

## СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ; ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

УДК 316.6: 373.31

DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.3-1.24>**О. В. Карапетрова**кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології  
Бердянський державний педагогічний університет

### ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ КЕРІВНИК – ДИТИНА В КОЛЕКТИВІ ПОЗАШКІЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

*У статті доведено актуальність проблеми усвідомлення суспільством ролі позашкільних закладів освіти збільшення кількості яких, останнім часом зумовлено модернізацією системи освіти в Україні, в якій позашкільним навчальним закладам відводиться не останнє місце. Проаналізовано наукову літературу з питання соціально-психологічних особливостей організації роботи позашкільних закладів освіти та визначено, що педагогічний процес відбувається на основі соціально-психологічної взаємодії, в якій найважливішу роль відіграють феномени співтворчості, емпатії, рефлексивної саморегуляції. Окреслено мету, завдання, та функції роботи творчих позашкільних закладів освіти які базуються на принципі індивідуалізації, добровільності, співтворчості єдності розвитку і саморозвитку, емоційної привабливості спілкування.*

*Розроблено програму емпіричного дослідження психологічних особливостей взаємодії керівник – дитина у колективі позашкільних навчальних закладів. Визначено критерії та схарактеризовано рівні прийняття дітей педагогом-творчим керівником. Представлено результати дослідження в яких висвітлено статистичні оцінки різниці між реальним і ідеальним учасником у керівників з різним типом взаємодії, результати розподілу керівників за рівнями прийняття, а також результати бесіди з представниками двох груп (високим та недостатнім рівнем прийняття), під час якої було створено психологічні портрети: «Реальний учасник», «Ідеальний учасник».*

*Зроблено висновок, що керівник з недостатнім рівнем прийняття, до дітей ставиться вимогливо, дисципліна в колективі для нього є запорукою успіху. Творчі досягнення колективу вважає головним результатом власної роботи, заради якого можна не зважати на деякі моральні цінності, слід розігравати суперництво між дітьми й іноді не зважати на їх психологічний стан, керівник з достатнім рівнем прийняття свій колектив вважає другим життям, переживає, коли з колективу йде будь-яка дитина, стверджує, що діти мають особистісні якості та здібності, які тільки треба розвинути, і тоді дитина буде почувати себе комфортно, упевнений, що іноді дитина, яка не має успіхів у навчанні, має їх у діяльності, творчі досягнення він вважає необхідним результатом спільної діяльності, але розглядає її в контексті самореалізації особистості.*

**Ключові слова:** взаємодія, принципи роботи позашкільних колективів, функції управління, рівень прийняття, позашкільні заклади освіти.

**Постановка проблеми.** Сучасна соціокультурна ситуація в Україні характеризується низкою негативних процесів, – втратою духовно-моральних орієнтирів, відчуженням від культури та мистецтва дітей, молоді, дорослих, істотним зменшенням фінансової забезпеченості установ культури, у тому числі й діяльності сучасних закладів позашкільної освіти. Збільшення кількості таких закладів, останнім часом, зумовлено модернізацією системи освіти в Україні, основною метою якої стало не тільки навчання, але і формування особистісних рис громадян нашої держави, пошук оптимальних шляхів розвитку дитини, виховання в них свідомого позитивного ставлення до світу й до самого себе [1, с. 211].

В нових умовах ринкових відносин, соціальних та економічних реформ, демократизації суспільства та гуманізації освіти підвищився попит дітей та їх батьків на додаткові освітні послуги, які можуть бути задоволені в результаті використання можливостей позашкільної освіти та виховання.

До позашкільних закладів освіти належать різноманітні клуби за інтересами наприклад клуб юних техніків, клуб юних моряків; різноманітні школи: музичні, спортивні, а, також центри дитячого і юнацької творчості які можуть поєднувати у своїй структурі роботу творчих колективів різної спрямованості (технічної, спортивної, краєзнавчої, зображувальної, еколого-натуралістичної та інші [2, с. 12].

Створюючи для дітей «ситуацію успіху» (Л. Виготський), названі заклади допомагають дітям змінити свій статус, оскільки в процесі заняття різними видами діяльності, які дитина обрала самостійно відповідно до особистісних інтересів і потреб, вона вступає у рівноправний діалог з однолітками, педагогом. Дитина слабовстигаюча у школі, може досягти значних успіхів у творчій діяльності [3, с. 52; 4, с. 46].

