



## ДОСЛІДЖЕННЯ УМОВ І ЧИННИКІВ ЕФЕКТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ МОДУЛЬНО-РОЗВИВАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ (БАГАТОФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ)

Марія БРИГАДИР

Copyright © 2002

**Суспільна проблема.** Способи конструювання форм соціальної взаємодії визначають доцільність (економічну, соціальну, культурну) функціонування будь-якої інституції. Це повною мірою стосується системи освіти. Схеми творення організаційного клімату експериментальної школи спричинюють дію ситуаційних механізмів соціально-психологічної реальності (комунікації, паритетності, соціальної відповідальності) та програмують способи вчинання суб'єкта у соціумі. Відтак саме від уміння вчителя правильно спроектувати процес перебігу розвивальної взаємодії на заняттях залежить ефективність та результативність професійної освітньої діяльності.

**Мета статті** – обґрунтувати зміст, умови і методи ефективної організації модульно-розвивальних занять і за допомогою методів математичної статистики виявити значеннєві чинники конструювання освітнього процесу на різних етапах проведення фундаментального соціально-психологічного експерименту.

**Авторська ідея.** Поява інноваційних ідей, програм і проектів, їх зреалізування на практиці – складний

довготривалий процес із багатоваріантними наслідками вживання новації в організм соціосистеми. Відтак проблематичним є оцінювання ефективності сконструйованих оргзмін через відсутність експертно-діагностичної системи констатування наявності чи відсутності параметричних показників функціонування експериментальної школи. Численні спроби модернізації навчально-виховного процесу здебільшого оцінюються одноаспектно, хоча зрозуміло, що повноцінне дослідження всіх умов і чинників видозмін передбачає створення та використання експертних систем, що характеризуються об'єктивністю, комплексністю, надійністю та фаховістю.

Ефективність та доцільність інноваційних змін пов'язується із феноменологічним явищем *організаційної культури*, що розглядається нами як комплексне системне утворення, яке водночас є умовою та чинником повноцінного функціонування освітнього закладу. Реформування оргструктур призводить до порушення сталих зв'язків змістового функціонування організації, спричинює системні зміни норм, цілей, завдань, мотивації у

взаємодії учасників соціосистеми. Тому передбачення трансформації оргкультури відбувається за рівнями: 1) *поверхневим*, коли переважають зовнішні організаційні інновації (зміна режиму роботи, структури та складу функціональних підрозділів, розподілу рольових обов'язків, методів та способів формального спілкування тощо); 2) *внутрішнім*, на якому відбувається органічне переживання інновації (формування цінностей, наявність повноцінної комунікації, поява нових технологій ведення діяльності, емоційне забарвлення взаємодії суб'єктів соціосистеми та ін.). Позитивні зміни зазначених рівнів констатують момент прийняття інновацій та способів її вивчення у межах конкретної (освітньої) соціосистеми. Оскільки реконструювання соціально-психологічної реальності (оргпростору, полімотивації, інформаційного, ділового і психологічного обмінів) свідчить про готовність і спроможність організації та її учасників (*див. далі векторну модель – I площина*) зреалізувати нововведення, то в такий спосіб можна домогтися доцільного розв'язання актуальних завдань сучасного суспільства.

**Сутнісний зміст:** обґрунтований процес створення векторної моделі оцінки організаційної ефективності експериментальної школи як соціокультурної інституції; методами математично-статистичної обробки результатів експертно-діагностичного обстеження, виявлені умови та чинники доцільного конструювання оргсхем взаємодії учасників соціосистеми на різних етапах фундаментального експерименту; описана та проаналізована наявність можливих труднощів і проблем при проектуванні оргмоделі

інноваційного навчання; встановлені генералізуючі важелі спричинення позитивних змін організаційної культури на макро- і мікроструктурних рівнях.

**Ключові слова:** *соціально-психологічний проект, модульно-розвивальна оргсистема, оргформа, міні-модуль, організаційний клімат, соціально-психологічний клімат, оргкультура, векторна модель, доцільність запровадження інновації, ефективність експериментальної школи, експертно-діагностичне обстеження, організаційна ефективність.*

Запровадження інноваційних змін в освітній сфері є складним і довготривалим процесом. Ефективна реформа усталених правил, норм, традицій у буденній організації життєдіяльності навчально-виховного закладу вимагає ґрунтовної підготовки виконавців експерименту та науково доцільних способів передбачення проблемних етапів ухвалення новації в наявній оргструктурній схемі та управлінській моделі [6; 7; 9]. Десятирічний досвід утілення модульно-розвивальної системи освіти доводить необхідність використання соціально-психологічних проектів нових організаційних форм навчання [1; 2; 3; 10; 13; 14]. Зазначений різновид наукового конструювання позитивних трансформацій зумовлює введення низки перехідних обставин від пізнавально-інформаційної оргмоделі до соціально-культурної, що знаходить відображення в життєдіяльності школи як соціальної організації, зокрема в її культуротворчому змістовому наповненні.

