

І Б. СІНОДОВ

викладач-методист

Машинобудівний коледж Дніпропетровського національного університету  
імені Олеса Гончара

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*У статті проаналізовано соціально-психологічні особливості педагогічної діяльності. Зазначено, що основною особливістю сучасної педагогіки є вивчення організованої спільної педагогічної діяльності. У зв'язку з цим одне із завдань сучасної педагогічної науки – дослідження впливу на процес соціалізації потреб конкретних умов спільної праці: специфіки освітньої організації, її технічної оснащеності, змісту й характеру праці, форм оплати, форм організації праці тощо. Це завдання особливо актуальне в аспекті пошуку нових форм і методів навчання і виховання підростаючого покоління, що передбачає розширення самостійності й разом з тим – активізацію кожного учасника навчально-виховного процесу. Можливо, що в певних умовах розвиток потреб може вийти на небезпечні напрям, породити негативні наслідки. У виявленні цих тенденцій і виробленні запобіжних і коригуючих засобів сучасна педагогічна наука повинна взяти активну участь.*

*Особливу увагу приділено одній з найважливіших проблем педагогіки – проблемі соціалізації індивіда, яку розглянуто в трьох основних аспектах: як соціалізацію праці, як соціалізацію потреби і як соціалізацію поведінки. В ході аналізу кожного з аспектів проблеми визначено конкретні завдання сучасної педагогічної науки, пов'язані з її вирішенням.*

**Ключові слова:** педагогічна діяльність, соціалізація індивіда, соціалізація праці, соціалізація потреби, соціалізація поведінки, спільна педагогічна діяльність.

Аналізуючи розвиток спільної педагогічної діяльності як наукового напрямку порівняно з іншими напрямками педагогіки важливо розрізнити два рівні – рівень логіки розвитку науки й рівень потреб суспільного життя. Перший рівень пов'язаний з розвитком системи наукових понять, другий – з розвитком суспільного життя, появою нових її форм, що вимагають нового осмислення за допомогою наукових понять. Ці два рівні пов'язані таким чином, що без звернення одного не можна зрозуміти логіку іншого, хоча обидва рівні існують цілком автономно. Саме цій актуальній проблемі присвячено статтю.

**Мета статті** – розглянути соціально-психологічні особливості педагогічної діяльності на сучасному етапі розвитку науки.

Перший рівень розгляду спільної педагогічної діяльності – це рівень педагогічних галузей і напрямів, у колі яких виникла психологія управління педагогічною діяльністю. Ця галузь педагогіки має свої поняття й методи, свою предметну область дослідження. Якщо обмежуватися лише цим першим рівнем розгляду, то навряд чи можна переконливо показати, чим особистість педагога, досліджувана в психології управління, відрізняється від особистості, що вивчається в загальній психології, психології праці або інженерної психології, а група або колектив – у психології управління відрізняється від групи або колективу – в соціальній або педагогічній психології.

Проте відмінності в розумінні особистості й колективу як об'єктів управління між психологією управління та іншими напрямками педагогіки наявні цілком виразно, якщо звернутися до другого рівня, а саме до історії появи цих напрямів і потреб суспільного життя, які їх породили і які вони покликані задовольняти. Обмежимося тими напрямками, предметні галузі яких найбільшою мірою близькі предметній галузі педагогіки, – психологією управління, психологією праці та соціальною психологією праці.

Важливо підкреслити ті відмінності між вказаними напрямками педагогічної науки, які пов'язані з розумінням процесу праці. Для психологів праці – це діяльність окремого працівника. Для соціальної психології праці – це діяльність колективу або групи людей. Специфіка управління також може бути визначена у зв'язку з властивим їй розумінням процесу праці.

Відмітна особливість управління в процесі педагогічної діяльності полягає в тому, що об'єктом її досліджень є організована діяльність. І не просто спільна діяльність людей, об'єднаних спільними інтересами або цілями, симпатіями або цінностями. Це діяльність людей, об'єднаних в одній організації, що підкоряються правилам і нормам цієї організації і виконують задану їм спільну роботу відповідно до економічних, технічних і організаційних вимог. Правила, норми й вимоги організації передбачають і породжують особливі відносини між людьми, які існують лише в організації. На відміну від соціально-психологічних відносин, які виступають як “взаємостосунки людей, опосередковані цілями, завданнями і цінностями спільної діяльності, тобто її реальним змістом” [5, с. 160], педагогічні відносини становлять організовану спільну діяльність, роблять її організованою. Так, це не відносини у зв'язку з діяльністю, а відносини, що створюють спільну педагогічну діяльність.

