

УДК 37.015.3

Оксана Колесникова,
директор Харківської загальноосвітньої
школи I–III ступенів № 38
Харківської міської ради Харківської області,
здобувач кафедри загальної педагогіки
ХНПУ ім. Г.С. Сковороди

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ СЛУЖБИ В ЗАГАЛЬНООСВІТНІЙ ШКОЛІ

Результативність та ефективність діяльності шкільної соціальної психолого-педагогічної служби залежить від організаційно-педагогічних умов, у яких вона функціонує. Існує потреба їхнього визначення. Доцільною є і їхня експериментальна перевірка.

Ключові слова: шкільна соціальна психолого-педагогічна служба, організаційно-педагогічні умови, експериментальна перевірка.

Результативность и эффективность деятельности школьной социальной психолого-педагогической службы зависит от организационно-педагогических условий, в которых она функционирует. Существует необходимость в их определении. Целесообразной представляется их экспериментальная проверка.

Ключевые слова: школьная социальная психолого-педагогическая служба, организационно-педагогические условия, экспериментальная проверка.

Productivity and efficiency of activity of school social psihologo-pedagogical service depends on organizational-pedagogical conditions in which it functions. There is a necessity for their definition. Expedient their experimental check is represented.

Key words: school social psychology and education counseling, organization and education conditions, experimental testing.

Жива і матеріальна за своєю природою (М. Гадецький, Ю. Конаржевський, М. Кондаков, В. Лазарєв, В. Симонов, Т. Шаламова, ін.), «феноменальна» за своєю суттю (О. Безпалько, Р. Вайнола, А. Капська, ін.), школа залишається значущим компонентом у структурі найвагоміших факторів соціалізації особистості (С.П. Іваненков). Призначення і функціонування школи в умовах сьогодення визначаються правами та інтересами основного об'єкта/суб'єкта її життєдіяльності – учня, що знаходиться в безперервному процесі свого формування та розвитку і очі-

кує на особливу увагу та захист.

Школа спроможна забезпечити дитині якісну допомогу, підтримку, захист у межах своєї компетенції [3; 4] за умови, якщо відповідна робота в ній – соціальна, соціально-педагогічна, психологічна – виведена та засвоєна всіма суб'єктами соціально-педагогічної дії у площині єдиної діяльності на засадах системного підходу, що інтегрується з компетентнісним, апеляючим до професіоналізму працівників, та сервісним, який передбачає надання широкого спектру характерних послуг дітям та молоді шкільного віку [1]. Усе це акумулюється в установі освіти за рахунок потенціалу організації як функції управління [2], знаходячи себе в особливій формі – службі. «Існуюча практика соціально-педагогічної діяльності загальноосвітньої школи, – запевняє О.В. Безпалько, – вказує на необхідність створення» такого «окремого підрозділу – соціальної психолого-педагогічної служби у складі соціального педагога, психолога, медичного працівника», інших спеціалістів, з метою надання «доступної та своєчасної кваліфікованої допомоги», перш за все, дітям [1, 207].

Проте, впровадження і апробація моделі такої служби, розробленої нами, показали, що і результат, і ефективність її діяльності прямо залежать від тих організаційно-педагогічних умов, в яких вона функціонує. Більше того, ці умови задають оптимальний рівень спроможності підрозділу до адаптації, врешті-решт – прямо впливають на його вихідний технологічний показник – життєздатність. Це робить актуальною дану роботу, в якій беремо за мету визначити організаційно-педагогічні умови діяльності шкільної соціальної психолого-педагогічної служби в загальноосвітній школі (ШСППС) та представити результати їхнього дослідження, отримані в процесі формувального експерименту, що тривалий час здійснювався на базі Харківської загальноосвітньої школи I–III ступенів № 38.

Варто звернути увагу: поняття «організаційно-педагогічні умови» є достатньо популярним у глосарії педагогічної науки та близьких до неї дисциплін. Проте, жодна з них не містить розвідок, де б дана категорія отримала семантичне уточнення і термінологічну визначеність. Тому ми здійснили власний пошук, спираючись на особисте розуміння категорії та усвідомлюючи її через структурні одиниці поняття.

