

The article suggests generalized approaches to complex forming intellectual skills of students-future teachers in teaching educational courses. The author analyzes the primary literature, which reveal different aspects of the problem, introduces the essence of the concept of “intellectual ability”, examines the typology of skills, shows how different types of intellectual skills can be developed in students in the study of pedagogy. Particular attention is paid to developing skills to work with information sources, to observe, to think. An idea of the common ways of forming intellectual and pedagogical skills.

Key words: intellectual ability, the work of literature, observation, thinking, problem-based education, interactive learning technologies.

Отримано: 5.11.2011 р.

УДК: 37.014.6

Т.Й.Франчук, В.Ю.Ковальчук

Основи командоутворення в контексті формування педагогічного колективу

У статті досліджується проблема пошуку резервів оптимізації розвитку педагогічного колективу як інтегративного утворення, здатного продуктивно формувати цілісний освітній простір у навчальному закладі. У зв'язку з цим досліджуються можливості теорії і практики творення команди як суб'єкта будь-якої професійної діяльності в підвищенні ефективності формування педагогічного колективу: трактується сутність процесу командотворення, визначаються ключові принципи організації командної форми професійної діяльності педагогів, найбільш типові форми управління, характеризуються основні стадії життєвого циклу команди, а також ознаки колективу, здатного до перманентного саморозвитку.

Ключові слова: командоутворення, командна форма професійної діяльності, інтегративне утворення.

В статье исследуется проблема поиска резервов оптимизации развития педагогического коллектива как интегративного образования, способного продуктивно формировать целостное образовательное пространство в учебном заведении. В связи с этим исследуются возможности теории и практики образования команды как субъекта какой-либо профессиональной деятельности в повышении эффективности формирования педагогического коллектива: интерпретируется сущность

процесса командообразования, определяются ключевые принципы организации командной формы профессиональной деятельности педагогов, наиболее типичные формы управления, характеризуются основные стадии жизненного цикла команды, а также признаки коллектива, способного к перманентному саморазвитию.

Ключевые слова: командообразование, командная форма профессиональной деятельности, интегративное образование.

В ситуації переходу на стандарти інноваційної, особистісно орієнтованої освіти, основною метою якої є формування умов, оптимальних для самореалізації того, хто вчиться (учня, студента), особливої актуальності набуває проблема формування цілісного освітнього простору, однорідного за цільовим спрямуванням педагогічного процесу, його змістовою та технологічною організацією, а також єдиними базовими критеріями визначення ефективності. Це є визначальною умовою, за якої учень (студент) зможе реально цілеспрямовано формувати себе як суб'єкта власної навчальної діяльності, професійного становлення, проектуючи оптимальну для себе траєкторію руху (виходячи з потенційних можливостей, рівня навчальних досягнень, рівня сформованості навчальної діяльності, особистісних якостей).

Саме тому актуалізується проблема формування педагогічного колективу (школи, ВНЗ) як цілісного інтегрованого утворення, яке формує свою професійну діяльність не автономно, а в контексті загальної концепції функціонування та розвитку навчального закладу. При тому? попри те, що педагогічний та учнівський (студентський) колективи виконують різні функції (навчати та вчитися), основні підходи до організації діяльності повинні бути єдиними, тобто такими, що взаємодоповнюють, а не нівелюють одна одну. Наприклад, суб'єктність позиції учня (студента) в структурі навчальної діяльності буде цілеспрямовано формуватись, якщо вчителі (викладачі) будуть суб'єктами формування та розвитку своєї концепції та технології професійної діяльності, а також будуть відчувати себе реальними суб'єктами розвитку та модернізації навчального закладу, в якому вони працюють.

А це означає, що стандарти інноваційної освіти диктують таку систему управлінської діяльності в навчальному закладі, за якої керівник буде виступати головним суб'єктом формування педагогічного колективу як команди, закладаючи адекватні основи міжособистісної взаємодії всіх членів колективу. Отож, основний метод колективного управління – командоутворення. Він полягає у створенні ефективного педагогічного колективу – “команди”, яка спроможна цілеспрямовано формувати цілісний освітній простір,

вирішувати завдання поетапного переходу до стандартів інноваційної освіти.

