

ВИХОВАННЯ ОСОБИСТОСТІ В КОЛЕКТИВІ У ПЕДАГОГІЧНІЙ СИСТЕМІ А. С. МАКАРЕНКА

В. Д. ШИНКАРУК, декан гуманітарно-педагогічного факультету Національного університету біоресурсів і природокористування України

Анотація. У статті розглянуто педагогічну систему А.С.Макаренка щодо виховання особистості в колективі. Висвітлено ідеї видатного педагога у процесі перетворення групи вихованців у повноцінний колектив. Розкривається роль постановки цілей у формуванні колективу, педагогічних вимог, традицій колективу, органів самоврядування, відносин відповідальної залежності. Значна увага приділена опису методики паралельної педагогічної дії, та цілому ряду методів впливу на особистість у колективі, а саме методам вибуху, заохочення і покарання, перспективних ліній, громадської думки.

Ключові слова: педагогічна система А.С. Макаренка, виховання особистості в колективі, самоврядування, традиції, паралельна педагогічна дія, громадська думка, перспективні лінії

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах утвердження у сучасній школі принципів гуманістичної педагогіки, запровадження особистісно орієнтованих суб'єкт-суб'єктних підходів, індивідуалізації і диференціації навчання і виховання, спостерігається імпліцитна відмова від ідеї виховання особистості у колективі і через колектив. Педагогічній науці відомі ті соціально-психологічні механізми, які запускає сформований колектив впливаючи на процес становлення індивіда як повноцінного члена соціуму, відповідального громадянина-патріота. Саме тому сьогодні слід частіше звертатись до творчої спадщини А.С.Макаренка, брати за основу його ідеї, та творчо використовувати їх у сучасній педагогічній практиці.

Аналіз останніх досліджень із проблеми. До питань аналізу педагогічної спадщини А.С.Макаренка звертались багато учених. Серед них Джуринський А.Н. [1], Зайченко І.В., Кравець В.П., Коротов В.М. [4], Красовицький М.Ю. [5], Левківський М.В. [2], Сопівник Р.В. [6,7,8] та ін.

Формулювання мети статті. Метою статті є узагальнення педагогічних поглядів А.С.Макаренка щодо виховання особистості в колективі.

Виклад основного матеріалу. Антон Семенович підкреслював важливість визначення цілей виховання зауважуючи на тому, що виховання повинно бути ідейним, кожна людина що виховується мусить бути корисна справі розбудови суспільства. Видатний педагог зауважує, що треба позбутись страху перед людською різноманітністю, невміння із різномірних елементів побудувати збалансоване ціле. Він стверджував, що не можна стригти усіх одним номером, втиснути людину у стандартний шаблон, виховати вузьку серію людських типів. У той же час автор теорії виховання у колективі зазначає, що неправильно вирішувати цю проблему таким чином: різні люди – різний метод, тому що це призводить до індивідуалістичних підходів. На думку Макаренка А.С., правильний підхід – полягає в створенні методу котрий будучи загальним і

єдиним, в той же час, дає можливість окремій особистості розвивати свої особливості, зберігати свою індивідуальність [3, с.50-51].

Антон Семенович був прихильником ідеї про те, що суспільство мусить бути організоване на принципі колективізму, в ньому не може бути усамітненої особистості, виряченої у вигляді прища чи подрібненої в придорожню пилюку, а повинен бути член колективу.

А.С.Макаренко наголошує, що колектив як перша ціль виховання має певні якості: об'єднує людей не лиш загальною ціллю і спільною працею, але й спільною організацією цієї праці (кожна дія окремого вихованця, кожна його невдача чи успіх повинні розцінюватися як невдача чи успіх на тлі колективної справи); органічно пов'язаний з іншими колективами і суспільством у цілому; досягнення цілей колективу, праця, обов'язок, честь колективу – не можуть стати грою випадкових капризів випадкових людей; колектив має органи управління; колектив завжди заряджений на боротьбу за свої ідеали і принципи, в ньому завжди панує дисципліна руху вперед; колектив утверджує свій суверенітет стосовно окремої особистості у той же час даючи право окремій особистості на добровільних засадах входити в колектив і виходити з нього; колектив можливий лиш у випадку об'єднання людей на засадах діяльності явно корисних для суспільства [3, с.52-69].

