


УДК 378.147.091.31

 <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2024.19>**Малгожата Камінська** <https://orcid.org/0000-0003-1768-021X>

проректор зі студентських питань,

декан Коледжу педагогіки та фізичного виховання

Вищої школи імені Павла Влодковича в Плоцьку,

професор, доктор хабілітований,

вул. Килинського, 12, м. Плоцьк, Республіка Польща, 09-402

malgorzata.kaminska@wlodkowic.pl

Соціальний потенціал вчителів у професійному середовищі

У статті представлено результати дослідження проблеми соціального потенціалу вчителів у професійному середовищі. Під соціальним потенціалом ми розуміємо нематеріальні ресурси: вподобання, довіра, норми спілкування та особисті зв'язки між вчителями, які уможливають співпрацю й обмін знаннями між ними.

З'ясовано, що у системі освіти в сучасних умовах формування нового інформаційного суспільства зростає роль і значення соціального потенціалу вчителя. Тому праця сучасного педагога відбувається в контексті очікувань, які покладає на нього суспільство. Під час нашого дослідження було використано теорію соціального капіталу, яка вже певний час функціонує в економіці та політиці, а також у соціальних науках. Виокремлено чотири основні змінні, які визначають соціальний потенціал учителів: участь та взаємодія, міжособистісні стосунки й комунікація, довіра та надійність, взаємність і лояльність. Результати дослідження засвідчують, що респонденти поділяються на дві групи. Перша — це вчителі, які у своїх оцінках створюють позитивний образ власного соціального потенціалу, особливо у випадках їхньої участі, залучення та взаємодії у професійному середовищі. Друга група — вчителі з більш скептичним та амбівалентним ставленням. Це особливо помітно у процесах взаємодії та лояльності, стосунків і спілкування. Вчителі не ставлять собі за мету негативно оцінювати власне оточення. Можливо, вони не помічають або не хочуть помічати незручних, складних та конфліктних ситуацій. Тому можна припустити, що це є підтвердженням феномену фасадності та поверховості поведінки й стосунків серед вчителів, прагненням зберегти безпечний status quo.

Ключові слова: взаємність та лояльність, вчителі, довіра та авторитет, соціальний потенціал, стосунки та міжособистісне спілкування, участь і

взаємодія.

© Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, 2024

© Камінська М., 2024

Вступ. Сучасний стан глобальних тенденцій розвитку систем освіти в європейських країнах підкреслює «першочергову важливість сталого розвитку, який полягає в тому, щоб задовольняти потреби сьогодення, не ставлячи під загрозу можливість майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби у розвитку соціального потенціалу». Таким чином, соціальний потенціал особистості, а отже і вчителя, — це здатність бачити взаємозв'язки і взаємозалежності між природою, суспільством й економікою. Інакше кажучи, це особистість, яка здатна розвивати систему зовнішніх і внутрішніх перспектив, а це, своєю чергою, стає головною умовою розвитку сталої особистості. Наприклад, прагнення Європейського Союзу стати «найбільш конкурентоспроможною і динамічною економікою, заснованою на знаннях, здатною до сталого економічного зростання з більшою кількістю і якістю робочих місць і більшою соціальною згуртованістю» (European Commission Directorate-General for Education and Culture, 2004) свідчить про важливість розвитку соціального потенціалу та демонструє важливість розвитку системи зовнішніх і внутрішніх перспектив для розвитку людських інституцій, суспільства й людства, адже чим різноманітніші окремі особистості, тим мудріше суспільство в цілому, де кожен несе відповідальність за світ та історію, *власну унікальну долю, долю природи й культури* (Zascerinska, 2010).

Сучасний вчитель функціонує в рамках соціальної реальності й водночас є її співтворцем. Соціальне буття педагога охоплює також конкретні образи її суспільства та його визначення, оскільки людина є цілісним елементом реальності, в якій вона живе, бере участь, розвивається і шукає сенс свого життя. З огляду на зайняття вчителя власного місця в суспільстві, соціальній структурі, що характеризується мережею складних, багатогранних і багаторівневих умов, правомірно звернутися до теоретичних посилань, інтерпретацій та

реінтерпретацій функціонування суспільства в цілому (Gaweł-Luty, 2021).

У своїй розвідці ми використовуємо погляди Ф. Фукуями та Р. Патнем, які мають рацію щодо важливості соціального капіталу. Дослідження цих науковців мають серйозні наслідки для зусиль, скерованих на сприяння процвітання та демократії в суспільстві. Зрештою, їхні розвідки показують, що демократію не можна легко побудувати зверху до низу, а навпаки, її потрібно будувати за допомогою соціального капіталу, особливо довіри (Quigley, 1996). І саме завдяки вивченню можливостей соціального потенціалу вчителів у професійному середовищі можна, на нашу думку, досягти покращення якості освіти.

