

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Саратовский национальный исследовательский
государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»

Кафедра социальной психологии образования и развития

СОТРУДНИЧЕСТВО В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ

АВТОРЕФЕРАТ

Студента(ки) 2 курса 244 группы
направления 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
профиля Диагностика и коррекция психического развития
факультета психолого-педагогического и специального образования
БЕРЕЖНОВОЙ ИРИНЫ ГЕННАДЬЕВНЫ

Научный руководитель
к. психол.наук, доцент

_____ М.А. Клёнова

Зав. кафедрой
доктор психол.наук, профессор

_____ Р.М. Шамионов

Саратов 2017

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования: Актуальность настоящего исследования определяется условиями модернизации системы образования. В последнее время перед образовательным учреждением стоит задача не только сохранить педагогический коллектив, но и мотивировать ее членов на выполнение стоящих перед учреждением задач по воспитанию и обучению подрастающего поколения. А это зависит так же и от наличия доверительных отношений в коллективе, уровня сплоченности, творческой развитости участников педагогического коллектива. В нынешней ситуации особенно остро встает вопрос сотрудничества среди педагогов, как одним из важнейших показателей стабильности и сплоченности коллектива. В научной литературе данный вопрос является не до конца проработанным для применения его на практике.

Цель работы: исследование особенностей сотрудничества в педагогических коллективах

Объект исследования: Сотрудничество в педагогических коллективах

Предмет исследования: Сотрудничество педагогов в коллективах средних общеобразовательных школ, дошкольных учреждений, лицее

Для достижения поставленной цели и доказательства выдвинутой гипотезы были сформулированы следующие **задачи:**

1) Изучить теоретические предпосылки исследования сотрудничества в педагогических коллективах

2) Определить психологический контекст понятия «сотрудничество» и его особенности в педагогическом коллективе

3) В эмпирическом исследовании выявить компоненты сотрудничества в выборке педагогических коллективов на основе ассоциативного опроса

4) Изучить ценностные ориентации, уровень доверия и доброжелательности в педагогическом коллективе

5) Оценить психологическую атмосферу в педагогическом коллективе.

6) Установить взаимосвязи между показателями сотрудничества и другими показателями психологической атмосферы в коллективе

7) Разработать практические рекомендации для поддержания благоприятного психологического климата и атмосферы сотрудничества в педагогических коллективах.

Гипотеза исследования: Мы предполагаем, что представления о сотрудничестве имеют тесную взаимосвязь с эмоциональным компонентом и социальным доверием

Методы исследования. Для решения поставленных задач и проверки исходных положений гипотезы применялись методы теоретического анализа психологической литературы теоретический анализ литературы; эмпирические методы: анкетирование, методы психодиагностического тестирования, методы статистического анализа эмпирических данных, ассоциативный эксперимент. В качестве психологического инструментария эмпирического исследования использовались: Ассоциативный эксперимент, Ценностный опросник Ш. Шварца, Анкета-опросник Дж. Мейера и Н. Аллен, Шкала социального доверия Дж. Роттера, Тест на доброжелательность (диагностика по шкале Д. Кэмпбелла), Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру). Полученные результаты эмпирического исследования обрабатывались с помощью методов описательной статистики. Результаты исследования были подвергнуты корреляционному анализу, выполненному с помощью метода корреляции Пирсона.

Организация исследования. Исследование проходило в течение 2016 - 2017 учебного года. На начальном этапе изучалась литература по данной теме; была сформулирована цель, гипотеза, и задачи исследования; были отобраны методики для диагностического обследования педагогов. Далее – проводился ассоциативный эксперимент и обработка полученных результатов; написание выпускной квалификационной работы и определение перспектив дальнейшего изучения данной проблемы.

Исследование сотрудничества в педагогических коллективах проводилось на базе МОУ СОШ №9, №10, №8, №3 г. Аткарска, а так же на базе МДОУ «Детский сад №4 «Улыбка», ГБПОУ СО «Аткарский политехнический лицей». Общее число участников составило 103 человека. В исследовании приняли участие учителя начальных, средних и старших классов, воспитатели и музыкальный работник детского сада, средний педагогический стаж которых составил 22,4 года. Среди испытуемых 100 женщин и 3 мужчин.

