

УДК 371+37.0

Пивченко Владимир Петрович

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии Института истории, гуманитарного и социального образования Новосибирского государственного педагогического университета, vladimirpivchenko@yandex.ru, Новосибирск

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕКТИВ В ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ А. С. МАКАРЕНКО: ИСТОРИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ И СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД¹

Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы формирования педагогического коллектива, которые раскрывает в своих работах А. С. Макаренко. Роль педагогического коллектива в опыте Макаренко осмысливается в контексте теории воспитательных систем. Выявлены аспекты проблемы, которые носят конкретно-исторический характер; проанализированы возможности использования педагогического наследия Макаренко в современных условиях.

Ключевые слова: педагогический коллектив; воспитательная система; пример педагога.

Pivchenko Vladimir Petrovitch

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Pedagogy and Psychology of the Institute of History, Humanitarian and Social Education at the Novosibirsk State Pedagogical University, vladimirpivchenko@yandex.ru, Novosibirsk

TEACHERS' STAFF IN THE EDUCATIONAL SYSTEM BY A. S. MAKARENKO : HISTORICAL CONTEXT AND CONTEMPORARY VIEW

Abstract. The article deals with some problems of forming a teaching staff reviewed by A. S. Makarenko in his works. The role of a teaching staff in Makarenko's experience is interpreted in the context of the educational system theory. Some specific historical aspects of the problem are revealed, the resources of using Makarenko's pedagogical heritage in actual environment are analyzed.

Keywords: teaching staff, educational system, pedagogue's example.

Вопросы важности педагогического коллектива образовательного учреждения для оптимальной реализации воспитательных задач невозможно переоценить. Если педагоги в школе или ином образовательном учреждении собраны по случайному принципу, не объединены общими ценностями, традициями; если в среде педагогов царит неприятие друг друга, разлад и вражда, неблагоприятный психологический климат, трудно назвать такое «собрание» педагогов коллективом. В данных обстоятельствах педагогу очень трудно «абстрагировать-

ся» от неблагоприятных психологических факторов, которые порождают очевидный дискомфорт и разрушительно действуют на организацию его профессиональной деятельности. Если смотреть на явление шире, то можно однозначно констатировать, что никакого «педагогического ансамбля» (Е. Ямбург) здесь быть не может. Это означает невозможность в полной мере выполнять функции образования и воспитания: враждующие педагоги, угнетённые конфликтами и интригами, не могут быть гармоничными личностями и создавать вокруг себя гармо-

¹ Статья подготовлена в рамках реализации Программы стратегического развития ФГБОУ ВПО «НГПУ» на 2012–2016 годы.

ническую воспитывающую среду.

Надо принять во внимание, что «сильный», мотивированный и опытный учитель-предметник даже в такой неблагоприятной среде может обеспечивать продуктивную учебно-познавательную деятельность детей, добываясь хороших результатов. Если же говорить о едином воспитательном пространстве, той самой воспитывающей среде, которая свойственна любой воспитательной системе – можно однозначно констатировать, ограничиваясь даже эмпирическим уровнем, что на этом поле никаких результатов добиться не удастся.

Классическое определение воспитательной системы гласит, что она рассматривается как «целостный социальный организм, возникающий в процессе взаимодействия основных компонентов воспитания (цели, субъекты, их деятельность, отношения, освоенная среда) и обладающий такими интегративными характеристиками как образ жизни коллектива, его психологический климат» [1, с. 15]. Ядром любой воспитательной системы является разновозрастной коллектив детей и взрослых, состоящий из дифференцированных коллективов, носящих как временный, так и постоянный характер. И здесь-то совершенно точно без слаженного «педагогического ансамбля», исполняющего настоящую «педагогическую симфонию» (Ш. Амонашвили), не обойтись.