У галузі освіти в сучасних умовах формування нового інформаційного суспільства зростає роль і значення соціального потенціалу вчителя у становленні нової фази розвитку системи освіти, що вимагає високого рівня професійних компетентностей та кваліфікації, культури, творчих здібностей, креативності тощо. Праця сучасного педагога відбувається в контексті очікувань, які покладає на нього суспільство. Однак його позиція в соціальній ієрархії не є однозначною. Суспільство очікує від вчителів більшого, ніж просто виконання вимог новочасного світу. Сьогодні потрібен педагог, який відповідає за освітній процес, підтримує розвиток дитини, створює сприятливий освітній клімат, шукає найкращі засоби взаємодії, співпрацює з сім'єю та оточенням і постійно здобуває нові кваліфікації та компетенції, розвиває професійні компетентності (Paprotna, 2001).

Метою дослідження було описати та проаналізувати стан соціального потенціалу вчителів у їхньому професійному середовищі з урахуванням визначених змінних, а також перевірити взаємозв'язки між визначеними змінними.

Методологія дослідження. У ході проведення дослідження нами використано теоретичні методи, такі як аналіз літератури для побудови теоретичних основ дослідження та розробки концепції, а також емпіричні: метод збору даних — діагностичного опитування та метод рейтингової шкали Лайкерта, методи обробки результатів опитування й аналіз відповідей 307

педагогів. Дослідження проводилося нами в чотирьох районах Мазовецького воєводства Республіки Польща: Плоцькому гродському, Плоцькому земському, Серпецькому та Вишківському. Вибірка складалася з участі 307 педагогів, які працюють у дитячих садках і школах різних типів. Вибірка була випадковою. Загалом опитування було проведено у 38 навчальних закладах Республіки Польща.

Результати дослідження. Проблема соціального потенціалу вчителів є складною соціально-педагогічною категорією, вивченню якої на сьогодні, на жаль, приділено досить мало уваги. Водночас складність дослідження цього феномену зумовлюється тим, що соціальний потенціал вчителів можна розглядати як утворення, що формується на різних рівнях, змінюючи при цьому своє змістове наповнення та структуру (Коленда, Н. В., 2014). Існує багато різних наукових поглядів для обговорення фундаментальних проблем сучасної освіти. Звертаючись до вивчення категорії соціального потенціалу, хотілося б звернути увагу на питання про його стан і можливості розвитку в освітньому середовищі. Тому в дослідженні було зроблено припущення про те, що соціальний потенціал учителів у професійному середовищі — це нематеріальні ресурси привітності, довіри, норм взаємності та особистих зв'язків між учителями, які уможливають співпрацю та обмін знаннями.

Концепція дослідження. Далі в статті ми подаємо скорочений опис емпіричного дослідження, у якому спробували пов'язати питання соціального капіталу з професійним середовищем вчителів. Віссю дослідження є такі виміри соціального потенціалу: участь та співпраця, міжособистісні стосунки й комунікація, довіра та авторитет, взаємність і лояльність.

На основі аналізу концепцій і теоретичних визначень було проаналізовано чотири змінні (виміри соціального потенціалу), визначені за допомогою індикаторів (*табл. 1*).

Виміри соціального потенціалу — операціоналізація змінних*

Виміри соціального потенціалу як основні змінні	Індикатори
1. Участь та взаємодія	Проактивність, цілеспрямованість, креативність, винахідливість, гнучкість, готовність до співпраці, незалежність
2. Відносини та міжособистісне спілкування	Комунікабельність, відкритість, дружелюбність, правдивість, дотримання слова, доброзичливість, повага, тривалість контактів, якість і частота контактів
3. Довіра та надійність	Визначеність, передбачуваність, відповідальність, надійність, ефективність, автентичність, безпека, досвід, компетентність
4. Взаємність і лояльність	Доброта, розуміння інших, налаштованість на вирішення проблем, готовність підтримати й допомогти, готовність ділитися знаннями, навичками та досвідом, емпатія

*Джерело: власна розробка.

Дослідження визначило такі проблеми:

Основні питання:

1. Яким є рівень соціальної спроможності вчителів у їхньому професійному середовищі?
2. Чи відрізняється і наскільки рівень соціального потенціалу вчителів залежно від статі та окремих параметрів соціально-професійного статусу опитаних вчителів?
3. Чи існує взаємозв'язок між різними вимірами соціального потенціалу вчителів?

Конкретні питання:

Щодо статусу змінних:

1. Який рівень участі та взаємодії вчителів у професійному середовищі?
2. Який рівень міжособистісних стосунків та комунікації між вчителями?

3. Який рівень довіри та авторитету серед вчителів?
4. Який рівень взаємності та лояльності серед вчителів?

