

ВИХОВНА СИСТЕМА: ТРАДИЦІЇ ТА ІННОВАЦІЇ

Розглядається вихована система у контексті аналізу її традиційного та інноваційного складників.

Виховних систем багато, причому різних. Різних, оскільки різними є автори, їх індивідуальний педагогічний стиль, навчальні заклади, в яких вони працюють, педагогічні колективи, які вони очолюють, і діти, яких вони виховують. Проте навряд чи вірною є думка, що в них немає нічого спільного, що відсутні загальні принципи побудови систем, відсутні загальні закономірності їх розвитку.

Зупинимося на деяких спільних рисах виховних систем і проблемах, що виникають у процесі їх розвитку. Сьогодні неможливо знайти такий навчальний заклад, керівник якого сказав би, що в ньому немає системи. Вона не може не існувати, адже є спільні для всього навчального закладу справи: суботники, свята, виставки, олімпіади. Є плани їх проведення. Є результати проведеного і серед педагогів, і серед учнів аналізу. Крім того, за спеціальними планами працюють класні керівники, керівники гуртків і клубів, об'єднання учнів за інтересами. Та й трудова діяльність учнів передбачена. Чим не система? У практиці сучасних масових навчальних закладів найчастіше фігурують дві системи: дидактична, яка охоплює навчальну діяльність учнів і методичну роботу вчителів, і система виховної роботи (тобто позанавчальних виховних заходів). Ці системи співіснують і розвиваються паралельно або в деякому зв'язку одна з одною. В останньому випадку навчальна і позанавчальна діяльність, умовно кажучи, проникають одна в одну. В зоні такого взаємопроникнення зазвичай і відбувається найбільш інтенсивний процес формування особистості учня.

Сьогодні і в нас, і за кордоном багато педагогів дійшли висновку, що сфера виховання – дещо особливе і ніяк не може розглядатися як додаток до навчання і освіти. Більше того, завдання освіти і навчання не можуть бути ефективно вирішені без виходу педагогів до сфери виховання. Іншими словами, є всі підстави розглядати дидактичну систему навчального закладу як підструктуру більш широкої системи, а саме – виховної, котра не зводиться до власне виховної роботи в ній.

Виховна система навчального закладу включає в себе: комплекс виховних завдань; спільність людей, які реалізують ці завдання; діяльність цих людей, спрямовану на реалізацію завдань; сукупність стосунків, що складаються між учасниками такої діяльності; частину оточуючого середовища, що освоєне навчальним закладом для реалізації прийнятих завдань [1: 61].

Виховна система будь-якого навчального закладу має, найперше, блок завдань, які обміркував і прийняв педагогічний колектив. Якщо їх немає, то немає і системи. На жаль, досить часто буває так, що методисти говорять про те, що вони збираються робити і як робити, але не говорять, а в ім'я чого вони хочуть створити свою систему.

Тип виховної системи навчального закладу залежить від орієнтури – сприяти формуванню гармонійно розвиненої особистості з просоціальною структурою ціннісних орієнтацій. Всі інші її підструктури повинні працювати на цю мету.

Завдання визначаються характером діяльності. Але мета і визначається, і реалізується людьми. Разом з методистами творять виховну стратегію педагоги, самі учні, ті дорослі, які беруть участь у житті навчального закладу. Але лише тоді всі ці люди стають справжніми творцями системи, коли їх об'єднано до єдиного виховного колективу – ядра виховної системи навчального закладу.

