

О.В. Карпетрова

ВПЛИВ ХАРАКТЕРУ ВЗАЄМОДІЇ ТВОРЧОГО КЕРІВНИКА НА АДАПТАЦІЮ ДИТИНИ В КОЛЕКТИВІ

Набуття знань та соціальної компетентності людини значною мірою базується на освіті. В сучасних умовах перед освітою постають нові вимоги, які знайшли відображення в “Законі України про освіту” [4] та “Концепції загальної середньої освіти” [6]. В них визначається, що провідною метою виховання є формування особистісних рис громадян нашої держави, пошук оптимальних шляхів особистісного розвитку дитини, виховання в них свідомого позитивного ставлення до світу й до самого себе. Також наголошується на тому, що освіта, як цілісний процес, спрямована на забезпечення гармонійного розвитку дитини, вважає її активним суб’єктом життєдіяльності, з певним соціальним досвідом комфортного існування в соціумі.

Комфортне існування особистості в суспільстві залежить від успішності її адаптації, яка передбачає прийняття нею соціальних, моральних та інших норм і цінностей суспільства, як у широкому розумінні, так і стосовно найближчого соціуму – групи, колективу, родини.

Вивченню процесу соціально психологічної адаптації присвячені роботи як зарубіжних (Ч. Кулі, Г. Тард, Дж. Морено, Г. Мід.), так і вітчизняних психологів (Г. Андреева, О. Донцова, М. Корнева, Е. Кузьмін, Р. Кричевський, Р. Немов, Л. Орбан-Лембрик, Б. Паригін, А. Петровський, М. Пірен). Згідно з поглядами Л.Виготського, І. Вайнера, Г. Балла, А. Петровського, З. Білоусова, Л. Дзюбка, Р. Немова та ін., адаптація є складним і багатограним психологічним процесом на шляху становлення особистості, який передбачає гармонійне задоволення потреб та індивідуальних прагнень людини, створення умов для її здорового щасливого життя в суспільстві, а також є взаємодією індивіда з соціумом з приводу освоєння ним нової життєвої ситуації. [2, 3, 8, 9].

У дітей молодшого шкільного віку нові життєві ситуації пов’язані не тільки зі вступом до школи, зі зміною головного виду діяльності, а й з участю в колективах позашкільних закладів, колективах художньої самодіяльності, до умов успішного існування, в яких дитина теж адаптується. Від рівня адаптації залежить успіх дитини у творчості, як довго вона затримається в цій діяльності.

У ході роботи над теоретичною частиною дослідження нами встановлено, що у психологічній літературі соціально-психологічна адаптація дітей молодшого шкільного віку вивчається однобічно, а

саме, як адаптація до навчання, до шкільного колективу. Незважаючи на значні потенційні можливості колективів художньої самодіяльності, цей аспект проблеми, на жаль, не став об’єктом належної уваги науковців. Зокрема, не були предметом психологічного дослідження питання адаптації молодших школярів у колективах творчої спрямованості. Майже не зверталась увага вчених на визначення психологічних особливостей адаптації дітей у творчих колективах.

Вивчення психологічних особливостей адаптації дітей молодшого шкільного віку у творчих колективах, дає змогу поглибити знання про структуру, фази, механізми процесу адаптації, отримати нові дані для створення умов, що позитивно впливають на успішність процесу до шкільного, позашкільного навчання і взагалі сприяють адаптації дитини в суспільстві.

Адаптованість особистості визначається за двома критеріями:

1) *об’єктивним*, що характеризується показниками рівня досягнень у навчальній діяльності (успішність, дисциплінованість, суспільна активність) та показниками рівня досягнень у спілкуванні (реальний соціометричний статус);

2) *суб’єктивним*, що відбиває ступінь задоволення суб’єкта досягнутими результатами у діяльності і спілкуванні в колективі [3], що, у свою чергу, безпосередньо залежить від психологічних особливостей розвитку дітей означеного віку, тобто рівень соціально-психологічної адаптації дітей у колективі художньої самодіяльності залежить від багатьох чинників: прагнення дитини до соціально значущої діяльності, особливості Я-образу, здібності та схильності дитини до відповідного виду діяльності, особливості взаємодії керівника з дітьми.