Так само як у соціальній психології окремий працівник виступає не інакше як частка, елемент цілого – соціальної групи, поза якою його поведінка не може бути зрозумілою, так і для педагогіки окремий працівник і соціальна група, колектив виступають у контексті організації, до якої вони входять і без якої їх характеристика виявляється неповною. Вивчення особистості педагога та учня в освітній організації, аналіз впливу організації на соціально-психологічну структуру й розвиток колективу – такі головні питання досліджень у педагогіці.

Кожен новий напрям, пов'язаний із вивченням праці, відкриває нове вимірювання трудового процесу й на певному етапі розвитку суспільних продуктивних сил відповідає певній суспільній потребі. Ускладнення видів суспільної праці, його технічне оснащення й пов'язана з цим необхідність їх психологічного забезпечення привели до появи інженерної психології разом з психологією праці, яка вирішує проблему підвищення продуктивності простіших видів праці. І те ж ускладнення суспільної праці сприяло розвитку соціальної психології, що вирішує проблему створення стабільних трудових колективів. Останнім часом розвиток суспільного виробництва, що привів до необхідності розширення самостійності підприємств і їх підрозділів, пошуку

нових форм і методів управління, визначає розвиток психології управління, вирішуючи проблему організації колективних форм діяльності. Але й етап еволюції педагогічної науки не можна визнати заключним. На сьогодні заявлено новий напрям педагогіки – економічну педагогіку. Його появу можна вважати цілком закономірною, вона відображає подальше поглиблення уявлень педагогів і психологів про суть трудового процесу, є спробою співвіднести психолого-педагогічну детермінацію трудової діяльності працівника й колективу з економічними механізмами організації та суспільства [1].

Отже, основну особливість сучасної педагогічної науки становить вивчення організованої спільної педагогічної діяльності. Надалі необхідно показати, що педагогічна діяльність не просто запозичує у суміжних наукових галузях їх поняття і вирішення проблем, але й трансформує поняття та пропонує нові рішення. Звернемося послідовно до трьох основних взаємозв'язаних понять: спільна праця, трудова мотивація, управлінська ситуація.

В основі поняття праці, використовуваної в усіх описаних вище психолого-педагогічних напрямках, лежить визначення суті праці. Праця – це процес, що здійснюється між людиною та природою, процес, у якому людина своєю власною діяльністю опосередковує, регулює та контролює обмін речовин між собою і природою. Це визначення можна знайти в працях з психології праці [2], інженерної психології [5] і навіть соціальної психології [7].

Але чи достатньо для вирішення психолого-педагогічних проблем розглядати працю тільки як процес регулювання обміну речовин між людиною та природою, поза зв'язком з іншими людьми, незалежно від форми власності тощо.

Так, у соціальній психології та соціології праці зроблено чимало щодо залежності вивчення праці від соціальних умов. Але при певній розгалуженості соціально-психологічних робіт, присвячених вивченню праці, не буде перебільшенням сказати, що їх відрізняє поверховість у вирішенні проблеми зв'язку індивіда із суспільством у процесі праці. Причина цього становища, на наш погляд, полягає в тому, що в соціології і соціальній психології передбачалося (явно або неявно), що саме існування індивіда в умовах суспільства робить його працю суспільною, що сама свідомість того, що, працюючи для інших, людина працює на себе, досить для того, щоб забезпечити нерозривний зв'язок працівника з суспільством, злити воедино їх інтереси.

Проте реальне життя показує, наскільки гострими можуть бути конфлікти, що породжуються суспільним розподілом праці, наскільки різними можуть бути інтереси й наскільки складним і опосередкованим є зв'язок індивіда й суспільства. Все це говорить про необхідність пошуків ефективного вирішення проблеми, яка ніби вирішена й тому залишається осторонь, – проблеми соціалізації, узагальнення індивідуальної праці, перетворення її в працю суспільно необхідну. Першою умовою адекватного усвідомлення й вирішення цієї проблеми в соціальних умовах, що склалися, слід визнати відмову від “постулату безпосередності” у розумінні відносин індивіда й суспільства.