Ключовим елементом терміну, за нашим дослідженням, виступає «умова». Її корені лежать у філософії, що тлумачить таку одиницю як «те, від чого залежить дещо інше (обумовлене), що уможливорює наявність речі, стану, процесу, на відміну від причини, яка з необхідністю, неминучістю породжує щось (дію, результат дії), і від підстави, що є логічною умовою наслідку» [7]. Граматична форма нашого варіанту – її множина – не випадкова. Вона вказує на обов'язкову наявність декількох споріднених за вихідним загальним змістом (однакових, схожих) її складових – орієнтирів (координат), що створюють межі (границі) умовної площини того, «що робить можливим дещо». При загальній неконкретизованості цієї площини,

закріпленої у вихідному концепті, задані орієнтири (координати) можуть бути і вербальними, і невербальними, але (важливо) обов'язковими суб'єкт-умовами.

Ці «ті, від чого залежить власне зумовлене» (об'єкт – «дещо»), завдяки розповсюдженому в педагогіці додатковому синтаксичному елементу – означенню «організаційно-педагогічні» – набувають специфіки. Вона міститься в концептах означальних компонентів.

Перший компонент (складова «організаційні») є логічним тлумачити через такі семантичні одиниці, як «регулювання», «упорядкування», «розподіл» тощо, оскільки вони вже через зміст кореня пов'язані з організацією – однією з базових категорій загальної педагогіки, зокрема – в галузі освітнього менеджменту. Термін використовується і для визначення цілісного соціального утворення, що має спеціальну структуру та цілеспрямовану діяльність, і для визначення складової безпосереднього управлінського процесу [2, 53–60].

Другий компонент (означальна складова «педагогічні») містить вказівку на «цілеспрямованість впливу», який передбачає певний результат (переважно позитивного характеру) за підсумком процесу. Він априорі містить у собі «педагогічність у багатозначному контексті виховання: і як соціального явища, і діяльності, і процесу, і цінності, і системи, і впливу, і взаємодії тощо» [5, 4].

Здійснений аналіз надає підставу визначити організаційно-педагогічні умови як категоріальне поняття з певним тлумаченням. А саме: **організаційно-педагогічні умови** – це конкретизовані суб'єктом цілеспрямованої (управлінської) дії, задані ним вербальні або невербальні орієнтири (або координати), в яких (або за яких) наявно (або умовно) є (діє, існує, міститься, здійснюється, розвивається тощо) щось (матеріальне або нематеріальне: річ, стан, явище, структура, процес тощо) – об'єкт, що виявляє спроможність до трансформації у суб'єкт управлінської дії у випадку перетворення первинного (вихідного) суб'єкта в об'єкт. Тобто будь-яка організаційно-педагогічна умова, перетворюючись на об'єкт (впливу, дослідження тощо), розгублює те, що її визначає як «зумовлюючу» одиницю, у ролі суб'єкта вона унеможлиблюється, оскільки набуває ознак залежності.

Виходячи з даного тлумачення, спираючись на особисте сприйняття і освоєння предметної природи і змістовної суті поняття «ресурси», що виявляє об'єктивну близькість з нашою категорією [6], ми поділяємо організаційно-педагогічні умови на дві групи: матеріальні і нематеріальні. Одиниці кожної із груп, з урахуванням загального контексту існування (школа) та об'єкту, по відношенню до якого здійснюється «зумовлення» (діяльність СППС), – класифікуємо з подальшою диференціацією. А саме:

1. Матеріальні організаційно-педагогічні умови діяльності соціальної психолого-педагогічної служби в загальноосвітній школі:

1.1. Кадровий потенціал:

А) основні працівники ШСППС – соціальний педагог, практичний психолог, педагог-організатор, інші, що передбачені штатним розписом для виконання спеціальних функцій на відповідних посадах. Кількісний показник таких посадовців регулюється фінансовим забезпеченням школи, що є передбаченим як державним нормативно-фінансовим стандартом, так і спеціальним цільовим позабюджетним надходженням (у разі його наявності).

Б) педагогічні працівники школи, що не мають фахової підготовки для здійснення соціальної, соціально-педагогічної та психологічної роботи (вчителі), але обізнані з даних аспектів діяльності, усвідомлюють їхню специфіку, висловлюють готовність працювати, мають для цього певні особистісні якості.

