

УДК 371.311.3.37.017

КОЛЛЕКТИВ КАК КУЛЬТУРНО- ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ СРЕДА ЛИЧНОСТИ (НА МАТЕРИАЛЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА А.С. МАКАРЕНКО)

Ключевые слова: коллектив, культурно-воспитательная среда, основа объединения и развития коллектива.

Зайцева И.А.

*кандидат педагогических наук,
доцент кафедры общей педагогики
Таганрогского государственного
педагогического института*

Научная статья издана
при финансовой поддержке Гранта ТГПИ
(приказ № 143, п. 1, от 01.09.2008)

© Зайцева И.А., 2008

Ценности культуры становятся достоянием личности, если они проникают в сферу воспитания (как часть культуры) через сознание значимых людей, ее окружающих, их духовные ценности. Моделирование культурно-воспитательной среды возможно при использовании следующих элементов: количества участников объединения, определения основ для объединения членов сообщества и для дальнейшего его развития.

Нашей задачей является определение правомерности понимания воспитательного коллектива А.С. Макаренко как культурно-воспитательной среды развития личности, выявление тех структурных элементов становления коллектива из его практического опыта, которые соответствуют модели культурно-воспитательной среды.

Прежде всего, рассмотрим, как трактуется понятие «коллектив» в работах ученых. Б.М. Бим-Бад с соавт. рассматривает понятие «коллектив» как социальную общность людей, объединенных на основе общественно значимых целей, общих ценностных ориентаций, совместной деятельности, общения [9, с. 24].

Т.А. Ильина также считает, что «коллектив – это организационная форма объединения людей на основе какой-либо определенной направленной деятельности» [2, с. 405].

С.А. Смирнов, И.Б. Котова, Е.Н. Шиянов и другие ученые считают коллектив микросредой для подрастающей личности, которая обеспечивает естественное, защищенное, щадящее вхождение подрастающей личности в социум, обретение социального опыта жизни [8, с. 425]. Поэтому «коллектив», по мнению авторов, это взаимодействующая общность,

объединенная социально-ценностными отношениями [8, с. 453].

В.И. Журавлев, В.В. Краевский, И.В. Куприна, А.Ф. Меняев, П.И. Пидкасистый, М.М. Портнов, Н.Е. Щуркова подчеркивают, что коллектив означает социальную группу, объединенную на основе общественно значимых целей, общих ценностных ориентаций и совместной деятельности [7, с. 326].

Детский коллектив, как подчеркивают авторы, – это социальная общность, объединяющая детей совместными целями, общей деятельностью и переживаниями [там же, с. 327].

Е.В. Бондаревская и С.В. Кульневич считают, что коллектив необходим для общения школьников, но в коллективе ликвидируется свобода личности за счет всеобщего режима и регламентации поведения, возводится ценность общественного над личными интересами [1, с. 167].

Несмотря на такую оценку коллектива, авторы все же считают, что разные формы объединения (группа, коллектив) «выигрышнее самой безупречной индивидуальной работы с учеником» [там же, с. 445].

О коллективе, его положительных и отрицательных сторонах пишет М.Г. Казакина в своей книге «Школьная жизнь в России и Америке: воспитание человечности». Она показывает стороны школьной жизни в Америке, отмечая, что, наряду с равенством в отношениях «учитель – ученик», неприкосновенностью личной сферы учащегося, отсутствием репрессивных мер воздействия на него, проявлением уважения к индивидуальности школьника, поддержанием его высокого уровня самооценки, в американской школе отсутствует воспитательный процесс, формируется завышенная самооценка, а «свободные личности»

могут находиться под неусыпным контролем полицейских и обыскиваться ими [3, с. 59].

М.Г. Казакина считает, что главным ресурсом подлинного коллектива и коллективизма является человечность общения и взаимоотношений. Испытываемая при этом радость в должной мере сейчас не реализуется. «Коллективная апатия» в последнее десятилетие характеризует школьную жизнь [там же, с. 73]. Она выражает мысль о взаимодействии в жизнедеятельности коллектива «мы» и «я», где гуманистические, человеческие отношения, нравственная мотивация будут надежным заслоном проявлениям квазиколлективизма и опасным свойствам индивидуализма [там же, с. 76].

