

Теория коллектива А.С. Макаренко в работе современных воспитательных систем

Т.Г. Сумина,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры профессиональной педагогики и психологии ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»

А.С. Белопашенцева,

студентка ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»

Е.О. Лосинская,

студентка ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург, Россия

Личность человека развивается в общении, во взаимодействии со сверстниками, в совместном решении социально-значимых задач. Поиск социально значимых целей связан с формированием системы ценностей. Если в учебной группе есть общее в ценностных ориентациях учащихся, поиск социально значимых целей осуществляется результативнее. Новую систему воспитательной работы, направленную на решение задач воспитания человека и гражданина, с опорой на индивидуальность ребёнка и социальный живой организм — коллектив, разработал А.С. Макаренко. Это был новый шаг в развитии теории и практики воспитания. Актуальность этого подхода остаётся и сегодня.

• личность • индивидуальность • коллектив
• социально-значимые задачи • социальный гуманизм • ценностные ориентации

Работа Антона Семёновича Макаренко в колонии имени А.М. Горького и в коммуне имени Ф.Э. Дзержинского сыграла важную роль в формировании его педагогического опыта. Это была работа по воспитанию несовершеннолетних правонарушителей. В результате его педагогической деятельности общество Советского Союза получило замечательных граждан, честных и добропорядочных.

Осуществляя воспитательную работу, педагог А.С. Макаренко прилагал немало усилий, для того чтобы и каждый из воспитанников, и окружающие их взрослые, и общественность поняли, что эти ребята, несовершеннолетние правонарушители, нуждаются в уважении, любви и доверии. Самым трудным было доказать то, что они ничем не отличаются от обычных подростков. В работе с этими ребятами нужны были такие методы, которые пробудили бы в каждом из них осознание

своих возможностей, стремление чего-нибудь достигнуть в жизни. Для воспитания в человеке лучших качеств, Макаренко использовал важнейший принцип его воспитательной работы — социальный гуманизм.

В предисловии к изданию сборника трудов А.С. Макаренко «Школа жизни, труда, воспитания» известные исследователи-макаренковеды Е.Ю. Илалдинова и А.А. Фролов отмечают, что педагогика А.С. Макаренко — это «не просто «педагогика школы», «детская», а педагогика социальная. Она стремится учесть, развить и в определённой системе представить воспитательно-образовательные факторы, действующие во всех сферах жизни общества. Жизнедеятельность молодого поколения, его воспитания и образования она связывает с общими тенденциями социально-экономического, гуманитарного развития [3, с. 13]. Действительно, изучая наследие А.С. Макаренко, мы с благодарностью отмечаем социальные аспекты его педагогической деятельности преломленные через призму гуманистического отношения к человеку.

Воспитывая ребят с изломанными судьбами, Антон Семёнович Макаренко старался в каждом из них уважать личность. Однако важнейшей задачей было создание такой социально-психологической общности сверстников, в которой осуществлялось бы воспитание и самовоспитание, в которой бы достигались социально значимые цели. Для решения этой задачи педагог А.С. Макаренко разработал теорию коллектива. Он писал: «Коллектив — это социальная общность людей, объединённых на основе общественно значимых целей, общих ценностных ориентаций, совместной деятельности и общения» [2].

Усматривая в каждом воспитаннике индивидуальность, Антон Семёнович считал, что личность человека может развиваться только в общении, во взаимодействии со сверстниками, в совместном решении социально-значимых задач. Так родилась новая система воспитательной работы, направленная на решение задач воспитания человека и гражданина. Это был новый шаг в развитии теории и практики воспитания.

Основная идея системы воспитания А.С. Макаренко заключалась в том, что «воспитание человека происходит в коллективе и через те взаимодействия, в которые включается человек в коллективной деятельности» [3]. Конечно же, общность людей не сразу превращается в коллектив. Чтобы стать коллективом, группа должна пройти путь качественных изменений. На пути преобразований группы в коллектив А.С. Макаренко выделяет несколько этапов, в процессе которых происходит и первоначальное сплочение членов коллектива, и развитие самоорганизации, и появление устойчивости взглядов, суждений, требовательности к самим себе. Однако завершающая стадия в развитии коллектива характеризуется тем, что процесс воспитания переходит в самовоспитание.