Объем и структура работы. Выпускная квалификационная работа общим объемом 100 страниц состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений. Во введении обоснована актуальность исследования, сформулированы его цель, объект, предмет, задачи и гипотеза, описаны методы исследования, выборка и апробация результатов исследования. В первой главе представлен теоретический обзор по проблеме доверия и сотрудничества в педагогических коллективах, психолого-педагогическая характеристика испытуемых, особенности сотрудничества в педагогических коллективах. Во второй главе представлены результаты эмпирического исследования сотрудничества. Заключение содержит обобщение и выводы. Далее следуют рекомендации. Список использованных источников содержит 59 наименований. В приложении представлены диагностические методики, протоколы исследования и результаты статистического анализа эмпирических данных.

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

В первой главе анализировался вопрос сотрудничества в педагогических коллективах, психолого-педагогические характеристики коллектива и обстановка в нем. Были выявлены некоторые особенности педагогических коллективов, их отличие основные черты. Стоит отметить, что новая система сотрудничества в школах предполагает демократичный

подход, что заметно может повысить уровень знания детей, сплоченность коллектива.

Касаемо психолого-педагогической характеристики педагогических коллективов, стоит отметить, что совокупность социально-психологических характеристик дает представление о состоянии коллектива. Для оценки климата коллектива можно использовать такие косвенные показатели, как сведения о текучести кадров, качестве изготавливаемой продукции, результативности труда и т.п. Благоприятный моральный климат коллектива – неременное условие его работоспособности и развития. Дух сотрудничества, поддержки и взаимной требовательности, четкость организации и согласованность усилий работников – вот те резервы, которые позволяют повысить эффективность трудовой деятельности коллектива.

Наиболее перспективный путь формирования сплочённого, работоспособного коллектива, состоит всё же в обеспечении надёжности его деятельности и оптимизации взаимодействия не столько за счёт специального подбора людей или распределения их функций, сколько за счет внутренних ресурсов самого коллектива и его отдельных членов.

Результаты исследования. По методике Ценностных ориентаций Шварца в качестве подсчета результатов предлагается проранжировать ценности по наибольшему среднему баллу. Анализируя результаты, можно отметить, что по всем шкалам показатели обзора ценностей превышает профиль личности, что, как говорилось выше, говорит о важности и значимости этих качеств, но частой невозможности их выражения в действии.

Анализируя средние значения Анкеты-опросника Джона Мейера и Натали Аллен «Шкала организационной лояльности», можно сказать, что наиболее проявленной среди респондентов оказалась аффективная лояльность (34,757), которая измеряет степень идентификации, вовлеченности и эмоциональной привязанности работника к организации. Это свидетельствует о значимости самого образовательного учреждения в

жизни педагогов. Как было сказано ранее, педагогам важна положительная эмоциональная обратная связь. Учителя школ обычно находят себе друзей в стенах своей работы, получая именно от этих людей наибольшее понимание и поддержку, что вполне оправдывает высокий балл аффективной лояльности.

Анализируя данные средних значений по Шкале социального доверия Дж. Роттера (76,844), стоит отметить, что в соответствии с интерпретацией методики – баллы от 75 являются средним значением, показывающим доверие группы (в границах от 25 – абсолютное недоверие, до 125 – абсолютное доверие). Что является хорошим показателем нормы респондентов. Это означает, что большинство педагогов доверяют коллективу, в котором трудится, чувствует себя в достаточной психологической безопасности для возможности свободно функционировать, доверять окружающим людям.

Немаловажным является достаточно высокий показатель стандартного отклонения, который составляет 8,532, что говорит о разбросе значений приблизительно на 8 единиц и показывает, что педагоги неоднозначно воспринимают социальное окружение (возможно, и своих коллег). В частном случае некоторые показатели могут служить сигналом и помощи какого-то педагога. Ведь компонент доверия немаловажен при разговоре о такой гуманной профессии.