Отже, принципом роботи позашкільних закладів освіти є індивідуалізація, добровільність, пріоритет виховання, співтворчість, єдність розвитку і саморозвитку, емоційна привабливість спілкування. В колективах цих закладів діти теж навчаються, але творчій справі за власним бажанням. Психолого-педагогічний процес в цих закладах вважається нерегламентованим. Він будується з урахуванням психічного стану і настрою дитини та залежить від конкретної ситуації.

Перед позашкільними закладами постають завдання: створення найбільш сприятливих умов для повноцінного самовираження дитини, задоволення духовних, моральних та інтелектуальних потреб особистості. через розвиток фізичної культури та спорту, опанування творчою діяльністю, різними видами мистецтва (хореографія, музика, театр, спів тощо) [5, с. 64].

**Мета статті** – висвітлення результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей взаємодії керівник – дитина у колективі позашкільних закладів освіти.

**Виклад основного матеріалу.** Дитина розвивається в оточенні дорослих, діяльність яких має бути спрямованою на допомогу дітям в опануванні конструктивними формами самовираження та самоствердження. Така діяльність у різних умовах здійснюється по-різному; вона багатоманітна за змістом, характером, формами її організації. Але в будь-якому разі дорослий займає важливу позицію: він організує та структурує простір, у якому розвивається дитина. Незалежно від обмеженості цього простору, дитина входить до нього зі своєю діяльністю, у якій і формується її «Я», відбувається саморозвиток [5, с. 64].

Таким дорослим у колективі позашкільних закладах освіти є керівник, на якого покладено функції управління й організації діяльності в дитячому колективі. Прийняття кожної людини як особистості сприяє індивідуальному розвитку, розкриттю, впевненості в собі. Нерідко дорослим важко зрозуміти дитину тільки тому, що вони сприймають її однобічно [6, с. 34].

Зважаючи на особливості організації роботи позашкільних колективів, його керівник виконує дві соціальні ролі: він є керівником дитячої групи та водночас педагогом, який повинен поступово навчити дитину діяльності.

Отже, педагог-творчий керівник у роботі поєднує керівництво процесом діяльності та педагогічну взаємодію з дітьми.

Ми припустили, що з 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 цінують керівник в дітях-учасниках колективу, ми орієнтовно можемо віднести його до одного з рівнів ставлення.

У своєму дослідженні ми виходили з теоретичного припущення, що керівники, які цінують в учасниках адаптивну, рольову поведінку, виконання всіх вказівок, інструкцій, вимог і віддають перевагу, на неусвідомленому рівні, дисциплінованості, ретельності, успіху у творчій діяльності, не звертають увагу на особистість дитини, на перший план виносять дисциплінованість, досягнення у творчості, має 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, психологічний добробут дітей, такий керівник, висуває на перший план.

У процесі дослідницької роботи було обстежено 30 керівників різних колективів художньої самодіяльності Центру дитячої та юнацької творчості м. Бердянська. Для цього застосовувалися методики: «Особистісний диференціал» (Ч. Осгуд), «Кольоровий тест ставлення» (О. Еткінд, М. Люшер), модифікація тесту «Батьківського ставлення» (А. Варга, В. Столін), «Класифікація суджень» (М. Зеленова), бесіда, спостереження.

За допомогою методики особистісного диференціала, розробленого за принципом класичного семантичного диференціала, який запропоновано Ч. Осгундом, ми з'ясували, якими уявляють собі керівники «ідеального» «реального» учасника. Аналіз результатів дозволив віднести керівників, які за чинниками особистісного диференціала показують незначну різницю між «Реальним учасником» і «Ідеальним учасником» (0–1,5), до групи з високим рівнем прийняття (ВРП). Для них реальні діти є достатньо позитивними та не дуже віддаленими від ідеальних, тоді як керівників, котрі за чинниками особистісного диференціала ідеального учасника оцінюють значно вище, ніж реального, тобто різниця між «Реальним учасником» і «Ідеальним учасником» чітко виражена і складає від 2–3 і вище, ми віднесли до групи з недостатнім рівнем прийняття (НРП).

