

Швень Я. Л.,
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри філософії і освіти
дорослих ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти», м. Київ

СОЦІАЛЬНА ЗГУРТОВАНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ В НОВІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ШКОЛІ

Актуальність проблеми викликана необхідністю соціально-психологічної адаптації суб'єктів освітнього процесу до умов Нової української школи, а саме – елементами соціальної згуртованості, навичками толерантності та емпатії. У змісті зосереджено увагу на змістову характеристику теоретичних засад феномену адаптації, соціально-психологічної адаптації, соціальної згуртованості. Практична складова представлена висвітленням окремих елементів технології соціальної згуртованості учасників освітнього процесу.

В умовах Нової української школи можливості учнівського колективу як згуртованої групи у забезпеченні ефективності освітнього процесу досить великі. Згуртованість учнівського колективу обумовлена: тяжінням учнів один до одного у пошуках допомоги або підтримки в процесі досягнення освітніх цілей та взаємними емоційними перевагами.

Тож, з метою вирішення актуальних питань професійного розвитку педагога Нової української школи відповідно до освітніх викликів і реалізації принципів соціального партнерства, що забезпечують академічну свободу, професійну мобільність та право педагогічних працівників на підготовку й підвищення кваліфікації в нових умовах, для професійного розвитку педагогів було розроблено спецкурс з варіативним практикумом (тренінгами) з актуальних проблем соціальної згуртованості, командоутворення, сприятливого соціально-психологічного клімату, розвитку рефлексії та емпатії.

Тренінг 1.

Підготовчий блок

Мультимедійна презентація: «Завдання на сьогодні» (визначення мети і завдань тренінгу);

Групове обговорення теми: «Профілактика девіантної форми адаптації» (обговорення організаційних моментів - часу роботи, перерви, правил взаємодії учасників тощо).

Криголам: «Знайомство»: Назвати ім'я і будь-який предмет на ту ж літеру, з якої починається ім'я. «Мене звати... Я люблю...».

Мультимедійна презентація (міні-лекція): Актуалізація опорних знань з основ девіантної форми адаптації.

Метод незавершених речень (із подальшим груповим обговоренням):
«Девіантна форма адаптації - це ...».

Мультимедійна презентація (міні-лекція): Практичні рекомендації з профілактики девіантної форми адаптації.

Діагностичний блок

Психологічний практикум: діагностика соціально-психологічної адаптації К. Роджерса и Р. Даймонда; діагностика рівня невротизації Л. І. Вассермана; діагностика показників і форм агресії А. Басса і О. Даркі; діагностика агресивності А. Ассінгера; діагностика домінуючої стратегії психологічного захисту в спілкуванні В. В. Бойка [10].

Розвивальний блок

Групова робота: пропонується скласти перелік якостей, необхідних для успішної комунікації.

Аналіз ситуацій педагогічної взаємодії: аналізуються проблемні ситуації професійної діяльності, конструктивне розв'язання яких можливе за умови профілактики девіантної форми адаптації; при цьому бажано, щоб приклади таких ситуацій наводили самі педагоги з власного професійного досвіду.

Вправа «Шукаю друга»

Мета: розігрів до дискусії про дружбу; формування поняття про найбільш цінують людських достоїнствах, про значення дружби і про ті якості які необхідно розвивати в собі, щоб бути гідним дружби.
- Будь-яка людина, мабуть, мріє про те, щоб мати справжнього друга. Комуś з вас напевно вже пощастило, і такий один у вас є. У кого-то - безліч знайомих і приятелів, але важко вибрати з них людину, якого можна було б гордо назвати одним. А хтось, можливо, в силу сором'язливості або замкнутості відчуває себе самотнім і з гіркотою зізнається собі, що друзів у нього немає. Але в будь-якому випадку справжній друг нікому не завадить. Зараз я стану редактором особливої газети безкоштовних оголошень. Вона називається «Шукаю друга». Кожен з вас помістить туди оголошення про пошук одного. У цьому оголошенні немає обмежень на кількість слів або розмір букв. Приймається будь-яка форма. Ви можете викласти список вимог до кандидата в друзі, весь набір якостей, якими він повинен володіти, а можете намалювати його портрет. Можете розповісти про себе. Одним словом, робіть оголошення таким, яким забажаєте. Але слід лише потурбуватися про те, щоб саме ваше оголошення привернуло увагу серед інших.

Візьміть аркуші паперу, ручки, олівці і приступайте до об'яви. Час на підготовку - 7 хвилин.