Ефективність системи, дієвість її щодо поставлених завдань залежить від стосунків, що складаються між членами колективу навчального закладу – дорослими і дітьми, педагогами і учнями. Але відомо, що стосунки народжуються стихійно і ними не можна керувати безпосередньо. Вони розвиваються в спільній діяльності. Системоутворюючою ця діяльність стане в тому випадку, коли вона виявиться захоплюючою для всіх, якщо кожен знайде в ній сферу застосування своїх знань, умінь, творчих задумів. Системоутворюючою стає не обов'язково вся та діяльність, в якій беруть участь учні. Потрібна діяльність може охоплювати сферу пізнання (як у школі Г.П.Поспелової), сферу праці (подібно до Б.О.Полянського і А.А.Захаренка), сферу клубу (як у В.А.Караковського), але тенденція будь-якої із виховних систем – охопити всі ці головні сфери діяльності учнів. [1: 63]

Діяльність, закладена в основу створення, функціонування і розвитку виховної системи навчального закладу, є діяльністю колективно організованою і, в свою чергу, послуговує породженню та підтриманню колективістських стосунків – взаємної відповідальності, взаємодопомоги, взаємної зацікавленості в досягненні успіхів, тобто адекватних поставленим виховним завданням. Такі стосунки не створиш ні наказом, ні моральними сентенціями. Успіх – в організації цієї діяльності, такої організації, яка, збуджуючи інтерес до самої діяльності, породжувала б інтерес і до партнерів – спочатку як до її учасників, а потім просто як до людей, особистостей.

Досвід багатьох навчальних закладів доводить, що будь-яка виховна система в своєму розвитку проходить основні етапи, для кожного з яких характерні специфічні завдання, види діяльності, організаційні форми, системоутворюючі зв'язки [2:18].

Перший етап – становлення системи. Це складний і тривалий процес. Він починається зі з'ясування мети, з вироблення головних орієнтирів в організації виховного процесу, з проектування колективних цінностей. В педагогічному середовищі на цьому етапі зазвичай підсилюються розбіжності, різко виділяються лідери, актив, групи, між якими виникають ситуації напруження й конфлікти. Іде болісна переоцінка минулого, перегляд педагогічних позицій.

Колектив навчального закладу на цьому етапі виступає головною мірою системи, формування колективістської орієнтації стає її метою. Атмосфера пошуків, гострих дискусій охоплює і учнівське середовище. В ньому доволі швидко вирізняються ті, хто тягнє до колективної діяльності, володіє організаторськими здібностями; вони починають стягуватися до ядра майбутнього колективу. Це не завжди викликає у інших позитивну реакцію, тому може настати період розбрату; однак це, як правило, тимчасова дисгармонія. В цей час колективність виявляється швидше на рівні класу. Почуття належності до колективу навчального закладу притаманне переважно активу.

На цьому етапі взаємодія з оточуючим середовищем у системи найчастіше має стихійний характер, вона чисто реактивна. Усвідомленого, цілеспрямованого освоєння навколишнього середовища ще немає.

В цілому система характеризується недостатньою міцністю внутрішніх зв'язків. Тому в керівництві нею переважають організаційні аспекти. Система поки що не набрала силу, її компоненти працюють автономно, ще не досягнуто єдності педагогічних дій.

Період початкового формування не повинен затягуватися. Темпи системоутворення на цьому етапі повинні бути досить високими, щоб швидше виправдати очікування учасників в удосконаленні якості шкільного життя.

Другий етап пов'язаний з відпрацюванням структури системи і змісту діяльності колективу: затверджуються системоутворюючі види діяльності, пріоритетні напрямки функціонування, іде відпрацювання найбільш ефективних форм і методів діяльності.

Цей етап характеризується бурхливим розвитком учнівського колективу навчального закладу, самоврядуванням в ньому, розвитком міжвікового спілкування. В цей час можливе деяке послаблення діяльності класних колективів, бо межі класу стають тісними для учнів. Виникають різні тимчасові, однікові і міжкові об'єднання. Розвиваються ініціатива і самостійність, створюються передумови для колективної творчості, народжуються колективні традиції. Розширюються можливості самоствердження особистості в колективі. Колективність на цій стадії виявляється в бажанні учнів більше часу проводити разом.

Оскільки в цей час посилюється увага до домінуючих видів діяльності, може знижуватися інтерес до повсякденних, буденних справ, виникати перевантаження учнів і дорослих громадською роботою. Через це тут особливо важливі регуляційні процеси.

