

КОЛЕКТИВ ЯК ЧИННИК ВИХОВАННЯ ДІТЕЙ

УДК 371.4

С. О. Бадер

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ УЧНІВСЬКОГО КОЛЕКТИВУ В ПЕДАГОГІЧНІЙ СПАДЩИНІ А. С. МАКАРЕНКА

Сучасні трансформації суспільства, що відбуваються майже у всіх його сферах, не завжди позитивно впливають на становлення підростаючої особистості з точки зору засвоєння нею духовно-моральних цінностей, набуття позитивного досвіду взаємодії з оточуючими, побудови системи зв'язків у колективі однолітків, а також ефективної соціалізації-індивідуалізації.

Тривалий час ідеї колективного виховання в українській педагогічній науці асоціювались з поверненням до радянської моделі освіти, орієнтацією на фронтальні форми роботи з учнями. Натомість, ефективність освітнього процесу в цілому значно мірою залежить від ступеня розвитку дитячого колективу, сформованості в учнів «почуття школи», що необхідно формувати з самого початку навчання. Саме тому, актуальною постає проблема управління розвитком учнівського колективу з метою забезпечення ефективності педагогічного процесу у загальноосвітній школі.

Ідеї управління розвитком колективу досліджувались у роботах відомого педагога-практика А. Макаренка, який є автором технології колективного виховання (технологія «жорсткого» колективного виховання (Г. Селевко [1]).

Аналізуючи праці вчених, які досліджували проблему колективного виховання у роботах А. Макаренка, ми дійшли висновку, що найбільш вивченими є такі аспекти: структура колективу (Г. Селевко); організація життєдіяльності колективу (Л. Новикова, Н. Фоломєєва), виховання особистості через колектив (В. Бучківська, В. Зюнкель, С. Сидоров, К. Юдіна, С. Якименко) тощо. Окремі спроби розглянути проблему управління колективом у роботах А. Макаренка зроблені Г. Улуновою, А. Черняковою.

Констатуємо суттєвий внесок вітчизняних та зарубіжних учених у дослідження ідей А. Макаренка щодо технології колективного виховання, зазначимо, що управлінський аспект розвитку учнівського колективу потребує більш ґрунтовного наукового аналізу.

Отже, метою статті є висвітлення деяких аспектів проблеми управління розвитком колективу у роботах А. Макаренка для подальшої адаптації його ідей до практичної діяльності в загальноосвітній школі та під час роботи з колективом класу та школи в цілому.

У зв'язку з орієнтацією сучасної теорії та практики виховання на особистість кожної окремої дитини, визнання її цінності та унікальності, необхідності індивідуальної допомоги та підтримки, ідея розвитку та становлення дитячого колективу дещо нівелюється, а проблема управління розвитком колективу учнів в умовах сьогодення розроблена не на достатньому рівні.

Поняття «**колектив**» походить від лат. *collektivus* – збирати, об'єднувати. З філософської точки зору *колектив* розглядається як «відносно компактна спільнота, яка зайнята вирішенням конкретних суспільних завдань, ... де інтереси індивіда та суспільства виступають у взаємозалежності» [2, с. 264].

У сучасному педагогічному полі існує усталене визначення означеної дефініції. Колектив – організована група людей, які об'єднані суспільно значущими цілями, професійними і соціальними інтересами, спільними ціннісними орієнтаціями, діяльністю, спілкуванням, взаємною відповідальністю; взаємодія і взаємовідносини між людьми, які об'єднані спільними цілями, спільною організацією праці [3, с. 50 – 51].

Отже, провідними ознаками колективу є: структура (певна внутрішня організація), наявність спільної мети діяльності, спільний вид діяльності, підкорення особистісних інтересів колективним, що не суперечить ідеї свободи особистості, її самореалізації.

Управління учнівським колективом сьогодні розглядається як діяльність, що спрямована на виховання та розвиток кожної окремої особистості, яка є членом даного колективу, її самореалізацію та самоактуалізацію [4]. Тобто колектив виступає певним інструментом виховання учнів, їх всебічного та гармонійного розвитку. Л. Новикова наголошує на тому, що проблема управління розвитком учнівського колективу передбачає вивчення його структури, принципів та механізмів виховання особистості через колектив, визначення місця та ролі педагога в означеному процесі [5, с. 65].

А Макаренко вважав, що колектив – це спільнота людей, які мають загальну мету діяльності та володіють органами управління та самоуправління [6]. Педагог-практик обґрунтовує та впроваджує в практичну діяльність технологію управління розвитком дитячого колективу, провідними *принципами* якої стали: постійне включення дітей до різних видів діяльності з метою формування почуття цілісності колективу, виховання у різновікових групах, сумісна трудова діяльність та відповідальність за результати праці, самоорганізація колективу у процесі його поетапної еволюції тощо.