Оголошення підписувати не потрібно.
- Час минув. Викладемо наші оголошення на стіл. Тепер кожен мовчки читає їх і на вподобаних 1-2 оголошеннях, які привернули вашу увагу, і ви готові зв'язатися з його подавцями, ставить галочку збоку.
-Тепер подивіться, відгукнулися на ваше оголошення. Порахуйте кількість

галочок на ваших листах. Нехай кожен по колу назве одну цифру - кількість дісталися вам виборів.

- Тепер пропоную обговорити, чим характеризується оголошення, що отримало найбільше число зацікавлених відповідей?

- Що завадило вам відгукнутися на інші оголошення? - Там де перераховано велика кількість вимог, що пред'являються до майбутнього одному? Природно, адже не легко відповідати високому запитом. Не кожен володіє такими чудовими якостями як «відданість» і т.д. І потім саме головне: в таких оголошеннях шукають друга, який повинен щось дати, і нічого не пропонують натомість. Подібне споживацьке ставлення до одного, від якого потрібно служити подавця оголошення, навряд чи зустрінуть розуміння і співчуття. Досвід показує, що набагато більший інтерес і симпатію викликають оголошення, в яких людина пропонує те, чим він сам володіє, в загальний котел дружби, тобто він готовий саме до дружніх взаємин, що передбачає бажання і вміння не лише брати, але і дати.

Рефлексивний блок

Рефлексивний аналіз: «Що дав мені тренінг?».

Анкетне опитування: «Оцінка ефективності тренінгу».

Побажання учасників один одному власних позитивних рис особистості, які забезпечують можливість конструктивно та ефективно діяти в своїй професійній діяльності.

Тренінг 2.

Мультимедійна презентація: «Завдання на сьогодні» (визначення мети і завдань тренінгу);

Групове обговорення теми: «Технології згуртування учнівського колективу» (обговорення організаційних моментів - часу роботи, перерви, правил взаємодії учасників тощо).

Підготовчий блок

Криголам: «Комплімент»: Об'єднатись в групи за ознакою (народжені взимку, навесні, улітку, восени) і в міні-групах по колу зробити комплімент колезі.

Мультимедійна презентація (міні-лекція): Актуалізація опорних знань з основ формування учнівського колективу.

Метод незавершених речень (з подальшим груповим обговоренням): «Учнівський колектив - це ...», «Згуртований учнівський колектив – це...».

Мультимедійна презентація (міні-лекція): Практичні рекомендації з технологій згуртування учнівського колективу.

Групова дискусія: Які чинники обумовлюють потребу у формуванні учнівського колективу? (за допомогою технології ментальних карт, mind map).

Метод «мозкового штурму»: Плюси і мінуси згуртованого колективу.

Діагностичний блок

Психологічний практикум: діагностика міжособистісних відносин Т. Лірі; методика Рене Жиля (спрямована на вивчення пристосування дитини і взаємодію з оточуючими); діагностика міжособистісних і міжгрупових взаємовідносин Дж. Морено; діагностика комунікативної установки В. В. Бойка [10].

Розвивальний блок

Міні-лекція: «Критерії відмінності згуртованого учнівського колективу від звичайного учнівського колективу».

Робота в парах: Розробка «абетки» принципів взаємодії у згуртованому учнівському колективі.

Робота в групах: Розкрийте сутність та особливості принципів взаємодії в команді: спільна діяльність учасників освітнього процесу, результативність виконання завдання, доброзичливе спілкування, особиста відповідальність кожного за результат, взаємопідтримка, довіра, гуманізм.

Групова дискусія: Аналіз специфіки взаємодії згуртованого колективу і розпорошеного колективу.

Творче завдання: Створення моделі згуртованого колективу (із можливістю подальшого ознайомлення з цими моделями учасників різних груп з метою взаємонавчання і пошуку спільних позицій).

Рефлексивний блок

Рефлексивний аналіз: «Що дав мені тренінг?».

Анкетне опитування: «Оцінка ефективності тренінгу».

Побажання учасників один одному власних позитивних рис особистості, які забезпечують можливість конструктивно та ефективно діяти в своїй професійній діяльності.

Тренінг 3.

Мультимедійна презентація: «Завдання на сьогодні» (визначення мети і завдань тренінгу).

Обговорення організаційних моментів - часу роботи, перерви, правил взаємодії учасників тощо.