У процесі формування колективу будь-якого закладу, з точки зору А.С.Макаренка, необхідно з першого дня пред'являє до вихованців тверді вимоги, які впливають із суспільних задач, підказувати вихованцям норми поведінки, аби вони знали що можна, а що не можна і за що хвалять і наказують. Перед кожним колективом повинна бути поставлена загальна ціль – окремо перед групою та колективом цілого навчального закладу [3, с. 80-84]. На думку Макаренка А.С., слід створювати колектив не тільки окремої групи, а й цілого навчального закладу. Педагог дає визначення поняттю «первинний колектив», стверджуючи що у такому колективі окремі його члени є в постійному діловому, дружньому, побутовому та ідеологічному об'єднанні. Але виховання не повинно проводитися тільки через первинний, вважає педагог, бо колектив об'єднаний постійною побутовою співдружністю, коли члени колективу щодня бачать одне одного, тоді з'являється сімейність, яка не має позитивного виховного впливу. І далі, Антон Семенович наголошує, що лише через великий колектив, інтереси якого впливають не із простого спілкування, а з більш глибокого соціального синтезу, може ефективно відбуватись процес виховання особистості молодого людини. Тільки тоді можливе виховання, коли під колективом розуміється ціле суспільство. На думку Макаренка А.С., небезпека замкнутості у дружньому колективі створює небезпеку вузько групового виховання [3, с.85]. Крім того, педагог вважає, що виховувати слід у різновікових колективах, де є можливість передачі позитивного досвіду, навичок поведінки, ідейних переконань, моральних норм від старших товаришів (шефів) до молодших [3, с. 88].

У своїх працях Антон Семенович розвивав ідею яка є головним психологічним механізмом виховання особистості у колективі. Він стверджував, що у колективі передбачений ланцюг залежностей і ця залежність є відповідальною і взаємною, бо стосується участі в праці, спрямованій на досягнення спільної цілі [3, с. 100- 101].

Згідно з А.С. Макаренком всі члени великого колективу повинні перебувати в рівних умовах перед нормами і правилами, не залежно від того чи це педагог чи вихованець. Якщо одну і ту ж провину допускає чи педагог чи вихова-

нець то карати їх слід рівною мірою. Від цього не постраждає авторитет педагога, якого карає керівник колективу. А навпаки укріпиться дисципліна і порядок [1, с. 134].

Цікавою у пані нашої розвідки є методика паралельної педагогічної дії, яку Макаренко А.С. описує як вплив, при якому ми маємо справу виключно із колективом чи загonom, ми із особистістю не маємо справи. Далі педагог стверджує, що за суттю це є форма впливу саме на особистість, але формулювання іде паралельно сутності. А.С.Макаренко акцентує, що «насправді ми маємо справу із особистістю, але стверджуємо, що до неї ми не маємо діла. Для нас кожен вихованець це об'єкт виховання, а для себе він жива людина. І переконувати його в тому, що він не людина, а тільки майбутня людина, що він явище педагогічне, а не життєве – є невивідним» [3].

Характеризуючи метод педагогічного вибуху А.С.Макаренко зазначає, що цей метод передбачає застосування емоційного, сильнодіючого на особистість впливу, який змушує людину інколи докорінно перебудовуватися (приклад із прийняттям в комуну новонабраних безпритульних на Харківському вокзалі [3, с.168]. Макаренко А.С. наголошує, що «Зовнішній каркас колективу – це дисципліна... Я не задоволений дисципліною, яка говорить «не кричи, не кури, не ображай педагога, взагалі не, не, не ... , це мораль, яка стверджує, що не слід робити, таку дисципліну називають дисципліною обмеження, стримування, гальмування. У нашому суспільстві і колективі дисципліна повинна мати один характер – прагнення руху вперед. Це дисципліна перемоги, подолання перешкод і досягнення цілей, лише такою дисципліною можна пишатися. Я вважаю, що дисципліна це не засіб виховання, а результат виховання і вона за суттю відрізняється від режиму, режим є засіб [3, с.175].

Крилатим висловом у педагогіці є характеристика дана Антоном Семеновичем таким методам як метод вимоги і поваги: «Якби хто-небудь запитав мене, як би я міг в короткій формулі визначити сутність мого педагогічного досвіду я б відповів: «Якомога більше вимог до людини та максимум поваги до неї». Наші вимоги повинні виражати повагу до сил і можливостей людини, в той же час, пред'являються вимоги до особистості. Повага проявляється насамперед до товаришів, які беруть участь в нашій спільній справі...Вимога не може бути половинчастою, вона повинна бути чітко визначена без поправок і пом'якшень. Що необхідно вимагати? Насамперед – підпорядкування колективу. Найбільше вимоги потрібно пред'являти тоді, коли людина виступає проти колективу... Педагог повинен вимагати від колективу те, що колектив розуміє.» [3, с.191 -192].