Термін “команда” використовується в професійному, науковому обігу останнім часом, означуючи найвищий рівень сформованості спільності суб’єктів професійної або інших форм діяльності. Термін “команда” є аналогічним поняттю “колектив” за всіма якісними характеристиками, і тому часто він сприймається як надумана “модернізація” поняття. З цим можна було б погодитись, якби в сучасному трактуванні поняття “колектив” не девальвувались його сутнісні характеристики. Наприклад, ми використовуємо поняття “педагогічний колектив”, “учнівський колектив”, “студентський колектив” безвідносно до рівня його сформованості, рівня згуртованості його членів, характеру та рівня взаємодії й взаємовідносин суб’єктів діяльності. Тобто навіть на першому рівні розвитку групи, коли практично кожен її учасник автономно проектує та реалізує свою діяльність, а форми взаємодії не передбачені взагалі, такий рівень формальної спільності теж називається колективом, за таких умов не можна проектувати динаміку розвитку, бо вже на першому етапі вона означена як колектив. Пому поняття “команда” визначає спрямованість розвитку педагогічного колективу за традиційною логікою: дифузна група – асоціація – корпорація – колектив (команда). Окрім того, в рамках єдиного колективу можуть формуватись більш локальні або тимчасові угруповання, орієнтовані на реалізацію певних завдань. Їх формування може визначати дещо інша логіка, в основному через ситуативність діяльності.

Йдеться як про формування педагогічного колективу на етапі створення навчального закладу, так і про реформування діяльності педагогічного колективу з відповідним досвідом автономної професійної діяльності викладачів, низьким рівнем міжособистісної та професійної взаємодії.

У цьому контексті цінними є теоретичні дослідження та досвід формування інтегративних утворень суб’єктів будь-якої професійної діяльності (у сферах економіки, соціальної роботи, бізнесу, управлінських структур та ін.). Узагальнюючи результати означених досліджень останніх років, ми зробили спробу трансформувати базові позиції процесу формування виробничого колективу як команди на процес формування педагогічного колективу безвідносно до рівня освітньої діяльності.

Командоутворення трактуємо як комплекс процесів, пов’язаних з формуванням якісно нової системи взаємовідносин суб’єктів: об’єднання членів педагогічного колективу навколо

базових цілей діяльності та основних проблем, які виникають у цьому контексті; переорієнтація принципів професійної та міжособистісної взаємодії членів колективу; формування позиції педагога як суб'єкта освітніх реформацій, а також значущого суб'єкта командоутворення; формування спільного кодексу прав членів колективу, правил здійснення спільної діяльності, традицій, як наслідок – системного мислення, командного духу, психологічної готовності до активної співпраці з оптимізації професійної діяльності, підвищення статусу навчального закладу.

Команда як групове утворення трактується у професійній психології, педагогіці не просто як об'єднання співробітників, що мають певні компетенції для вирішення загальної, важливої для успіху відповідного закладу задачі, а як цілісний організм, всі структурні компоненти якого знаходяться у взаємозалежності, зміни в одному структурному елементі тягнуть за собою зміни цілої системи. Окрім того, команда – це почуття дотичності до спільної справи, ідентифікація з певною соціальною групою, яка виконує соціально та особистісно значущі функції, характеризується значним енергетичним потенціалом.

Командна форма організації педагогічної діяльності полягає в об'єднанні всіх педагогів у колектив, який може функціонувати та розвиватись на саморегулятивній основі і спроможний вирішувати як спільні проблеми навчального закладу, так і професійні проблеми кожного члена колективу оперативно і якісно.

Ключові принципи організації колективної (командної) форми професійної діяльності педагогів:

- принцип спільного прийняття єдиних стандартів професійної діяльності (готовність до роботи в рамках визначеної концепції розвитку навчального закладу);
- принцип колективного вирішення спільних для навчального закладу проблем (здатність педагога до само актуалізації та взаємодії);
- принцип колективної відповідальності – на кожного члена колективу покладається відповідальність за успіх спільної діяльності, вирішення загальної задачі;
- принцип єдності – форми колективної діяльності педагогів повинні стимулювати відчуття єдності команди, потенційних можливостей об'єднання зусиль навколо спільної справи, власної значущості у її контексті;
- принцип адекватного стимулювання, яке реалізується через аналізування процесу вирішення спільної справи, визначення ролі кожного у ній, позиціонування значення справи

(вирішення проблеми) для оптимізації професійної діяльності, педагогічного процесу, підвищення статусу навчального закладу, а також через матеріальне стимулювання;