Підготовчий блок

Криголам: Кожний слухач представляється і демонструє будь-яку рухливу форму, жест. Кожний наступний слухач повторює імена попередників та їхні рухи. Наприкінці всі разом називають по-черзі кожного і його рух, який було продемонстровано.

Криголам: Кожний учасник повинен написати на 3 стікерах свої особисті цілі (очікування) у формі активного дієслова: я знаю, я вмю тощо. Потрібно їх проранжувати і прикріпити на дошку. Обговорення.

Мультимедійна презентація (міні-лекція): Актуалізація опорних знань з основ дискримінації.

Вправа «Чи це дискримінація?»: андрагог роздає педагогам картки з прикладами поведінки і просить кожного учасника прокоментувати, чи є така поведінка дискримінацією і аргументувати – чому. Групове обговорення.

Вправа «Особистий досвід»: андрагог просить пригадати одну ситуацію, яку можна розглянути як дискримінаційну, з якою стикнулись особисто педагоги, чи їхні рідні, знайомі. Обговорення.

Вправа «Без клейма»: андрагог роздає картки і просить педагогів перефразувати позначене поняття так, щоб воно звучало не як клеймо і було б не образливим для людини (приклади: «лузер», байстрюк, хамло тощо). Обговорення.

Рольова гра «Крок уперед»: потрібно приготувати пакет з картками (за кількістю слухачів групи), на яких зафіксовані ролі. Педагоги навпаки витягують із пакета картку з певною роллю (нікому не показувати картку). На час гри потрібно вжитись в роль, уявити собі цю людину, як вона думає, як може реагувати на різноманітні ситуації. Усі педагоги стають в одну лінію. Андрагог зачитуватиме запитання, на які педагоги повинні відповідати з позиції своєї ролі так, як відповів би персонаж, якого вони грають. Якщо педагоги можуть відповісти «так, вони», вони роблять крок уперед. Якщо відповідають «ні» - залишаються на місці.

Перелік запитань:

1. Чи було щасливим Ваше дитинство?
2. Чи близькі у Вас відносини з рідними?
3. Чи згуртована у Вас родина?
4. Чи спроможні Ви згуртувати навколо себе команду однодумців?
5. Чи відчуваєте Ви в собі лідерські якості?
6. Чи можете Ви за необхідності відстоювати свої права на інтереси публічно?
7. Чи вірите Ви в щасливе майбутнє?

Після останнього запитання андрагог просить педагогів подивитись один на одного і оцінити – хто на яких позиціях опинився, чи збереглась пряма лінія, адже всі починали з однакової позиції. Далі педагоги називають свої ролі і дають відповіді на запитання: що символізували відповіді «так»? Які ролі зробили найбільше кроків і чому? Які ролі зробили найменше кроків і чому?

Питання для обговорення: що Ви відчували, відповідаючи на запитання? Які почуття були у тих, хто на більшість запитань не міг відповісти «так»? Що впливало на вибір відповіді на запитання? Чи існує подібне відмірювання кроків у реальному житті? Які висновки можна зробити після цієї гри?

Проектне завдання: розробити «візитну картку» і гасло своєї команди із зображенням специфіки профілю діяльності.

Діагностичний блок

Психологічний практикум: діагностика рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера; діагностика рівня соціальної фрустрації Л. І. Вассермана; діагностика рівня емпатичних здібностей В. В. Бойко [10].

Розвивальний блок

Міні-лекція: «Критерії відмінності згуртованого дитячого колективу від звичайного дитячого колективу».

Рольова гра «Поїзд толерантності»: кожному учаснику видається картка зі списком пасажирів потягу. Кожний слухач повинен відповісти на питання, з ким із цих людей вони менше за все хотіли б опинитись в одному купе поїзда, а з ким – більше за все. Кожний слухач повинен визначити 3 варіанти, що сподобались і 3 варіанти, що не сподобались. Далі андрагог ділить педагогів на групи по 3 учасника в кожній. Кожна група повинна представити, що вони перебувають в одному купе поїзда. Кожна група повинна проранжувати список пасажирів, ураховуючи вибір кожного окремого учасника і обрати четвертого із запропонованого переліку. Усі слухачі повертаються до великої групи і діляться результатами своєї роботи.