Оргкультура – один із визначальних умов-чинників повноцінного

функціонування будь-якого навчального закладу, оскільки становить своєрідне поєднання універсума вітабуття людства (родова культура) та особливого устрою діяльності школи (проблемна актуалізація соціально-культурного досвіду), створюючи тим самим розвивально-випереджальний тип освітньої практики. У системі модульно-розвивального навчання масова освіта спрямовується на безпосереднє ситуативно-змінне культуротворення. Відтак потенції інноваційної школи як соціальної інституції починають відігравати роль інфраструктурної умови здійснення соціоінноваторської роботи, яка спрямована на конструювання особливої надбудови в традиційній оргсхемі навчання. У результаті відбувається поетапна заміна універсальних принципів духовного розвитку суб'єктів освітньої діяльності за рівнями наукового проектування педагогічного простору – від стратегії до техніки і методики. Конкретно це означає, що учасники паритетних взаємостосунків набувають статусу творців соціокультурного досвіду за принципом “тут – тепер – повно”. Така освітня модель реалізує функції не лише психосоціального розвитку кожного, а й є особливою формою збагачення етнонаціонального соціуму та утвердження кращих рис українського менталітету [12; 15]. Крім того, за умов її впровадження вона набуває ознак культуротворчого інституту суспільства [8].

Ефективність модульно-розвивальних занять порівняно із традиційними оргформами навчання пояснюється перевагами соціально-психологічного проектування, яке стимулює учасників освітнього процесу до вивільнення

їхніх культуротворчих потенцій. Що найперше це означає оволодіння вмінням повно враховувати і розуміти закони національної культури, світової історії, сучасного бачення глобальних проблем, досягнень передової психологічної науки і педагогічної практики (наприклад, опанування психомистецькими технологіями), а також наявність здатності до проблемно-діалогічного ситуювання дійсності, вибору дієвих програм особистісного саморозвитку і самотворення власного Я. Тому й усвідомлене плекання вітакультурних проектів розвивальної взаємодії у системі “вчитель – учні” спрямовується на зміну організаційної культури інноваційного освітнього закладу, причому на різних рівнях утвердження його діяльності: зовнішньому, внутрішньому, глибинно спричиненому (*див. далі*). У такий спосіб розширюється простір конструктивного світосприйняття й оцінки кожним соціальної дійсності, раціонального вияву ініціативи, бажань, волі.

Оргкультура соціальних інститутів формується роками, оскільки є утворенням інерційним і консервативним. Звідси зрозуміло, чому інновації та нововведення часто не приживаються, тому що здебільшого суперечать культурним нормам та цінностям конкретної організації. Функціональний перехід освітніх закладів на нові оргформи – це тривалий, поетапний процес інноваційних змін, який скеровується й регламентується науково-методологічними розробками відповідних новаційних проектів. Все це виправдовує здійснений нами крок: дослідження ефективності впровадження модульно-розвивальної системи на завершальному етапі

експерименту пов'язується із феноменом організаційної культури як цілісного системного явища, котре відображає світоглядні уявлення, цінності, переконання, норми, очікування, які утворюють оргедність та поділяються всіма суб'єктами-учасниками перетворень. Інтегральний вияв такої єдності знаходиться в атмосфері організації [5, с. 383], яка ідентифікується організаційним кліматом (зовнішній рівень прийняття) та соціально-психологічним (внутрішньо-організаційне прийняття). Глибинний рівень прийняття інноваційної культури нами не досліджувався (особистісна зміна культури кожного суб'єкта), що пов'язано з невиправданим розширенням завдань пропонованого дослідження.

Структура оргкультури багаторівнева. Так, Е. Шейн виділяє три рівні її прояву: а) *поверхневий*, коли переважають зовнішні організаційні характеристики: естетика приміщень, якість освітніх послуг, клас інформаційних технологій, що застосовуються, формальне спілкування, ділова поведінка учасників, офіційні оргструктури та оргсхеми освітнього закладу тощо; тут явними є стратегічні напрямки діяльності інституції, її відкритий морально-етичний зміст; б) *внутрішній*, за якого домінують цінності організації, повнота комунікації, способи оцінювання, техноструктура, програмово-методичне забезпечення, особливості рольових і статусних позицій суб'єктів; здебільшого відстежується за тактикою та технікою конструювання розвивальної взаємодії; в) *глибинний*, котрий обстоює довершеність учинення особистості, її внутрішнє самопроекткування дій, адекватне сприй-

няття довілля і мотиви участі у спільних зусиллях, критичну і творчу рефлексію та інше; досліджується шляхом глибинного пізнання внутрішнього світу учасників як суб'єктів співпраці [18].

