

## ПСИХОПЕДАГОГИКА А.С. МАКАРЕНКО — ОСНОВА СОВРЕМЕННОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ В КОЛЛЕКТИВЕ

Чем больше накапливается неразрешенных проблем, тем больше хочется какой-то панацеи, которая смогла бы безболезненно и без напряжения устранить все проблемы и обеспечить крутое ускорение развития человека, организации, общества.

Чиновники самого высокого уровня уповают на то, что выявление одаренных людей и расстановка их по соответствующим отраслям и конкретным должностям сможет решить глобальные задачи с наименьшими затратами. В последние годы на всех уровнях актуальнее становится проблема поиска лидеров. Предполагается, что лидеры смогут взять на себя функции локомотивов развития. Потому все острее ставятся проблемы лидерства, все чаще на всех уровнях раздаются призывы поиска и воспитания лидеров.

И тут встает непростая дилемма... В современных условиях решение важных задач уже невозможно в одиночку и потому для организаций любого уровня важнейшей проблемой становится создание команды. Но объединение ярких, одаренных индивидуальностей в одной команде является весьма сложной задачей.

Характерной особенностью современных жителей постсоветского пространства стало глубокое расслоение по всем параметрам: социальному, материальному, культурному, образовательному, интеллектуальному, национальному. В результате происходит подмена ключевых понятий. Вместо таких жизненных принципов как: «Один за всех и все за одного», «Кто если не ты? Когда, если не теперь?», «Не откладывай на завтра, то, что можешь сделать сегодня», «Завтрашняя радость» («Завтра будет лучше, чем вчера»), «Сам погибай, а товарища выручай» и т.п. стали исповедоваться индивидуалистические: «Каждый за себя», «Оно тебе надо?», «Не откладывай на завтра, то, что можно отложить на послезавтра», «Дайте все и сразу», «Спасайся, кто может» и т.д.

Происходит потеря устойчивых жизненных ориентиров. Вместо коллективизма процветает индивидуализм. Сегодня для большинства «КАЗАТЬСЯ» важнее, чем «БЫТЬ». Процветает забота только о себе, вместо триединства заботы: о мире, о людях, о себе.

Все это происходит на фоне глобализации, слиянии идей, капиталов и средств производства. Сегодня руководитель любого уровня стремится к тому, чтобы быть наиболее эффективным. Но как этого добиться в условиях, когда современные предприятия, кажется, уже достигли предела своей конкурентоспособности в области цен и качества? Многие современные экономисты и управленцы считают, что остается практически один ресурс — повышение квалификации персонала в области деловой эффективности. И основные надежды сегодня возлагаются на командообразование.

Общественное развитие идет по спирали, но спираль эта приводится в движение маятником единства и борьбы противоположностей. Попытавшись, в начале 90-х окончательно избавиться от коммунистических догм, постсоветские общества решили избавиться от ведущей роли коллектива в развитии человека, организаций и общества. Стали настойчиво проповедоваться идеи и идеалы индивидуализма, как наиболее эффективного способа достижения цели максимального развития. Коллектив стал пониматься как инструмент нивелирования личности, а фактическим двигателем прогресса стало считаться соперничество по принципу «выживает сильнейший». Но развал промышленности и деградация общественных отношений, а также все усиливающееся отставание во всех сферах экономики, науки и образования, как от Запада,

так и от Востока, неизбежно приводят к осознанию того, что индивидуализм — это тупиковый путь развития отдельной личности, предприятия, организации и общества в целом.

Анализ процессов, происходящих в наиболее эффективно развивающихся странах и экономических секторах, показал, что наиболее эффективно развиваются экономики, опирающиеся на принципы коллективизма и гуманизма по отношению к отдельной личности. Авторитарный стиль управления признается архаичным и неэффективным. Сегодня большинство специалистов в области управления считают наиболее эффективным и перспективным командный стиль, при котором цели или миссия организации не просто разделяются сотрудниками на всех уровнях, а в полной мере согласуются с их личными целями.

Бытуют разные мнения о формировании команды. Одни считают, что команда может сформироваться сама собой в процессе совместной деятельности в условиях практически любого стиля управления: от авторитарного до анархического. Другие думают, что все зависит от личности руководителя или от сложившегося подбора кадров, или от ситуации, в которой находится организация, или от стечения всех благоприятных для этого обстоятельств. Исследования и практика управления доказывают, что процесс образования команды не самопроизвольный, а имеет свои закономерности. Команда организации — это специфическое объединение, принципиально отличающееся от любых других видов групп.