Коллектив и культурно-воспитательную среду, на наш взгляд, в определенном смысле можно рассматривать как синонимы, так как это прежде всего объединение. Коллектив и культурно-воспитательная среда осуществляют воспитательное воздействие на личность, а члены коллектива и участники среды вступают в различные отношения между собой, обусловленные определенными культурными ценностями, и включаются в различные виды деятельности.

Проанализируем структурные элементы моделирования коллектива, созданного А.С. Макаренко, чтобы определить правомерность нашего представления о коллективе как культурно-воспитательной среде. Начнем с выявления основ объединения.

В сентябре 1920 г. в шести километрах от Полтавы планируется создание трудовой колонии для беспризорных ребят, морально искалеченных гражданской войной. Вначале в колонии шесть воспитанников. За

восемь лет существования колонии (с 1920 по 1928 г.) она становится образцовой. Воспитатели работают по 16 часов в сутки без выходных дней. Контингент ребят очень сложный. Когда становится в колонии 46 воспитанников, то оказывается, что среди них 3 человека несовершеннолетних, совершивших убийство, за бандитизм осуждено 5 человек, а за воровство – 38 человек.

Основой объединения этой группы воспитанников в колонии для беспризорных прежде всего является цель, ради которой это учреждение создается. А.С. Макаренко под целью воспитания понимает программу человеческой личности, программу человеческого характера, причем в понятие характера он вкладывает все содержание личности [5, с. 118].

Программа «должна быть общая, стандартная, и индивидуальный корректив к ней», но чтобы реализовать такую программу, по мнению А.С. Макаренко, необходим коллектив, имеющий цель [там же, с. 119].

Если перед коллективом нет цели, то нельзя найти способа его организации. Перед каждым коллективом должна ставиться общая коллективная цель [там же, с. 124]. Такие утверждения А.С. Макаренко небезосновательны. В коллективе у Антона Семеновича 500 человек от 8 до 18 лет, которые, по его утверждению, представляют коллектив. Он настаивает на том, что школа также является коллективом.

Основу объединения воспитанников колонии мы видим в организации самого коллектива. А.С. Макаренко выделяет в этой организации прежде всего организацию требований к человеку. Первые воспитанники колонии не сразу принимают

требования заведующего колонией. А.С. Макаренко постепенно приучает воспитанников к выполнению ими требований заведующего колонией, используя условия жизни для организации коллектива.

Во главе школьного коллектива, по убеждению А.С. Макаренко, должен стоять полномочный педагог – директор. Антон Семенович утверждает, что при наличии единого руководства скорее может быть и единый коллектив. Вокруг руководителя спланиваются педагоги-единомышленники, представляя педагогический центр.

Антон Семенович считает, что «коллектив» – это есть целеустремленный комплекс личностей, организованных, обладающих органами коллектива. Там, где есть организация коллектива, там есть органы коллектива, там есть организация уполномоченных лиц, доверенных коллектива, и вопрос отношения товарища к товарищу, т.е. вопрос ответственной зависимости [там же, с. 210].

Организация коллектива в коммуне имени Ф.Э. Дзержинского создается по производственному типу (воспитанники делятся на отряды от 7 до 15 человек). Уделяется внимание организации коллективов-отрядов по принципу объединения разных возрастов. При такой организации создается тесное взаимодействие возрастов и постоянная передача опыта старших поколений младшим [там же, с. 9–11].