Щодо зв'язків між змінними:

1. Чи є рівні участі та взаємодії вчителів суттєво диференційованими за параметрами соціально-професійного статусу респондентів?

2. Чи суттєво диференціюються рівні міжособистісних стосунків та комунікації серед вчителів за параметрами соціально-професійного статусу респондентів?

3. Чи суттєво різняться рівні довіри до вчителів залежно від параметрів соціально-професійного статусу респондентів?

4. Чи є рівні взаємності та лояльності серед вчителів суттєво диференційованими за параметрами соціально-професійного статусу респондентів?

5. Чи існує кореляція між різними вимірами соціального потенціалу серед опитаних вчителів?

У нашому дослідженні використано метод діагностичного опитування та метод рейтингової шкали Лайкерта. Було розроблено опитувальник — Шкала оцінки соціального потенціалу вчителів (SOPSN), що містить 40 тверджень, який респонденти заповнювали самостійно. Опитувані оцінювали свою згоду з кожним твердженням за 5-бальною шкалою (5 — цілком згоден, 4 — згоден, 3 — складно сказати, 2 — не згоден, 1 — абсолютно не згоден). На основі зібраного матеріалу результати для змінних були інтерпретовані відповідно до такого поділу на три рівні: 1. високий ($x > 75\%$ від максимального значення), 2. середній ($50\% < x \leq 75\%$ від максимального значення), 3. низький ($x \leq 50\%$ від максимального значення). Анкета також містила метрику у вигляді п'яти ознак, що характеризують окремі параметри соціально-професійного статусу респондентів: стать, тип закладу, місце роботи, рівень освіти, стаж роботи.

Проведене дослідження дає змогу дійти таких висновків. Загальний стан соціального потенціалу опитаних вчителів перебуває на середньому та

високому рівнях; оцінок на низькому рівні не виявлено (*табл. 2*). Спостерігалось переважання оцінок на середньому рівні, а отже і амбівалентних, які свідчать про те, що вчителі досить обережно ставляться до суджень про власний соціальний потенціал у професійному середовищі. Педагоги часто не хочуть висловлювати чіткі судження. Це може бути пов'язано з недостатньою розбірливістю та відсутністю рефлексії щодо взаємовідносин у групі вчителів і їхніх взаємовідносин. Це також може бути результатом поверхневих особистих стосунків і недостатнього міжособистісного спілкування. Про це також свідчать результати індивідуальних змінних, які представлені в наступному розділі. З іншого боку, така ж група вчителів (понад 45 %) позитивно оцінює власний соціальний потенціал. Високий рівень був відзначений за всіма досліджуваними змінними, але найбільш очевидним він є у вимірі «участь та взаємодія» — менше $\frac{3}{4}$ опитаних потрапляє у діапазон позитивних оцінок. Низький рівень також був виявлений за трьома змінними, хоча це відносно невеликий відсоток.

Таблиця 2

Рівень соціального потенціалу серед опитаних вчителів*

Рівень	Кількість респондентів	Інтерес
Високий	139	45,28
Середній	168	54,72
Низький	0	0,00
Всього	307	100

*Джерело: власне дослідження.

Аналіз результатів щодо стану окремих змінних засвідчив, що вчителі більш позитивно оцінили той вимір потенціалу, який є «безпечним» і не вимагає від них більш глибоких роздумів, ототожнення з представленою точкою зору, постійної ідентифікації. Прикладом є вимір «участь та взаємодія», який отримав високий бал менш ніж у $\frac{3}{4}$ респондентів. Низький рівень був мінімальним у результатах (*табл. 3*).

Таблиця 3

Рівень участі та взаємодії серед опитаних вчителів*

Рівень	Кількість респондентів	Інтерес
Високий	229	74,59
Середній	77	25,08
Низький	1	0,33
Всього	307	100

*Джерело: власне дослідження.

Що стосується «участі та співпраці», то вчителі зацікавлені в підготовці спільних шкільних заходів і спільній роботі в педагогічних колективах. Але одразу після цього вони мають сумніви щодо організації відкритих заходів для вчителів. Опитані позитивно ставляться до необхідності інновацій у школі та декларують дуже високий рівень мотивації до вивчення нового, але не дуже прагнуть змін у шкільному середовищі. Вони декларують готовність виходити за межі своїх обов'язків і шукати нові методи, виступають за самостійну роботу й складні завдання (табл. 4).

Таблиця 4

Участь та взаємодія — конкретні твердження в SOPSN*

Участь та взаємодія	Оцінка
1. Мені подобається працювати в команді викладачів	позитивний
2. Мені подобається готувати шкільні заходи разом з іншими вчителями	позитивний
3. Мені подобається вчитися новому	дуже позитивний
4. Мені подобаються зміни в моєму шкільному середовищі	амбівалентний
5. У школах потрібні інновації	позитивний
6. Я з радістю організую відкриті заходи для вчителів	амбівалентний
7. Я ініціюю різні заходи поза межами моїх основних обов'язків	позитивний
8. Я постійно шукаю нові способи освітньої діяльності	позитивний
9. Мені подобаються цікаві та складні завдання	позитивний
10. Мені подобається проявляти самостійність та ініціативу в роботі	позитивний

*Джерело: власне дослідження.