Современная теория воспитательных систем в самой значительной степени базируется на педагогическом опыте А. С. Макаренко. А он, в свою очередь, был вовсе не «кабинетным» учёным-теоретиком, а стопроцентным практиком, буквально «выстрадавшим» свой педагогический опыт и добившимся невероятного: почти стопроцентного перевоспитания малолетних правонарушителей, которых прошло за 15 лет его работы в советский период через колонию им. М. Горького и коммуны им. Ф. Дзержинского более 3 тысяч.

Макаренко в своих статьях уделяет много места проблеме подбора педагогов в полноценно работающее воспитательное учреждение. Он рассматривает несколько ключевых идей, связанных с этой практикой и органично вытекающих одна из другой. Можно проанализировать их с точки зрения соответствия тогдашним реалиям, совре-

нным условиям и педагогической продуктивности.

Один из главных тезисов, касающихся организации жизни педагогического коллектива, звучит у Макаренко так: «Только воспитатель, осевший на месте, переживающий свою связь с колонией как нечто серьёзное и длительное, как эпоху в своей собственной жизни, а не только как эпизод, только такой воспитатель способен что-нибудь сделать. ... Хороший воспитатель должен обязательно быть осёдлым человеком... Он крепко усядется в своей квартире, повесит занавески, откуда-то притащит хорошую лампу и выйдет к ребятам сияющий и довольный, что он так хорошо и основательно устроился. Он уже не может не чувствовать, что он часть колонии» [3, с. 156].

В другом месте Макаренко прямо пишет: «Очень желательно, чтобы большинство учителей данной школы имели квартиры при самой школе. ... Учительский коллектив, живущий при школе, сильно содействовал бы и «коллективизации» учеников при помощи вечерних работ, устройства игр и вечеров, праздников и просто живого общения» [4, с. 282].

Данная идея Макаренко, без сомнения, имеет значительную педагогическую ценность. В таком тесном постоянном общении педагог находится постоянно на виду и являет собой живой пример отношения к другим, к общему делу. И если он – цельная, органичная личность, если реально осознаёт себя частью такого детско-взрослого сообщества и мотивирован на педагогическую деятельность, то такой тесный контакт не должен его пугать и «напрягать».

Такой подход в педагогике приемлем и оправдан. Можно вспомнить и Я. Корчака, комната которого находилась в мансардном этаже детского дома, директором которого он являлся и на базе которого создал замечательную воспитательную систему, и В. А. Сухомлинского, жившего рядом со школой, директором которой был долгие годы.

При этом нельзя не отметить определённый максимализм подобной постановки вопроса. Во-первых, по известным причинам в современных условиях практически невозможно создать такую «среду обитания» для педагогов. Во-вторых, даже если предположить, что в отдельных случаях такая органи-

зация возможна, необходимы по-настоящему готовые к самоотдаче, к служению общему делу люди. Их должно быть не так уж мало. Но в этом и состоит замысел настоящей воспитательной системы: здесь не остаются случайные люди; постепенно складывается микрокультура, традиции, выстраивается позитивный стиль и тон отношений между всеми, кого объединяет сообщество. На это в некоторых случаях уходят годы.

Ещё одна мысль, высказанная Макаренко применительно к разбираемой нами проблеме, касается деятельности и идеологического единства членов коллектива, и тогда «спайка» детского и взрослого сообществ становится предельно прочной. Вот как об этом пишет педагог: «Советское воспитание может быть делом только коллектива воспитателей. Отдельный воспитатель не имеет права ни на какую политику и ни на какую методику... Перед коллективом воспитанников воспитатель должен выступать как боевой товарищ, борющийся вместе с ними и впереди их за идеалы первоклассного советского детского учреждения. Отсюда вытекает метод его педагогической работы» [3, с. 347].

Для советской педагогики 1920-30-х гг. такой подход, связанный с идеологическим единением, был единственно возможным, хотя наверняка достигался во многих случаях лишь на формальном уровне. Во времена Макаренко идеологически единая «платформа» была неоспоримой основой педагогической деятельности. Что касается единых для всех педагогов методических подходов, то здесь речь не идёт в буквальном смысле об унифицировании использования в практике всеми воспитателями педагогических приёмов и методов. Макаренко имеет в виду принципиальное согласие педагогов по стратегическим вопросам, его тексты показывают, что он давал возможность каждому коллеге проявить все свои педагогические ресурсы в деле воспитания.