С первых дней организации колонии А.С. Макаренко объединяет ребят в отряды так, чтобы в жизни каждого были воспитанники разных возрастов, а каждый старший ученик имел своего подчиненного, чтобы могла осуществляться так называемая «преемственность поколений». Если младший воспитанник провинился,

то обязательно выясняется, «чей он корешок». Тогда старший воспитанник извиняется, встает и говорит: «прозе-вал, я его исправлю, не наказывайте» [4, с. 497–498]. Создание разновозрастных отрядов и шефство старших над младшими помогают строить отношения заботы о младших, уважения к старшим.

Организация первичных коллективов в форме производственных отрядов должна считаться, по мнению А.С. Макаренко, главной организацией, ей должно всегда уделяться пристальное внимание [5, с. 12].

Во главе отряда должен стоять командир. Он выбирается на 3–6 месяцев. А.С. Макаренко считает это целесообразным, так как, во-первых, должность командира требует дополнительного напряжения; во-вторых, через командные посты проходит большое количество воспитанников; в-третьих, командиры не превратятся в должностных лиц [там же, с. 16].

Все командиры отрядов и классов составляют совет коллектива, который является органом самоуправления, и могут избирать совет коллектива, санкомиссии, хозкомиссии. Главным органом самоуправления считается общее собрание воспитанников.

Актив приобретает значение в период организации детского учреждения. Дисциплина и режим также играют важную роль для организации коллектива и являются основой объединения.

Режим организует внешние рамки поведения воспитанников, предоставляя каждому воспитаннику наполнить эти рамки внутренним содержанием. Признаками правильного режима А.С. Макаренко считает: целесообразность (иметь определенный смысл), точность, обязательность для всех,

определенность (режим должен быть регламентирован точными правилами и распределением ответственности) [там же, с. 39–41].

Большое значение для объединения имеет организация педагогического центра. По мнению А.С. Макаренко, центром может служить комната, кабинет руководителя, где могут свободно находиться 25–30 человек и где протекает жизнь коллектива.

Важным при моделировании культурно-воспитательной среды является определение основ ее дальнейшего развития. А.С. Макаренко в теории детского коллектива определяет законы его жизни и деятельности, которые можно рассматривать как основу развития. Среди законов детского коллектива ведущую роль теоретик коллектива выделяет закон движения коллектива. Не успокаиваться на достигнутом, непрерывно двигаться вперед. Правильная организация коллектива тесно связана с организацией перспектив. А.С. Макаренко считает «искренним стимулом человеческой жизни завтрашнюю радость» [там же, с. 74]. Завтрашний день должен казаться обязательно лучше сегодняшнего в детском коллективе. Организация близкой перспективы должна начинаться, как подчеркивает Антон Семенович, с личных интересов. Теплые классные комнаты, чистая постель, полная защищенность ребенка от произвола старших, приветливый тон отношений представляют необходимый перспективный минимум [там же, с. 75–76].

С первых дней близкая перспектива должна строиться по коллективному плану. Перспективные линии привлекают внимание человека общим видом удовлетворения, но это удовлетворение еще не существующее.

По мере движения к нему возникают новые завтрашние планы, тем более притягательные, чем более усилий вложено в преодоление различных препятствий [5, с. 77].

А.С. Макаренко считает, что нужно давать возможность детям стремиться именно к таким удовлетворениям, которые требуют некоего приложения труда. «Если во дворе грязно, естественно, возникает представление о том, что нужно делать самую примитивную дорожку, и тогда по двору будет проходить приятно. Но, когда начинается работа по проведению примитивной дорожки, возникает новый идеал – сделать дорожку более капитальную. Начинается очень сложная работа, требующая больших усилий. Целые группы ребят вовлекаются в эту работу...» [там же].

Итак, организация близкой перспективы – это общее стремление к дню, наполненному коллективным успехом благодаря коллективным усилиям.

А.С. Макаренко считает, что работа по организации близкой перспективы должна проводиться регулярно в самых разнообразных формах. Достаточно, например, объявить, что через две недели будет происходить футбольный матч между командой данного учреждения и какой-нибудь соседней командой, чтобы у коллектива уже повысился оптимизм перспективного чувства [там же, с. 78].