Стосовно заохочення і покарання, Антон Семенович писав: «Застосовувати методи покарання слід виключно у тих випадках коли ми чітко знаємо про провину вихованця... Там де треба карати, там педагог не має права не карати. Покарання – це не тільки право, але й обов'язок у тих випадках коли покарання необхідне. Тобто педагог може карати а може і не карати, але коли його сумління його технічна кваліфікація, його переконання говорять, що він повинен наказувати він немає права відмовлятися від покарання. Покарання не слід вважати допустимим злом. Там де покарання повинно бути застосоване з користю там педагог повинен його застосувати. Проте покарання не слід застосовувати без розбору, покарання повинно знищувати конфлікт, а не породжувати конфронтацію і протистояння.... Сутність покарання у тому, що людина переживає те, що вона засуджена колективом через свої негідні вчинки, проступки. Тому покарання слід застосовувати лише тоді коли громадська ду-

мка колективу стоїть на боці покарання. Там де колектив не на вашій стороні, там де ви колектив не перетягнули на свою сторону там карати не можна... Окремі педагоги стверджують, що покарання виховує раба, а я вам кажу, що безкарність виховує хулігана» [3, с. 196-198]. Проте правом карати має бути наділена одна людина. В комуні імені Джержинського, де А.С. Макаренко керував виробництвом, побутом і школою тільки він один міг карати.

А.С.Макаренко вважав, що кожен педагог повинен бути бездоганим і у своїх словах, діях вчинках і у зовнішньому вигляді. Він повинен бути естетично виразним. Кожен вихователь повинен ходити струнким, підтягнутим, туго затягувати пояс, бути радісним веселим, бадьорим. А.С. Макаренко ніколи не дозволяв собі мати сумну фізіономію. «Навіть тоді коли у мене неприємності, чи я захворів, я повинен навчитись не показувати цього вихованцям. Але разом з тим я повинен вміти показати свою емоцію, своє незадоволення чи схвалення, свій осуд чи підтримку. Інколи говорять, що треба навчитись говорити з вихованцем рівним голосом, а я категоричний противник цього»[3, с. 213].

Антон Семенович вважав, що істинним стимулом людського життя є завтрашня радість. В педагогічній техніці ця завтрашня радість є одним із найважливіших об'єктів роботи, стверджував видатний педагог. Спочатку, на думку А.С.Макаренка, треба організувати саму радість, викликати її до життя і поставити її як реальність, потім треба настійливо перетворювати прості види радості у більш складні. Педагог вважав, що людина, яка визначає свою поведінку орієнтуючись на найближчу перспективу є слабкою. Навіть якщо така людина орієнтується на далеку перспективу лише для себе, така особистість теж не викликає відчуття краси хоча може вважатись сильною. Чим ширший колектив, перспективи якого є для людини її особистими перспективами тим ця людина красивіша, сильніша піднесеніша. Тому Макаренко А.С. був переконаний, що виховати людину, означає виховати в неї перспективні шляхи. [3, с.214-215].

Антон Семенович зазначав «Ніщо так не укріплює колектив як традиції. Сформувати традиції, зберегти їх надзвичайно важлива задача виховної роботи. Хороший навчальний заклад повинен мати традиції...[3, с.222-223]. Хорошою традицією колективу, з точки зору Макаренка А.С., є загальні збори. Їх проведення у певний час, з року у рік, може вважатись традицією. Загальні збори повинні мати повноваження найвищого органу. До загальних зборів входять представники різних вікових груп колективу та його найстарші члени. Загальні збори повинні розпочинатись чітко за планом і у визначений час без запізнь. Загальні збори це постійний контроль колективу, постійне знання один одного і первинного колективу. Настрій і рішення загального зібрання слід ретельно продумати. Треба дати змогу насамперед висловитись вихованцям. Повинні прозвучати правильні виступи, які мають задати тон розмові спрямувати її в потрібне русло, формувати виховуючу педагогічно спрямовану громадську думку колективу, наголошував Антон Семенович у своїх працях.

А.С.Макаренко вважав, що колосальне значення на формування особистості членів колективу має громадська думка, бо колектив це єдина думка, це думка тієї кількості осіб, які до нього входять. Педагог стверджував: «Інколи ця думка виражається навіть не в речах, а в репліках. А головне, що один сказав те всі інші й думають. У вихованців так і буває у них дивна спільність поглядів і велика навіюваність. Один сказав і усі розуміють, він не сказав би цього якби це не суперечило загальній думці» [3, с.233-235].