Серед керівників, які брали участь у дослідженні є й такі, що за різними чинниками мають різницю, за якою ми не можемо їх віднести до жодного з рівнів прийняття. Вони мають різницю між оцінками «Реального учасника» і «Ідеального учасника» від 1,5–2 – це може бути середнім рівнем прийняття. Тобто, оцінки за чинниками ОД «Реального учасника» та «Ідеального учасника» є зовсім різними, або ж керівники не за всіма чинниками дали оцінки.

За результатами методики особистісного диференціала керівники, віднесені нами до групи з високим рівнем прийняття – 46,6%, позитивно оцінюють як «Реального», так і «Ідеального» учасника колективу, мають невеликий розрив між їх оцінками за всіма чинниками особистісного диференціала.

Низький рівень прийняття мають 10% керівників, які недостатньо позитивно оцінюють «Реального учасника» колективу, мають суттєву різницю між оцінками «Реального» і «Ідеального» учасника за всіма чинниками особистісного диференціала.

Інші 43,4% мають середній рівень прийняття, тобто у своїх оцінках «Реального» і «Ідеального» учасника за чинниками мають різницю 1,5–2 одиниці.

Для подальшого вивчення особливостей ставлення керівника до дітей ми використали кольоровий тест ставлення А. Еткінда, М. Люшера сутність якого полягає в ранжуванні карток із зображенням певних кольорів у порядку їх переваги й уподобання, що дало змогу умовно визначити керівників з достатнім і недостатнім рівнем прийняття дітей.

Керівники виконували завдання тесту за такою схемою:

- 1) розкладіть картки за їх привабливістю для вас;
- 2) оберіть «Привабливі кольори»;
- 3) оберіть кольори, з якими у вас асоціюється «Мій учасник»;
- 4) оберіть кольори, з якими у вас асоціюється «Ідеальний учасник».

Під час інтерпретації результатів важливо було співвіднести кількість наявності у виборах однакових кольорів. Дані оброблялися за такими критеріями: 1) особистісна привабливість кольорів; 2) різниця між кількістю наявних у виборах однакових кольорів.

Інтерпретуючи дані, отримані за цією методикою, ми акцентували увагу на особистій привабливості певних кольорів для досліджуваного та наявності або відсутності їх у доборі кольорів, асоційованих з образом «Мій учасник», «Ідеальний учасник».

Якщо в завданні «Привабливі кольори» керівник на перші місця за привабливістю ставить не

дуже позитивні кольори, це свідчить про його особистісні проблеми (тривожність, страх тощо), що може впливати на особливості ставлення його до дітей. Але в контексті нашого дослідження важливим є те, щоб обрані ним привабливі кольори були наявні в доборах «Мій учасник» та «Ідеальний учасник», різниця між добром кольорів була незначна, і тоді ми можемо стверджувати, що цей керівник має високий рівень прийняття дітей.

Навпаки, якщо керівник, виконуючи завдання, має велику різницю у кольорових виборах, асоційованих з групами «Привабливі кольори» і «Мій учасник», а також між виборами «Мій учасник» та «Ідеальний учасник», то такого керівника можна віднести до групи з недостатнім рівнем прийняття.

Керівників з низьким рівнем збігу відносимо до недостатнього рівня прийняття дітей – 6,6%, інші 46,6% – це керівники, які мають неоднозначні результати у виборі кольорів, і ми не могли остаточно віднести їх ні до жодного з рівнів прийняття (таблиця 2).

Тест опитувальник батьківського ставлення А. Варга, В. Століна, модифікований нами для виявлення ставлення керівника до учасників. З авторського тесту з п'яти шкал ми обрали для себе три: «Прийняття-відторгнення», «Кооперація» та «Симбіоз». Запропоновані судження які керівник повинен був або прийняти або відторгнути відповідали одній з трьох шкал.

За результатами тестування керівників, котрі набрали найбільшу кількість балів за шкалами «Відторгнення» і «Симбіоз», ми віднесли до групи з недостатнім рівнем прийняття 13,3%, а тих, які мають високий результат за шкалою «Кооперація» і низькі значення за шкалами «Відторгнення», «Симбіоз» – 63,3% – ми віднесли до групи з високим рівнем прийняття, 23,4% мають неординарні результати (проміжна група).

Узагальнені дані за використаними методиками в процесі визначення рівня прийняття керівником дітей – учасників колективу відбито в таблиці 1.