Таким образом, основная функция, которую выполняет коллектив, — воспитывающая. Решая задачи достижения социально значимых целей, члены коллектива включаются в деятельность, которая позволяет создать условия для самоактуализации личности.

Важнейшее условие для создания коллектива — организация совместной деятельности по достижению общественно значимых целей с опорой на общие ценностные ориентации. Кроме того, поиск социально значимых целей

связан с формированием системы ценностей. Если в учебной группе есть общее в ценностных ориентациях обучающихся, поиск социально значимых целей осуществляется результативнее.

Коллектив — это необычная общность сверстников. «Нельзя представить себе коллектив, — писал А.С. Макаренко, — если взять попросту сумму отдельных лиц. Коллектив — это социальный живой организм, который потому и организм, что имеет органы, что там есть полномочия, ответственность, соотношение частей, взаимозависимость, а если этого нет, то нет и коллектива, а есть просто толпа или сборище» [2, с. 298]. Именно то, что коллектив рассматривается как «социальный живой организм», позволяет педагогу Макаренко находить средства для формирования и развития у воспитанников умений, обеспечивающих их социальное становление.

Как отмечает Л.И. Гриценко, «в воспитании Макаренко существовало единство педагогических средств для развития у воспитанников умений, позволяющих осознанно строить свою жизнедеятельность, таких как постановка целей, свободный выбор, планирование, рефлексия и пр. (деятельностный подход) с одной стороны, и средств, обеспечивающих выработку автоматизированных навыков поведения (поведенческий подход), — с другой» [1, с. 8].

В современный период в образовательных организациях, в которых обучаются подростки и молодежь (в основном — среднее профессиональное и высшее образование), а также на предприятиях функционирует такая общность людей, как команда.

Рассмотрим основные функции и свойства команды как общности людей.

Команда — это группа людей, объединенных достижением общей цели, во многом соответствующей личным целям каждого.

С.С. Фролов выделяет признаки команды [4]. Рассмотрим их:

- команда состоит из двух человек или более;
- члены команды в соответствии с отведенной им ролью участвуют в меру своей компетентности в совместном достижении поставленных целей;
- команда имеет свои индивидуальные качества, отличающие её деятельность и поведение от других общностей людей; индивидуальные качества команды не совпадают с индивидуальными качествами её членов;
- для команды характерны сложившиеся связи как внутри команды, так и вне её — с другими командами и группами;
- команда имеет ясную, упорядоченную и экономичную структуру, ориентированную на достижение поставленных целей и выполнение задач;
- команда периодически анализирует свою деятельность и оценивает свою эффективность.

Большинство исследователей отмечают *четыре ключевых признака команды*: сотрудничество; неодинаковость задач, решаемых разными членами команды; ответственность за всю работу в целом; анализ того, что сделано.

Обычно цели, стоящие перед командой, не могут быть достигнуты отдельными её членами в силу существующих ограничений по времени и ресурсам, а также из-за невозможности овладеть одному члену команды всеми необходимыми знаниями и умениями. Данное положение наглядно подтвер-

ждают примеры спортивных команд и оркестров [4, с. 174.]. Можно утверждать, что выполнять проекты, требующие глубоких знаний, компетентности, предпочтительнее командой. Это позволяет распределить задачи между её членами, что даёт возможность, решить задачу в установленные жёсткие сроки.

На практике часто смешивают понятия «группы» и «команды». Между ними имеются весьма существенные различия. В команде происходит усиление синергетического эффекта. В малых социальных группах он присутствует, но проявляется незначительно. Кроме того, в командах в значительно большей форме проявляются внутренняя взаимоприязнность, сотрудничество, преданность, навыки межличностного общения, согласованность, доверие; легче разрешаются конфликты; проще находится консенсус [5, с. 723].