А.С.Макаренко обґрунтував кілька стадій розвитку колективу. Зокрема, на першій він радив керівнику брати на себе всі повноваження, ставити вимоги, що були обов'язковими для виконання усіма членами колективу. Це була стадія диктату.

Друга стадія розвитку колективу характеризувалась наявністю ядра, тобто групи дітей, які свідомо підтримують вимоги організатора колективу. На цій стадії вимоги продовжує ставити організатор, але вони вже сприймаються колективом не з таким опором, оскільки підтримуються ядром.

На третій стадії всі питання вирішувались колективно, демократичним способом, на основі прийняття рішення більшістю голосів. Тобто, вимоги до кожного члена колективу ставив сам колектив. У такий спосіб реалізовувалась «педагогіка колективної дії».

Найважливішим вважався період переходу з другої до третьої стадії розвитку колективу. Йому характерна велика виховна робота по кількісному нарощуванню ядра. Природно, що від кількісного складу ядра залежало прийняття того чи іншого рішення. Варто зауважити, що введення елементу колегіальності в життя колективу не означало повної відмови від диктату. Замість диктатури однієї особи забезпечувалась диктатура колективу.

Найвищою є четверта стадія розвитку колективу – стадія самовиховання. На цій стадії кожен член колективу не чекає доручення колективу чи його лідера, а сам, виходячи з інтересів колективу, бере на себе певні обов'язки, виконує їх та ще й сам себе контролює.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, у процесі функціонування колективу кожен його член розвиває в собі потребу бути уважним до інтересів інших людей, потребу високої моральності, тобто бажання збагачувати духовне життя. А.С.Макаренко обґрунтував чотири стадії розвитку колективу (перша – стадія диктату, коли вимоги ставить педагог; друга – коли вимоги підтримуються ядром колективу (активом); третя – вимоги ставить сам колектив; четверта – кожен член колективу займається самовиховання і ставить вимоги сам до себе). Антон Семенович зауважував, що вимоги мають бути чіткими за формою, категоричними за змістом, а перед кожним колективом має поставлена загальна ціль.

А.С.Макаренко обґрунтував поняття «первинний колектив» – це колектив в якому окремі його члени є в постійному діловому, дружньому, побутовому та ідеологічному об'єднанні. Великий педагог підкреслював, що небезпека замкнутості у колектив дружній створює небезпеку вузькогрупового виховання.

Антон Семенович запропонував велику кількість педагогічних методів, серед яких: паралельна педагогічна дія (це коли ми маємо справу виключно із колективом чи загonom, ми із особистістю не маємо справи; за суттю це є форма впливу саме на особистість, але формулювання іде паралельно сутності), метод педагогічного вибуху (передбачає застосування ефективного емоційного сильнодіючого на особистість впливу, який змушує людину інколи докорінно перебудовуватися), вимога і повага («Якомога більше вимог до людини та максимум поваги до неї»), заохочення і покарання (Окремі педагоги стверджують, що покарання виховує раба, а я вам кажу, що безкарність виховує хулігана (А.Макаренко); «перспективних ліній» (завтрашня радість – святковий обід, похід у кіно, світле майбутнє країни тощо).

З точки зору А.Макаренка важливими для функціонування колективу є традиції (загальні збори колективу, чергування, відзначення пам'ятних дат), громадська думка (це єдина думка колективу, що впливає з ціннісних орієн-

тацій його членів), виховання почуття відповідальності перед колективом (ця відповідальність залежна, бо стосується досягнення спільних цілей), дружба старших і молодших (різновікові трудові загани, де старші передають свій досвід молодшими, наглядають за ними).

Перспективою подальших досліджень може бути вивчення проблеми використання можливостей колективу у вихованні майбутніх педагогів.

Література

1. Джуринський А.Н. История педагогики : учеб. пособ. для студентов педвузов / А.Н. Джуринский. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2000. – 432 с.
2. Левківський М.В. Історія педагогіки / Михайло Васильович Левківський. – К: Центр навчальної літератури, 2008. – 190 с.
3. Макаренко А.С. Коллектив и воспитание личности. – М.: «Педагогика», 1972. – 333 с.
4. Коротов В.М. Развитие воспитательных функций коллектива.- М.:«Педагогика», 1974. - 240 с.
5. Красовицький М.Ю. Формування громадської думки учнівського колективу.- К.:Рад. Школа, 1979 – 108 с.
6. Сопівник Р.В., Васюк О.В. З історії становлення педагогічної складової професійної освіти НУБіП України / Р.В.Сопівник, О.В.Васюк // Науковий вісник НУБіП України. Серія : Психологія Педагогіка. Філософія. - № 192. – Ч2. – 2013. – С. 166-175
7. Сопівник Р.В. Студентське самоврядування як форма виховання лідерських якостей студентів / Р.Сопівник // Духовність особистості: методологія, теорія і практика: збірник наукових праць. – 2012. – Вип. 2 (49). – С. 151–160.
8. Сопівник Р.В. Зростання ролі студентів у навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів України: історичний аспект (90-ті рр. XX - початок XXI ст.): Автореф. дис... канд. іст. наук: 07.00.01 / Р.В. Сопівник; Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. — Луганськ, 2004. — 20 с.