Як бачимо, сутність колективу А. Макаренко вбачав у такому об'єднанні людей, яке здатне до самоуправління, самостійного вирішення виникаючих проблем з метою досягнення мети сумісної діяльності. Виокремлюючи первинний та загальний колективи, педагог пропонує розпочинати роботу з первинним, поступово переходити до управління загальним. Первинний колектив, згідно педагога, становить собою такий

колектив, де окремі його члени знаходяться у постійному діловому, дружньому, побутовому та ідеологічному контакті [7, с. 157].

На думку А. Макаренка, шкільний клас являє собою первинний колектив з одного боку, з другого – формування первинних колективів за класним принципом утруднює управління розвитком загального колективу. Тому, педагог наголошував на необхідності формування первинних колективів за *різновіковим принципом* та називав їх загонами. У такий спосіб виховний ефект колективу, на думку автора, значно сильніший, а педагог має змогу більш ефективно управляти діяльністю дітей. «Колектив, до складу якого входять діти одного віку завжди має тенденцію замикатися в межах інтересів даного віку та йти від мене, керівника, та загального колективу» – підкреслював А. Макаренко [Там само, с. 159 – 160]. Натомість, педагог не заперечував об'єднання дітей одного віку у межах класу (учнівський колектив), тобто у навчальному процесі [6].

Запропонована технологія виховання у колективі передбачає чітку *етапність* його розвитку, а саме: становлення колективу; стабілізація колективу; функціонування («розквіт») колективу.

Етап становлення колективу передбачає реалізацію таких управлінських функцій педагога як цілепокладання, проектування, планування, організація та мотивація з метою перетворення групи дітей у таку спільноту, що має загальну мету діяльності, дотримується певних цінностей під час взаємодії та співпраці. Завдання становлення колективу вважається вирішеним за умови сформованості його активу, навколо якого групуються учні, виокремлення системоутворюючого виду діяльності.

На другому етапі розвитку колективу управлінські дії педагога виявляються через мотивування та стимулювання діяльності учнів. А. Макаренко підкреслював, що у разі правильної організації діяльності педагога, актив колективу переймає на себе частину управлінських функцій педагога та виступає як певний інструмент виховання необхідних якостей особистості. Провідне завдання учителя на даному етапі – максимальне розкриття можливостей кожного учасника колективу, їх використання для досягнення колективної мети діяльності.

Етап «розквіту» (ефективного функціонування) колективу характеризується тим, що він виступає в якості інструменту індивідуального розвитку кожного учасника. На даному етапі колектив є тією педагогічною системою, що ефективно формує світогляд учнів, розвиває ціннісне ставлення до оточуючих людей, речей, подій та здатен до ефективного самоуправління [1; 6].

Таким чином, згідно А. Макаренка, педагог є тим суб'єктом, що організовує, координує та управляє діяльністю колективу на початковій фазі його становлення, намагається визначити вектор сумісної роботи колективу. Поступово місце педагога зміщується у бік фасилітатора та помічника, який сприяє активному залученню кожного учасника

колективу до сумісної діяльності, здійснює моніторинг всебічного розвитку кожної особистості дитини. У разі, коли колектив досягає третьої стадії розвитку, роль педагога полягає у мотивуванні, консультуванні та підтримці заданого темпу діяльності колективу.

Дослідник В. Бучківська наголошує на тому, що колектив, згідно А. Макаренка, має певні шляхи розвитку, а саме:

- організація індивідуальної і колективної діяльності вихованців на основі перспективних ліній;
- розвиток і встановлення між вихованцями стосунків дружби, співробітництва, взаємної відповідальності й вимогливості;
- формування і педагогічна підтримка органів учнівського самоврядування, залучення всіх членів колективу до активної участі в ньому [8, с. 12].

Так, на кожному з етапів становлення колективу А. Макаренко пропонував застосовувати *систему перспективних ліній*, адже колектив, на його думку, має постійно еволюціонувати, ставити нові цілі, жити заради досягнення певної мети. Серед таких перспективних ліній педагог виокремлював близькі середні та дальні цілі. Близькими цілями можуть бути похід у кіно, святкування дня народження, екскурсія тощо. Середні та дальні цілі є більш віддаленими у часі, вимагають ретельнішої підготовки [6]. До середньої цілі можна віднести підготовку певного заходу, наприклад свята Матері, річниці навчального закладу тощо. Прикладом дальньої мети є успішне завершення навчального року, отримання призового місця на певному змаганні, тобто це дуже віддалена у часі мета, досягнення якої потребує значної концентрації зусиль.