В) фахівці з числа представників державних соціальних служб, центрів, правоохоронних органів, управлінь місцевої ради тощо, які підтримують ідею існування в школі СППС та готові брати участь у її роботі.

Г) працівники ШСППС – волонтери старше за 18 років: представники Батьківської (Опікунської) ради закладу; члени сімей дітей, що навчаються в закладі; члени територіальної громади (мешканці мікрорайону, району, міста, села); представники недержавних об'єднань та організацій, що опікуються проблемами школярів.

Д) працівники ШСППС – волонтери з числа учнів закладу, у тому числі ті, що не є членами внутрішньошкільної організованої дитячо-молодіжної спільноти.

1.2. Інформаційне забезпечення в аспекті соціальної, соціально-педагогічної та психологічної роботи:

А) міжнародні та державні документи відповідного тематичного спрямування, законодавство України. Програми різного рівня, що спрямовані на розв'язання проблем дітей і молоді шкільного віку, на охорону і захист їхніх прав та базових свобод.

Б) підзаконні нормативно-правові акти, що регулюють діяльність загальноосвітньої школи в аспектах соціальної, соціально-педагогічної та психологічної роботи, в інших суміжних аспектах. Локальні організаційно-правові документи (Положення, організаційна структура ШСППС, сертифікати або інструкції посадовців, робочі інструкції тощо).

В) науково-методична та навчальна література відповідної проблемно-тематичної спрямованості (підручники, посібники тощо). Періодичні видання, преса з питань соціальної, соціально-педагогічної, психологічної роботи.

Г) наочні, роздаткові матеріали дидактичного характеру, інформаційні (картки, плакати, прайс-релізи, стенди тощо) – для індивідуальної та групової роботи з дітьми. Електронні засоби для роботи

(програми, підручники, посібники тощо) з відповідним проблемно-тематичним змістом, фото- та відеоматеріали.

Д) інструментарій для роботи основних працівників служби – соціального педагога, практичного психолога (апробовані розробки, в тому числі – авторські методики). Інструментарій для проведення моніторингу різного виду.

1.3. Фінансове забезпечення, матеріально-технічна база:

А) фонд заробітної плати (бюджетні активи), що передбачає оплату праці штатних посадовців закладу спеціальної фахової підготовки (соціального педагога, практичного психолога, ін.), оплату праці вчителям, що виконують обов'язки класоводів та класних керівників.

Б) фонд заробітної плати (бюджетні активи або додаткові, позабюджетні джерела фінансування – благодійні внески, інвестиції), що передбачає матеріальне заохочення працівників, які мають додаткове навантаження щодо виконання у межах ШСППС тих чи інших функцій за управлінським рішенням.

В) цільове (бюджетне або за рахунок спецфонду) фінансування на поточні витрати служби (транспортні, канцелярські щодо обслуговування оргтехніки тощо), на здійснення проектної діяльності (випуск інформаційно-просвітницьких видань, проведення тематичних заходів, акцій тощо).

Г) наявність спеціальних приміщень: кімнати-офісу належного оформлення з обладнаними робочими місцями для основних працівників, кімнати для індивідуальної роботи з клієнтом, аудиторії для тренінгів тощо.

Д) оргтехніка для оперативної комунікації та діловодства (телефонний зв'язок, комп'ютер з виходом в Internet, принтер, ксерокс, сканер тощо), для використання під час індивідуальної та групової роботи з клієнтами (мультимедійне устаткування, аудіо-, відеосистеми, система DVD тощо).

2. Нематеріальні організаційно-педагогічні умови діяльності СППС у загальноосвітній школі:

2.1. Управлінський потенціал:

А) обізнаність шкільних менеджерів різних рівнів щодо специфіки соціальної, соціально-педагогічної та психологічної роботи, усвідомлення ними її місця і ролі в установі освіти.

Б) наявність в організаційній структурі школи механізмів саморегуляції та адаптації, характерних для матричної системи управління.

В) інтелектуальна та психоемоційна готовність шкільних менеджерів щодо появи в структурі управління закладом відносно автономного підрозділу спеціального функціонального призначення.