Оновлена оргкультура – це так звана набута система змісту, що виконує репрезентативні, директивні та афективні функції, які, зі свого боку, спроможні створювати культурний простір та особливе відчуття реальності [17]. Ці смислові конструкти відображують ставлення учасників до різних надскладних явищ – цілей і завдань організації, мотивації, проектування, якості освіти, й водночас програмують поведінку суб'єктів освітньої інституції. Відтак оргкультура задає окрему систему координат, яка пояснює функціонування школи як масової організації, визначає її спрямування та спроможність виконувати стратегічні завдання, покладені на неї суспільством. Досліджуване явище-феномен, окрім того, відображає механізми відтворення соціального досвіду, є своєрідною програмою спеціального творення шкільного простору за соціокультурними та психолого-педагогічними принципами, котрі “мають самостійну цінність як ідеальні об'єкти” [16].

Ефективність та доцільність реконструювання організаційних форм навчання визначається ступенем співпадання та узагальнення значеннево-смислового розуміння учасниками освітньої інституції своїх базових соціальних позицій, їхнім внутрішнім прийняттям інноваційної концепції та дотриманням і наслідуванням її основоположних ідей, принципів і закономірностей. Відтак спостері-

гаються конструктивні зміни у їхній поведінці, стилі спілкування, співпраці, оцінці групових дій. Запропонована нами векторна модель організаційної ефективності експериментальної школи (рис. 1) дає змогу обґрунтовувати впливовість інноваційних змін за координатами організаційного та соціально-психологічного кліматів, які, утворюючи системне поле, повно характеризують процесуальні параметри накопичення функціонально-розвиткових ознак освітнього закладу. Горизонтальний вектор описує реформаційні нововведення у поведінковому аспекті, котрі стосуються змісту соціально-психологічного клімату. Зокрема, його додатні оцінки підкреслюють наявність позитивних зрушень у конструюванні ситуційного поля модульно-разви-

вальної взаємодії, для якого властивий піднесений емоційний настрій життєфункціонування учнівських груп, а від'ємні – сталість у поведінці школярів та недоцільність чи неповноту запровадження інноваційних оргформ навчання, зважаючи на стримуючі чинники розвитку освітньої системи. Вектор організаційного клімату визначає якість запровадженої організаційної культури школи як самобутнього закладу за умов впровадження істотних управлінсько-технологічних нововведень, про що наочно свідчать позитивні показники, тоді як від'ємні – прогнозують руйнування та регресування цієї соціальної інституції.

Описані вектори утворюють чотири площини доцільності запровадження інновації (рис. 1). Так, перша



Рис. 1.

Векторна модель організаційної ефективності експериментальної школи як соціокультурної інституції

засвідчує високу організаційну ефективність запровадження нововведень, тому що відображає системне реформування соціосистеми, коли трансформації відбуваються на зовнішньому і внутрішньому рівнях її функціонування. Зміна оргкультури супроводжується запровадженням нових оргмоделей та оргструктур загальноосвітньої школи (розклад, тривалість занять, нові адмінпідрозділи тощо), а поведінка її мешканців характеризує внутрішній рівень поступальних трансформацій (заміна рольових позицій, статусів, способів взаємодії та ін.). Друга площина констатує наявність інноваційних оргзмін, проте їхня сумарна ефективність низька через неготовність суб'єктів соціальної інституції адекватно сприйняти реформаторські кроки, а тому новостворений культурний простір існує здебільшого формально. Третя – індикує відсутність впровадження будь-яких інновацій. Четверта – сигналізує про потреби у реформуванні організаційного клімату соціальної інституції для повнішої реалізації потенцій системних інновацій.

Все зазначене об'єктивно потребує проведення багатфакторного аналізу відповідних величин-параметрів модульно-розвивальної системи як інноваційної оргформи національної освіти. Процедура здійснення цієї роботи була такою.

1. За показниками організаційного (ОК) і соціально-психологічного (СПК) кліматів обчислювалося значення коефіцієнтів реалізації інновації (I) та ефективності конструювання розвивальної взаємодії (R):

$$I = \frac{OK}{75} \quad (1),$$

$$R = \frac{СПК}{30} \quad (2).$$

Ефективність запровадження інноваційних оргзмін (ОЕф) визначалася за формулою:

$$ОЕф = \frac{I+R}{2} \quad (3).$$

2. Одержані дані експертно-діагностичного обстеження семи загальноосвітніх шкіл України занесені у **таблицю 1**.

3. За кількісними параметрами значень ОК і СПК в обраній системі координат зображені вектори організаційної ефективності обстежуваних навчально-виховних закладів (**рис. 2**).

4. Якісний аналіз одержаних результатів дає підстави стверджувати, що перший етап експерименту забезпечує сталу ефективність (площина 1) функціонування освітньої інституції за новостворених оргструктур (0,27 – Куп'янська ЗОШ №11), що становить майже третину проектних можливостей. Упровадження експериментальних умов наступних етапів створює стійку тенденцію до підвищення показника ефективності, що спричинює безперервний розвиток школи як соціокультурної організації, в котрій створене сприятливе середовище для особистісного зростання та реалізації учасників проблемно-модульного процесу.