Провідною умовою проектування всіх видів перспективних ліній є підтримка інтересу, зацікавленості членів колективу у досягненні результату, їх стимулювання та мотивація, що забезпечує так звану насолоду від очікування того чи іншого заходу [6; 7]. Отже, побудова системи перспективних ліній виступає одним із способів управління розвитком колективу, що може буди застосований у сучасній загальноосвітній школі.

Очевидно, що колектив з точки зору А. Макаренка становить собою педагогічну систему, яка здатна до самоорганізації. З цією метою педагог вважав за потрібне налагодити чітку роботу органів самоуправління колективом до складу яких входили: рада командирів, санітарна та господарча комісії. Найвищий орган управління колективом – загальні збори, на яких вирішуються найбільш принципові питання життя колективу.

Рада командирів складалась з командирів загонів, яких назначає педагог або обирає загін, та командирів класу (як помічників класного керівника). У кожному загоні існують помічник командира, спорторганізатор, комсорг (обираються командиром, кандидатури узгоджуються з педагогічним керівництвом та радою командирів).

Важливими для ефективного управління розвитком колективу є принципи роботи органів самоуправління, на яких наголошує А. Макаренко, серед них: виборність, регулярність, відкритість, дисципліна, відповідальність, взаємоповага тощо.

Виборність органів самоврядування постає тим демократичним принципом, що характеризує всю систему управління колективом. Так, командири загонів обирались на строк, що не перевищував півроку [6]. Процедура виборів відбувалась на засадах прозорості та відкритості у присутності всіх членів колективу. Відкрите обговорення всіх виникаючих проблем на загальних зборах, стимулювання членів колективу до їх сумісного обговорення та вирішення стає запорукою виховання в душі відповідальності, орієнтації на загальнолюдські цінності.

Дисципліна як один з провідних принципів роботи органів самоврядування та життя всього колективу виявляється через наявний регламент роботи зборів, дотримання певної черги під час виступу на зборах, відповідальність кожного за результати своїх дій тощо.

Важливими складовими стосунків між членами учнівського та педагогічного колективів А. Макаренко називав взаємоповагу, взаємодію на основі рівноправ'я, взаємодопомоги та взаємонавчання.

Таким чином, організаційну побудову колективу як системи, що здатна до самоорганізації, згідно ідей А. Макаренка, можна представити наступним чином (див. рис. 1).

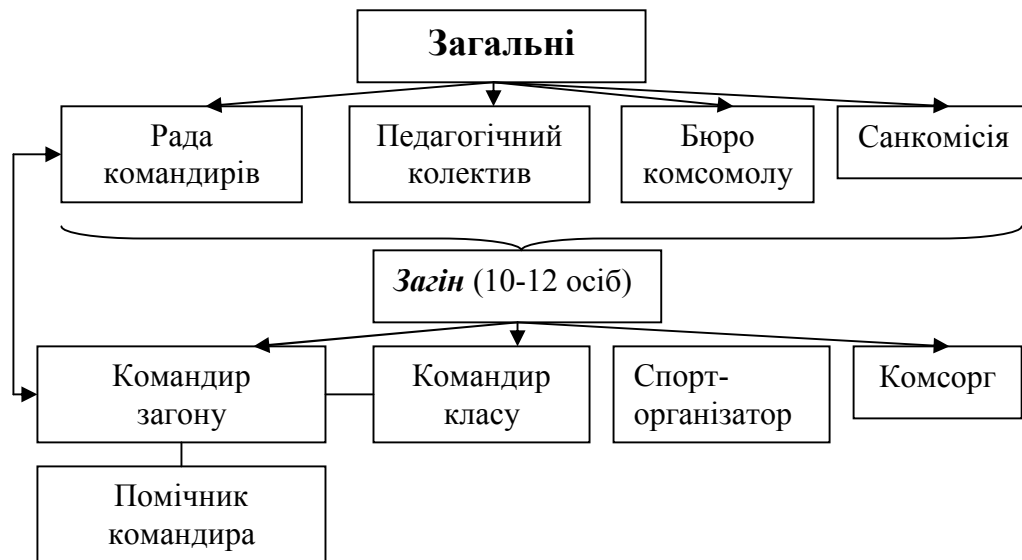


Рис. 1. Організаційна побудова самоврядування колективу (за А. Макарєнком)

Особливу увагу у процесі управління розвитком колективу А. Макаренко приділяв особистості вихователя. На його думку, професія вихователя, педагога – це особистісне покликання, робота, що потребує

значних зусиль та терпіння. Провідною рисою педагога А. Макаренка називав вихованість: «... краще мати у колективі 4-х талановитих вихователів, ніж 40 безталанних та невихованих» [7, с. 175].