Опосередкованість припускає наявність проміжної ланки. Такою ланкою в нашому розумінні є організована спільна праця, організована спільна діяльність індивіда з іншими людьми.

У педагогіці організована спільна діяльність не є чисто теоретичним поняттям, вона реальне втілення в різних організаційних утвореннях. Саме ці організаційні утворення – установи, організації – є конкретні соціальні умови, в яких відбувається поєднання праці окремого індивіда з іншими людьми, перетворення індивідуальної праці в працю суспільну, тобто відбувається соціалізація праці.

Соціалізація індивідуальної праці, а разом з тим і соціалізація особистості може мати різний характер, визначуваний, з одного боку, специфікою спільної праці, здійснюваної в межах конкретної організації, а з іншого боку, особливостями особистості. Успішність процесу соціалізації зрештою визначається мірою відповідності специфіки організації особливостям особистості. Таким чином, у психології управління на відміну від психології праці на зміну проблемі відповідності працівника його професії, на зміну проблемі професійного відбору й професійної орієнтації приходять проблеми відповідності працівника організації, відбору людей в організацію та їх орієнтації відносно особливостей різних організацій. Тим самим психологія управління виявляється безпосередньо пов'язаною з найважливішим завданням сучасної освіти, необхідність вирішення якої цілком усвідомлена. Вона полягає в тому, що підготовка спеціалістанині не може обмежуватися тільки його професійною освітою, але повинна доповнюватися його підготовкою до роботи в конкретній організації, в яку він буде направлений після завершення навчання.

Водночас у психології управління на відміну від соціальної психології праці об'єктом вивчення стають не просто відносини людей у колективі або соціальній групі, а відносини людей в організації, тобто в умовах, коли дії кожного учасника спільної діяльності задані, наказані, підпорядковані спільному порядку робіт, коли учасники пов'язані один з одним не просто відносинами взаємної залежності та взаємної відповідальності, а й несуть відповідальність перед законом.

Специфіка психології управління на відміну від соціальної психології праці полягає в тому, що індивід розглядається у зв'язку не просто з суспільством, а й з державою як формою організації суспільного життя через такі державні утворення, якими є установи, організації та підприємства.

Так, держава регулює трудову діяльність працівника, визначаючи його права й обов'язки за допомогою посадових інструкцій; держава визначає відносини працівників і адміністрації за допомогою трудового законодавства; держава визначає технологію та якість вироблюваного продукту системою державного стандарту; нормування й оплата праці здійснюється за нормами й розцінками, затверджуваними державою. І якщо останнім часом здійснено спроби частину функцій, що виконуються державою, передати освітній організації, то це ще одне підтвердження значу-

щості вивчення освітньої організації як ланки, що опосередковує відношення індивіда й суспільства.

Основні особливості розуміння праці можуть бути визначені у таких положеннях: індивідуальна праця є частиною спільної праці, яка здійснюється в соціально організованій формі: в установах, організаціях тощо; спільна праця, виступаючи в організованій формі, вимагає від учасників підпорядкування певним вимогам, узгодження зусиль, координації дій; процес праці, його засоби, послідовність операцій, кінцевий результат задані індивіду технікою та технологією виробництва, він повинен їх освоїти, щоб ефективно працювати; продукт праці не залишається в розпорядженні індивіда, який його виробляє, а стає надбанням суспільства, й можливе його споживання індивідом походить із суспільних фондів.

Тепер спробуємо, спираючись на сформульоване вище розуміння організованої спільної праці, підійти до проблеми трудової мотивації. Ми маємо намір показати, що в умовах організованої спільної праці змінюється не тільки характер трудової мотивації, змінюється саме джерело спонукань людини.