Макаренко далее пишет, что каждый воспитатель, преподаватель должен хорошо разбираться во всех вопросах жизни учреждения, начиная с планов и графиков и заканчивая бытовыми мелочами: «Наши воспитатели не знают, что такое торговый дюйм, калькуляция, мечик, шкив, ... не разбираются в вопросах организации труда...» [4, с. 337]. Это неумение вникать в производ-

ственные проблемы коммунаров, ограничиваясь только своим узким педагогическим знанием, подрывает доверие ребят к педагогическому коллективу.

Живое участие всех членов единого коллектива (как детского, так и взрослого) во всех вопросах жизни сообщества – принципиальное положение макаренковской педагогики. Именно такая совместная жизнедеятельность порождает сильнейшие импульсы социализации, организует реальное самоуправление, обеспечивает устойчивый воспитательный эффект.

Представляется, что такая эффективная организация уровня «школа-производство» с доминированием не «коммерческих», производственных, а исключительно педагогических целей являлась уникальной как в те годы, так остаётся актуальной и сегодня. Известно, сколько критики обрушилось на Макаренко по поводу «эксплуатации детского труда», каких усилий стоило ему удерживать ситуацию в педагогически оптимальном положении. О результатах такой организации может свидетельствовать такой факт: заканчивая своё пребывание в коммуне, выпускник в итоге чаще всего получал четыре документа: аттестат, трудовую книжку, квалификационное свидетельство о полученной профессии и сберегательную книжку с солидным вкладом (образовавшимся от регулярных отчислений с его заработка).

Данный опыт трудно наследовать в полной мере. В советской педагогике (особенно второй половины XX века) обращение к идеям трудового воспитания с апелляцией к опыту Макаренко было очень распространено. Однако сегодня многие исследователи опыта Макаренко, в том числе такой крупный учёный-макаренковед, как А. А. Фролов [7], считают, что использование этого опыта носило искажённый характер, были выхолены важнейшие гуманистические идеи Макаренко, отчасти из-за непонимания, отчасти вследствие их «неудобства». И крайне редко можно было встретить упоминание о роли педагогического коллектива в трудовом воспитании, о единстве детско-взрослого трудового сообщества, как это было в опыте коммуны имени Ф. Дзержинского.

Несомненным положительным фактором сегодняшнего дня российской педагогики является открытость для дискуссий, обмена

опытом, возможность использовать разные практики в образовательной и воспитательной деятельности. В этой связи, обращаясь к историческому контексту педагогики Макаренко, уже в нынешнем, XXI веке стали писать о её нереализованном потенциале. Так, А. М. Кушнир и С. И. Аксёнов рассматривают идеи Макаренко в русле создания «мини-технопарков» на базе образовательных учреждений, прообразом которых были учреждения, возглавляемые великим педагогом. Авторы прекрасно осознают роль воспитывающего коллектива педагогов у Макаренко как стержня его системы: «Основа этой системы – специфический «воспитательный» трудовой коллектив, т. е. единый коллектив педагогов, воспитанников, всех сотрудников педагогического учреждения. Макаренковский единый коллектив педагогического учреждения создаётся как промежуточное звено связи формирующейся личности с жизнью общества. В этом коллективе представлены все основные аспекты «взрослой» жизни: трудовая деятельность, экономические и социально-политические отношения, правовые и духовно-нравственные связи» [2, с. 79]. Вышеназванные авторы считают, что за макаренковскими идеями, связанными с созданием на базе современных образовательных учреждений «мини-технопарков» – будущее.

Интересны мысли Макаренко относительно конкретного состава педагогического коллектива. Широко известно его высказывание о том, что о законах построения педагогического коллектива в будущем должен быть составлен целый том. И наброски к данной теории Макаренко сделал.