5. На початку професійного експерименту в інноваційному освітньому закладі створюється експертно-ліцензійна група із десяти-п'ятнадцяти осіб, яка здійснює науково-проектно-методичне оцінювання ефективності системних нововведень [див. 11]. Відтак підготовлені науковці, методисти, управлінці, практики-експериментатори експертують

Таблиця 1

Зведені дані експертно-діагностичного обстеження в 2000-2001 рр. семи загальноосвітніх шкіл України (вибірка 65 учителів, 1977 учнів)

Навчальний заклад	ОК	СПК	I	R	Оеф
Тернопільська ЗОШ №5	-57,6	2,8	-0,77	0,09	-0,34
Іллінецька ЗОШ №2	-8,4	9,3	-0,11	0,31	0,10
Куп'янська ЗОШ №11	8,27	12,8	0,11	0,43	0,27
Дніпропетровська ЗОШ №80	18,3	14,7	0,24	0,49	0,37
Херсонська ЗОШ № 46	20,6	16,2	0,28	0,54	0,41
Донецька ЗОШ №43	28,6	18,0	0,38	0,60	0,49
Бердичівська ЗОШ №10	28,0	22,2	0,37	0,74	0,56

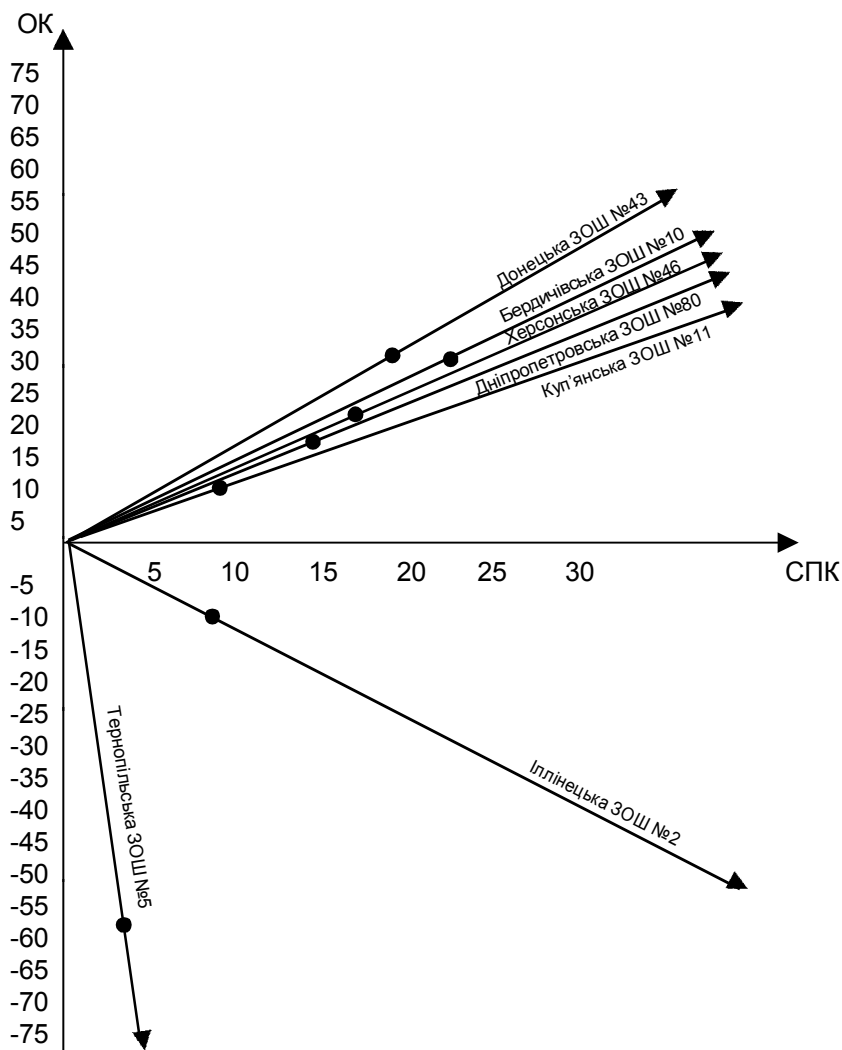


Рис. 2.

Вектори організаційної ефективності інноваційної діяльності експертованих шкіл, котрі впроваджують модульно-розвивальні моделі і форми навчання

Таблиця 2

Результати оцінки діяльності освітніх закладів експертно-ліцензійними групами (2000-2001 рр.)

