

ИВ. ИВАНОВ

ЗА ВЛИЯНИЕТО НА МЛАДИТЕ УЧИТЕЛИ
ВЪРХУ СПЛОТНОСТТА НА УЧИТЕЛСКИЯ КОЛЕКТИВ

За адаптацията на младия учител в последно време се пише често /2, 4, 9, 13, 16/, като се разглеждат различни нейни страни: психична, професионална, социална и др. Открити бяха редица фактори, влияещи върху нея: наличие или не на професионални намерения, самостоятелност при избора на професия,

стаж на предшествващата работа /особено педагогически/, бит, жилищни и семейни условия, някои особености на учителската професия - феминизация, нисък социален и материален статус, интензивно трудово натоварване и др.

Открити бяха основните етапи на адаптацията на младите учители: ориентировъчна /Т.В. Слепова/, основна /О.И. Зотова, И.К. Кражева/, вторична - след смяна на работата и на трудовия колектив /Р.У. Исмагилов/. Правени са изследвания на темповете на адаптацията и на резултатите от нея /Н. Кузмина, С. Жекова/ и за способите на нейното управление.

Особена страна на адаптацията на младия учител е адаптацията му към учителския колектив. Ще изясним нашето лично и нетрадиционно мнение на този противоречив проблем. На него има посветени редица публикации, но тяхна слабост е, че разглеждат нещата в свързке общ план. Най-често се споменава, че учителският колектив има голямо значение за адаптацията на учителя към професията /5, 7, 8, 11/, без да се разкрива същността на това влияние. Изследват се някои от факторите на колективния живот и въздействието им върху адаптацията - например конфликтността /И.К. Истомин, В. Писев/.

Основната слабост обаче на всички подобни изследвания по наше мнение се корени в приетия стандартен подход към учителския колектив, подход, който напълно отговаря на разпространените схващания за колектива въобще и който се изразява в разглеждането му като система от роли, статуси и позиции. Проблемът за адаптацията към колектива също се решава стандартно - адаптация към създадената вече ролева и позиционна структура, при това пасивна, тълкувана само като просто приспособяване.

Въпреки че и в педагогическата и в психологическата литература сплотеността на колектива се тълкува като основна негова качествена характеристика, все още проблемите не са решени нито в теоретичен, нито в изследователски, нито в управленчески план. Липсват изследвания в които да се прави връзка между сплотеността на колектива и адаптация към него, както и за влиянието на отделни социално-демографски фактори върху сплотеността. А очевидно е, че такова влияние /в това число и на трудовия стаж на учителите/ е налице.

Оригинален подход към същността на колектива пред-

ложки Л.И. Бобнева /1/, която го тълкува като нормативна система, като система от ценностни ориентации. Този подход е пряко свързан с концепцията на А.В. Петровски за колектива и за неговата сплотеност, която поставя акцента върху съдържателната страна на колективния живот. Такъв подход значително променя представите за адаптация към колектива, в това число и към училския, и за влияние върху него /14/.

Основното понятие тук е понятието "ценност". Тя се тълкува като същност на предмета, явлението, свойството, която е важна на хората от определено общество или на отделната личност за удовлетворяването на потребности; тя е също ицел и побуда в качеството на норми и идеали, цели и интереси /15/. Ценността е иманентна/грисъвна/на социалната дейност /6/; тя е невъзможна, неизчерпима, няма особена форма на реализация, а съществува човешката дейност /6/, единство е на субективни и обективни свойства и същности и има исторически и класов характер /15/. Ценността се закрепва в езика, а благодарение на него личността получава информация за тази ценност. Езиковите норми са и социални норми: всяка група има свои екопектации, изразяващи ценностната ѝ система /12/.

Тясно свързано с ценността е ценностната ориентация, която се интерпретира като система от субективни интериоризирани ценности и еталони с обективно социално съдържание /3/. В психологически или ценностната ориентация се свързва с насоката, установките, мотивите, интересите на хората. Ценностите ориентация опосредствуват човешките отношения: те означават избирателност на съзнанието и поведението, детерминираност на представите на личността от социалния живот /14/.

Съвместното съществуване на хората в групата води до някои промени в ценностните им ориентации. Социалният обмен, разглеждан като най-общо понятие, характеризираме вътрегруповите процеси /17, с. 47/, представлява обмен на структури, средства, културни модели, цели, норми /20, с. 338/. По същество той е обмен на ценности, чиято цел в крайна сметка е постигането на някакво ниво на общоприети групови ценности или на групово съгласие или консенсус /21, с. 80-81 ; 19, с. 92-94/. На основата на консенсуса се формира определено ниво на групово съзнание.

Същността на груповото съзнание е интегрирането на целите на членовете на групата, които са твърде разнообразни: общественозначими цели, внесени извън колектива; общественозначими цели, внесени в колектива отъвън; лични, но общи за всички или за повечето членове; индивидуални цели, непротиворечащи на груповите.

При постъпването си на работа младият учител се сблъсква с вече определено групово съзнание със своите конкретни особености и започва да търси място в колектива, като се стреми да се идентифицира с ценностната му система, да се приспособи /акомодира/. В акта на уподобяването се отразява процесът на солидаризация на индивида с тази общност, към която принадлежи, по думите на Херберт Келман става подчиняване на индивидуалното поведение на възприятието от групата /18, с. 23/, което не е без конфликти.