Тест на доброжелательность – диагностика по шкале Кэмпбелла отражает доброжелательное отношение к людям. По полученным результатам средний результат выборки составил 5,8349, что является практически наивысшим показателем доброжелательного отношения к другим. Показатель стандартного отклонения достаточно низок и составляет 1,68. В профессии педагога, которому постоянно приходится взаимодействовать с людьми – это очень важное качество. Педагог, доброжелательно расположенный к окружающим, особенно к детям, сможет продуктивнее работать и, возможно, получать большую отдачу.

Последняя методика, применяемая нами для наилучшего изучения темы – Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Филлеру). Показатели средних значений здесь незначительно варьируются. По показателям средних значений нет значений, которые бы приближались к середине значений. Наибольшее среднее значение с отклонением в правую сторону – у показателя Удовлетворенность – Неудовлетворенность (2,903), и у показателя Теплота – Холодность (2,854). Данные показатели могут являться сигналом к отсутствию эмпатического взаимодействия. Возможно, педагоги ощущают некую холодность по отношению к ним и неудовлетворенность. Как мы и писали ранее, для педагогов важно осознавать значимость своего труда, быть удовлетворенным своей работой и общей деятельностью. Педагоги рассматриваемых нами образовательных учреждений, возможно, не всегда это ощущают. Относительно отклонения шкалы в сторону наличия холодности можно предположить, что в данный момент педагоги не всегда ощущают эмоциональную поддержку коллег, своего педагогического коллектива. Хотя важным является отметить, что данные показатели являются по-прежнему достаточно высокими и положительными.

Затем нами был рассчитан корреляционный анализ между показателями по методике оценки психологической атмосферы в коллективе (среди которых и таких показателей, как Обзор ценностей и Профиль личности по методике Ш.Шварца, с показателями социального доверия и доброжелательности, с компонентами организационной лояльности. Проведенный корреляционный анализ выявил некоторые значимые статистические взаимосвязи:

В результате исследования была установлена отрицательно значимая статистическая взаимосвязь между показателем Эмоциональной лояльности и Продуктивности деятельности (при $r=-0,3$, $p=0,001$). Что опять может свидетельствовать о том, что для педагогов важно не смешивать личные симпатии и трудовую деятельность.

Отрицательная значимая статистическая взаимосвязь между показателями Продолженной лояльности по Шкале организационной лояльности и показателем Успешности в методике оценки психологической атмосферы в коллективе (при $r=-0,307$, $p=0,001$). Чем более успешным ощущает себя педагог, тем меньше он задумывается о возможности перемены места работы. Возможно, так же, что осознание сотрудником образовательного учреждения, порой, не соответствующих времени и возможностям затрат лишает его ощущения успешности своей профессиональной деятельности. Педагог, испытывающий успех при выполнении своей профессиональной деятельности вряд ли станет задумываться о других возможных местах работы.

Описанную выше корреляционную взаимосвязь подтверждает наличие таких отрицательных значимых статистических взаимосвязей, как Продолженная лояльность и уровня Продуктивности (при $r=-0,382$, $p=0,001$). Если сотрудник продуктивно работает, добивается результатов, то он будет высоко оценивать затраты, связанные с его уходом. И наоборот: если педагог малоэффективно работает, то покинуть место своей работы ему уже будет легче.

Продолженная лояльность связана положительной корреляционной взаимосвязью высокой значимости с показателем Теплоты в Методике оценки психологической атмосферы в коллективе (при $r=-0,549$, $p=0,001$). Как уже было отмечено ранее, для педагога важен эмоциональный компонент его профессиональной деятельности. Если педагог высоко будет ощущать внимание, теплоту конкретно к себе, то, возможно, основываясь на этом эмоциональном тепле, он будет высоко осознавать степень цены, которую он заплатит за уход из организации.

Продолженная лояльность связана положительной корреляционной взаимосвязью значимости с показателем Увлеченности в Методике оценки психологической атмосферы в коллективе (при $r=-0,316$, $p=0,001$). Если степень увлеченности педагогом образовательного процесса будет

повышаться, степень продолженной лояльности тоже будет повышаться. Сотрудники, увлеченные своим делом, осознают, что уходить с данной должности будет невыгодно им самим.