Таблиця 1  
Результати розподілу керівників за рівнями прийняття

Співвідношення за методиками в середньому у відсотках			
Рівні прийняття / Методики	Особистісний диференціал	Кольоровий тест А. Еткінда	Тест А. Варга, В. Століна
Високий рівень	46,6%	53,3%	63,3%
Середній рівень	43,4%	46,6%	23,4%
Низький рівень	10%	6,6%	13,3%

Отже, у процесі аналізу даних нами було виокремлено певний відсоток керівників, які за трьома методиками виявили високий рівень прийняття – 44,3%, недостатній – 6,6% інші – 48,8% мають середній рівень прийняття.

Надалі ми провели бесіди з представниками двох граничних груп (високим та недостатнім рівнем прийняття), під час яких досліджуваним було запропоновано створити психологічні портрети: «Реальний учасник», «Ідеальний учасник», а також дати відповідь на питання «Яким має бути ставлення керівника до дітей».

*Керівники з високим рівнем прийняття дітей* на питання «Яким має бути ставлення керівника до дітей?» стверджують, що керівник має бачити задатки, здібності дитини та прогнозувати зони їх розвитку, особливо ті, що стосуються творчої діяльності. Повинен допомогти дитині повірити в себе, зацікавити, стимулювати роботу над собою. Дитина не може реалізувати себе тільки в школі, треба їй допомогти розкритися в умовах творчого колективу, відчути радість подолання труднощів, успіху. Дитину треба підтримувати в плані індивідуальної еволюції, тобто порівнювати її теперішні досягнення з попередніми.

Створюючи психологічний портрет учасників колективу, вони зазначили: діти приходять до колективу з різними рівнями розвитку здібностей до діяльності. Деякі підготовлені інші – ні, однак це не може свідчити про їх нездатність займатися творчістю. Треба тільки пробудити бажання. Дитина може бути скутою, сором'язливою, і це не дає їй розкритися, а може бути надто імпульсивною, що теж заважає. Зацікавлена дитина займається із захопленням, відвідує кожне заняття і має хороші результати через певний час. Приємно бачити зростання дитини, діти несуть у собі творчий потенціал.

Характеризуючи «Ідеального учасника колективу», вони наголошували на складності завдання, оскільки діти всі різні й розвиваються по-різному, а ми для себе малюємо ідеал. Дитина повинна прийматися такою, як вона є, в ній завжди слід бачити потенціал, який педагог і керівник повинен розвинути. Іншого шляху немає, інакше колективу не буде, навчити творчої діяльності у такому разі неможливо.

*Керівники з недостатнім рівнем прийняття дітей* дає такі відповіді на питання «Яким має бути ставлення керівника до дітей?»

Ставлення до дітей має бути вимогливим, але справедливим. Передусім обов'язковою на занятті повинна бути дисципліна, а розважатися можна після занять. Батькам треба пояснити, що діти прийшли займатися, а не розважатися. Якщо дитина невихована, то її треба навчити поводитися пристойно на занятті, тактовно роблячи їй зауваження. Але часу на такі дрібниці на занятті немає, тому на дітей, які не реагують на зауваження краще не зважати. У колективі більше уваги треба приділяти дітям здібним, не лінивим.

Який психологічний портрет ви могли б дати вашим учасникам колективу? Діти в колектив

приходять різні, з різними здібностями, але дисципліновані, організовані, вимогливі до себе, працьовиті, швидко досягають результатів. З такими дітьми цікаво працювати.

Питання схарактеризуйте «Ідеального учасника» вашого колективу.

Діти мають приходити до колективу більш підготовленими. Треба брати не всіх, а відбирати за здібностями. Тоді вони не будуть заважати один одному і результат буде кращим. Отже, хочеться бачити дітей більш організованих, зацікавлених діяльністю, працьовитих, завзятих.

Відповіді свідчать, що керівник з недостатнім рівнем прийняття, на відміну від керівника з високим рівнем прийняття, дитину сприймає критично у порівнянні з певним ідеальним образом. Увага акцентується не на особистісних, а на діяльнісних характеристиках дитини, тобто дитина таким керівником як приймається, так і відторгається, не приймається на цім як цілісна особистість.