Ми не можемо охопити всі чинники, тому виокремили для себе такі: особливості розвитку Я-образу, а також особливості взаємодії педагога – творчого керівника з учасниками колективу. Оскільки тип взаємодії має ймовірний вплив на становлення Я-образу дитини, а також на рівень адаптації. Тому одним з етапів нашого дослідження стало вивчення впливу особливостей ставлення педагога – творчого керівника на адаптацію дитини в колективі.

Як відомо, розвиток дитини здійснюється в середовищі дорослих, діяльність яких, має бути спрямована на допомогу дітям в усвідомленні

соціального досвіду, його реалізації. Будується така діяльність в різних умовах по-різному; вона багатоманітна за формами, змістом, характером її організації. Але в будь-якому разі дорослий займає важливу позицію: він організує, структурує простір, в якому розвивається дитина. Незалежно від обмеженості цього простору, дитина входить до нього зі своєю діяльністю, в якій і формується її особистісне “Я”, здійснюється саморозвиток.

Таким дорослим у колективі художньої самодіяльності є керівник, на якого покладено функції управління й організації діяльності в дитячому колективі. Тому рівень соціально-психологічної адаптації залежить не тільки від досягнень дитини в діяльності, емоційного стану дитини, позитивності її Я-образу, а також від особливостей ставлення до дітей керівника. “Прийняття кожної людини як особистості сприяє індивідуальному розвитку, розкриттю впевненості у собі...”. “Нам не рідко буває дуже важко зрозуміти дитину тільки тому, що ми сприймаємо її однобічно”, – Р. Бернс [1].

Що стосується колективів художньої самодіяльності, то прийняття або недостатнє прийняття керівником дітей безпосередньо впливає як на розвиток особистості дитини, становлення позитивного Я-образу учасників, так і на рівень їхньої соціально психологічної адаптації.

Виходячи з особливостей організації роботи колективів художньої самодіяльності, його керівник виконує дві соціальні ролі водночас, він є керівником дитячої групи, а також педагогом, який повинен поступово навчити дитину діяльності. Отже педагог – творчий керівник у роботі поєднує керівництво процесом діяльності з педагогічною взаємодією з дітьми.

У процесі дослідження ми керівників поділяли за рівнем ставлення. Рівень ставлення поєднує, як типи керівництва, так і типи педагогічної взаємодії та означає спрямованість керівника на прийняття або недостатнє прийняття дитини як особистості, зі сформованими в неї, на етапі її входження в новий для неї колектив, особистісними якостями, творчими здібностями.

У процесі дослідницької роботи було обстежено 30 керівників різних колективів художньої самодіяльності ЦДЮТ м. Бердянська. Ми

припустили, що за допомогою з’ясування установок керівника на поведінкові якості дитини, на відповідність дитини навчально-рольовим характеристикам або направленість керівника на внутрішні, особистісні якості дитини, які не залежать від його навчально-рольових характеристик. Тобто за якостями, які цінить керівник у дітях – учасниках колективу, ми орієнтовно можемо віднести його до одного з рівнів ставлення.

Отже ми виходили з теоретичного припущення, що керівники, які цінять в учасниках адаптивну, рольову поведінку, виконання всіх вказівок, інструкцій, вимог і віддають перевагу, на неусвідомленому рівні, дисциплінованості, ретельності, успіхам у творчій діяльності, не звертають увагу на особистість дитини, на перший план виносять дисциплінованість, досягнення в творчості, мають рівень ставлення недостатнього прийняття дитини. Керівник орієнтований на рівень прийняття, цінить в дитині її позитивні особистісні якості – доброту, щирість та інші й віддає перевагу особистісним якостям дитини, приділяє увагу становленню позитивного Я-образу на занятті, не акцентує увагу на досягненнях дитини в діяльності, для нього творчі досягнення колективу стоять на другому місці, психологічне благополуччя дітей керівник висуває на перший план.