Навчальний заклад	Участь учителів в експерименті	Пройдення вчителями дистанційної підготовки	Функціонування психологічного діагностичного центру	Наявність інноваційного-програмово-методичного забезпечення	ЕФ
Куп'янська ЗОШ №11	0,80	0,20	0,20	0,31	0,36
Дніпропетровська ЗОШ №80	0,65	0,50	0,95	0,38	0,55
Херсонська ЗОШ № 46	0,80	0,80	0,80	0,39	0,60
Донецька ЗОШ №43	0,95	0,50	0,50	0,27	0,63
Бердичівська ЗОШ №10	0,80	0,95	0,95	0,58	0,74

модульно-розвивальний розклад занять, новостворені програмово-методичні засоби, аналізують діяльність соціально-психологічного центру (виконання програми щорічного діагностичного обстеження вчителів, учнів, батьків, впровадження системної диференціації та індивідуалізації навчання, здійснення моніторингу розумового, духовного і креативного розвитку школярів тощо), визначають коефіцієнти ефективності (ЕФ) розвивального функціонування школи за новостворених умов, зважаючи на ініціативу вчителів-психологів у проектуванні нового соціокультурного простору закладу (**табл. 2**).

Науковий аналіз отриманих результатів ОЕФ (**табл. 1**) та ЕФ (**табл. 2**) виявив їх приблизну тотожність у збільшенні значень із кожним наступним етапом експерименту. Тому застосування вище запропонованої формули (3) видається логічним і доречним. Разом з тим зауважимо, що коефіцієнти ОЕФ критичніші й об'єктивніші в оцінюванні діяльності соціальної інституції; до того ж їх кількісні параметри отримані через реальне експертування

організаційних форм навчання. Проте ЕФ виконує індикаторні та контрольні функції, що дає змогу уникнути помилок під час діагностування, а також обґрунтовує низку умов-чинників ефективності модульно-розвивальних занять.

6. Нарешті достовірність отриманих результатів перевірялася з допомогою методів математичної статистики. Репрезентативність вибірки оцінювалася за критерієм Уїлкінсона, Манна й Уїтні в кожній із семи експертіваних шкіл. Нуль-гіпотеза: дві незалежні вибірки належать до однієї генеральної сукупності, їх функції розподілу ймовірностей рівні:  $F_1(x) = F_2(x)$ . Об'єднана вибірка  $(m+n)$ , де  $m$  – обсяг першої вибірки,  $n$  – другої; тоді обчислювалася сума рангів для кожної вибірки та підраховувалися значення  $U_1, U_2$  [4, с. 271]. Обиралося  $U_{cm}$  менше із значень  $U_1, U_2$  (**табл. 3**). Оцінка даних здійснювалася за показниками організаційного ( $U$ ) і соціально-психологічного кліматів ( $U'$ ). Після підрахунків нуль-гіпотеза однозначно підтвердилася, оскільки значення  $U_{cm}$  більші за критичні  $U(0,05; 10; 15)$ .



Таблиця 3

Розрахунки критерію  $U$  для вибірок експертіваних шкіл за показниками організаційного і соціально-психологічного клімату (дослідження 2000-2001 рр.)

Навчальний заклад	m	n	$U_1$	$U_2$	$U_1'$	$U_2'$	$U_{(0,05;10;15)}$
Тернопільська ЗОШ №5	15	10	87	63	90,5	59,5	44
Іллінецька ЗОШ №2	15	10	83	67	82	68	44
Куп'янська ЗОШ №11	15	10	79	71	92,5	57,5	44
Дніпропетровська ЗОШ №80	15	10	76,5	73,5	69	81	44
Херсонська ЗОШ № 46	15	10	75,5	74,5	63	87	44
Донецька ЗОШ №43	15	10	71	79	79,5	70,5	44
Бердичівська ЗОШ №10	15	10	83	67	93	57	44

7. Взаємовплив параметрів організаційного та соціально-психологічного кліматів оцінювався за коефіцієнтом кореляції Пірсона (*табл. 4*). Подані результати фіксують зв'язок між першопочатково сконструйованим організаційним кліматом освітнього закладу та емоційним настроєм й ефективністю внутрішньошкільної взаємодії навчальних груп. За традиційних оргумов значення зв'язку незначні (0,69; 0,63; 0,49 – Тернопільська ЗОШ №5), нерационально використовується оргпростір соціальної інституції, спричинюючи лише конструювання комунікативних процесів (0,57) у ситуації масового навчання без моментів повноцінного розвитку (зокрема, має місце явна відсутність кореляційного зв'язку із паритетністю та соціальним контролем).

Започаткування фундаментального експериментування характеризується найвищими показниками прямого зв'язку (Іллінецька ЗОШ №2) за всіма параметрами макро- і мікроструктур, що висвітлюють повне виконання умов нульового етапу. На першому етапі наукового пошуку наявна відсутність взаємовпливу між

інформаційним, діловим, психологічним обмінами та параметрами соціально-психологічного клімату (0,17; 0,33; 0,38; 0,34 – Куп'янська ЗОШ №11), значення коефіцієнтів кореляції пояснюється низьким рівнем підготовки вчителів до інноваційної діяльності (всього 20% від проектних завдань – *див. табл. 2*).