REFERENCES

1. Dzhurynskiy A.N. Ystoryia pedahohyky : ucheb. posob. dlia studentov pedvuzov / A.N. Dzhurynskiy. – M. : Humanyt. yzd. tsentr VLADOS, 2000. – 432 s.
2. Levkivskiy M.V. Istoriia pedahohiky / Mykhailo Vasylovych Levkivskiy. – K: Tsentr navchalnoi literatury, 2008. – 190 s.
3. Makarenko A.S. Kollektiv y vospytanye lychnosty. – M.: «Pedahohyka», 1972. – 333 s.
4. Korotov V.M. Razvytye vospytatelnykh funktsyi kollektiva.- M.:«Pedahohyka», 1974. - 240 s.
5. Krasovytskyi M.Iu. Formuvannia hromadskoi dumky uchnivskoho kolektyvu.- K.:Rad. Shkola, 1979 – 108 s.
6. Sopivnyk R.V., Vasiuk O.V. Z istorii stanovlennia pedahohichnoi skladovoi profesiinoi osvity NUBiP Ukrainy / R.V.Sopivnyk, O.V.Vasiuk // Naukovyi visnyk NUBiP Ukrainy. Serii : Psykholohiia Pedahohika. Filosofiia. - № 192. – Ch2. – 2013. – S. 166-175
7. Sopivnyk R.V. Studentske samovriaduvannia yak forma vykhovannia liderskykh yakosteï studeniv / R.Sopivnyk // Dukhovnist osobystosti: metodolohiia, teoriia i praktyka: zbirnyk naukovykh prats. – 2012. – Vyp. 2 (49). – S. 151–160.
8. Sopivnyk R.V. Zrostannia roli studentiv u navchalno-vykhovnomu protsesi vyshchyykh navchalnykh zakladiv Ukrainy: istorychnyi aspekt (90-ti rr. XX - pochatok XXI st.): Avtoref. dys... kand. ist. nauk: 07.00.01 / R.V. Sopivnyk; Skhidnoukr. nats. un-t im. V.Dalia. — Luhansk, 2004. — 20 s.

ВОСПИТАНИЕ ЛИЧНОСТИ В КОЛЛЕКТИВЕ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ А.С.МАКАРЕНКО

В.Д.ШИНКАРУК, декан гуманитарно-педагогического факультета
Национального университета биоресурсов и природопользования
Украины

Аннотация. В статье рассмотрена педагогическая система А.С.Макаренко по воспитанию личности в коллективе. Освещены идеи выдающегося педагога в процессе преобразования группы воспитанников в полноценный коллектив. Раскрывается роль постановки целей в формировании коллектива, педагогических требований, традиций коллектива, органов самоуправления, отношений ответственной зависимости. Значительное внимание уделено описанию методики параллельного педагогического воздействия, и целому ряду методов воздействия на личность в коллективе, а именно: методам взрыва, поощрения и наказания, перспективных линий, общественного мнения.

Ключевые слова: педагогическая система А.С. Макаренко, воспитание личности в коллективе, самоуправление, традиции, параллельное педагогическое действие, общественное мнение, перспективные линии

EDUCATION THE INDIVIDUAL IN THE COLLECTIVE PEDAGOGICAL SYSTEM MAKARENKO

V. SHYNKARUK, Dean of Humanities and the Faculty
of Education of the National University of Life and Environmental
Sciences of Ukraine

Annotation. In the article the pedagogical system Makarenko on education of the individual in the team. When covering the idea of an outstanding teacher in the process of transformation of the group of pupils in a full team. Reveals the role of target setting in the formation of the team, pedagogical requirements of the collective traditions, governments, responsible relationship of dependence. Considerable attention is paid to the description of the methodology of parallel pedagogical impact, and a variety of methods to influence the person in the team, namely the explosion methods, reward and punishment, promising lines of public opinion.

Keywords: pedagogical system AS Makarenko, education of the individual in the collective, government, traditions, parallel pedagogical action, public opinion, promising lines