Для розподілу керівників за рівнями ставлення важливим було визначити психологічний портрет учасника колективу. Для цього ми використали ряд методик, результати яких дали можливість співвіднести психологічний портрет учасника колективу керівників з різними рівнями ставлення.

Отже, за допомогою методики особистісного диференціалу, розробленої за принципом класичного семантичного диференціалу, запропонованої Ч.Осгудом і адаптованої співробітниками інституту В.М.Бехтерева, ми з’ясували, якими уявляють собі керівники “ідеального” та “реального” учасника [9].

Проведений аналіз результатів доводить, що керівників, які за факторами ОД показують незначну різницю між “мій учасник” і “ідеальний учасник”, можна віднести до рівня ставлення прийняття. Тоді як керівників, які за факторами ОД ідеального учасника, оцінюють вище ніж реального. Тобто різниця між “мій учасник” і “ідеальний учасник” наявна, можна віднести до рівня ставлення недостатнього прийняття.

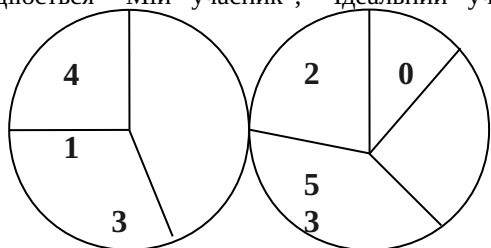
Таблиця 1

Статистичні оцінки різниці між реальним і ідеальним учасником у керівників з різним типом взаємодії

Фактори	ПР			НПР		
	Мій учасник	Ідеальний учасник	Різниця	Мій учасник	Ідеальний учасник	Різниця
Оцінка	6,2	6,7	0,5	4,5	6,3	1,8
Сила	5,1	5,3	0,2	4,2	5,0	0,8
Активність	5,7	6,8	1,1	5,1	6,7	1,6

Кольоровий тест ставлення – інтерпретація тесту М. Люшера, А. Еткінда, надає можливість отримати

результати, щодо емоційного ставлення керівника. Для виконання тесту використовувались кольорові картки Люшера, де кожний колір має свій числовий індекс: сірий (0), синій (1), зелений (2), червоний (3), жовтий (4), фіолетовий (5), коричневий (6), чорний (7). Керівник обирає кольори, з якими в нього асоціюється "Мій учасник", "Ідеальний учасник"



Дані інтерпретувались на підставі домінування кольорів, що допомогло виявити, як позитивний, так і негативний емоційний стан.

У наведеній діаграмі, що визначає ставлення до учасника колективу, у керівників з рівнем ставлення прийняття домінують синій та червоний кольори як у ситуації "мій учасник", так і в ситуації "ідеальний учасник". Цей вибір кольорів відповідно визначає спокій та активність.

Якщо звертатись до кольорових виборів керівників з рівнем ставлення недостатнього прийняття, то в діаграмі "мій учасник" домінують фіолетовий і жовтий, що означає очікування більшого, не повне задоволення, а "ідеальний учасник" асоціюється з більш позитивними кольорами – синім, червоним, коричневим, це означає спокій, легкість, активність у діях.

Тест опитувальник батьківського ставлення А. Варга, В. Століна, модифікований нами для виявлення ставлення керівника до учасників. Із авторського тесту з п'яти шкал ми обрали для себе три: "Прийняття - відторгнення", шкала відображає інтегральне емоційне ставлення до дитини. Зміст одного полюса: дитина подобається такою, якою вона є; керівник поважає індивідуальність, симпатизує їй, схвалює інтереси і плани. На іншому полюсі шкали: керівник сприймає дитину як погану, непристосовану, невдачу; не вірить у її успіхи і здібності, керівник здебільшого відчуває до дитини злість, досаду, не поважає її.