Визначити мотивацію поведінки індивіда – означає вказати спонукання або, якщо використовувати термін “мотивація” у ширшому сенсі, чинники, що направляють і регулюють діяльність індивіда. Це можуть бути цілі, мотиви, потреби, а також бажання, прагнення, інтереси, нарешті ваблення й інстинкти. Питання про чинники, що визначають поведінку індивіда, вирішується в контексті аналізу спільної діяльності, що розглядається як особливе утворення, що володіє специфічними закономірностями й що не зводиться до окремих індивідів, що створюють діяльність. Поведінка індивіда, включеного в спільну діяльність, поза контекстом спільної діяльності не може бути пояснена, тому що є частиною цього цілого, вирішуючи те або інше завдання й володіючи доцільністю. Цьому цілому підпорядкована діяльність індивіда, і поза цим цілим вона не зрозуміла й неосмислена. Тому як сам індивід, так і дослідник його поведінки в прагненні осмислити дії і вчинки повинні звертатися не стільки до смутних бажань, мотивів і потреб, які створюють мотиваційну сферу в загальноприйнятому розумінні, скільки до тієї спільної діяльності, її цілей, завдань і структур, у яку включений індивід, виконуючи в ній певну функцію та знаходячи в ній своє значення і призначення, а деколи й сенс свого існування.

Йдеться про специфічну форму детермінації поведінки індивіда, що виникає в умовах спільної діяльності. Ця форма детермінації була зафіксована раніше [8] в понятті екзогенної потреби, відмінної від звичайної індивідуальної потреби, названої ендогенною. Тоді як ендогенна потреба є відображенням індивідом недоліку, браку, потреби у яких-небудь речах, предметах, інформації, діях або переживаннях, необхідних для життєдіяльності самого індивіда, екзогенна потреба, що виникає в спільній діяльності, відображає брак, недолік, незавершеність у зовнішньому світі, потребу й потреби інших людей. Екзогенна потреба пов'язана з життєдіяльністю не самого індивіда, а того соціального організму, який здійснює спільну діяльність.

Звернемося до трудової мотивації. У звичайному розумінні “потреба в праці” – це лише психологічний стан, аналогічний іншим станам, пов’язаним із потребами в їжі, безпеки, поваги тощо, тобто це ендогенна потреба. Якщо ж розглядати працю як спільну діяльність, то виникає необхідність іншого розуміння чинників поведінки, яка пов’язана з поняттям екзогенної потреби.

Специфіку екзогенної потреби можна показати навіть на прикладі простої і абстрактної форми праці, що не вимагає співпраці, – припустимо, виготовлення першого знаряддя праці (умовність такого розгляду досить очевидна).

Ясно, що це знаряддя повинне задовольняти певним вимогам: володіти потрібною формою, потрібною вагою, потрібною твердістю тощо. Індивід, зайнятий його виготовленням, якщо він розуміє ці вимоги, тобто розуміє те, що йому потрібно, прагне їх дотримати, отже, саме ці вимоги визначають його дії, напрям його пошуків, його переживання, пов’язані з успішним їх виконанням або порушенням. У свою чергу, ці вимоги визначаються тим задумом, який відрізняє працю людини від форм діяльності тварин.

Оскільки ці вимоги розуміє і приймає індивід, вони стають внутрішніми спонукальними чинниками його поведінки, аналогічними його власним потребам. Але водночас це потреби не індивіда, а тієї діяльності, для якої виготовляється знаряддя. Це потреба в знарядді, яке зробить цю діяльність ефективнішою. Отже, праця з виготовлення знаряддя мотивується потребою іншої діяльності, в яку ця праця включається як складова. Звідси екзогенний характер потреби, що лежить в основі трудової діяльності.

Спробуємо уточнити поняття екзогенної потреби на прикладі її різновиду, який названо екзогенною функціональною потребою і яка є найважливішою детермінантою праці індивіда в умовах організованої спільної діяльності. Відмінність між екзогенною функціональною потребою та іншими екзогенними потребами задається відмінностями організованої спільної діяльності від неорганізованої. Під організованою діяльністю розуміється спільна діяльність, заснована на розподілі праці й функціональній диференціації її учасників. Саме ця функціональна диференціація дає змогу говорити про екзогенні функціональні потреби. У загальних рисах функціональна потреба є спонуканням, що пов’язана з виконанням певної діяльності, формується в ній і виникає з появою умов, що супроводжують цю діяльність. На цьому можна закінчити опис того спільного, що об’єднує нас із загальноприйнятим розумінням функціональної потреби.