На другому етапі дослідження спостерігаються високі коефіцієнти кореляції організаційного простору і параметрів соціально-психологічного клімату (Дніпропетровська ЗОШ №80, Херсонська ЗОШ № 46). Водночас залишається малозадіяним потенціал інформаційного, ділового і психологічного обмінів, особливо щодо паритетності, що, по-перше, зумовлюється недостатнім рівнем дослідницько-психологічної підготовки вчителів, їхньою невисокою новаторською активністю (щонайперше Дніпропетровська ЗОШ №80); по-друге, гальмується відсутністю достатньої кількості авторських програмово-методичних засобів модульно-розв'язального навчання (*див. табл. 2*).

Третій етап експерименту характеризується певним зниження зв'язку

Таблиця 4

*Зведені результати коефіцієнтів кореляції за параметрами організаційного та соціально-психологічного кліматів (вибірка 65 учителів і 1977 учнів, дослідження 2000-2001 рр.)*

Назва навчального закладу	Параметри	Полімотивація	Інформаційний, діловий, психологічний обміни	Оргпростір
Тернопільська ЗОШ №5	Паритетність	0,61	0,60	0,40
	Комунікація	0,68	0,61	0,57
	Соціальний контроль	0,57	0,56	0,37
	Соціально-психологічний клімат	0,69	0,63	0,49
Іллінецька ЗОШ №2	Паритетність	0,87	0,76	0,86
	Комунікація	0,59	0,75	0,86
	Соціальний контроль	0,82	0,74	0,88
	Соціально-психологічний клімат	0,86	0,84	0,96
Куп'янська ЗОШ №11	Паритетність	0,69	0,17	0,61
	Комунікація	0,86	0,33	0,79
	Соціальний контроль	0,77	0,38	0,73
	Соціально-психологічний клімат	0,88	0,34	0,82
Дніпропетровська ЗОШ №80	Паритетність	0,60	0,35	0,81
	Комунікація	0,69	0,67	0,874
	Соціальний контроль	0,63	0,73	0,84
	Соціально-психологічний клімат	0,70	0,64	0,90
Херсонська ЗОШ №46	Паритетність	0,34	0,04	0,60
	Комунікація	0,49	0,54	0,58
	Соціальний контроль	0,62	0,69	0,59
	Соціально-психологічний клімат	0,62	0,61	0,73
Донецька ЗОШ №43	Паритетність	0,68	0,88	0,59
	Комунікація	0,89	0,72	0,43
	Соціальний контроль	0,81	0,89	0,49
	Соціально-психологічний клімат	0,75	0,70	0,52
Бердичівська ЗОШ №10	Паритетність	0,64	0,78	0,61
	Комунікація	0,58	0,81	0,72
	Соціальний контроль	0,58	0,66	0,63
	Соціально-психологічний клімат	0,75	0,70	0,52

між параметром організаційного простору інноваційних шкіл (0,52 – Донецька ЗОШ №46, 0,52 – Бердичівська ЗОШ №10). Щодо Донецької школи, то тут відчутною є нестача необхідного програмово-методичного забезпечення, що зумовлює нестійке спричинення паритетності механізмами полімотивації (0,68). У Бердичівській ЗОШ №10 відстежуються негативні наслідки відмови педагогічного колективу від модульного розкладу навчання.

Отже ефективність модульно-розвивальних занять щонайперше залежить від повноти виконання умов фундаментального експерименту, логічності та послідовності їх отримання. Порушення проектних принципів і функціональних параметрів інноваційної оргмоделі навчання призводить до негативних результатів і наслідків, блокуючи конструктивний вияв соціопсихологічного потенціалу вчительських та учнівських колективів.

8. Чинники ефективності модульно-розвивальних занять досліджувались за методом регресійного аналізу. У **табл. 5** зазначені коефіцієнти регресійної залежності параметрів організаційного та соціально-психологічного кліматів. Традиційна організація навчання згубно діє на освітню полімотиваційність, яка є найбільш значимим параметром при спробах домогтися паритетності педагогічної взаємодії, високої комунікативності та дієвості соціального контролю (0,22; 0,18; 0,33). Крім того, організаційний простір масової школи протилежний щодо устремлень та інтересів школярів, а усталені способи організації навчання гальмують розгортання їхніх розвивально-групових процесів, що підтверджують від'ємні коефіцієнти регресійної залежності.

На нульовому етапі експерименту (Іллінецька ЗОШ №2) соціально-психологічний клімат спричинюється організаційним простором, який діє лише на рівні оргмодуля. Від'ємні значення коефіцієнтів інформаційного, ділового і психологічного обмінів щодо комунікації та соціального контролю пояснюються недостатністю професійної підготовки вчителів як теоретиків, проектувальників та експериментаторів інноваційної модульно-розвивальної системи навчання.