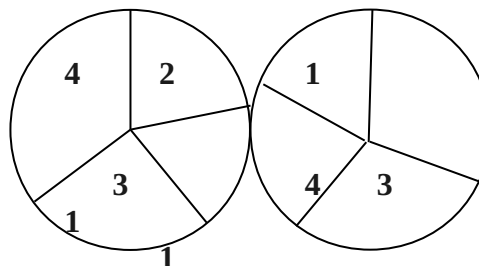
"Кооперація". Соціально-бажаний образ ставлення: керівник зацікавлений у подальшому розвитку дитини, надає їй допомогу, високо цінує її досягнення, творчі здібності, заохочує її ініціативу і самостійність, намагається бути на рівних, довіряє і поважає дітей.

"Симбіоз". Шкала відображає міжособистісну дистанцію у спілкуванні. Високі бали за цією шкалою можна інтерпретувати так: керівник почувається одним цілим з дитиною, намагається задовольнити її потреби, постійно опікує її, не дозволяє їй бути самостійною.

Запропоновані судження, які керівник повинен

(обирати можна від 3-до 7 кольорових карток) [7].

Колірний вибір		Колірний вибір	
"Мій учасник"		"Ідеальний учасник"	
ПР	НПР	ПР	НПР



був або прийняти, або відторгнути відповідали одній з трьох шкал. При підрахуванні тестових балів за шкалами враховувалась відповідь "правильно". Високий тестовий бал за відповідними шкалами інтерпретується як: відторгнення; соціальна бажаність; симбіоз.

За результатами тесту керівники, які набрали більшу кількість балів за шкалою "Прийняття - відторгнення" і "Симбіоз", частково мають рівень ставлення недостатнього прийняття, а ті, які мають високий результат за шкалою "Кооперація" і низькі значення за шкалами "Прийняття - відторгнення", "Симбіоз" – рівень ставлення прийняття.

У процесі бесіди з керівниками ми обговорювали питання: "Мій учасник", "Ідеальний учасник", а також "Яким має бути керівник".

За результатами використаних методик і бесіди можемо стверджувати, що керівник з рівнем ставлення прийняття, бачить індивідуальні особливості і здібності дитини, прогнозує зони їх розвитку, зокрема ті, що стосуються діяльності, допомагає дитині повірити в себе. Свій колектив вважає своїм другим життям, хвилюється, коли з колективу йде будь-яка дитина. Стверджує, що діти, це діти і кожен має свої особистісні якості і здібності, які треба вміти бачити і розвивати. Упевнений, що іноді дитина, яка не має успіхів у школі, має їх у діяльності. Намагається знайти спільну мову з дітьми, батьками, керівництвом. Віддає перевагу доброзичливим відносинам з учасниками колективу. Вважає необхідним для покращення психологічного клімату колективу – концерти, конкурси, виступи, виставки.

Керівник з рівнем ставлення недостатнього прийняття, не охоче вступає в бесіду, кожне питання і розповідь обміркована, таке враження що людина боїться сказати зайве. Вважає, що ставлення до дітей повинно бути вимогливим. До колективу приймає всіх без виключення, а потім протягом першого року нездібні діти відсіюються. Він переконаний, що так буде краще для колективу, його творчих досягнень. Вважає

що спільні заняття самі по собі приводять до гарного психологічного клімату колективу і не витрачає часу на особистісне спілкування з дітьми, батьками.

З керівників, які брали участь у дослідженні 72% мають рівень ставлення прийняття і 28% – рівень ставлення недостатнього прийняття.

У контексті нашого дослідження для нас було цікавим з'ясувати, який тип педагогічної взаємодії (особистісно-орієнтований, навчально-дисциплінарний) частіше використовують керівники з різними рівнями прийняття. Для цього ми використали методика М. Зеленової "Класифікація суджень" Методика направлена на виявлення настановлень керівника.