Питання для обговорення: чи важко було дійти єдиної думки? Чому у деяких груп відповіді залишились різними, а в деяких – однакові? Які причини небажання їхати з людиною в одному купе? Наскільки відповідь обґрунтована? Чи можемо ми щось зробити з нашими почуттями в таких випадках? І чи потрібно взагалі щось робити? Чи може хтось не захотіти їхати в одному купе з Вами? А якщо події відбуваються в іншій країні? Як ми поведимось, опинившись в одному купе з небажаною людиною? Чи винні ті, з ким ми не хочемо їхати? Що вони відчують, побачивши наше невдоволення? Як найкраще поводитись у таких випадках?

Рефлексія.

Список пасажирів: циганка, гей, скінхед, людина, хвора на СНІД, брудно одягнена жінка з маленькою дитиною, кавказець, селянин з великим мішком, афроамериканець, підліток-наркоман, міліціонер, інвалід зі складаною коляскою, чоловік, відбув термін покарання, таджик у національному вбранні, китаєць, який їсть «запашну» страву, іноземець, росіянин.

Рефлексивний блок

Рефлексивний аналіз: «Що дав мені тренінг?».

Анкетне опитування: «Оцінка ефективності тренінгу».

Побажання учасників один одному власних позитивних рис особистості, які забезпечують можливість конструктивно та ефективно діяти в своїй професійній діяльності.

Теоретичний блок

Характеристиками групового мислення вважаються:

1) ілюзія невразливості групи (члени групи схильні до переоцінки правильності своїх дій і у більшості випадків із захопленням сприймають ризиковані рішення);

2) безмежна віра в моральну правоту групових дій (члени групи переконані у моральній бездоганності своєї колективної поведінки та у непотрібності критичних оцінок з боку сторонніх);

3) ігнорування неприємної інформації (інформація, що не узгоджується з груповими поглядами часто не приймається до уваги, а застереження не враховуються; наслідком цього є ігнорування необхідних змін);

4) негативна стереотипізація сторонніх (цілі, думки і досягнення

зовнішніх суб'єктів освітнього процесу, як правило, трактуються як слабкі, невірні, ворожі і т.д.);

5) самоконтролю (окремі члени групи через побоювання порушення групової гармонії утримуються від висловлювання альтернативних точок зору і вираження власних інтересів);

6) ілюзія постійної єдності (через самоцензуру і сприйняття мовчання як "знаку згоди" при вирішенні проблем занадто швидко, без необхідного всебічного обговорення досягається зовнішній консенсус).

Формуванню згуртованої учнівської групи сприяє наявність у її членів таких якостей, як:

- уміння слухати, співчувати (навички емпатії);
- готовність допомагати іншим;
- уміння знайти загальну точку зору, загальні цінності та інтереси;
- чіткість і прозорість позицій;
- прагнення уникнути конфліктів;
- відкритість, гнучкість.

Проте, перешкоджають формуванню згуртованої групи: бажання домінувати і (або) постійно вступати в суперечку; оцінка ідей інших як поганих або неправильних; звичка бути завжди правим; потреба бути переможцем, брати верх; байдужість, апатія, нудьга.

Так, дослідниками виділено стадії формування згуртованої групи:

1 Прийняття членами групи один одного (усуваються недовіра і відчуження у відносинах між учнями, з'являється готовність взаємодіяти).

2 Розвиток комунікацій (розширення комунікацій, відвертого і щирого спілкування).

3 Формування групової солідарності (зростання довіри і зміцнення почуття групової ідентичності. Члени групи одержують задоволеність від самого факту перебування в ній і допомагають один одному).

4 Прагнення до максимізації групового успіху (раціональне використання індивідуальних здібностей, можливостей і взаємодопомоги, забезпечення неформального колективного контролю за виконанням групових завдань, приміром у проектній діяльності).

Емпірично згуртованість учнівського колективу можна виявити за допомогою таких запитань:

1. Чи вважаєш ти себе частиною учнівського колективу?
2. Якби тобі запропонували перейти в інший колектив, чи погодився б ти це зробити?
3. Як, краще чи гірше, виглядає твій колектив у порівнянні з іншими?
4. Як ти і твої однокласники контактуєте один з одним? Чи допомагаєте ви один одному? Чи часто у вашому колективі бувають конфлікти?

Щоб визначити фактор організованості колективу, потрібно розрахувати його індекс згуртованості. Для цього встановлюють кількість взаємних виборів (діад) по ознаках симпатії – антипатії. Вибори підраховуються по відповідях на питання, наприклад, таких типів: "З ким ти хотів разом сидіти за партою?" або "З ким би ти хотів виконати спільний

проект?" і т.д. Питання підбираються з урахуванням особливостей учнівського колективу, індивідуально-психологічних особливостей його членів та інших факторів [3].