Он, в частности, отмечает, что педагогический коллектив должен быть собран не случайно, а составлен на основе определённых принципов. В частности, нужно «разрешить вопрос, сколько должно быть женщин и сколько мужчин в педагогическом коллективе. ...бывает преобладание мужчин, и это создаёт нехороший тон. Слишком много женщин – тоже какое-то однобокое развитие» [4, с. 390]. Данный тезис сегодня стал в педагогических дискуссиях «общим местом», однако этот вопрос по-прежнему никак не осмыслен теоретически и почти нигде по известным причинам не решается на практике.

А. С. Макаренко пишет, что надо теоретически обосновать, сколько должно быть в педагогическом коллективе молодых специалистов и сколько – с большим стажем: «...я иногда знал, что мне надо обязательно пригласить молодого человека... – я считал, что мне нужна хорошая девушка в коллективе. Почему? Да потому, что собрались все такие вот вроде меня и у учеников глазам отдохнуть не на чем. Эта хорошенькая девушка внесёт и молодость, и свежесть, и известный задор. ...она должна быть обязательно, потому что ... такая девочка будет учиться и у старых педагогов, и у старых учеников, и то, что она будет у них учиться, сообщает и им ответственность за её нормальную работу» [Там же. С. 389]. Это, как представляется, тонкое психологическое и педагогическое наблюдение. Макаренко пишет, что даже если пойдут разговоры, что в неё (девушку) кто-то из педагогов влюбился, это заметно оживит общий тонус коллектива, а этот общий позитивный тонус, настрой коллектива имеет неоценимое значение для продуктивной работы.

«Нужно обсудить вопрос, сколько должно быть из педагогов людей весёлых и сколько угрюмых. ...Должен быть хоть один весельчак, хоть один остроумец. ...Надо, чтобы в коллективе был и сердитый, строгий дед, который никому ничего не прощает, который никому не делает никаких уступок. ... Нужно, чтобы была и «мягкая душа» – человек несколько слабовольный, который всех любит, всем всё прощает, всем ставит пятёрки. ...Я знал, что такой человек уменьшит трения, возникающие иногда в коллективе» [Там же].

Эти замечательные комментарии А. С. Макаренко, пожалуй, имеют вневременный характер, они будут актуальны всегда. Если принять за аксиому, что основная цель школы или подобного современного образовательного учреждения – обеспечивать полноценное социальное воспитание, в котором происходит обретение человеком «интерсубъективной социальности как условия успешного функционирования человека в обществе и одновременно его индивидуального социального самоопределения ... на основе усвоения ценностных ориентаций» [6, с. 280], – следует признать, что этот процесс предполагает освоение воспитанником

разного опыта межличностных отношений. Для этого воспитанник должен взаимодействовать с *разными* наставниками, взрослыми людьми. Ведь каждый ребёнок также индивидуален, и, видя яркие индивидуальности вокруг себя, он попадает в «поле притяжения» того или иного педагога, находя «родственную душу», обретая новый опыт, приобщаясь к новым видам и способам деятельности.

Макаренко, прекрасно понимая это, иллюстрирует свои обобщения конкретными примерами. У каждого «педагогического типажа», выведенного Макаренко, в коллективе воспитателей был свой прототип. Макаренко пишет, как группировались воспитанники вокруг такого яркого педагога, как В. Н. Терский; как позитивно влияла на грубоватый мужской коллектив Л. Говорещкая (та самая «хорошая девушка»); как уважали коммунары за мастерство и принципиальность И. П. Городича или Т. Д. Татаринова. Именно это имел в виду Макаренко, когда писал, что «многочисленные показы и указы совершенно не действуют, тогда как живой пример действует ураганно» [Там же. С. 391].