За методикою визначалась переважна направленість керівника на зовнішні, поведінкові якості дитини, на його відповідність учбово-рольовим характеристикам, або переважна направленість керівника на внутрішні, особистісні якості дитини, незалежно від його учбово-рольових

характеристик, які мають вплив на успішність у діяльності. Наявність у керівників орієнтацій першого типу, розглядається як його направленість на навчально-дисциплінарний тип взаємодії і навпаки наявність у керівників орієнтацій другого типу, свідчить про його направленість на особистісно-орієнтований тип взаємодії [5].

Керівникам було запропоновано відповісти на 48 суджень, які ґрунтуються на обраних автором шістьох існуючих в літературі особистісних якостях: дисциплінованість, ретельність, активність у спілкуванні, допитливість, чуйність, правдивість. Кожне судження було написано на картці. Керівник, читаючи ствердження, якщо він згоден відкладає картку праворуч, якщо не згоден відкладає картку ліворуч. Завдання виконувалось швидко, без зайвих міркувань. Результати були отримані за допомогою розрахунку коефіцієнта значущості тієї або іншої якості для керівника.

Таблиця 2

Коефіцієнт значущості якостей учасника для керівників з різними рівнями ставлення

Особистісні якості	Прийняття		Недостатнє прийняття		Разом Коефіцієнт значущості у балах
	Тестова оцінка у балах	Ранг вибору	Тестова оцінка у балах	Ранг вибору	
Дисциплінованість	7	2	1	6	4,9
Ретельність	7	2	3	5	5,7
Успішність	7	2	7	1	3,8
Допитливість	5	3	6	2	4,7
Чуйність	1	5	5	3	3,4
Правдивість	2	4	7	1	4,0

Дані таблиці свідчать про те, що керівники з рівнем ставлення недостатнього прийняття продемонстрували переважну цінність таких якостей, як "дисциплінованість", "ретельність", тоді як керівники з рівнем ставлення прийняття найменш цінять "успішність" і "дисциплінованість", але орієнтовані на такі якості як "правдивість", "чуйність".

Паралельно з методикою "Класифікація суджень" ми проводили спостереження, в основу якого покладено схему, яка фіксує типи взаємодії керівника з дітьми, характер заохочень і покарань. Використана нами методика розроблена С.В. Кондратьєвою й модифікована Є.В. Анищук. Вона включає 30 засобів спілкування, які можна поділити на дві групи: 1) розвивальне (заохочення, схвалення, побажання тощо) – особистісно-орієнтований тип взаємодії, 2) пригнічувальне

(покарання, окрики, докори, нотації та інше) – навчально-дисциплінарний. Визначалось, як часто керівник використовує ту або іншу групу засобів спілкування. Дані заносились до таблиці спостережень по кожному колективу і кожному керівнику.

Результати були такими: з 30 керівників, за роботою яких ми вели спостереження, 66% використовують переважно засоби спілкування розвивальної групи, 16% – переважно пригнічувальної, 18% складають керівники, які у своїй роботі застосовують як розвивальні, так і пригнічувальні засоби у зв'язку з обставинами. Отже, ми можемо констатувати наступне: керівники з рівнем ставлення прийняття у своїй роботі з дітьми частіше використовують особистісно-орієнтований тип педагогічної взаємодії, а керівники з рівнем ставлення недостатнього прийняття – навчально-дисциплінарний.