Щодо відмінностей, то основна полягає в тому, що для нас функціональна потреба пов’язана не з діяльністю індивіда, тим більше з діяльністю організму, а зі спільною діяльністю. Функціональна потреба визначається функцією індивіда, що виконується їм у структурі спільної діяльності. Ця функція визначається завданнями останньої, але виконується окремим індивідом. Вона задається йому ззовні, він зобов’язаний її виконувати як член спільної діяльності. Разом з функцією він приймає на себе і потреби, з нею пов’язані: для успішного виконання функції йому необхідно зробити

певну послідовність дій, використати певні засоби праці, йому потрібна допомога інших людей, необхідна координація дій з діями інших людей.

Таким чином, старий термін одержує новий зміст. Екзогенна функціональна потреба як психічне утворення пов'язана і співвідноситься не з фізіологічними основами психічних процесів, не з функціями організму й навіть не з функціями індивіда, що розглядається як відособлене утворення, а з функціями спільної діяльності, в яку включений індивід. Це потреба виконувати певні дії, зумовлені положенням і роллю індивіда в структурі спільної діяльності.

Формування екзогенної функціональної потреби уявляється нам як результат стійкого успішного прояву здібностей індивіда в умовах спільної діяльності у зв'язку з виконанням певної функції. А отже, функціональна потреба виникає за одних і тих же умов далеко не в усіх людей і її виникнення визначається відповідністю здібностей людей виконуваним функціональним обов'язкам. Поняття екзогенної функціональної потреби дає змогу по-новому підійти до розуміння праці як потреби. В умовах організованої спільної діяльності рушійною силою поведінки виступає, зазвичай, праця не як життєва потреба, а як екзогенна функціональна потреба, пов'язана з трудовою функцією працівника, визначуваною його положенням у системі спільної діяльності. Екзогенна функціональна потреба є проміжною ланкою, перехідною формою, що зв'язує суспільну потребу в тому або іншому виді праці з індивідуальною потребою, що не має стосунку до праці.

Тут ми знову повертаємося до проблеми соціалізації індивіда, цього разу в аспекті соціалізації потреб. І знову, як і у разі соціалізації праці, вважаємо, що для її вирішення необхідно відмовитися від "постулату безпосередності" в розумінні зв'язку потреб індивіда й потреб суспільства. Вирішувати її необхідно, зіставляючи індивіда не з суспільством загалом, а зокременими його утвореннями – установами, організаціями, адже саме в організаціях реалізуються потреби суспільства й саме в організаціях потреби індивіда знаходять умови для реалізації й розвитку.

Соціалізація потреб – процес послідовного переходу від стадії, коли участь у спільній діяльності визначається індивідуальними ендогенними потребами, через стадію, коли ця участь визначається екзогенними функціональними потребами, до стадії, коли індивід спонукає до діяльності не тільки приватними потребами, визначуваними виконуваними їм функціями, а спільними й суттєвими потребами організованої спільної діяльності, що є безпосереднім вираженням суспільних потреб. Соціалізація потреб індивіда усередині підприємства виступає як процес подолання його функціональної обмеженості, перетворення з окремого робітника, яким він включається у виробництво через існування розподілу праці, в спільного робітника, враховуючи як індивід засвоює спільні потреби спільної діяльності й розвиває всі здібності, необхідні для її виконання. Розвиток здібностей особистості виявляється безпосередньо пов'язано із засвоєнням функціональних потреб організованої спільної діяльності, подібно тому як усесбічний розвиток особи передбачає засвоєння різних суспільних функцій.

**Висновки.** У зв'язку з цим одне із завдань сучасної педагогічної науки – дослідження впливу на процес соціалізації потреб конкретних умов спільної праці: специфіки освітньої організації, її технічної оснащеності, змісту й характеру праці, форм оплати, форм організації праці тощо. Це завдання особливо актуальне в аспекті пошуку нових форм і методів навчання та виховання підростаючого покоління, що передбачає розширення самостійності й разом з тим – активізацію кожного учасника навчально-виховного процесу. Можливо, що в певних умовах розвиток потреб може прийняти небажаний напрям породити негативні наслідки. У виявленні цих тенденцій і виробленні запобіжних і корегуючих засобів сучасна педагогічна наука повинна взяти активну участь.