Це означає, що вчителі не є послідовними у своїх оцінках рівня участі та взаємодії. Результати, схоже, підтверджують існування феномену «спільноти

роздягальні» в їхньому професійному середовищі. Воно передбачає удавану участь і залученість, що забезпечується протягом тривалої запланованої діяльності. Співпраця народжується з потреби моменту. Необхідність виконати завдання, зазвичай поставлене зверху вниз, викликає мобілізацію сил і ресурсів. Відсутність довготривалих зобов'язань породжується відсутністю справжніх зв'язків і відносин, заснованих на довірі та авторитеті. І цей вимір («довіра та авторитет») у дослідженні виглядає набагато більш несприятливо (табл. 5).

Таблиця 5

Рівень довіри та авторитету серед опитаних вчителів*

Рівень	Кількість респондентів	Інтерес
Високий	65	21,17
Середній	240	78,18
Низький	2	0,65
Всього	307	100

*Джерело: власне дослідження.

«Довіра та авторитет» отримали найменше позитивних оцінок серед респондентів. Тут зафіксовано найбільший відсоток амбівалентних оцінок. Понад 78 % респондентів не змогло чітко визначити свою згоду чи незгоду з висловленими твердженнями. Понад $\frac{3}{4}$ респондентів має середній рівень довіри та надійності. Також був дуже низький відсоток вказівок на низький рівень (табл. 6).

Таблиця 6

Довіра та достовірність — конкретні твердження в SOPSN*

Довіра та надійність	Оцінка
1. Я заслуговую на довіру моїх колег	позитивний
2. Інші викладачі мені довіряють	амбівалентний
3. Я можу довіряти своїм однокласникам	амбівалентний
4. Я завжди зберігаю довірені мені таємниці	дуже позитивний
5. Зазвичай я беру участь у прийнятті рішень у школі	Амбівалентний / низький
6. Я відчуваю, що маю вплив на шкільні справи	амбівалентний
7. Я відчуваю відповідальність (підзвітність) за справи школи	позитивний
8. Зазвичай я ототожнюю себе з думками та поглядами інших викладачів	амбівалентний
9. Зазвичай інші вчителі погоджуються з моїми поглядами	амбівалентний

10. Я боюся критики з боку інших викладачів	амбівалентний
11. Для мене важливі інші вчителі	позитивний

*Джерело: власне дослідження.

Педагоги уникають чітких суджень, коли йдеться про авторитет інших вчителів та довіру до них, ототожнюючи себе з думками та поглядами колег. Вони не можуть визначити свої побоювання щодо отримання критичних думок від інших вчителів. Педагоги також нижче оцінюють своє відчуття власної активності та впливу на діяльність школи, хоча й декларують високе почуття відповідальності в цих питаннях. З іншого боку, вони впевнені в тому, що їм довіряють колеги, вважають, що їм можна довіряти, а також цінують і розраховують на думку інших вчителів. Низький відсоток позитивних оцінок у конкретних твердженнях свідчить про високий рівень амбівалентності в цьому вимірі.

Інші два виміри, «стосунки та комунікація» і «взаємність та лояльність», мають схожий рівень: більше половини респондентів отримало переважно середній бал (табл. 7 і 8). Відсоток низького рівня є незначним і спостерігається лише у вимірі «взаємність та лояльність».

Таблиця 7

Рівень стосунків та комунікації в групі опитаних вчителів*

Рівень	Кількість респондентів	Інтерес
Високий	137	44,63
Середній	170	55,37
Низький	0	0,00
Всього	307	100

*Джерело: власне дослідження.

У табл. 8. наведено результати оцінок у розгорнутих висловлюваннях за виміром «взаємовідносини та спілкування». Очевидно, що спостерігається високе прийняття власної роботи, несприйняття конфліктних ситуацій та прагнення до дружніх і прямих контактів з викладачами. Відчуття безпеки в професійному середовищі також є високим. У разі виникнення конфліктів

вчителі намагаються не переносити наслідки останніх на особистість. У школі вони схильні обмежувати контакти одними й тими самими людьми. Шкільні контакти відображаються на соціальних, позашкільних та непрофесійних стосунках. Аналіз балів за шкалою засвідчує, що вчителі підтримують контакти з колегами і після школи. Однак ці стосунки не гарантують формування дружби й тривалих особистих зв'язків. Це також підтверджує спостереження, що вчителі схильні змінювати коло людей зі школи, з якими вони товаришують. Можна дійти висновку про те, що респонденти хотіли б досягти ефекту дружніх контактів і гарного спілкування з іншими вчителями, зустрічаються з ними після уроків, але не надають особливого значення неформальним зустрічам після занять. Також не спостерігається тенденції до особливого переживання розбіжностей та конфліктних ситуацій. Отже, стосунки вчителів у безпосередньому професійному середовищі можна вважати поверхневими і не дуже конструктивними, такими, що не створюють міцних міжособистісних зв'язків та емоційної близькості.