До цього часу педагоги, зазвичай, вже відчували переваги впорядкованої виховної діяльності в навчальному закладі. Вони починають усвідомлювати значення взаємної залежності і взаємної відповідальності у досягненні спільних успіхів. Однак педколектив і колектив учнів на цьому етапі зазвичай ще не являють собою єдиного колективу. Спільність вчителів частіше статична і консервативна, учнівський колектив більш динамічний і революційний. Головна складність педагогічного керівництва виховною системою на цьому етапі – узгодити темпи розвитку цих двох колективів таким чином, щоб педагоги не лише не стали гальмом у розвитку учнівського колективу, але й забезпечували педагогічну ініціативу в організації його життя.

Взаємостосунки системи з оточуючим середовищем в цей період складні, особливо з молодіжним середовищем. Різкий ріст зазіквленості учнів внутрішніми справами навчального закладу призводить до послаблення, а інколи й до руйнування вуличних, дворових компаній: між ними і навчальним закладом розпочинається боротьба за вплив на особистість учня. В зв'язку з необхідністю упорядкувати стосунки з середовищем виникає необхідність в психосоціологічній службі.

На третьому етапі система остаточно сформується: зв'язки міцнішають, життя навчального закладу впорядковується, робота іде “в завданому режимі”. Посилюються інтегративні процеси, вони охоплюють навчальне пізнання, позанавчальну діяльність за інтересами, працю. Межі уроку стають тісними, розпочинаються пошуки більш містких і гнучких форм колективного пізнання.

Неминучим є відмирання деяких традицій. В найстабільніших виховних системах окремі форми діяльності можуть занепадати з різних причин. Якись зміни зовнішньої ситуації (вихід на пенсію вчителя або закінчення навчального закладу групою випускників тощо) можуть “відбирати життєві сили” у тієї чи іншої традиції. Не можна пропускати цей момент, бо перетворившись у щось формальне, така відмираюча традиція може принести шкоду всій системі. Своє скептичне ставлення до якоїсь ситуації учні легко перенесуть на все життя навчального закладу.

Отже, запроваджуючи новації, слід озиратися на традиції; зберігаючи традиції, необхідно слідкувати, щоб вони не перетворювалися в путорозвитку. Чим же керуватися відбираючи традиції та інновації? Тут можемо

дати дві поради, що на перший погляд несумісні одна з одною і які вірні тільки в комплексі: треба виходити із педагогічних критеріїв – стабільність і оновлення виховної системи повинні відповідати інтересам розвитку особистості; у керівництві розвитком системи педагога не повинні чинити непотрібний тиск на звичайне життя навчального закладу.

Природним завершенням розмови про виховні системи є вихід на проблему критеріїв їх розвиненості. Тут існує декілька підходів, найчастіше часто зустрічається такий: чим складніша система, тим складнішими і чисельнішими повинні бути критерії її оцінки. Прикладом такого підходу є критерії оцінки роботи навчального закладу, які неодноразово розроблялися. Педагогічним колективам вони нічого не дали, окрім стану пригніченості і страху від величезного об'єму вимог. Ці критерії швидко перетворювалися у програму фронтальних, тематичних та інших перевірок, якою озброювалися органи народної освіти та інші контролюючі організації.

Такий шлях малопродуктивний. По-перше, тому що все оцінити не можна та й непотрібно – отож немає сенсу розробляти систему всеохоплюючих критеріїв; вони повинні бути свідомо обмежені невеликою кількістю ключових, принципових позицій. По-друге, критерії створюються не стільки для оцінки навчального закладу ззовні, скільки для того, щоб слугувати інструментом самооцінки і самоаналізу навчального колективу. У цьому випадку напруга і страх педагогів змінюються особистою зацікавленістю. Нарешті, критерії повинні бути нечисленними, але ясними для розуміння кожного активного члена колективу – і дорослого, і учня. Зрозуміло, вони повинні бути конкретизовані в спеціальних методиках, які також досить зрозумілі, придатні для застосування [4:6].