Оказалось, что увлеченность стимулирует педагогов на деятельность: значимая положительная статистическая взаимосвязь была получена между показателем Увлеченности в методике оценки психологической атмосферы в коллективе и Стимуляции (Обзор ценностей по методике Ш.Шварца) (при $r=0,342$, $p=0,001$). Это так же означает потребность педагогов в разнообразии и глубоких переживаниях для поддержания оптимального уровня активности и вместе с этим – высокой увлеченности, ведь при понижении уровня увлеченности будет снижаться уровень Стимуляции как ценности.

Далее нами был произведен частотный анализ ассоциативного эксперимента, благодаря которому было установлено, что наибольшую частотную встречаемость имеет признак помощи (**0,42**). Вероятно, для педагогов первостепенным при разговоре о сотрудничестве является получение помощи от коллеги, скорее всего, желание самим помочь, когда требуется. «Помощь» прочно ассоциируется у педагогов с сотрудничеством, что является важным положительным показателем, т.к. педагоги, осознающие потребность окружающих коллег в помощи, вероятно, будут успешнее взаимодействовать на профессиональном уровне.

Затем следует показатель взаимопонимания (**0,36**). Для педагогов важна обратная связь, о чем неоднократно упоминалось выше. Респондентам оказалось важным не только, чтобы понимали их, но чтобы при взаимодействии достичь обоюдного понимания. Это является хорошей предпосылкой для достижения высокого уровня сотрудничества в коллективе и означает, что педагоги, вероятнее всего, дорожат своими коллегами, взаимоотношениями с ними и они не ограничиваются формальностями, но претендуют на эмпатию, понимание.

На третьем месте по частотной встречаемости – показатель работы или совместной работы как уточняли некоторые респонденты (**0,24**). Возможно,

уже само выполнение должностных обязанностей для педагогов включает элемент сотрудничества как неотъемлемой части труда. Совместная работа так же важна для педагогов. Само выполнение совместной деятельности зачастую означает для педагогов со-работничество, сотрудничество.

На четвертом месте среди ассоциаций – слово дружба (0,2). В интерпретации корреляционных и средних значений нами уже упоминалось о высокой важности эмоционального компонента, что подтверждается и в этом случае. Взаимодействие педагогов включает в себя личностные значения, примером этому и стал признак дружбы в ответах испытуемых. Возможно, педагогам не всегда удастся разделить профессиональное и личностное, но наличие дружественных взаимодействий на работе вряд ли может являться негативным показателем для сотрудничества в коллективе.

Замыкает пятерку признак-слово уважение (взаимоуважение) (0,22). Педагогам оказалось важным, чтобы их уважали, чтобы с их мнением всегда считались, принимали его во внимание. Возможно, педагоги приписывали сюда значение статуса самого учителя, важности этой профессии в социальном аспекте. Педагог формирует личность ребенка, и его самоуважение и уважение его к окружающим является важным в данной профессии и в вопросе сотрудничества в коллективе.

Некоторые испытуемые не смогли дать ответ, включающий все 5 ассоциаций, некоторые ответы показались нам неконструктивными и не были включены в таблицу (например, такие слова, как «уступка», «все до одного», «важность»).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Нами были изучены психолого-педагогические характеристики педагогического коллектива, психологическая обстановка в них.

В частности, были изучены теоретические компоненты коллектива, отличительные черты педагогического коллектива. П.А. Кропоткин в своей работе как фактор эволюции, сообщает важную информацию о том, что этот

момент взаимной помощи крайне важен, благодаря этому человек смог развить свои ремесла и искусства, свою науку и свой разум; и мы видим, что периоды, когда институции, имевшие целью взаимную помощь, достигали своего высшего развития, были так же периодами величайшего прогресса в области искусств, промышленности и науки. Н.А. Копылова в своей статье представляет нам путь развития педагогики сотрудничества и сообщает, что ее цель – совместный труд преподавателей, учеников, которые не лишены гуманности, а наоборот пронизаны ею, наполнены действительным сотрудничеством, направлены на развитие.