Таблиця 8

Взаємовідносини та комунікація — конкретні твердження в SOPSN*

Відносини та спілкування	Оцінка
1. Зазвичай я уникаю конфліктів з колегами по роботі	дуже позитивний
2. Конфлікти з іншими вчителями негативно впливають на моє особисте життя	негативний
3. Я прагну до дружніх і прямих контактів з викладачами	дуже позитивний
4. Мені комфортно серед викладачів	позитивний
5. У мене багато друзів серед викладачів	амбівалентний
6. Підтримую соціальні контакти з однокласниками	позитивний
7. Зазвичай я підтримую професійні контакти з тими самими викладачами	позитивний
8. Я рідко змінюю коло своїх шкільних друзів	амбівалентний
9. Мені подобається моя робота, я не хочу її змінювати	дуже позитивний

*Джерело: власне дослідження.

Амбівалентність, що переважає у питанні дружби та міжособистісних

зв'язків, стосується і виміру «взаємність та лояльність». Однак кожен п'ятий респондент був більш схильний давати позитивні оцінки таким якостям, як доброзичливість, налаштованість на вирішення проблем, готовність підтримати і допомогти, готовність ділитися знаннями, навичками і досвідом, що зумовлює високий потенційний рівень оцінки в цій групі опитаних вчителів за показником «взаємність та лояльність». Водночас було зафіксовано незначну кількість негативних оцінок, тобто низький рівень потенціалу (табл. 9).

Таблиця 9

Рівень взаємності та лояльності серед опитаних вчителів*

Рівень	Кількість респондентів	Інтерес
Високий	127	41,37
Середній	178	57,98
Низький	2	0,65
Всього	307	100

*Джерело: власне дослідження

Високі та дуже високі оцінки отримали особисті відчуття опитаних вчителів щодо таких диспозицій, як очікування та надання взаємної допомоги, збереження лояльності з боку респондентів, а також доброта й сердечність, спрямовані на досягнення та успіх інших. З іншого боку, більше невизначених оцінок набрали твердження, які вказують на те, що вчителі можуть розраховувати на допомогу від колег, але зазвичай не звертаються по неї, коли виникають труднощі чи проблеми. Вони також рідко знаходять довірених осіб серед вчителів, які співпрацюють з ними, яким можна було б розповісти про свої професійні, не кажучи вже про особисті проблеми. У цьому випадку було зафіксовано найбільше негативних оцінок.

Помітно вищий відсоток амбівалентного ставлення до визнаних норм «бути кращим». Це може свідчити про приховане бажання конкурувати в цій групі опитаних вчителів (табл. 10).

Взаємність та лояльність — конкретні твердження в SOPSN*

Взаємність і лояльність		Оцінка
1.	Якщо у мене виникають проблеми, я звертаюся по допомогу до інших викладачів	амбівалентний
2.	Я розповідаю іншим вчителям про свої професійні проблеми	амбівалентний
3.	Я розповідаю іншим вчителям про свої особисті проблеми	негативний
4.	Я подобаюся іншим вчителям	амбівалентний
5.	Я можу розраховувати на допомогу та підтримку інших викладачів	позитивний
6.	Я готовий (готова) допомагати та наставляти інших вчителів	дуже позитивний
7.	Я лояльний (лояльна) до інших вчителів	дуже позитивний
8.	Я вітаю досягнення та успіхи інших вчителів	позитивний
9.	Я хочу бути кращим (кращою) за інших вчителів	амбівалентний
10.	Я відчуваю себе кращим (кращою) за інших вчителів	амбівалентний

*Джерело: власне дослідження.

З точки зору професійного статусу та статі опитаних вчителів не було виявлено статистично значущих відмінностей у розподілах більшості залежних змінних й розподілах незалежних змінних — параметрів соціально-професійного статусу респондентів. Лише у разі змінної «стосунки та спілкування» було виявлено статистично значущу (на рівні значущості 0,05) різницю в розподілах за типом закладу та освітнім рівнем респондентів (табл. 11 і 12).