На першому етапі визначальним параметром в усвідомленому налагодженні ефективної розвивальної взаємодії є організаційний простір, який інтегрує всі показники актуальних соціально-психологічних кліматів навчальних груп (0,13; 0,21; 0,19; 0,54 – Куп'янська ЗОШ №11). Оргзміни зазначеного етапу вирізняється найбільшою значущістю на рівні моделювання системної освітньої діяльності школи за стратегічними завданнями інноваційних реформ.

Другий етап експерименту вимагав іншої роботи: успішність запровадження модульно-розвивальних занять знову ж таки визначалася організаційним простором, але за параметром інформаційного, ділового і психологічного обмінів відстежувалася зворотна дія у забезпеченні паритетності міжособистісних стосунків у шкільних класах. Саме ця параметрична складова значною мірою зумовлює дію комунікативних механізмів і способів реалізації соціального контролю. Посередні результати підтверджують складність переходу навчального закладу на інноваційну стратегію навчання, котра керується соціокультурними еталонами шкільництва.

Третій етап багатфакторного пошуку показав, що конкретні значення

Таблиця 5

*Коефіцієнти регресійної залежності між параметрами організаційного та соціально-психологічного кліматів (вибірка 65 учителів, 1977 учнів, дослідження 2000-2001 рр.)*

Назва навчального закладу	Показники	$\rho$	Полімотивація	Інформаційний, діловий, психологічний обміни	Оргпростір
Тернопільська ЗОШ №5	Паритетність	4,57	0,22	0,16	-0,12
	Комунікація	7,21	0,18	0,11	-0,02
	Соціальний контроль	7,35	0,33	0,24	-0,19
	Соціально-психологічний клімат	17,8	0,68	0,44	-0,27
Іллінецька ЗОШ №2	Паритетність	3,50	0,19	0,11	0,08
	Комунікація	-0,94	-0,12	-0,09	0,51
	Соціальний контроль	1,37	0,08	-0,02	0,28
	Соціально-психологічний клімат	3,92	0,15	0,004	0,87
Куп'янська ЗОШ №11	Паритетність	2,56	0,13	0,02	0,13
	Комунікація	2,73	0,14	0,09	0,21
	Соціальний контроль	2,81	0,06	0,11	0,19
	Соціально-психологічний клімат	8,11	0,31	0,23	0,54
Дніпропетровська ЗОШ №80	Паритетність	0,11	0,08	-0,02	0,32
	Комунікація	1,21	0,17	0,20	0,24
	Соціальний контроль	1,29	0,12	0,24	0,24
	Соціально-психологічний клімат	2,60	0,36	0,42	0,80
Херсонська ЗОШ №46	Паритетність	2,23	0,09	-0,08	0,17
	Комунікація	1,41	0,17	0,25	0,22
	Соціальний контроль	1,56	0,20	0,30	0,18
	Соціально-психологічний клімат	4,88	0,47	0,54	0,57
Донецька ЗОШ №43	Паритетність	-1,46	0,15	0,41	0,22
	Комунікація	1,18	0,34	0,10	0,15
	Соціальний контроль	-3,1	0,33	0,50	0,20
	Соціально-психологічний клімат	3,50	0,81	0,99	0,57
Бердичівська ЗОШ №10	Паритетність	2,17	-0,003	0,27	0,30
	Комунікація	2,54	-0,23	0,26	0,62
	Соціальний контроль	2,85	-0,07	0,20	0,45
	Соціально-психологічний клімат	7,52	-0,31	0,72	1,38

соціально-психологічного клімату головно спричинюються інформаційним, діловим і психологічним обмінами. Проте параметри організаційного клімату визначають функціонування переважно одного-двох показників розвивального потенціалу: паритетність – зазначеними обмінами та оргпростором; комунікація – полімотивацією; соціальний контроль – полімотивацією і знову ж таки аналізованими обмінами. Відтак саме на цьому етапі експериментування задіюються потенції всіх параметричних показників, хоча міра їх впливу залежить від багатьох обставин (дотримання програмних завдань, повнота виконання умов тощо).

Отже, ефективність модульно-розвивальних занять визначається повнотою виконання науково-проектних умов етапу експерименту та чинниками організаційного клімату, що першопочатково задаються як концептуальна надбудова у межах життєдіяльності традиційного навчання, а потім збагачуються полімотивацією, зміною оргсхеми та оргструктур освітнього закладу, трансформацією оргпростору та механізмів конструювання інформаційного, ділового і психологічного обмінів. При цьому ефект поетапно сконструйованих інноваційних змін за вказаними параметрами зрівноважує та підсилює позитивний вплив новостворених оргформ на перебіг як ситуативної розвивальної взаємодії, так і паритетної освітньої діяльності вчителя і учнів.

Явною перевагою багатофакторного аналізу є виявлення серед множини умов-чинників тих визначальних параметричних показників, що спричинюють поетапний перехід

функціонування освітнього закладу на інноваційні умови, максимально задіюючи потенціал сконструйованих оргсхем та активність учасників соціосистеми у потрібному напрямку підвищення ефективності розвивальної взаємодії.