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

**Висновки.** Отже, за даними проведеного дослідження очевидним є те, що керівник з недостатнім рівнем прийняття, до дітей ставиться вимогливо, дисципліна в колективі для нього є запорукою успіху. Він стверджує, що діти, які мають успіхи в навчанні, мають їх і у творчості, тому що вони є дисциплінованими, здібними в усьому, вимогливими до себе. Такий керівник впевнений, що спільне заняття творчістю само собою сприяє нормальному психологічному клімату в колективі. Творчі досягнення колективу вважає головним результатом власної роботи, заради якого можна не зважати на деякі моральні цінності, слід розігрівати суперництво між дітьми й іноді не зважати на їх психологічний стан.

Керівник, налаштований на прийняття дітей, свій колектив вважає другим життям, переживає, коли з колективу йде будь-яка дитина, стверджує, що діти мають особистісні якості та здібності, які тільки треба розвинути, і тоді дитина буде почувати себе комфортно. Такий керівник впевнений, що іноді дитина, яка не має успіхів у навчанні, має їх у діяльності, творчі досягнення він вважає необхідним результатом спільної діяльності, але розглядає її в контексті самореалізації особистості, творчої еволюції, намагається знайти спільну мову з дітьми, батьками й керівництвом, однак перевагу надає доброзичливим взаєминам з учасниками колективу.

#### Література:

1. Про позашкільну освіту : Закон України. Освіта України Нормативно-правові документи. Київ 2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1841-14> (дата звернення 4.06.2019)

2. Збірник документів щодо організації дослідницько-експериментального напрямку / Лихота С., Панчук Л., Шевченко І., Лісовий О. Київ : ТОВ «СІТІПРІНТ», 2013. 258 с.
3. Кардашов В.М. Художньо-творчий розвиток особистості : теоретичний та методичний вимір : монографія. Мелітополь : ТОВ «Видавничий будинок Мелітопольської міської друкарні», 2007. 256 с.
4. Концепція позашкільної освіти та виховання : зб. документів про організацію позашкільної освіти. Київ, 2002. С. 64–73.
5. Оптимізація виховного потенціалу позашкільного навчального закладу : колективна монографія / Вербицький В.В., Литовченко О.В., Ковбасенко Л.І., Литовченко О.В. Київ : Педагогічна думка, 2012. 192 с.
6. Сорока Т.П. Позашкільна освіта : ретроспектива та виклики сьогодення. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія «Педагогіка»*. 2016. № 1. С. 31–37.

**Karapetrova O. V. The psychological peculiarities of the interaction “the leader – the child” within the collective of the extracurricular educational institutions**

*Within the article it is proved the actuality and importance of the problem of the recognizing and realizing by the society of the role of the extracurricular educational establishments; the increasing amount of such institutions nowadays takes place due to the modernization of the Ukraine’s educational system, within which the extracurricular institutions are given not the last place. There was analyzed the scientific literature on the issue of the social-psychological peculiarities of the organization of the extracurricular educational establishments’ work; there was determined that the pedagogical process takes place on the basis of the social-psychological interaction within which the phenomena of the co-creativity, empathy, reflexive self-regulation play the most important role. There is defined the goal, tasks and functions of the creative extracurricular institutions which are based on the principle of individualization, voluntary, co-creativity of development, emotional attractiveness of the cooperation.*

*There was created and developed the program of the empiric research of the psychological peculiarities of the interaction leader-child within the collective of the extracurricular institutions. There were determined the criteria and also there were characterized the levels of the accepting of children by the leader-pedagogue.*

*There are represented the results of the research within which there are highlighted the statistic evaluations of the difference between the real and ideal participant made by the leaders with different types of the interaction, results of the separation and differentiation of leaders according to the levels of their accepting of children, results of the conversations with the representatives of two groups (with the high and low levels of accepting), during this conversation there were created the psychological portraits “The real participant”, “The ideal participant”.*

*It was made the conclusion that the leader with the insufficient level of accepting treats children strictly; the discipline for him is the key to success. He considers that the creative achievements of the collective is the main result of his work, and there is no need to take into account certain moral values, he tries to support the competitiveness among the children, he does not pay the appropriate attention to the psychological condition of children. The leader with the sufficient level of accepting considers his collective as the second life, he worries when some children leave the collective, he states that children have personal qualities and abilities which have to be developed and in this case the kid will feel himself or herself comfortable; such leader is sure that the kid who is not very successful in education, is able to achieve the success in activity; such leader considers the creative achievements as the necessary result of the cooperative activity but he regards them within the context of the personality’s self-realization.*

**Key words:** *interaction, principles of work of out-of-school groups, functions of management, level of acceptance, out of school educational establishments.*