В наше время появилось достаточно много различных пособий по командообразованию. Предлагаются различные семинары, тренинги, «тим-билдинги», «веревочные курсы». Подавляющее большинство из них, даже предлагающие авторские разработки, базируются на западных, прежде всего, американских технологиях и методиках, и практически никто не обращается к богатейшему отечественному опыту. Незнание (или крайне поверхностное знание) большинством современных экономистов и психологов, занимающихся проблемами управления, собственного уникального опыта эффективнейшего командообразования. И это неудивительно, потому что этот, поистине бесценный опыт, был реализован в области педагогики. Первый опыт, опирающийся на точное понимание социально-психологических закономерностей и механизмов формирования команды, был реализован и при этом достаточно полно и методически точно описан Антоном Семеновичем Макаренко. Особенно ценно, но увы, фактически не востребовано оказалось то, что А.С. Макаренко разработал и описал не просто процесс, а технологию формирования личности в условиях коллективной производственной деятельности.

Термин «коллектив» на протяжении последних 25 лет все активнее исчезает из научного обихода, практически подвергаясь остракизму. При этом и на Западе, и на Востоке идеи и социальные технологии А.С. Макаренко все активнее внедряются в практику, причем не только педагогическую, но и психотерапевтическую, как правило, без всякой ссылки на авторов. За все годы советской власти в нашей стране не вышло ни одного достаточно полного собрания сочинений А.С. Макаренко. Самым большим был восьмитомник, вышедший в восьмидесятых годах, причем, весьма урезанный, даже по сравнению с предыдущим изданием 50-60-х годов. В эти же годы в ФРГ (а не в ГДР) выходят гораздо более объемные и значительные собрания его сочинений.

Именно разработанная А.С. Макаренко система организации управления жизнью коммуны и производственных бригад стала первой в истории научно обоснованной и практически реализованной системой командообразования в сфере производства и воспитания, системой формирования лидеров, способных быть не только руководителями, но и инициативными исполнителями. А первыми методическими пособиями по технологии реализации подлинно демократического стиля производственного управления и психологии развития организаторских лидерских качеств в процессе взаимодействия в

коллективе можно по праву считать: «Педагогическую поэму», «Флаги на башнях», «Марш тридцатого года» и множество статей А.С. Макаренко.

Ключевыми элементами системы А.С. Макаренко являются:

- включение каждого члена коллектива в созидательную деятельность на благо коллектива и страны, с полным доверием к нему, основанным на принципе: «Как можно больше требовательности к человеку и как можно больше уважения к нему»;

- «мажорный тон» коллектива, вера в «завтрашнюю радость» — ориентация на успех, на позитив, даже в самых сложных ситуациях и в отношении самых проблемных воспитанников не позволяла раскисать и предаваться унынию;

- предоставление возможности высказать свое мнение каждому, независимо от его должности, возраста и опыта, что создавало условия подлинного равноправия и внимания к каждому члену коллектива;

- создание системы постоянных и временных структур (отрядов, звеньев, бригад, команд и т.п.), обеспечивающих организацию жизни и деятельности всего коллектива в самых сложных и непредсказуемых ситуациях;

- создание разновозрастных отрядов, обеспечивающих эффективный обмен опытом взаимодействия с людьми разного возраста и формирование ответственности не только за себя и не только перед начальством;

- обязательная выборность и регулярная сменяемость руководителей всех уровней структурной организации коллектива. Даже самый эффективный командир всей коммуны мог избираться лишь на один срок, что обеспечивало каждому формирование опыта как руководящей, так и исполнительской деятельности;

- периодическая и систематическая отчетность каждого перед своим коллективом (а не только перед вышестоящим руководителем) за порученное ему дело, обеспечивавшая формирование ответственности руководителя перед исполнителями и внимательную требовательность к себе и окружающим у всех членов коллектива.

Система, разработанная А.С. Макаренко, позволяла проявить и развить организаторские способности практически в любом возрасте у подавляющего большинства воспитанников. Но, увы, ни в советском, ни в постсоветском пространстве власть предрасположенным не нужны были ни подлинная демократия, ни инициативные исполнители, ни одаренные организаторы, ориентированные не на угоду начальству, а на эффективную реализацию воли коллектива. А потому и самого А.С. Макаренко в 30-х годах отстранили от руководства созданным им уникальным коллективом, а затем, не имея возможности не признавать его гениальных идей, сформировали, даже в педагогической среде, мнение, что в полной мере их можно реализовать лишь в условиях пенитенциарной системы.