- принцип автономного самоуправління команди, який передбачає, що команда виступає не об'єктом (реалізатором) кимось визначених завдань, змісту та технології діяльності, а є суб'єктом організації діяльності, яка сама визначає систему її організації або вносить корективи у разі, якщо діяльність є формалізованою за технологією здійснення. Командою може вибиратися лідер відповідно до характеру завдання та можливостей членів колективу;
- принцип забезпечення дисципліни, самоорганізації учасників колективної діяльності, коли загальні правила приймаються кожним членом команди як важливий фактор ефективності діяльності;
- принцип колективного обговорення результатів спільної діяльності, ефективності управління нею, оцінювання продуктивності роботи керівників. Важливо, щоб результати обговорення орієнтували на перспективи оптимізації спільної діяльності в перспективі через фіксацію ситуацій успіху та умов їх досягнення, а також врахування зауважень, внесення коректив.

Форми управління в команді є досить різноманітними, вони залежать від таких показників: специфіки діяльності команди; задачі, що стоять перед командою; здатності команди до співпраці; рівня професійної компетентності, індивідуальних особливостей кожного члена команди; наявності конструктивних лідерських якостей у керівника; характеру міжособистісних відносин в команді; адекватності мотиваційної основи діяльності; чисельності команди та ін.

Найбільш розповсюдженими модифікаціями форм управлінської діяльності, безвідносно до сфери її реалізації, є такі.

Перша форма управління в команді – “Театр одного актора”. Ця форма використовується в командах, які мають загально-визнаного талановитого лідера-професіонала, якому команда повністю довіряє. Його розпорядження не підлягають сумніву та критиці. Лідер і керівник команди здійснює одноосібне керівництво її діяльністю, періодично отримує поради від членів команди і реалізує їх на свій розсуд. Така команда ефективна у своїй діяльності до тих пір, доки авторитет керівника-лідера приймається усіма членами команди на підсвідомому рівні.

Що стосується педагогічного колективу, то ця форма управління в команді може бути ефективною хіба що на початковому

етапі формування навчального закладу, педагогічного колективу як команди, а також в екстремальних ситуаціях, коли рішення потрібно приймати миттєво. Стандарти інноваційної освіти передбачають значне збільшення питомої ваги творчого сегмента в структурі професійної діяльності педагога як вищої, так і середньої школи. Форма управління “Театр одного актора” – це авторитарний спосіб управління педагогічним процесом в навчальному закладі, процесом формування педагогічного колективу, який у будь-якому випадку буде продукувати механізми гальмування творчої діяльності у будь-якій формі її прояву. Кожен педагог має достатньо високий організаторський потенціал, оскільки організаторські функції входять в структуру його професійної діяльності (він організовує навчально-виховний процес, управляючи ходом його протікання). Окрім того, переважна більшість завдань, які вирішуються в школі, ВНЗ, стосуються проблем оптимізації навчально-виховної діяльності школярів (студентів) і, відповідно, широкої реалізації в практику освітньої діяльності, тобто через організацію педагогічного процесу кожним педагогом. Член колективу, який завжди виконує пасивну роль у вирішенні загальних для навчального закладу проблем, не зможе стати активним суб’єктом реформування, модернізації освіти.

Друга форма управління в команді – “Команда згоди”. Така форма найбільш прийнятна для нечисленних команд “високих професіоналів”. Кожен член команди має автономну частину роботи, і думка кожного важлива для команди в цілому. В таких командах керівник є одним з ключових спеціалістів команди, всі відповідальні рішення приймаються колегіально і втілюються в життя.

В практиці педагогічної діяльності така форма управління може застосовуватись на рівні формування управлінських рішень через співпрацю керівника навчального закладу та його заступників. Якщо ж винесені рішення стосуються всіх педагогічних працівників, то важливо, щоб в команді були представники загалу або при представленні рішень всім членам педагогічного колективу озвучувалась логіка рішень, аргументи на користь їх прийняття. І неодмінно за членами колективу повинно залишатись право внести свої пропозиції, корективи, тощо. Тобто у будь-якому разі у педагогів формується відчуття хоч опосередкованої, та все ж участі у роботі над проблемою. Такі самі команди можуть формуватись за фаховим спрямуванням (методичні об’єднання), з організації заходів, вирішення проблем для групи класів та ін.

Третя форма управління в команді – “Рада”. В таких командах відповідальні рішення приймаються після обговорення з провід-

ними спеціалістами на раді колективу. Ця форма найбільш прийнятна для великих колективів.