Таблиця 11

**Рівень взаємовідносин та комунікації
між опитаними вчителями залежно від типу закладу***

Рівень відносин та комунікації	Тип закладу							
	Дитячий садок		Початкова школа		Середня школа		Середня школа	
	Цифри	Інтерес	Цифри	Інтерес	Цифри	Інтерес	Цифри	Інтерес
Високий	18	45,00	52	39,39	28	40,58	39	59,09
Середній	22	55,00	80	60,61	41	59,42	27	40,91
Всього	40	100	132	100	69	100	66	100

$$\chi^2_{\text{emp}} = 8.180 > \chi^2_{\alpha=0.05 \text{ df } 3} = 7.815$$

*Джерело: власне дослідження.

У загальноосвітніх закладах переважав високий рівень стосунків та спілкування між вчителями. В усіх інших типах — середній. Вчителі гімназій більш схильні уникати конфліктів з колегами. І частіше ці конфлікти пов'язані з неприємними переживаннями, що впливають на їхнє особисте життя. Вони орієнтовані на тісний контакт з учнями, відкрите спілкування і більш схильні до формування дружніх стосунків з ними. Можливо, цьому сприяє специфіка середньої школи, контакт з учнями, які вступають у доросле життя і, як наслідок, різноманітність шкільних проблем як дидактичних, так і виховних. Можливо, це більше зближує вчителів, сприяє згуртуванню контактів і зміцненню особистих зв'язків.

Таблиця 12

**Рівень стосунків та комунікації
між опитаними вчителями залежно від рівня освіти***

Рівень відносин і спілкування	Рівень освіти					
	Вища докторантура		Ступінь магістра		Вища професійна	
	Цифри	Інтерес	Цифри	Інтерес	Цифри	Інтерес
Високий	3	75,00	116	42,03	18	66,67
Середній	1	25,00	160	57,97	9	33,33
Всього	4	100	276	100	27	100

$$\chi^2_{\text{emp}} = 7.119 > \chi^2_{\alpha=0.05 \text{ df } 2} = 5.991$$

*Джерело: власне дослідження.

Вчителі з науковим ступенем доктора наук та вищою професійною освітою також декларують у своїх оцінках вищий рівень взаємовідносин і комунікації. Імовірно, причиною такого результату є своєрідна «усамітненість» цих груп викладачів серед переважаючого натовпу педагогів з магістерськими ступенями в закладах освіти. Очевидно, вони більше дбають про добрі стосунки всередині

педагогічної спільноти, тому й оцінки згоди з наведеними твердженнями у них трапляються частіше.

Досить цікавим є той факт, що місце роботи вчителів не спричиняє суттєвих змін у розподілі оцінок рівня соціального потенціалу та його окремих вимірів. Педагоги, які працюють у сільській місцевості та невеликому місті чи великій агломерації, оцінюють всі виміри однаково. Здавалося б, чим просторово та демографічно меншим є середовище, тим, наприклад, дещо краще має бути оцінений вимір довіри й надійності або взаємовідносини та комунікація між вчителями.

Кореляційний аналіз, вимірний за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона, засвідчив помірну кореляцію (значущий зв'язок) (Nowaczyk, 1985, р. 107) між такими змінними:

- 1) участь та взаємодія, довіра та авторитет ($\eta_{yx} = 0,555$);
- 2) довіра та авторитет, стосунки та спілкування ($\eta_{yx} = 0,451$);
- 3) взаємність і лояльність та відносини і спілкування ($\eta_{yx} = 0,510$);
- 4) взаємність і лояльність та довіра і надійність ($\eta_{yx} = 0,493$).

Зв'язок між рівнем участі та взаємодії і рівнем довіри та надійності підтверджує тезу про вплив довіри на групову співпрацю. Довіра посилює ефекти співпраці, підвищує ефективність й активізує членів колективу. Вона викликає відчуття безпеки в групі та суб'єктності у відносинах. Однак результати змінних стану свідчать про те, що рівень довіри та надійності серед вчителів не є високим. Отже, можна дійти висновку про те, що в цій ситуації підтверджується припущення про пропорційно високий рівень участі та співпраці серед частини опитаних вчителів. Високий рівень участі та співпраці не завжди відповідає високому рівню взаємної довіри.

Взаємозв'язок між рівнем довіри та надійності і рівнем стосунків та спілкування також підтверджує тезу про те, що дружні стосунки, відкрите спілкування та часті, тісні контакти мають йти пліч-о-пліч з відчуттям міжособистісної впевненості й захищеності. З іншого боку, аналіз результатів стану обох змінних дає змогу дійти висновку про те, що вчителі не в змозі

повною мірою використати потенціал взаємин і спілкування для побудови довіри одне до одного й перетворення її на стійкі результати спільної роботи. Не надаючи значення створенню міжособистісних зв'язків у власному професійному середовищі, більше половини респондентів тут підтверджує високу поверховість контактів, які не приводять до консолідації почуття спільної дії.