Средняя перспектива заключается, по утверждению А.С. Макаренко, в проекте коллективного события, несколько отодвинутого во времени. Эта перспектива будет иметь значение только в том случае, если к этим дням готовятся задолго, если им придается особенное значение. Это участие в праздничных демонстрациях, празднование юбилейных дат, начало и

окончание учебного года, летний отпуск и т.д.

Далекая перспектива может увлекать ребят, особенно если учреждение не порывает с выпускниками, поддерживает постоянную переписку с ними, приглашает и принимает их во время отпуска в гости [там же, с. 75, 79–81].

В детском коллективе под руководством А.С. Макаренко выстраивается определенная система отношений, основанная на принципе параллельного действия.

Чтобы ребенок себя чувствовал прежде всего гражданином, человеком, А.С. Макаренко вместе с его сотрудниками-педагогами пришел к убеждению, что нужно прикасаться к личности с особой инструментальной. В дальнейшем такое «прикосновение» становится традицией. Основатель теории коллектива подчеркивает: «Мы с личностью не имеем дела. Такова официальная формулировка. В сущности это есть форма воздействия именно на личность, но формулировка идет параллельно сущности. На самом деле мы имеем дело с личностью, но утверждаем, что до личности нам нет никакого дела...» [там же, с. 169–170]. Эту форму воздействия на личность (параллельного действия) А.С. Макаренко описывает следующим образом. На совете командиров разбирается вопрос по поводу кражи. Замечание делается всему отряду. А.С. Макаренко в «Педагогической поэме» пишет следующее: «Волков украл... известные минусы ставятся не Волкову, а отряду. Отряд отвечает целиком за то, что Волоков что-то украл» [там же, с. 171].

Для дальнейшего развития коллектива в отношении колонистов используется авансированное доверие. Когда какой-нибудь отряд колонистов

награждается несколькими походами в театр, то билеты получают все воспитанники, даже те, у кого плохие отметки. Тот, кто не имеет морального права идти в театр, чувствует себя неловко. А.С. Макаренко пишет: «Он не заработал, а пользуется и получает то, что заработали его товарищи, и это является для него молчаливым нравственным обязательством. На следующий месяц он из кожи вылезет, а выйдет в отличники...» [5, с. 171].

Важную роль в укреплении коллектива играет совместная деятельность воспитанников. В «Педагогической поэме» А.С. Макаренко показывает, чем занимались его колонисты. Первые из воспитанников колонии с интересом занимаются делами, по их оценке, государственного значения: например, охраной дороги. Об этом А.С. Макаренко пишет следующее:

«В конце февраля наша подвода, ползущая с обычной скоростью из города с каким-то добром, была остановлена вечером возле самого поворота в колонию. На подводе была крупа и сахарный песок... Грабители треснули Калину Ивановича по голове, он свалился в снег и пролежал в нем, пока грабители не скрылись... Постановление было вынесено единодушное: всегда высылать навстречу нашей подводе отряд колонистов... Эти походы на дорогу назывались по-военному: “Занять дорогу”. Отправлялось человек десять. Хлопцы мерзли и подпрыгивали на снегу, перекликались, чтобы не потерять связь друг с другом... Этою же весною мы приступили и к другим организациям общегосударственного значения: охране государственного леса. Она очень подняла нас в собственных глазах; доставила чрезвычайно занятную работу» [6, с. 42–44].