Щодо педагогічного колективу, то зазначена форма управління є досить ефективною і може широко використовуватись в практиці роботи навчального закладу. Є складні педагогічні проблеми, які потребують глибокого аналізу, адекватного теоретичного обґрунтування і вироблення на цій основі системи мір, які в перспективі, за умови їх коректної реалізації, можуть вирішити проблему. За цими проблемами можна проводити науково-практичні конференції, круглі столи, запрошуючи до співпраці спеціалістів, компетентних в теоретичних основах проблеми, фахівців конкретної галузі, пов'язаної з проблемою.

Ефективність процесу командотворення значною мірою залежить від домінуючого стилю управління, а також здатності керівника вибрати адекватну форму управління відповідно до конкретної ситуації, характеру проблеми, яку потрібно вирішувати.

На етапі будь-яких реформацій (глобальних, аспектних) головне – зберегти базову систему цінностей колективу і у вибудовуванні динаміки руху до нових освітніх стандартів виходити з актуального рівня розвитку колективу, реальних цінностей та пріоритетів, які лежать в його основі. Найбільш консервативні члени колективу теж повинні стати суб'єктами формування динаміки проектування та здійснення системи реформування професійної діяльності, а також розвитку та інтеграції колективу. Вони повинні розуміти логіку змін та отримати шанс до них адаптуватись. І лише на відповідному етапі розвитку, після комплексної та “прозорої” діагностики рівня відповідності професійної діяльності викладача інноваційним освітнім стандартам, можна колективно приймати організаційні рішення.

В такий спосіб у членів колективу формується почуття власної причетності до формування мобільного, конкурентоздатного навчального закладу, а також значущості як реального суб'єкта процесу оптимізації його функціонування.

Основні стадії життєвого циклу команди (на основі виконання відповідного професійного завдання).

• **Формування.** На початковому етапі відбувається знайомство членів групи, формуються норми і правила взаємодії, спільні установки, загальні цілі та цінності, визначаються шляхи і принципи їх досягнення. Результативність діяльності на цьому етапі досить низька, тому що проблемними є міжособистісні стосунки, неефективними – форми взаємодії.

- **Адаптація.** Це період початку спільної роботи з вирішення колективного завдання. Формується досвід групової взаємодії, яка характеризується психологічною напругою. Для цього періоду притаманне підвищення рівня конфліктності через відмінності в характерах, підходах, стилях і методах вирішення проблем. Має місце процес виявлення лідерів, формування неформальних груп, визначення ролей суб'єктів діяльності та їх місця в команді. Згодом формуються загальні правила діяльності, визначаються продуктивні форми взаємодії, оптимізується характер взаємин учасників діяльності, її психологічний клімат.

- **Функціонування.** Найбільш тривала стадія. На основі сформованої загальної логіки виконання завдання, розподілення функцій, визначення принципів та правил міжособистісної взаємодії безпосередньо організовується діяльність. На цій стадії важливим є забезпечення спільного, усвідомленого прийняття кожним членом групи цілей діяльності, створення ефективної системи мотивації; відповідності особистісних можливостей і здібностей особистості структурі і змісту діяльності; забезпечення професійної мобільності групи; підтримка в команді атмосфери довіри і взаєморозуміння, готовності до конструктивного вирішення конфліктних ситуацій; контроль за досягненням проміжних результатів проекту і координація діяльності всіх її суб'єктів.

- **Реорганізація.** Професійна діяльність педагога не є стандартизованою, рутинною. Тому важливою характеристикою груп є їх мобільність, здатність до переорієнтації та переструктуризації після виконання відповідних професійно значущих завдань, навколо яких об'єдналися члени групи. Реорганізаційні процеси можуть бути продиктовані динамічністю інноваційних змін в освіті, переходом до нових рівнів виконання завдання, нових видів діяльності та інше.

Ознаки колективу (команди), здатного до саморозвитку.

1. Потреба у самовизначенні, можливість об'єктивно оцінити продуктивність спільної діяльності та свій особистий вклад у її контексті. Психологічна і предметна готовність колективу до оптимізації діяльності, пошуку ефективних форм міжособистісної взаємодії.
2. Розуміння залежності результативності спільної діяльності від індивідуального внеску кожного. Формування ситуації, сприятливої для самореалізації кожного суб'єкта діяльності, зацікавленість групи у підвищенні рівня професійної компетентності кожного її члена.
3. Командна зацікавленість та спільне проектування перспектив розвитку групи, удосконалення технології спільної діяльності. Креативність. Ентузіазм і творчий підхід в розвитку команди і вирішенні задач.
4. Достатній рівень

сформованості спільного банку інформації, групового мислення, взаємонавчання.