В результате эмпирического исследования было установлено, что для педагогов оказалось важным ощущать положительный эмоциональный настрой и вообще испытывать эмоции, ощущать поддержку, теплоту на работе, хотя они зачастую против того, чтобы заводить дружественные отношения по причине того, что это мешает полноценно сотрудничать. Во многих показателях различных методик и шкал педагоги отмечали важность эмоционального компонента профессиональной деятельности. Они наполняли его умением слушать и слышать, возможностью постоянного общения; респонденты отметили, что им важна теплота как показатель значимости отношений. Некоторые из респондентов сообщали нам, что в их коллективе скорее равнодушно, нежели тепло. Педагоги стараются наполнить свою профессиональную жизнь эмоциями, которые они черпают от коллег, учеников и, как оказалось, испытывают при этом доброжелательность. Для педагогов оказалась важной ценность Конформности, эта тема актуальна для них, потому что часто является не озвученной, ее принято избегать и следовать правилам, установленным администрацией, министерством. У педагога редко находится возможность конструктивно выразить свои недовольства.

Что касается корреляционных взаимосвязей, то было установлено, что чем теснее будет эмоциональное взаимодействие между сотрудниками, тем меньше эмоций будет их связывать, и тем менее продуктивнее они будут

работать. Педагоги отделяют работу от личной жизни и для них важны границы личности. Они осознают, что эмоциональное, излишнее межличностное взаимодействие могут уменьшить желание сотрудничать с коллегами. Так же, было установлено, что чем успешнее себя в профессии ощущает педагог, тем меньше он будет задумываться о том, чтобы сменить место работы.

Отдельно следует сказать о том, что самостоятельность для педагогов является неким ограничителем действий – делая работу в одиночку, их увлеченность трудом снижается, что может говорить об интересе работы для педагога в команде.

Для педагогов фактор личной безопасности и безопасности окружающих сопряжен с увлеченностью делом и удовлетворенностью трудом. Если учитель будет беспокоиться о безопасности учеников (и психологической в том числе), сотрудников, то вряд ли ему удастся быть удовлетворенным своим трудом, полностью увлечься им и погрузиться в работу.

Говоря о частотном анализе ассоциативного эксперимента следует отметить, что самым часто встречающимся признаком среди группы респондентов является признак помощи. «Помощь» прочно ассоциируется у педагогов с сотрудничеством, что является важным положительным показателем, т.к. педагоги, осознающие потребность окружающих коллег в помощи, вероятно, будут успешнее взаимодействовать на профессиональном уровне. Следующий признак – взаимопонимание, что означает не только потребность получать эмоции, помощь, но и самим ими делиться. Третий признак – совместная работа. Педагоги посчитали, что именно формальный коллектив связывает их и уже сам факт совместной работы подразумевает наличие сотрудничества. На четвертом месте среди ассоциаций – слово дружба, что опять же подтверждает наши результаты исследования, касательно того, что педагогам важна эмоциональная наполняемость их деятельности. Пятым по частотной встречаемости является признак

уважения и самоуважения. Педагог оказывает влияние на формирование личности ребенка, поэтому наличие этого признака является хорошей предпосылкой.

Таким образом, с помощью анализа средних значений, анализа полученных корреляционных значений корреляции Пирсона нами были достигнуты выше поставленные задачи. Гипотеза исследования подтвердилась.

Проведенное исследование позволило выявить ряд закономерностей и разработать психолого-педагогические *рекомендации* для педагогов. Данная работа предусматривала выявление признаков сотрудничества, значимых для педагогов, установление взаимосвязей показателя сотрудничества и других шкал оценки психологической обстановки в коллективе с уровнем социального доверия, доброжелательности, с имеющимися у педагогов ценностями. При возможных дальнейших исследованиях возможно установление новых взаимосвязей сотрудничества и других показателей, что может улучшить понимание как данной профессии, так и нацеленность приоритетных направлений в профессиональной ориентированности педагогов в коллективе, формирование у них на этапе обучения или вхождение в коллектив определенных установок.

Выделенные признаки ассоциаций частотного анализа ассоциативного эксперимента могут служить хорошей предпосылкой для дальнейшего изучения признаков сотрудничества и формирований определенных новых представлений в данной теме.