Большее значение А.С. Макаренко придает участию воспитанников в производительном труде, что также служит дальнейшему развитию коллектива. Выдающийся теоретик детского коллектива пишет: «Я не представляю сейчас себе трудового воспитания коммунаров вне условий производства... Труд должен исходить из представления о ценностях, которые труд может создать... В колонии имени Горького просто из-за нужды я торопился перейти к производству. Это было производство сельскохозяйственное... В течении двух лет удалось, и только благодаря исключительным знаниям и умению агронома Н.Э. Фере, прийти к рентабельному хозяйству, животноводческому. Главной ареной у меня была свиарня. В последние годы мы имели до 200 маток и производителей и несколько сот молодняка. Это хозяйство было оборудовано по последнему слову техники. Была специально выстроена свиарня, в которой чистота была, пожалуй, не меньше, чем в коммунарских спальнях, которая промывалась при помощи солидной системы водопроводов и сливов, стоков и кранов, где даже не было запаха... Свиарни имели вид франтов. Вот такое хозяйство, оборудованное по последнему слову техники, снабженное кормовой базой, уже приносило нам большой доход и позволяло жить более или менее зажиточно. Мы уже имели возможность не только хорошо есть и одеваться, но и усиленно пополнять наше школьное хозяйство, библиотеку, имели возможность построить и оборудовать хорошую сцену; мы за эти деньги приобрели инструменты для духового оркестра, киноаппарат...»

В коммуне имени Дзержинского не было сельского хозяйства. За 6 лет

существования коммуна не получает от государства ни копейки. Поэтому нормальное питание зависит от труда коммунаров. Находившиеся в коммуна мастерские (сапожная, швейная, столярная) были построены по дореволюционным нормам и не могли удовлетворить потребностей уже нового поколения. Первый год коммунары вынуждены выполнять заказы для домашнего обихода – стулья, шкафчики. Они делают их очень плохо, поэтому всегда в убытке. Но заведующий производством в коммуна Соломон Борисович Кочан достает деньги на будущий заказ театральной мебели (250 000 рублей). Прежде чем реализовать заказ, он вводит разделение труда (один строгают, другой пилит, третий чистит, четвертый шлифует и т.д.), что способствует выпуску огромного количества стульев. Через полгода 50 000 капитала С.Б. Кочан превращает в 200 тысяч. На часть прибыли покупаются станки, лес. Коммунары приступают к выполнению заказа: изготовлению театральной мебели.

Такое производство через год дает 600 тысяч рублей накоплений для коммуна. При капитале в 600 тысяч рублей банки уже могут давать ссуды. А.С. Макаренко описывает дальнейшее включение коммунаров в производительный труд следующим образом: «В 1931 году мы построили первый завод металлообрабатывающей промышленности, производящей сверлилки – очень сложные машинки, до того времени импортные... Мы имели возможность, пользуясь опытом разделения труда на дереве, очень быстро освоить производство на металле...

Работа на металлообрабатывающем заводе была настолько успешной, что мы начали строить завод фотоаппаратов. Этот очень сложный завод

был построен на собственном оборудовании... Я убежден, что мы не могли бы прийти к нему, если бы не начали с производства стульев, с разделения труда» [5, с. 199].

А.С. Макаренко считает, что производительный процесс дает возможность не только получить квалификацию, но и реализовать свои склонности и потребности. Он отмечает: «В таком производстве, как производство ФЭДов, у нас и большой чертежный цех, и плановый отдел, и контрольный отдел, и большой инструментальный цех, коммерческий отдел, и поэтому каждый воспитанник мог иметь выход для своих склонностей...

Наибольшую квалификацию дает инструментальный цех, то есть мальчик пройдет все цехи и отделы и увенчает свое производственное образование в инструментальном цехе, откуда он может выйти лекальщиком, то есть добиться наивысшей квалификации инструментальщика» [там же, с. 201].

Одним из путей сохранения коллектива является, по мнению А.С. Макаренко, традиция. «Ничто так не скрепляет коллектив, как традиция... Так надо делать. Почему? Так старшие делают. Этот опыт старших, уважение к логике старших, уважение к их труду по созданию коммуна, уважение к правам коллектива и его уполномоченным – это чрезвычайно важные достоинства коллектива, они поддерживаются традициями. Такие традиции украшают жизнь ребят» [там же, с. 127].