За умови формування педагогічного колективу як команди можна сформувати самодостатній освітній простір, що буде не лише не співвідноситись, а і протидіяти загальній соціальній ситуації. Історія доводить правомірність зазначеної позиції. Так, Павлишська середня школа, створена В.О.Сухомлинським (школа радості), успішно функціонувала в рамках авторитарної, інформаційно-репродуктивної системи. Приватна школа для хлопчиків, заснована Карлом Майєм в м. Петербурзі (кінець XIX – початок XX ст.), жила за своїми внутрішніми законами. Колектив ентузіастів-професіоналів об'єднався під девізом з трактату Яна Коменського: “Спочатку люби – потім вчи...”. Сила створеного освітнього середовища була настільки велика, що ліцеїстів, випускників ліцею впізнавали за ходом. Це спільність особливого роду, що інтегрує в собі духовне, інтелектуальне, соціальне. Маємо переконливі приклади того, як можна сформувати свій освітній простір навіть в рамках мікросистеми (наприклад, однієї школи).

Для цього потрібно щонайменше періодично діагностувати рівень сформованості освітнього простору в навчальному закладі, який є результатом узгодженої взаємодії всіх суб'єктів навчально-виховного процесу, що функціонують за єдиними законами, дотримуючись єдиних загальнонавчальних позицій, продукуючи особливий “дух”, атмосферу закладу, реально формуючи його імідж.

Аналізуючи історію, легко довести, що хороша школа (середня, вища) – це перш за все соціальна система, що продукує особливий дух, атмосферу навчального закладу, який здатний створити колектив професіоналів, об'єднаних одними ідеями, принципами, однією концептуальною платформою, орієнтований на одні цінності. В протилежному випадку маємо заклад, що об'єднує лише своєю назвою і професійним спрямуванням, в рамках якого зовні безконфліктно функціонують практично автономні структури, що забезпечують свою “порцію” знань і продукують, відповідно, автономні освітні простори, обумовлені особливостями кожного викладача: його професійною позицією, цінностями, стилем, типом характеру і поведінки і, зрештою, відповідно до цього сформованими вимогами. Попадаючи з одного “простору” в інший, студент, що не хоче спровокувати зовнішній конфлікт, міняє свою особистісну позицію в навчальному процесі, пристосовуючись до умов, які пропонує (а фактично диктує, нав'язує) викладач. Однак зовні знятий конфлікт неодмінно трансформується на рівень внутрішнього, особистісного, що, зрештою, призводить до нівелювання

всього, що виходить за рамки загальноприйнятих стандартів і привносить складність в процес управління діяльністю. Ми не завжди усвідомлюємо, що в такий спосіб сприяємо формуванню не лише пасивної пізнавальної позиції студента, а і його аморальності, що виступає продуктом пристосування.

Список використаних джерел

1. Зинкевич-Евстегнеева Т.Д. Теория и практика командообразования. Современная теория создания команд / Зинкевич-Т.Д.Евстегнеева, Т.М.Грабенко, Д.Ф. Фролов. – СПб.: Речь, 2004. – 304 с.
2. Моисеев В.Г. Психологическое обеспечение деятельности команды / В.Г.Моисеев. – Севастополь, 2004. – 24 с.
3. Томпсон Л. Создание команды/ Л.Томпсон. – Вершина, 2006. – 544 с.

The problem of research the reserves of optimization development of pedagogical collective as integrative formation, which can productively create whole educational space in educational establishment, investigates in the article. That's why it analyses possibilities of theory and practice of formation team as subject of any professional activity in raising effectiveness of forming pedagogical collective, it interprets the process of teamformation, it determines the main principles of organizing team form of professional activity of teachers, the most typical forms of government, it characterizes the basic stages of team's living cycle and indications of team, which can provide permanent self-development.

Keywords: teamformation, team form of professional activity, integrative formation.

Отримано: 11.11.2011 р.

УДК 159.922.76– 056.49

О.М.Чайковська

Гендерні особливості прояву акцентуацій характеру у підлітків з девіантною поведінкою

У статті розглянуто психологічні механізми та детермінанти поведінкових відхилень, адже науковий інтерес до проблеми девіантних проявів серед неповнолітніх та їх профілактики дедалі більше зростає.