

ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Блохіна В.Ю.

аспірант,

Університет імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро)

ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО КОЛЕКТИВУ

Сучасні прагматичні відносини між суб'єктами ділової взаємодії породжують проблему самовиявлення особистості у професійній групі. Різноманітні завдання, що надаються керівництвом працівникам, все частіше набувають конфіденційності стосовно обізнаності один одного, таким чином породжуючи підозру й недовіру між колегами. У сучасних корпоративних відносинах переважними стають егоїзм та емоційна вразливість особистостей, що працюють разом. Врешті-решт, за таких умов професійна група втрачає можливість стати колективом.

Відмінність колективу від професійної групи виявляється у тому, що у колективі формується особливий тип міжособистісних взаємин, що характеризується згуртованістю, особистісним самовизначенням кожного члена колективу (у групах низького рівня розвитку частіше спостерігається конформність її членів), ідентифікацією, соціально-ціннісним характером мотивації міжособистісних виборів, референтністю членів групи у ставленні один до одного, об'єктивністю у покладанні та прийнятті відповідальності за результати спільної діяльності. За думкою С. Харівської, група розглядається як спільність людей, згуртованих на основі одного або декількох загальних ознак, здійснюваної ними діяльності, у тому числі і спілкуванні, тоді як колектив розуміється як група, що досягла вищого рівня свого розвитку. При цьому процес перетворення нової групи у колектив розглядається як динаміка розвитку групи, у межах якої увага концентрується на процесах спільної діяльності, створенні умов для інтегративних процесів [Харівська].

Для того, щоб стати колективом, професійна група має пройти певні стадії свого розвитку, а її керівник має володіти правилами побудови команди. Керуючись досвідом науковців та практиків у організації такого процесу, вважаємо можливим виокремити засади розвитку професійного колективу:

- колектив повинен мати традиції як зовнішній каркас, в якому можна красиво жити (А. Макаренко). Традиції дають змогу орієнтації на певну ціннісну систему професійного колективу, формують основні ідеї та принципи діяльності;

- у колективі повинна підтримуватись спадкоємність поколінь (А. Макаренко). Класичним є підхід розвитку колективу, коли від більш досвідчених працівників молоді отримують підтримку й настанови. Однак в сучасних умовах так званого ейджизму (перевага молоді у зайнятті вакантних посад)

можна досвідченими вважати тих, хто більшою мірою володіє новітніми технологіями, а отже – у професійному колективі важливості набуває не стільки спадкоємність, скільки взаємодія поколінь, у тому числі й тоді, коли молодь допомагає старшим;

- у колективі має бути загальний мажорний настрій (А. Макаренко). Лідери професійної групи мають постійно доводити до відома кожного працівника інформацію про позитивні результати пересічної діяльності – таким чином мотивація до дії підтримується, а відповідно – й настрої членів колективу є стабільно позитивним;

- в основі формування стилю відносин у групі має бути ідея захищеності особистості та її власної гідності (А. Макаренко). У колективі кожен повинен розкрити себе в тій діяльності, яка найбільшою мірою відповідає його задаткам (В. Сухомлинський). Завданням лідера групи й зокрема, психолога, є створення сприятливого психологічного клімату у колективі, за якого кожен працівник має можливість самовиявлення і при цьому має право на помилку, підтримку й розуміння від колег;

- у колективі мають бути встановлені відносини взаємної відповідальності й взаємного підпорядкування (А. Макаренко); для формування колективу потрібен досвід боротьби досягнення спільних цілей, досвід підпорядкування особистих інтересів інтересам колективу (В. Сухомлинський). Лише за умови усвідомлення кожним членом професійного колективу міри власної відповідальності за результат праці й місця у системі керування-підлеглості може зберігатись сприятливий психологічний клімат для усіх членів групи.

Отже, професійна група має перспективу перетворення у професійний колектив за умови бажання й здатності керівника виявляти лідерські якості й створювати умови для розвитку й професійної реалізації кожного члена групи, а також за умови бажання й здатності кожного працівника брати ініціативу у тих видах діяльності, компетенції в яких у нього сформовані на високому рівні, і виходити на другі ролі у спільних справах тоді, коли усвідомлюється більша компетентність іншого члена групи.

Список використаних джерел:

1. Теория коллектива [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studme.org/47435/pedagogika/teoriya_kollektiva.
2. Макаренко А. С. Коллектив и воспитание личности. М.: Педагогика, 1972. 334 с.
3. Сухомлинський В. О. про методику виховання колективу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studopedia.com.ua/1_240265_vo-suhomlinskiy-pro-metodiku-vihovannya-kolektivu.html.
4. Харівська С. В. Соціально-політичний клімат в колективі та шляхи його оптимізації [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://licey-cv.com/metodichna-rabota/krashh-napraczuivannya-pk/556-socjalno-psixologhniy-klmat-v-kolektiv-ta-shlyaxi-jogo-optimizacz-metodichna-rozrobka>.