Наведемо критерії факту: 1. Впорядкованість життєдіяльності навчального закладу: відповідність змісту, об'єму і характеру виховної роботи можливостям і умовам даного навчального закладу; розуміння розташування в часі і просторі всіх цілеспрямованих виховних впливів; скоординованість всіх виховних заходів, їх педагогічна доцільність, необхідність і достатність; узгодження планів і дій всіх колективів, організацій та об'єднань, що працюють в навчальному закладі; зв'язок навчальної і позанавчальної діяльності учнів і вчителів; чіткий ритм і розумна організація життя навчального закладу. 2. Наявність єдиного колективу навчального закладу, згуртованість навчального закладу “по вертикалі”, стійкі міжвікові зв'язки і спілкування. Педагогічна частина колективу являє собою союз однодумців, вихователів-професіоналів, які здатні до реального самоаналізу і постійної творчості. В учнівському середовищі гарно розвинена колективна самосвідомість, “почуття навчального закладу”. Учнівсько-педагогічний колектив живе за законами, правилами, звичками і традиціями, що їх виробив сам. 3. Зінтегрованість виховних впливів у комплекси, концентрація педагогічних зусиль в великі “دوزи виховання”, в великі організаційні форми (центри, клуби, ключові справи, тематичні програми). Дискретність виховного процесу, чергування періодів відносного спокою, щоденної чорнової роботи з періодами підвищеної колективної напруги, яскравими, святковими подіями, що фокусують головні риси системи.

Критерії якості. 1. Ступінь наближення вистеми до поставленої мети, реалізація педагогічної концепції, що лежить в основі виховної системи (домовимося: мова йде про прогресивний тип, про систему гуманістичну і демократичну). Чим більше реальний стан навчального закладу відповідає високим ідеалам та ідеям її цільової настанови, тим з більшою упевненістю можемо говорити про ефективність даної виховної системи. 2. Загальний психологічний клімат навчального закладу, стиль стосунків в ньому, самопочуття дитини, її соціальний захист, внутрішній контроль, справжнє взаєморозуміння сім'ї і школи. Емоційна насиченість життя колективу, мажор, гумор, гра – “педагогіка радості”. Атмосфера доброзичливості та щирості, терпимості, бережливого ставлення один до одного. Це не завжди піддається точному виміру, але безпомилково визначається і без нього. Адже ще Л.М.Толстой високо цінував “дух школи”, визначаючи його однією із найважливіших, визначальних її ознак. 3. Рівень вихованості випускників навчального закладу. Випускників можемо значною мірою вважати втіленням кінцевого результату виховної вистеми. Запитання у тому, чим визначати рівень вихованості особистості сімнадцятирічної людини, яка виходить в самостійне життя. Очевидно, що тут може бути багато підходів і багато складових визначальних якостей. Наш підхід такий: рівень вихованості можемо визначити кількома інтегративними якостями особистості, найбільш актуальними для даного часу. Які ці якості, вирішує для себе сам колектив залежно від того, яку людину він хоче виховати.

Отже, насамперед, виховна система навчального закладу повинна виступати в якості спеціальної і найважливішої мети всього педагогічного колективу. Цій меті відповідає специфічна діяльність (організаційна, педагогічна, управлінська), яку веде керівник навчально-виховного закладу, директор. Його особистість, ділові, професійні, людські якості, авторитет – все це має величезне значення, особливо на початковій стадії роботи. Створення і функціонування системи передбачає максимальну активність і узгодженість всіх зусиль, спрямованих на процес виховання. Особливо важливою є активність самих учнів, до яких повинні бути доведені основні ідеї, завдання та мета системи [1:76].

Виховна система навчального закладу може успішно розвиватися, якщо вона сучасна: відображати особливості соціальної ситуації свого часу, процеси, що відбуваються в “дорослому” суспільстві. Демократія, єдність слова і діла, виховання правдою – риси суспільного життя, які приходять до навчального закладу.