Имеются также существенные различия в понятиях «коллектива» и «команды». Коллектив — это социальная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретных задач, на основе общности целей, принципов, сотрудничества, сочетания индивидуальных и групповых интересов. При коллективной форме организации труда преобладает индивидуальная деятельность каждого человека, сотрудники далеко не всегда разделяют цели организации, не готовы принять коллективное решение. Коллективный труд основан на функционировании различных формальных и неформальных групп. Команда же представляет собой психологически и профессионально полноценный коллектив, в котором, как правило, *представлены различные роли*.

Члены команды способны взаимообучаться, дополнять друг друга; процесс

работы в команде даёт синергетический эффект в большинстве случаев, улучшает качество принимаемых решений и результаты труда. *Структура команды предполагает ограниченное число участников (7–9 человек) и четкое распределение ролей*.

Таким образом, работая в команде, человек оказывается в психологически и профессионально комфортных условиях. В обычных же коллективах индивид вынужден встраиваться в существующую структуру (пирамиду, матрицу и т.д.), в которой отведенная ему должность не всегда соответствует психологическим потребностям, даже если она адекватна профессиональным навыкам. В команде, напротив, у сотрудника есть возможность занять своё место и наиболее полно реализовать потенциал.

Рассматривая понятия «коллектив», «команда», мы не можем не отметить, что это понятия, имеющие и схожесть, и различия. Однако их характеристики, их развитие во времени во многом опираются на теорию коллектива.

Наши рассуждения позволяют сделать следующие выводы.

1. Теория коллектива является чрезвычайно важной составляющей педагогического наследия А.С. Макаренко, значимость которой для развития современного человека переоценить невозможно.
2. Воспитательные системы, работающие в организациях общего среднего, а также среднего профессионального и высшего образования, осуществляют большую работу по созданию педагогических условий для становления растущего человека в познании, для его социального и профессионального становления.

3. Для решения задач воспитания сегодня, как и почти сто лет назад, важнейшую роль может сыграть коллектив. Воспитательные системы современности работают над созданием и развитием коллектива, решая наитруднейшие задачи по формированию системы ценностных ориентаций у подростков и молодёжи.

4. Однако общность людей под названием «команда» является тоже чрезвычайно полезной для решения задач воспитания. К тому же, команда может быть меньше по численности, чем коллектив. Она может обладать достаточной мобильностью для решения как учебных задач, так и задач профессиональных. В коллективе может быть несколько команд, занимающихся разными проектами.

Какие бы мы ни решали задачи в воспитательной работе: реализация личностного и индивидуального подходов к обучению и воспитанию, обеспечение условий для самоактуализации личности, создание воспитывающей среды на основе формирования коллектива с оказанием поддержки развитию командной работы — теория

коллектива Антона Семёновича Макаренко по-прежнему является основой для решения самых актуальных задач воспитания.

Литература

1. Гриценко Л.И. Методологические подходы А.С. Макаренко как фактор развития современного образования // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. Humanities. — 2015. — Том 1. — № 4(4). — С. 314–322.
2. Макаренко А.С. Проблемы школьного советского воспитания // О воспитании детей в семье: Избранные педагогические сочинения / А.С. Макаренко / под ред. Е.Н. Медынского. — М.: Учпедгиз, 1955. — С. 197–311.
3. Макаренко А.С. Школа жизни, труда, воспитания: учебная книга по истории, теории и практике воспитания. Часть 1. Деловые и личные письма, статьи 1921–1928 гг. / Сост. А.А. Фролов, Е.Ю. Илалдинова. — Новгород, 2007. — 536 с.
4. Фролов С.С. Социология организаций: Учебник. — М.: Гардарики, 2001. — 384 с.
5. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: Учеб. пособие. — М.: Дело, 2003. — 944 с.