Обидві описані вище змінні («стосунки та спілкування» і «довіра та надійність») пов'язані зі взаємністю та лояльністю в особистих контактах учителів. Переважаюча амбівалентність в оцінці рівня цих вимірів соціального потенціалу свідчить про те, що вчителів не завжди пов'язують дружні контакти, міжособистісні зв'язки й почуття довіри з визнаними нормами та готовністю підтримувати й допомагати одне одному. Таким чином, виявляється слабкість вимірів взаємності та лояльності педагогів. Вчителі, яким ми довіряємо, які є надійними для нас і ми маємо з ними близькі стосунки, не завжди демонструють готовність допомагати й ділитися інформацією та досвідом зі свого боку.

Висновки. Результати дослідження соціального потенціалу в групі опитаних вчителів свідчать про дефіцит у вимірі довіри та надійності. Переважно це стосується побудови спільнот, заснованих на міцних особистих зв'язках. Вчителі схильні до інтенсивної співпраці задля досягнення передусім робочих цілей. Це прагнення увічнює тип особистих стосунків у цілеспрямованих спільнотах, заснованих на матеріальних зв'язках (Pilch, 1995). Неформальність відносин не сприяє побудові довіри, а радше наближає ці стосунки до моделі дії, орієнтованої на досягнення особистих, а не колективних цілей. Амбівалентність і невизначеність проявляється в тому, що, з одного боку, респонденти прагнуть прийняття і визнання з боку інших вчителів, розраховують на допомогу і підтримку, але водночас не декларують значних дій для розвитку і зміцнення тісних особистих контактів. Таким чином, тут можна побачити появу колективних дій і прояв феномену автономізації та індивідуалізму. Також помітний феномен більшої дистанційованості та невпевненості у поведінці колег, ніж у власній поведінці та рішеннях. Це тенденція, яка визначає поведінку

більшості поляків. Загальнонаціональні опитування засвідчують, що дорослі поляки найбільше довіряють своїм найближчим членам сім'ї, друзям, далеким родичам і колегам по роботі. Хоча в оцінці рівня довіри до родичів, знайомих і колег переважають помірковані оцінки (скоріше довіряю) (Boguszewski, 2010).

У дослідженні простежується поділ на дві групи вчителів. Перша — це педагоги, які у своїх оцінках створюють позитивний образ власного соціального потенціалу, особливо коли йдеться про участь, залучення та співпрацю. Друга група — вчителі з більш скептичним та амбівалентним ставленням. Це особливо помітно у вимірах взаємності та лояльності, стосунків і комунікації. Вчителі не ставлять собі за мету негативно оцінювати власне оточення. Можливо, вони не помічають або не хочуть помічати незручних, складних, конфліктних питань. Тому можна припустити, що це є підтвердженням феномену фасадності та поверховості поведінки і стосунків серед вчителів, прагнення зберегти безпечний *status quo*.

До наших подальших досліджень відносимо вивчення соціального потенціалу вчителів для створення позитивного іміджу професійного середовища в майбутньому. Такі дослідження дадуть змогу висвітлити соціально-професійну групу вчителів з точки зору їхнього потенціалу та потреб з погляду поведінки й диспозицій, які відіграють важливу роль у їхній повсякденній роботі, але також опосередковано сприяють формуванню громадянського суспільства. Вважаємо, що такі наукові пошуки спонукають до рефлексії в контексті як поточних, так і майбутніх програм педагогічної освіти й підготовки до професії, розвитку важливих аспектів культури праці в педагогічних колективах.

Список використаних джерел

- Коленда Н. В. Соціальний потенціал: рівні, типи, складові. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2014. Вип. 2. URL: <http://global-national.in.ua/archive/2-2014/197.pdf>. (дата звернення:10.01.2024).
- Boguszewski R. Zaufanie społeczne. Komunikat z badań. CBOS, Warszawa, 2010. S. 4. URL: www.cbos.pl. (дата звернення:10.01.2024).
- Edukacja i społeczeństwo obywatelskie — perspektywa interdyscyplinarna red. M. Kamińska, L. Tomaszewska, Wydawnictwo PWSZ, Płock, 2013. 372 s.
- European Commission Directorate-General for Education and Culture. Implementation of “Education and Training 2010” Work Programme. Working Group A “Improving the Education of Teachers and Trainers”. Progress Report September 2004. P. 1–53.
- Gawęł-Luty E. Nauczyciel wobec współczesnej rzeczywistości społecznej. *Edukacja w Dialogu i Perspektywie*. 302 s. DOI: <https://doi.org/10.15290/nwwre.2021.02>.
- Nowaczyk Cz. Podstawy metod statystycznych dla pedagogów. PWN, Warszawa, 1985. 283 s.
- Paprotna G. Wybrane konteksty funkcjonowania społeczno-zawodowego nauczyciela przedszkola. *VARIA. EETP*. 2021. Vol. 16, 4 (62). DOI: <https://doi.org/10.35765/eetp.2021.1662.09>
- Pilch T. Środowisko lokalne — struktura, funkcje, przemiany, T. Pilch, I. Lepalczyk (red.). *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie, „Żak”*, Warszawa, 1995. 157 s.
- Quigley K. F.F. Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity, *Elsevier Advanced Technology Publications*. ORBIS. 1996. Vol. 40, Is. 2. URL: <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA18338858&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=00304387&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E34528262&aty=open-web-entry>. (дата звернення: 10.01.2024).
- Zascerinska J. Professional Environment for Teacher Professional Development. Conference: 5th International scientific conference Theory for Practice in the Education of Contemporary Society. 2010. URL: <https://www.researchgate.net/publication/215969570> Professional Environment for Teacher Professional Development. (дата звернення: 10.01.2024).