Г) інтелектуальна та психоемоційна готовність соціального педагога, практичного психолога, класних керівників, інших працівників СППС тощо до роботи в режимі єдиної команди.

Д) наявність особистісних якостей лідера в одного з основних пра-

цівників ШСППС, його спеціальна підготовка з напрямку управління персоналом.

2.2. Власне педагогічний потенціал:

А) цільова орієнтація педагогічного колективу на здійснення професійної діяльності в інтересах дитини, на захист її прав та свобод; мотивація до виконання характерної роботи.

Б) обізнаність членів педагогічного колективу щодо специфіки соціальної, соціально-педагогічної та психологічної роботи, зокрема в аспекті їхнього нормативно-правового, організаційно-правового забезпечення в загальноосвітній школі.

В) усвідомлення членами педагогічного колективу місця і ролі СППС в системі організаційних зв'язків школи, безпосередньо – в структурі управління нею.

Г) готовність педагогів працювати в команді ШСППС.

2.3. Інші нематеріальні активи:

А) час працівників служби на виконання роботи.

Б) здоров'я працівників ШСППС (відсутність тяжких хронічних захворювань, психоемоційна стійкість, готовність до самопомоги в стресових ситуаціях, схильність до оперативної саморегуляції тощо).

В) комунікативна компетентність працівників служби, їхня активна життєва позиція, здоровий соціально-психологічний клімат у колективі служби як самостійній організації.

Г) підтримка працівників ШСППС з боку членів їхніх родин, з боку колег, друзів.

Д) наявність механізмів внутрішньої та зовнішньої мотивації працівників СППС до професійного зростання, самоосвіти з відповідних аспектів діяльності. Прагнення щодо розширення спектру послуг, що надаються службою.

Відстеження даних організаційно-педагогічних умов діяльності ШСППС протягом експериментально-дослідної роботи показало, що: 1) їхня сукупність уявляє систему, яка містить у собі певні елементи та компоненти, що є взаємозалежними та взаємообумовленими. Ця взаємозалежність та взаємообумовленість має кількісно-якісний показник вираженості: значне зниження або підвищення його в одній групі активів призводить до відповідної динаміки в іншій, впливає на кінцевий результат – рівень життєздатності служби як функціонального підрозділу організаційної структури школи; 2) життєдіяльність СППС гарантується простою більшістю умов. Діяльність підрозділу передбачає наявність у цієї більшості значущих показників якості; 3) кількісно-якісні співвідношення показників наявних організаційно-педагогічних умов діяльності ШСППС знаходиться у відношеннях кореляції з кількісно-якісними показниками її результативності, а через них – з показниками ефективності (рис. 1); 4) оптимальність організаційно-педагогічних умов виявляє себе при утриманні відповідного

оптимального співвідношення якісно-кількісних показників між групами активів, що здійснюється за рахунок їхньої взаємокомпенсації; 5) оптимальність організаційно-педагогічних умов забезпечує стабільне функціонування підрозділу в системі школи та виступає зумовлюючим суб'єктом (самостійною умовою) відносно її діяльності за показником результативності не нижче за достатній рівень.

Подальшого відпрацювання потребує технологія моніторингу щодо дослідження організаційно-педагогічних умов діяльності ШСППС, відповідна кваліметрична модель вимірювання.