През 1984 г. във ВПИ - Шумен, беле реализирано едно комплексно изследване на сплотеността на учителския колектив и на влиянието върху нея на някои социално-демографски фактори, един от които е трудовият стаж на учителите. Тук ще представим в обобщен вид някои от изводите, отнасящи се до младите учители. Нашите внимателни и продължителни наблюдения показват, че учителският колектив представлява сравнително благоприятна среда за младия учител, тъй като ценностната му система отговаря на обществените изисквания. Учителите правилно разбират целите на педагогическата дейност, предмета на тази дейност, необходимия резултат от нея. В по-малка степен се осъзнава необходимостта от единен стил на педагогическа дейност. Слабото звено на учителския колектив е мотивацията за педагогическа дейност, особено привлекателността на учителската професия.

Младият учител среща значителни трудности при адаптацията си към ценностната система на учителския колектив, при идентификацията си с него. Основната причина за това е, че във ВУЗ такава ценностна система у него не е формирана или е формирана в недостатъчна степен. В нашите педагогически ВУЗ-ове програмите не насочват напълно цялостната възпитателна дейност със студентите за създаване на трайна нагласа за практикуване на педагогически труд. Съществува определен уклон към неправилно

разбран академизъм, изразяващ се в отхвърлянето на заден план на педагогическата подготовка и омаловажаването ѝ. Тя в много случаи се потапя в методиката, а твърде често методиката се преподава без необходимата педагогическа компетентност.

В областта на междуличностните отношения влияние то на младите учители се усеща осезателно около втората-третата година от пребиваването им в учителския колектив. Дотогава те пасивно се приспособяват към създадената вече структура от междуличностни връзки. Около 2 - 3 години от пребиваването си в колектива младият учител започва да търси своето истинско /от своя гледна точка/ място в тази структура, един процес, който не е гладък и лек, и среща съпротивата на някои по-възрастни колеги.

Особено силно е положителното влияние на младите учители в областта на деловите взаимоотношения. Обикновено в учителския колектив се създава специфична структура на тези отношения, която представлява вариант на необходимата, предписана от длъжностните инструкции. Много учители проявяват интерес при започването на работа именно към длъжностните инструкции и се стремят да работат по тях, което не винаги е добре оценено от другите и е източник за някои конфликти.

Наблюденията ни подсказват и ние твърдим, че влиянието на младите учители върху учителския колектив е осезаемо и повишава или намалява неговата сплотеност и то по насока на трите ѝ параметри - ценностно-ориентационно единство, сплотеност в областта на междуличностните и в областта на деловите взаимоотношения. Това влияние не е еднопосочно: в някои случаи е положително, а в други - не. То се изразява в пасивно приспособяване или в активно въздействие върху другите и е неразделен елемент от по-общия процес на адаптация на учителя към учителския колектив.

Това влияние трябва да се познава. Отчита и ръководи от позициите на колективните интереси. Един от основните пътища и източници за това е извън учителския колектив - в ВУЗ, където бъдещия учител трябва да получи освен диплома и съответна ценностна система, адекватна на обществените и професионални изисквания. Вторият път е конкретна работа с младите учители в учителския колектив при зрялото ръководство от страна на администрацията и профсъюзната организация

ЛИТЕРАТУРА

1. Бобнева М.И. Особенности регуляции поведения человека в организации. В: Психологические механизмы регуляции социального поведения. М., 1979.
2. Горьсова Л.Г. Молодой учитель: труд, быт, творчество. М., 1985.
3. Курова, М. Социалната и психологическа природа на ценностната ориентация. - Психология, 1980, №3.
4. Градев, Д. Социалната адаптация на личността. С., 1976.
5. Гажникова Н.С. Педагогическият колектив на школа. М., 1984.
6. Коннов А.М. О ценностных отношениях личности. - Советский педагогика, 1974, № 5.
7. Некова, С. Младият учител. С., 1979.
8. Некова, С. Психологически проблеми на учителската професия. С., 1976.
9. Некова, С. Фактори за адаптирането към учителската професия. - Народна просвета, 1976, №1.
10. Иванов, В. Към въпроса за груповата сплотеност. - Психология, 1977, №1.
11. Карагьзек А.И., О.Н. Бенкерская. Опыт изучения профессиональной адаптации молодых учителей. Советская педагогика, 1981, № 4.
12. Леонтьев А.А. Языковая норма как социальная норма. В: Проблемы социальной психологии. Тбилиси, 1976.
13. Педяс М.И.Я. Роль различных факторов в профессиональной адаптации учителя. Автореф. канд. дис. Тарту, 1973.
14. Петровский А.В. Вопросы истории и теории психологии. М., 1984.
15. Рувинский Л.И. Психолого-педагогические проблемы воспитания школьников. М., 1981.
16. Сластенин В.А. О профессиональной адаптации молодого учителя. - Советская педагогика, 1976, № 5.
17. Biron, A. Vocabulaire pratique des sciences sociales. E.O. Paris, 1966.
18. Collins, B. E., R. Ashmore. Social Psychology. L., 1970.
19. Educational Psychology. Ed. by C.E. Skinner. N.Y., 1962.
20. Mead, E., F. Mead. Man among Men. An Introduction to Sociology. N.Y., 1965.
21. Traité de psychologie sociale. T.I. Paris, 1963.

МТ извора

Младостта не е в годините, а в силата.
Слатно време с младостта.
Извест е за младите.