Автор технології колективного виховання підкреслює, що педагог має володіти навичками самоконтролю, вміти відчувати ситуацію та використовувати необхідні пози, міміку, жести тощо. А. Макаренко заперечує любов учнів до вчителя, вважаючи таке явище проявом егоцентризму з боку вихователя та визнає лише таку любов, що зародилась у учнів спонтанно, у процесі тісної співпраці.

Важливим, з точки зору А. Макаренка, є питання гендерної стратифікації педагогічного колективу, де кількість жінок та чоловіків має бути приблизно рівною, що неодмінно впливає на виховний ефект. Особливою рисою педагогічного колективу має бути естетична краса, щоб вихованці «закохувались» у таку красу [Там само, с. 182].

Зробивши аналіз проблеми виховання дітей у колективі та через колектив, маємо можливість констатувати, що управління розвитком колективу у педагогічній спадщині А. Макаренка має на меті всебічний розвиток кожної окремої особистості, кожного члену колективу, де сформований колектив виступає як ефективний засіб та інструмент соціального становлення дітей, набуття нами позитивного суб'єктивного досвіду життєдіяльності. На думку педагога-практика, кожен член колективу має пройти так звану школу управління колективом, побувати у ролі організатора, керівника, відчути відповідальність за розвиток колективу в цілому. Цілком упевнено можна стверджувати, що А. Макаренко намагався виховати самостійну, незалежну, соціально адаптовану особистість через колектив, де останній виступав в якості способу формування такої особистості.

Таким чином, управління розвитком колективу, згідно А. Макаренка, являє собою цілеспрямовану діяльність педагогів та учнів щодо організації, планування, координації та моніторингу життєдіяльності колективу з метою ефективного виховання та самовиховання кожного його члена, досягнення поставленої мети сумісної діяльності на основі співробітництва та партнерства, де особистість визнається суб'єктом власного розвитку.

Список використаної літератури

1. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий / Г. К. Селевко. – В 2-х т. – Т. 2. – М. : Народное образование, 2005. – 816 с. **2. Философский** энциклопедический словарь / гл. ред. : Л. Ф. Ильичев и др. – М. : Сов. энцикл., 1983. – 839 с. **3. Косенко Ю. М.** Загальна педагогіка : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. напряму підготовки 6.010101 «Дошкільна освіта». – Маріуполь : ТОВ «Друкарня «Новий світ», 2008. – 280 с. **4. Педагогическое** управление ученическим коллективом [Электронный ресурс] // Сидоров С. В. Сайт педагога-исследователя. – Режим доступа : <http://sv-sidorov.ucoz.com/publ/4-1-0-17>.

5. Новикова Л. И. Педагогика детского коллектива (вопросы теории) / Л. И. Новикова. – М. : Педагогика, 1978. – 144 с. **6. Макаренко А. С.** Методика организации воспитательного процесса / А. С. Макаренко. Пед. соч. в 8-и томах. – Т. 5. – М. : Педагогика, 1983. – 588 с. **7. Макаренко А. С.** Человек должен быть счастливым : Избранные статьи о воспитании / сост., вступ. статья В. Э. Черных. – М. : Издательский дом «Карапуз», 2009. – 288 с. **8. Бучківська В. В.** Особистісно орієнтований підхід до виховання в педагогічній спадщині А. С. Макаренка : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / В. В. Бучківська. – К., 2004. – 20 с.

Бадер С. О. Управління розвитком учнівського колективу у педагогічній спадщині А. С. Макаренка

У статті проаналізовано управлінський аспект технології колективного виховання А. С. Макаренка. Подано характеристику принципів, законів виховання колективу та особистості в ньому, визначено етапи розвитку колективу та роль педагога у цьому процесі. Розкрито структуру органів самоврядування колективом.

Ключові слова: технологія колективного виховання, управління, колектив, управління розвитком колективу, педагог, особистість.

Бадер С. А. Управление развитием ученического коллектива в педагогическом наследии А. С. Макаренко

В статье проанализирован управленческий аспект технологии коллективного воспитания А. С. Макаренко. Приведена характеристика принципов, законов воспитания коллектива и личности в нем, определены этапы развития коллектива и роль педагога в данном процессе. Раскрыта структура органов самоуправления коллективом.

Ключевые слова: технология коллективного воспитания, управление, коллектив, управление развитием коллектива, педагог, личность.

Bader S. A. The Management of the Developing School Collective in the Pedagogical Inhering of A. S. Makarenko

The manage aspect of the A. S. Makarenko technology of collective education is analyzed. The characteristic of the principles, laws, education in the collective and the person in it are shown, the stages of the collective development and the teacher's role in this process are identified. The structure of collective self government is shown.

Key words: the technology of collective education, management, collective, management of the collective development, teacher, person.

Стаття надійшла до редакції 02.02.2013 р.

Прийнято до друку 28.02.2013 р.

Рецензент – д. п. н., проф. Гавриш Н. В.