References

- Kolenda, N., V. (2014). Social potential: levels, types, components, *Global and national problems of economy*, 2. URL: <http://global-national.in.ua/archive/2-2014/197.pdf>. (access date: 10/01/2024). (ukr)
- Boguszewski, R., (2010). Public trust. Research Communication, CBOS, Warsaw 2010, p. 4, www.cbos.pl. (access date: 10/01/2024). (pol)
- Education and civil society — an interdisciplinary perspective (2013) ed. by M. Kaminska, L. Tomaszewska, PWSZ Publishing House, Płock. (pol).
- European Commission Directorate-General for Education and Culture. (2004) *Implementation of “Education and Training 2010” Work Programme. Working Group A “Improving the Education of Teachers and Trainers”*. Progress Report September. (eng).
- Gawęł-Luty, E. (2021). The teacher in the face of contemporary social reality, *Education in*

- Dialogue and Perspective. <https://doi.org/10.15290/nwwre.2021.02>.
- Nowaczyk, Cz. (1985) Fundamentals of statistic methods for pedagogues, PWN, Warsaw. (pol).
- Paprotna, G. (2021). Selected contexts of socio-professional functioning of a kindergarten teacher, *VARIA, EETP*. 16, 4 (62). DOI: <https://doi.org/10.35765/eetp.2021.1662.09/>. (pol).
- Pilch, T. (1995). Local environment — structure, functions, transformations, T. Pilch, I. Lepalczyk (eds.), *Pedagogika społeczna. Man in a changing world*, "Żak", Warsaw. (pol).
- Quigley, K. (1996). Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity, *Elsevier Advanced Technology Publications*. ORBIS, 40, 2, URL: <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA18338858&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=00304387&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E34528262&aty=open-web-entry>. (access date: 10/01/2024). (eng)
- Zascerinska, J. (2010). Professional Environment for Teacher Professional Development. Conference: 5th International scientific conference Theory for Practice in the Education of Contemporary Society. URL: https://www.researchgate.net/publication/215969570_Professional_Environment_for_Teacher_Professional_Development. (access date: 10/01/2024). (eng)

Małgorzata Kamińska, <https://orcid.org/0000-0003-1768-021X>, prof. SWPW dr hab., vice-rector for student affairs, dean of the College of Pedagogy and Physical Education of the Pavel Vlodkovich Higher School in Plotsk, Św. Kylińskoho, 12, Płock, Rzeczpospolita Polska, 09-402, malgorzata.kaminska@wlochkowic.pl

Social Potential of Teachers in the Professional Environment

The article presents the results of a study on the social potential of teachers in a professional environment. Social potential was understood as intangible resources of commitment, trust, norms of reciprocity and networks of personal connections among teachers that enable cooperation and exchange of knowledge. The research concept was based on the theory of social capital, which has been popular for some time in economics and politics, but also in the social sciences.

It is clarified that in the education system in the current conditions of formation of a new information society, the role and importance of the teacher's social potential is increasing. Therefore, the work of a modern teacher takes place in the context of the expectations that society places on him or her. The study distinguished four main variables: participation and cooperation, interpersonal relationships and communication, trust and credibility, reciprocity and loyalty. The results reveal the division of the respondents into two groups. The first of them are teachers who, in their assessments, create a positive image of their own social potential, especially in the

case of participation, involvement and cooperation. The second group are teachers who are more skeptical and ambivalent. This is especially visible in the dimensions of reciprocity and loyalty as well as relationships and communication. Teachers do not strive to evaluate their own environment negatively. Perhaps they do not notice or do not want to notice uncomfortable, difficult or conflicting issues. It can therefore be assumed that this is a confirmation of the façade and superficiality of behavior and relationships among teachers, and the desire to maintain a safe status quo.

Keywords: *reciprocity and loyalty; teachers; trust and authority; social potential; relationships and interpersonal communication; participation and interaction.*

*Стаття надійшла до редакції: 18.01.2024 р.
Прийнято до друку: 21.03.2024 р.*