**Список використаної літератури**

1. Китов А. И. Психология и экономика / А. И. Китов // Психологический журнал. – 1982. – № 3. – Т. 3. – С. 26.
2. Котелова Ю. В. Очерки по психологии труда / Ю. В. Котелова. – Москва, 2015. – 120 с.
3. Краткий психологический словарь. – Москва, 2012. – 432 с.
4. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – Москва, 1984. – 444 с.
5. Основы инженерной психологии / за ред. Б. Ф. Ломов. – Москва, 1986. – 335 с.
6. Петровский А. В. Вопросы истории и теории психологии / А. В. Петровский. – Москва, 1984. – 272 с.
7. Рабочая книга социолога / отв. ред. Г. В. Осипов. – Москва, 2013. – 478 с.
8. Филиппов А. В. Проблема совместной деятельности в психологии управления / А. В. Филиппов, Г. Л. Ильин // Вопросы психологии. – 1984. – № 6. – С. 5–15.

*Стаття надійшла до редакції 10.10.2015.*

---

**Синодов И. Б. Социально-психологические особенности педагогической деятельности**

*В статье анализируются социально-психологические особенности педагогической деятельности. Указывается на то, что основную особенность современной педагогики составляет изучение организованной совместной деятельности. В связи с этим одно из заданий современной педагогической науки – исследование влияния на процесс социализации потребностей конкретных условий совместного труда: специфических особенностей образовательной организации, ее технического оснащения, содержания и характера труда, форм оплаты, форм организации труда и т. п. Это задание особенно актуально в аспекте поиска новых форм и методов обучения и воспитания подрастающего поколения, что предполагает расширение самостоятельности и вместе с тем – активизация каждого участника учебно-воспитательного процесса. Возможно, что в определенных условиях развитие потребностей может принять не желаемое направление, породить негативные последствия. В выявлении этих тенденций и отработке предупредительных и корригирующих методов современная педагогическая наука должна принимать активное участие.*

*Особое внимание уделено одной из основных ее проблем – проблеме социализации индивида, которая рассматривается в трех основных аспектах: как социализация труда, как социализация потребностей и как социализация поведения. В ходе анализа каждого из аспектов проблемы определены конкретные задания современной педагогической науки, связанных с ее решением.*

**Ключевые слова:** педагогическая деятельность, социализация индивида, социализация труда, социализация потребностей, социализация поведения, совместная педагогическая деятельность.



**Sinodov I. Socio-Psychological Characteristics of Pedagogical Activities**

*The paper analyzes the socio-psychological characteristics of educational activities, and the problems of a common employment psychology management. It indicates that the main feature of modern pedagogy makes studying the organized common educational activity. Next step is to show that educational activity not only borrows in related scientific fields their concepts and problem solving, but also transforms the concept and offers new solutions. These solutions are established by definition of three main interrelated concepts: common work, labor motivation, managerial situation.*

*In this regard, one of the tasks of modern pedagogy is – studying the impact on the process of socialization needs in specific conditions of common work: specific educational organization, its technical equipment, content and nature of work, payment methods, forms of work organization etc. This task is particularly relevant in terms of the search for new forms and methods of training and education of the younger generation that foresees the expansion of independence and at the same time – the revitalization of each participant in the educational process. Perhaps that in certain circumstances the needs development can take undesirable direction, give rise to negative consequences. In revealing these trends and the development of preventive and corrective tools, modern pedagogical science must take an active part.*

*The defined specialization of modern pedagogical science revealed the specifics of its basic concepts. Particular attention is paid to one of its most important issues – the issue of socialization of the individual. It is considered in three aspects: as socialization work, as socialization needs and as socialization behavior. During the analysis of each problem aspects are defined the specific tasks of modern pedagogical science which are related to its decision. The main provisions of the proposed solving the problem of socialization –is the rejection of “the postulate of immediacy” in the analysis of communication between the individual and society and approving as a link of organized common activity.*

**Key words:** *pedagogical activity, socialization of the individual, the labor socialization, socialization needs, socialization conduct, common educational activities.*