## ВИСНОВКИ

1. Досвід поетапного втілення модульно-розвивальної системи навчання доводить необхідність використання соціально-психологічного проектування при запровадженні інноваційних змін. Проект передбачає порівняне входження реформації в існуючу оргкультуру соціальної інституції за дедуктивним принципом. Щонайперше видозміні підлягає організаційний клімат освітнього закладу як цілісне утворення, спричинюючи перебудову структурних компонентів оргсистеми (полімотивації, інформаційного, ділового і психологічного обмінів, оргпростору). Підвищення ефективності функціонування інноваційної школи з кожним наступним етапом фундаментального експерименту (зростання значень показників організаційного клімату) підтверджує доцільність та логічність застосування створеної нами моделі соціально-психологічного проектування.

2. Ефективність розвивальної взаємодії вчителя і учня визначається умовами конструювання освітнього процесу. Наявність паритетності, повноцінної комунікації, соціального контролю у класній групі значно підвищує вивільнення розумового, креативного та соціального потенціалу учасників освітньої організації. Так, кожен наступний етап експерименту визначається підвищенням

показників соціально-психологічного клімату, збільшенням коефіцієнта реалізації розвивального потенціалу інноваційних оргформ. Відтак новостворені обставини освітнього проектування значно підвищують ефективність нетрадиційного навчального процесу, конструюючи позитивні психосоціальні умови перебування учасників паритетних взаємин кожного ситуативного моменту.

3. Ефективність реалізації новостворених психологічних проектів визначається повнотою виконання умов на кожному етапі експерименту та задіянням наявних потенцій соціальної організації. Реформацію установлені освітньої моделі доцільно розпочинати із формальної перебудови (створення оргмоделі, оргмодуля), що спричинює видозміну у полімотивації та оргпросторі. В подальшому трансформації підлягає внутрішня оргсхема (оргметод, оргспосіб, оргзасіб), задіюючи аспекти інформаційного, ділового та психологічного обмінів.

1. *Бригадир М.* Система механізмів, параметрів і критеріїв наукового проектування освітнього процесу як цілісної оргструктури // Психологія і суспільство. – 2001. – № 1. – С. 139–149.

2. *Гуменюк О.Є.* Модульно-розвивальне навчання: соціально-психологічний аспект. – К.: Школяр, 1998. – 112 с.

3. *Гуменюк О.* Самотворення Я-концепції за модульно-розвивальної оргсистеми // Психологія і суспільство. – 2001. – №2. – С. 33–76.

4. *Закс Л.* Статистическое оценивание / Пер. с нем. – М.: Статистика, 1976. – 598 с.

5. *Занковський А.Н.* Организационная психология: Учеб. пособие. – М.: Флинта: МПСИ, 2000. – 648 с.

6. *Коберник О.* Проективна педагогіка і національна школа // Шлях освіти. – 2000. – №1. – С. 7–11.

7. *Кримський С.Б.* Проективна наука постіндустріального суспільства // Пульсар. – 1998. – №1. – С. 49–54.

8. *Кудрявцев В.Т.* Психология развития человека. Основание культурно-исторического подхода. Ч.1. – Рига: Эксперимент, 1999. – 160 с.

9. *Пінчук В.* Інноваційні процеси – підґрунтя проектування нових освітніх технологій // Освіта і управління. – 1998. – Т. 2, № 3. – С. 89–97.

10. *Фурман А.В., Гуменюк О.Є.* Міні-модуль у навчанні: складники обґрунтування // Педагогіка і психологія. – 1998. – №2. – С.96–107.

11. *Фурман А., Семенюк Т.* Науково-методична експертиза граф-схем навчальних курсів загальноосвітньої школи // Освіта і управління. – 1998. – Т.2, №3. – С. 98–109.

12. *Фурман А.В.* Психокультура української ментальності. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. – 132 с.

13. *Фурман А.В.* Соціально-психологічна експертиза модульно-розвивальних занять у школі. – К.: Правда Ярославичів, 1999. – 56 с.

14. *Фурман А.В.* Теорія і практика проектування соціально-культурного змісту навчальних модулів // Рідна школа. – 1998. – № 10. – С. 11–22.

15. *Фурман А.* Українська ментальність та її культурно-психологічні координати // Психологія і суспільство. – 2001. – №1. – С. 9–73.

16. *Щедровицький Г.П.* Избранные труды. – М.: Шк. культ. полит., 1995. – 760 с.

17. *Smircich I.* Concepts of culture and organizational analysis // Administrative Science Quarterly. – Vol. 28. – 1983. – P. 339–358.

18. *Schein E. H.* The Role of the Founder in Creating Organizational Culture // Organizational Dynamics. – Summer. – 1983. – P. 21–24.

Надійшла до редакції 15.05.2002.