Отже, виховна система навчального закладу – це комплекс цілей, діяльності щодо їх реалізації, стосунків, що народжуються в діяльності між її учасниками, керуючих дій педагогів і самих дітей, впливів середовища, що опановане навчальним закладом. В межах такої системи живе, росте і розвивається як особистість учень; звичайно ж, він при цьому відчуває вплив і сім'ї, навколишнього середовища. Впливи ці, як відомо, неоднозначні. Ну, а вплив виховної системи навчального закладу – він однозначний? “Гарна” система завжди добре впливає на особистість? На жаль, навіть якщо мета системи гуманістична, діяльність цікава для учнів, якщо і дітей і дорослих пов’язують стосунки довіри, взаємної цікавості, взаємної допомоги – така система веде до створення в навчальному закладі умов, які сприятливо діють на особистісний розвиток *всіх* дітей, але умов, що сприятливо впливають на особистісний розвиток *кожного*, вона не гарантує.

До такого висновку прийшла ще в 60-ті роки педагог М.Д.Виноградова, яка кілька років працювала з одним із класів школи-інтернату №12 Москви – гарного закладу, що має свою виховну систему. Клас був згуртований і дружний, діти були закохані в свою школу. Контрольні зрізи давали лише “позитив”. Привід для неспокою виник у 8 класі, коли потрібно було вирішувати проблему вибору майбутньої професії, життєвого шляху. Виявилось, що лише близько 30% учнів отримали від школи максимум для самостійного вибору, оскільки і характер діяльності, і стосунки, що склалися у середовищі однолітків, сприяли виявленню їх інтересів, нахилів, талантів. Приблизно стільки ж учнів виявилися підготовленими до вибору, але не лише завдяки школі – вони відвідували гуртки і секції в Будинку піонерів, займалися в гуртках при ЖЕКах. Ще третина учнів виявилася невірно зорієнтована школою. Вони, як і інші, із захопленням працювали в шкільному театрі, ходили в походи з класом, брали участь у всіх шкільних справах; здавалося б, усе гаразд. Та багато з них не могли опанувати розраховану на вступ до вузу програму 9 класу своєї ж школи, інші не змогли потрапити в спеціалізовані школи, училища. Виявилось, що все те, чим вони з таким захопленням займалися в школі – не їхнє покликання, школа не змогла правильно зорієнтувати їх на порозі самостійного життя, не підготувала до усвідомленого вибору професії. Очевидно, якою б прогресивною не була шкільна система, як би гарно не почували себе тут учні, необхідна індивідуалізація виховання. Виховна система, що охоплює всіх, плюс індивідуалізація – ось що вимагається від школи, якщо дивитися на неї не лише як на навчальний заклад, де чомусь навчають і щось виховують, а як на головний фактор у формуванні відповідальних і активних членів суспільства.

Отже, можна дійти висновку, що індивідуалізація може бути забезпечена за рахунок: проектування особистості кожного учня з урахуванням його здібностей, талантів, інтересів, стану здоров'я; розвитку самосвідомості кожного учня; введення в життя учнівського колективу індивідуально значущих видів діяльності; включення учнів в діяльність колективу в “престижних” ролях, реалізація яких виявилася б для них успішною; формування зацікавленості всіх до світу кожної особистості. [1:77]

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Воспитательная система школы. Проблемы и поиски. (Сост. Н.Л.Селиванова). – М., Знание, 1989.
2. Караковский В.А. Воспитаи гражданина. – М., 1987.
3. Поташник М.М. Оптимизация системы воспитательной работы общеобразовательной школы. – М., 1987.
4. Воспитательная система школы: проблемы управления. Очерки прагматической теории. Под ред. В.А.Караковского, Л.И.Новиковой, Н.Л.Селивановой, Е.И.Соколовой. – М: Сентябрь, 1997.

Матеріал надійшов до редакції 9.09.03 р.

Мельничук О. И. Воспитательная система: традиции и инновации.

Рассматривается воспитательная система в контексте ее традиционного и инновационного составляющих.

Melnichuk O. I. Upbringing system: tradition and innovation.

The upbringing system is analysed in the context of its traditional and innovational components.