А.С. Макаренко считает, что создание традиции является очень важным делом. Например, когда приказ читается, надо встать. Некоторые традиции у воспитанников допускались, даже если они уже давно потеряли логику. Так, А.С. Макаренко, вставал в 6 часов

утра, совершал поверку, т.е. обходил с дежурным спальни. Его встречали салютом и командой: «Отряд, смирно!» Как начальник, Антон Семенович мог налагать взыскания. Когда Макаренко поручает вместо себя делать обходы дежурному командиру, его также встречают салютом по традиции. Новенькие знают, что дежурный командир может налагать взыскания. Традиция сохранялась и укрепляла коллектив [5, с. 126].

Изучая жизнедеятельность коллектива колонистов и коммунаров, сделаем попытку соотнести основы создания и развития коллектива как структурообразующих модели среды.

Количество членов коллектива у А.С. Макаренко непостоянное: 6, 46, 150, 500 человек. С окружающим миром колония тесно связана. Сельчане приходят, делают заказы; колонисты, например, борются с самогонщиками, незаконными рубщиками леса. Помещения для колонии и коммуны выделяются, но готовятся и специально. У А.С. Макаренко имелась шкала, по которой проверялось предоставленное коллективу помещение, со следующим содержанием: хорошее здание, необходимый минимум запасов пищи и одежды, минимум обстановки, наличие библиотеки, хорошее производственное оборудование, отсутствие безобразных вещей, украшение колонии [там же, с. 493–494].

Основу объединения и дальнейшего развития коллектива колонии мы представили в таблице.

В культурно-воспитательной среде мы выделяем основы объединения и развития. Эти же основы мы определили и в коллективе. Содержание основ объединения и развития культурно-воспитательной среды и коллектива может быть самым разнообразным.

Взаимодействие основ объединения и основ развития коллектива (исходя из педагогического опыта А.С. Макаренко)

1. Постановка цели.	1. Следование закону движения коллектива.
2. Составление программы личности.	2. Разработка перспектив (близкой, средней, дальней).
3. Ориентация на духовные ценности.	3. Использование принципа параллельного действия.
4. Предъявление требований.	4. Включение в общественно полезную коллективную деятельность.
5. Применение авансированного доверия.	5. Участие в производительном труде.
6. Использование средств организации воспитанников (актива, дисциплины, режима).	6. Создание традиций в коллективе.
7. Включение в систему.	7. Организация работы органов самоуправления (критики, самокритики, взаимного контроля).
8. Создание органов коллектива по принципу выборности.	8. Создание педагогического центра
9. Организация разновозрастных отрядов, шефство старших над младшими	

Культурно-воспитательная среда по своему содержанию может быть богаче, так как НТР и прогресс оказывают влияние на развитие науки, культуры, образования, влияя, таким образом, на содержательную сторону изучаемых явлений.

Литература

1. Бондаревская, Е.В. Педагогика: личность в гуманистических теориях и системах воспитания / Е.В. Бондаревская, С.В. Кульневич. Ростов н/Д: Учитель, 1999.
2. Ильина, Т.А. Педагогика / Т.А. Ильина. М.: Просвещение, 1984.
3. Казакина, М.Г. Школьная жизнь в России и Америке: воспитание человечности / М.Г. Казакина. СПб.: Книжный Дом, 2006.
4. Макаренко, А.С. Книга для родителей. Лекции о воспитании детей / А.С. Макаренко // Соч.: в 7 т. М.: Изд-во АПН, 1957. Т. 4.
5. Макаренко, А.С. Общие вопросы теории педагогики. Воспитание в советской школе / А.С. Макаренко // Соч.: в 7 т. М.: Изд-во АПН, 1958. Т. 5.
6. Макаренко, А.С. Педагогическая поэма / А.С. Макаренко // Соч.: в 7 т. М.: Изд-во АПН, 1957. Т. 1.
7. Педагогика / под ред. П.И. Пидкасистого. М.: Педагогическое общество России, 1998.

8. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии / С.А. Смирнов [и др.]. М.: Академия, 1999.
9. Педагогический энциклопедический словарь / под ред. Б.М. Бим-Бада. М.: Большая Российская энциклопедия. 2002.