Сегодня не только молодые, но и весьма зрелые психологи и педагоги, очень часто проявляют незнание отечественного опыта воспитания и формирования настоящих лидеров-организаторов, способных на демократических принципах организовать эффективную деятельность коллектива. Эти люди считают и утверждают, что настоящие гуманистические психологические технологии разработаны на Западе, а в Советском Союзе был только авторитарно-бюрократический стиль управления и воспитания. Они копируют зарубежные технологии и системы, активно внедряя их в отечественную практику, очень часто делают это начетнически, догматически, не учитывая и разрушая отечественную ментальность, плодя космополитов и маргиналов.

В Швейцарии, на конференции международной Ассоциации морального образования, посвященной столетию Л. Колберга, в июле 2006 года американский профессор М. Берковиц прочел актовую лекцию о современных подходах к моральному образованию в США. С каким упоением он говорил о роли группы в морально-волевом развитии личности подростков, о важности включения их в деятельную заботу об улучшении окружающей жизни, а не только о самих себе, правда, ни разу не упомянув, ни А.С. Макаренко, ни Советский Союз. По сути это был гимн коллективизму и отповедь

индивидуализму. Надо отдать ему должное, что в частной беседе, он без колебаний признал приоритет Советского Союза в разработке теории и практики развития личности в коллективной творческой деятельности.

Ориентация на индивидуализм, на сильную личность лидера может лишь завести страну в тупик, чреватый очередными мощными социально-экономическими катаклизмами. Ибо лидер, взращенный на принципах индивидуализма, стремящийся и привыкший быть всегда на виду, быть лучше всех и выше всех, лидер, во главу угла ставящий заботу о собственном статусе, лидер, для которого результат лишь ступенька собственной карьеры, а мнение других верно лишь тогда, когда оно совпадает с собственным — такой лидер, в конце концов, обречен на саморазрушение, на эмоциональное выгорание и одиночество. Система направленная лишь на себя неизбежно либо останавливается в развитии, либо взрывается, губя все окружающее.

В условиях административно-командной системы создавались коллективы, действовавшие на реально демократических принципах. Или, говоря в терминах управления: в авторитарной структуре организации действовали подразделения, основанные на демократическом, патисипативном стиле управления, обеспечивавшем максимальное участие всех членов подразделения в организации эффективной деятельности. Это достигалось благодаря участию каждого: в совместном определении цели и задач (миссии) своего коллектива; в совместном планировании; в коллективной подготовке; в творческом проведении каждого конкретного дела; в общем обсуждении итогов и возможностей их использования в дальнейшей деятельности коллектива.

Важнейшим фактором обеспечения стабильного развития эффективного коллектива была система постоянной ротации руководителей всех постоянных и временных структурных подразделений. При такой включенности в жизнедеятельность коллектива каждый чувствовал свою персональную ответственность за свой круг обязанностей, каждый имел опыт и исполнителя, и руководителя.

Принципиальную возможность и эффективность применения таких подходов к командообразованию доказывает опыт организации деятельности израильских киббуцев, признанных наиболее эффективными современными сельскохозяйственными предприятиями, а так же опыт промышленных предприятий в Социалистической Федеративной Республике Югославии, до ее распада и опыт организации деятельности многих современных инновационных предприятий, успешно развивающихся в разных странах.

Возрождение и распространение уникальной макаренковской технологии развития личности в процессе коллективной творческой деятельности, направленной на заботу об улучшении окружающей жизни, создает возможности для выявления и развития не просто лидеров, а творческих организаторов эффективной коллективной деятельности, так необходимых сегодня и во все времена.

*В статье рассматривается проблема использования в современных условиях принципов, форм и методов организации эффективного группового взаимодействия. Доказывается целесообразность использования опыта формирования коллектива на гуманистических принципах общей заботы, наиболее качественно теоретически и эмпирически разработанных и проверенных многолетним опытом научно-педагогической деятельности А.С. Макаренко и его последователей. Выделены основные психолого-педагогические принципы развития личности в коллективной деятельности, предложенные А.С. Макаренко, применимые не только в педагогической, но и во многих других видах современной созидательной деятельности.*