Глосарій ключових слів до теоретичного блоку

Девіантна адаптація – способи адаптації особистості, які забезпечують задоволення її потреб неприйнятним для групи (некомформістська девіантна адаптація нерідко призводить до конфліктів з групою, інноваційна (творча) девіантна адаптація супроводжується створенням нових способів вирішення проблемних ситуацій).

Емпатія (від римського «*patho*» - глибоке, сильне, чутливе почуття (відчуття), близьке до страждання. Префікс «ем» означає спрямований (скерований) усередину. Це стан емоційного резонансу на переживання іншої людини.

Екзистенціальний натиск – оволодіння мовою і неусвідомлюване засвоєння норм соціальної поведінки в процесі взаємодії зі значимими людьми.

Згуртованість – це найважливіша соціологічна характеристика колективу і означає єдність поведінки і взаємодії його членів, що заснована поєднанні спільних інтересів, цінностей, норм, дій тощо.

Ідентифікація (ототожнення) – процес неусвідомлюваного ототожнення себе з іншою людиною, групою, зразком.

Імпринтинг (запам'ятовування, відбиток) – фіксування людиною на рецепторному і підсвідомому рівнях особливостей життєво важливих об'єктів, які на неї впливають.

Наслідування – слідування якомусь зразку, прикладу. У даному випадку – один з шляхів довільного і частіше мимовільного засвоєння людиною соціального досвіду.

Рефлексія (лат. *reflexio* – повернення назад, самопізнання) – усвідомлення людиною того, як її сприймають і оцінюють інші індивіди; вид пізнання, у процесі якого суб'єкт стає об'єктом свого спостереження; роздуми, аналіз власного психічного стану; рефлексія може являти собою внутрішній діалог декількох видів: між різними Я людини, з реальними чи вигаданими особами тощо.

Соціально-психологічна адаптація – це різновид психічної адаптації, що забезпечує організацію мікросоціальної взаємодії, формування адекватних міжособистісних стосунків, урахування експектацій оточення і досягнення соціально значущих цілей.

Література

1. Агаджанян Н. А. Адаптация и резервы организма / Н.А. Агаджанян. – М.: ФиС, 1983. – 175 с. – С.13-17, 113.
2. Адаптация организма подростков к учебной нагрузке / [Под ред. Д.В. Колесова.] – М.: Педагогика, 1987. – 152 с. – С.84-115.

3. Від теорії – до практики: дослідження малої навчальної групи (класу) студентами-практикантами педагогічного університету Навчально-методичний посібник. Частина III. / Е.У.Гуцало. — Кіровоград: РВВ КДПУ імені Володимира Винниченка, 2012. – Режим доступу: http://wiki.kspu.kr.ua/images/d/dd/Психологія_педпрактика_5_курс.pdf
4. Дикая Л.Г. Адаптация: методологические проблемы и основные направления исследований // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Отв. Ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Институт психологии РАН, 2007. С. 17 — 41.
5. Зинкевич-Евстигеева Т., Фролов Д., Грабенко Т. Технология создания команды // Т. Зинкевич-Евстигеева и др. – СПб: Издательство «Речь», 2002. – 216 с.
6. Ньюсром Дж., Дэвич К. Организационное поведение / Дж. Ньюсром, К. Дэвич. / Пер. с англ., под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб: Питер, 2000 – 448 с.
7. Паркер Г., Кропп Р. Формирование команды: сборник упражнений для тренеров / Г. Паркер, Р. Кропп. – СПб – Питер, 2002. – 160 с.
8. Професійний розвиток педагога Нової української школи в умовах формальної і неформальної освіти: електронний збірник спецкурсів: авторський колектив / загальна ред. проф. Т. М. Сорочан; упорядники: В. В. Сидоренко, Я. Л. Швень. – К.: ЦППО, 2018. – 320 с.
9. Скрипник М. І., Швень Я. Л. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників у системі освіти дорослих: збірник методик і тестових діагностичних завдань / Укладачі: М.І.Скрипник, Я.Л.Швень. – К.: ЦППО, 2017. – 105 с.
10. Технології роботи організаційних психологів: навч. посібник для студентів ВНЗ та слухачів ІППО / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС». – 2005. – 366 с.
11. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин и др. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2005. – 490 с.
12. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения / К. Фопель / Пер. С нем. – М.: Генезис, 2002. – 400 с.