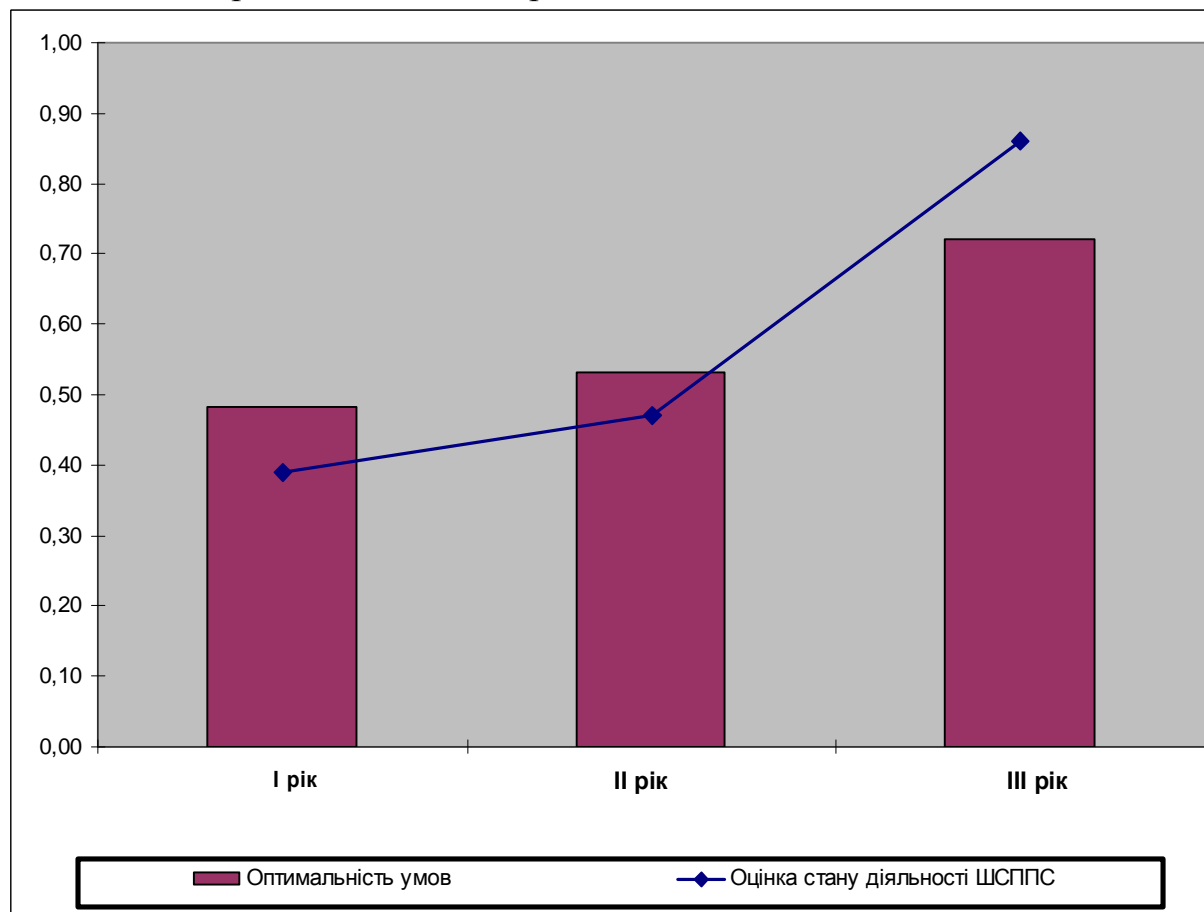


Рис. 1. Співвідношення організаційно-педагогічних умов діяльності ШСППС з її результатами протягом 2006–2008 рр.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Безпалько О.В. Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та учнівською молоддю в територіальній громаді: Дис. на здобуття наукового ступеня доктора пед. наук: 13.00.05 / Ольга Володимирівна Безпалько. – К., 2006. – 520 с.
2. Васильченко Л.В. Професійна компетентність керівника школи / Л.В. Васильченко, І.В. Гришина. – Х.: Основа, 2006. – 208 с.
3. Колесникова О.В. Соціальна психолого-педагогічна служба як

підрозділ організаційної структури управління загальноосвітнім навчальним закладом (тези) / О.В. Колесникова // Сучасні проблеми науки та освіти. Матеріали 7-ї Міжнародної міждисциплінарної конференції 25 червня – 2 липня 2006 р., м. Сімеїз / Харків: Українська Асоціація «Жінки в науці та освіті», Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна, 2006. – С. 190.

4. Нормативно-правове забезпечення діяльності центрів соціальних служб для молоді. – К.: ДЦССМ, 2002. – 760 с.
5. Селевко Г.К. Социально-воспитательные технологии / Герман Константинович Селевко. – М.: НИИ школьных технологий, 2005. – 176 с.
6. Советский энциклопедический словарь / [под общ. ред. А.М. Прохорова]. – М.: Советская энциклопедия, 1989. – 1132 с.
7. Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА – М., 1998. – 469 с.