Судя по воспоминаниям тех, кому повезло работать с Макаренко в созданном им педагогическом коллективе, он, действительно, с одной стороны, обосновав ту или иную организационную идею, блестяще её реализовал; с другой – многие свои идеи он черпал из собственной управленческой практики, постоянно ища новое, идя путём проб и ошибок. Он никогда не боялся признавать свои ошибки, и от этого его авторитет в глазах коллег и воспитанников нисколько не умаялся.

Стремясь проверить свои педагогические находки, Макаренко создал замечательный педагогический коллектив, сполна выполнивший максимум воспитательных задач, как и должно быть в развивающейся гуманистической воспитательной системе. «В коллективе Макаренко всегда были люди с общими взглядами на жизнь и работу, едиными интересами, уважающие друг друга, любящие детей, любящие свою работу, которую Макаренко распределял так, чтобы каждый имел дело, соответствующее его способностям, наклонностям и возможностям... Характер и форма человеческих

взаимоотношений в коллективе, определявшие его лицо, были предметом особой заботы Антона Семёновича. Как никто, умел он создавать подлинно дружеский, весёлый, простой и приветливый тон в коллективе педагогов» [3, с. 211].

Положения А. С. Макаренко, которые посвящены формированию и успешной работе жизнеспособного педагогического коллектива, убедительно доказывают закономерность создания воспитательной системы на основе формирования сообщества детей и взрослых, обеспечивающего максимум условий для развития, личностного роста и самореализации всех его членов. Важнейшим условием реализации данной задачи становится пример педагога для воспитанников, являющийся настолько естественным и органичным для воспитанников, насколько таким неосознаваемым примером для подражания в семье для детей являются родители.

Однако Макаренко касается и других вопросов, о которых в рамках данной статьи можно лишь упомянуть: проблема «времени» существования педагогического коллектива, значимости связки «опытный – неопытный педагог», размышления о роли руководителя, проявлении педагогического мастерства и педагогической техники в профессиональной деятельности, иные вопросы организации и эффективной работы педагогического коллектива. Внимание к обсуждаемым проблемам растёт. Так, М. М. Поташник, выделяет средства создания корпоративной культуры в образовательном учреждении, эффективно используемые в тимбилдинге – технологии командообразования, – которую можно использовать в формировании педагогического коллектива: посвящение в учителя, дни открытых дверей, традиционные школьные мероприятия, наличие оригинальной атрибутики (герб, гимн, флаг и пр.), дресс-код, совместное проведение праздников, юбилеев, экскурсий и другие формы [5]. Материал подаётся как «новое слово» в организаторской деятельности директора школы и его администрации. Однако знакомство с текстами Макаренко позволяет сделать вывод, что задолго до описания теории и практики тимбилдинга выдающийся советский педагог успешно использовал в своём опыте практически все перечисленные в вышеупомянутом материа-

ле средства.

Следовательно, нужно внимательно перечитывать классиков, в том числе и книги А. С. Макаренко; его наследие в большинстве случаев даже не надо «адаптировать» к современным условиям. Более того, многое ещё ждёт своего времени для полноценного осмысливания и воплощения.

Библиографический список

1. Концепция воспитания школьников в современных условиях. – М.: [б/и], 1993. – 24 с.

2. Кушнир А. М., Аксёнов С. И. Школьный мини-технопарк в опыте А. С. Макаренко // Народ-

ное образование. – 2012. – № 2. – С. 73–81.

3. Макаренко А. С. Марш тридцатого года. – М.: Просвещение, 1988. – 287 с.

4. Макаренко А. С. О воспитании – М.: Издательство политической литературы, 1990. – 415 с.

5. Поташник М. М. Сообщество педагогов школы: коллектив или команда? // Народное образование. – 2012. – № 5. – С. 167–174.

6. Ромм Т. А. Социальное воспитание: эволюция теоретических образов. – Новосибирск: Наука, 2007. – 375 с.

7. Фролов А. А. Человек в системе производства: новое в мировой практике организации труда и опыт А. С. Макаренко // Народное образование. – 2012. – № 2. – С. 11–15.