Таблиця 3

Залежність рівня соціально-психологічної адаптації від сформованості Я-образу і рівня ставлення керівника до учасників

Групи дітей	"Я-Образ"	Рівні ставлення			
		ПД		НПД	
Група А Достат. рівень адаптації	Несуперечливо позитивний,	60%	84%	18%	48%
	Суперечливо негативно-позитивний	24%		25%	

Група Б Певний рівень дезадаптації	Суперечливо позитивно-негативний	10%	16%	42%	52%
	Несуперечливо негативний	6%		10%	

За даними таблиці з очевидним є те, що в колективі керівник, який має рівень ставлення прийняття, існує взаєморозуміння між дитиною і дорослим, дитина почуває себе захищеною, не має страху перед діяльністю, в неї присутнє бажання отримати якомога більше вмінь в обраній творчості. В такому колективі більша кількість дітей (84%) мають позитивно-забарвлений Я-образ і достатній рівень соціально-психологічної адаптації.

У колективі, керівник якого має недостатній рівень прийняття, є діти (52%), які не завжди з бажанням відвідують заняття, виявляють незацікавленість у своїх досягненнях, не відчують комфорту, захищеності, мають недостатньо позитивно забарвлений Я-образ і

певний рівень соціально-психологічної дезадаптації.

На основі результатів констатувального етапу дослідження перспективою нашої роботи є створення комплексної програми підвищення рівня соціально-психологічної адаптації дітей молодшого шкільного віку в колективі художньої самодіяльності. Програма направлена на комплексну розвивально-корекційну роботу як з керівниками, так і з дітьми учасниками колективу. Робота з керівниками сприятиме зростанню їхньої загальної психологічної культури, розумінню психологічних особливостей дітей, їх труднощів у процесі адаптації, а також веде до їх зацікавленості впровадженню розвивально-корекційних занять з дітьми.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание: Пер. с англ. / Общ.ред. В.Я. Пилиповского. – М.: Прогресс, 1986. – 420 с.
2. Балл Г. Психология в радиогуманистической перспективе: Избранные работы. – К.: Изд-во основа, 2006.
3. Выготский Л. Педагогическая психология /Под ред. В.В.Давыдова. – М.: Педагогика, 1991. – 479 с.
4. Закон України "Про освіту" //Директор школи. – 2002. – №8 – С. 7 – 10.
5. Зеленова М. Психологические особенности педагогического влияния на адаптацию ребенка в начальной школе: Дисс. канд. психол. наук. – М.: 1991.
6. Концепція загальної середньої освіти // Початкова школа. – 2002. – №2 – С.3–5.

7. Коробко С, Коробко О. Работа психолога с младшими школьниками: Методичний посібник – К.: Літера ЛТД, 2006. – 416с.

8. Немов Р.С. Психология. Учебник для студентов. высш. пед. заведений. – М.: ВЛАДОС, 2002. – Кн. 2: Психология образования. – 640 с.

9. Орбан-Лембрик Л. Соціальна психологія: підручник: У 2 кн. Кн. 1: соціальна психологія особистості і спілкування. – К.: Либідь, 2004. – 576с.

10. Райгородский Д. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. – Самара: БАХРАХ – М, 2002. – 672с.

11. Суценько Т. Творча спрямованість позашкільного педагогічного процесу. // Збірник наукових праць ЗОІУВ. – 1995. – №4. – С.10 – 18.

Подано до редакції 21.03.08

РЕЗЮМЕ

У статті наводяться дані емпіричного дослідження щодо впливу типу взаємодії керівника з учасниками колективу, на розвиток позитивного Я-

образу, а також на рівень соціально-психологічної адаптації дітей.

Ключові слова: адаптація, соціальна компетентність, розвиваюча коректувальна робота.

РЕЗЮМЕ

В статье приводятся данные эмпирического исследования влияния типов взаимодействия руководителя творческого коллектива с участниками,

на развитие позитивного Я-образа, а также на уровень социально-психологической адаптации.

Ключевые слова: адаптация, социальная компетентность, развивающая коррекционная работа.

SUMMARY

The article presents some data of empiric research on influence of interaction types of leaders of creative groups

on development of these group members' positive I-image, on the level of their social - psychological adaptation.

Keywords: adaptation, social competence, developing correction work.