

## МЕТОД "ВИБУХУ" А.С. МАКАРЕНКА ЯК СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ДЕСТРУКТИВНИХ КОНФЛІКТІВ І ВИХОВАННЯ ОСОБИСТОСТІ В КОЛЕКТИВІ

*Стаття присвячена проблемі використання методу "вибуху" з метою вирішення деструктивних конфліктів у колективі. Визначаються причини виникнення, особливості та негативні наслідки деструктивних конфліктів.*

*Висвітлюються позитивний педагогічний вплив методу "вибуху" на особистість і колектив, розглядаються доцільність використання цього методу у сфері управління організаційними структурами.*

Погляди видатного педагога А.С. Макаренка, його майстерність, творчий підхід до виховання особистості – спадщина, до якої постійно звертаються і науковці-теоретики, і педагоги-практики. Його ідеї залишаються надзвичайно актуальними сьогодні, оскільки педагогіка А.С. Макаренка "народжувалася не в болісних корчах кабінетного розуму, а в живому русі людей, у традиціях і реакціях реального колективу, в нових формах дружби і дисципліни" [1: 116]. Його методи виховання особистості досі викликають зацікавленість, заохочують до дискусії тому, що були створені на основі унікальної педагогічної практики. Особливої уваги, на наш погляд, заслуговує метод "вибуху", який А.С. Макаренко назвав центральним питанням педагогіки перевиховання й описав його, використовуючи досвід своєї педагогічної діяльності. Висвітлюючи проблему використання "вибуху" як методу вирішення деструктивних конфліктів і виховання особистості в колективі, вважаємо необхідним розглянути доцільність застосування цього методу у сфері управління організаційними структурами, що і є метою нашої статті.

Основним джерелом конфліктних стосунків, що виникають у колективі, є невідповідність переконань і поведінки індивіда моральним принципам та очікуванням інших його членів. Учинки людини, що суперечать переконанням, цінностям, нормам, правилам поведінки та традиціям колективу часто призводять до конфліктів, що носять деструктивний характер. Чим більш згуртований колектив, тим гостріше й інтенсивніше розвивається протистояння при таких конфліктах. Деструктивний конфлікт, особливостями якого є тенденція до розширення, загострення, зростання емоційної напруги, неприязні й агресії відносно іншої сторони конфлікту, погіршення комунікації, використання неприпустимих дій, що суперечать моральним нормам та правилам поведінки, застосування психологічного або фізичного насилля, є дуже небезпечним явищем через свої негативні наслідки. А.Я. Анцупов і А.І Шипілов визначають наступні наслідки деструктивних конфліктів:

- негативний вплив на психіку їх учасників;
- посилення деструкції в міжособистісних стосунках, що породжує почуття ненависті та ворожості;
- формування негативного образу опонента;
- можливе переростання існуючого конфлікту в більш деструктивні;
- обмеження або припинення комунікації та міжособистісної взаємодії [2].

Особливу проблему становлять деструктивні конфлікти в колективі, тому що вони здатні викликати порушення соціально-психологічного клімату; зниження ефективності та погіршення якості індивідуальної та колективної трудової діяльності, негативний вплив на розвиток особистості.

На думку А.С. Макаренка, деструктивний конфлікт потрібно вирішувати методом "вибуху". "Вибухом" він називав "доведення конфлікту до останньої межі, до такого стану, коли вже немає можливості ні для якої еволюції, ні для якої тягби між особистістю й суспільством, коли ребром поставлено питання – або бути членом суспільства, або вийти з нього" [3: 458]. До методу "вибуху" варто вдаватися тоді, коли потрібно знищити гострі конфліктні стосунки ("дефективні стосунки") між особистістю і колективом, що руйнують емоційну рівновагу та нормальну життєдіяльність колективу.

"Вибух" – це протест, вимога, покарання, висунуте колективом, що має надзвичайно потужне емоційне забарвлення. "Остання межа, крайній конфлікт може виражатися в найрізноманітніших формах: у формах рішення колективу, у формах колективного гніву, осуду, бойкоту, огиди; важливо, щоб всі ці форми були виразними, щоб вони створювали враження крайнього опору суспільства" [3: 458]. Найсильніший протест, найбільш суворі вимоги висуюються перед тими індивідами, які виступають проти колективу свідомо. А.С. Макаренко був переконаний у тому, що "дефективні стосунки" і найгірші людські якості не можуть бути змінені еволюційним шляхом. Він писав: "...найважчі характери, найбільш убивчі комплекси звичок ніколи еволюційно не вирішуються". В еволюційному порядку можуть створюватися тільки передумови, проте для досягнення змін у духовній структурі особистості потрібні гострі моменти, вибухи, потрясіння [3: 457]. "Вибух" необхідний для того, щоб здійснити миттєвий вплив, який змінює бажання та прагнення людини, змушує її переосмислити свої мотиви і вчинки.

Вимога, висунута всім колективом, унеможливує розвиток протистояння, повністю вирішує конфлікт і не створює інших. Вона не повинна викликати фізичного чи морального страждання, її суть полягає в іншому – усвідомленні своєї помилки. Рішучий протест колективу й сильне внутрішнє переживання індивіду, викликане емоційним вибухом, знищують деструктивний конфлікт, призводять до раптового переосмислення особистістю свого "Я" та руйнування негативних внутрішніх уявлень та переконань.

Важливими функціями, які виконує "вибух", є зняття напруги в стосунках, припинення розгортання конфлікту деструктивним шляхом, відновлення комунікації та міжособистісної взаємодії, створення передумов для виховання особистості.

З огляду на вищесказане, вважаємо, що метод "вибуху" – це емоційно насичений психолого-педагогічний вплив, спрямований на конкретного індивіда, з метою викликати в нього сильне внутрішнє переживання, на основі якого відбувається критичне сприйняття, переосмислення та усвідомлення своїх вчинків, що створює сприятливі передумови для перевиховання особистості.

А.С. Макаренко сам ніколи не вдавався до навмисного створення таких "вибухів", проте, коли вони виникали природно, він відзначав їх великий потенціал у справі виховання особистості й колективу. Усвідомлюючи надзвичайно потужний виховний вплив цього методу, А.С. Макаренко підкреслював: "...перевага інтересів колективу повинна бути доведена до кінця, навіть до безжалісного кінця – і в цьому випадку буде справжнє виховання колективу і окремої особистості" [4: 147]. Вимоги обов'язково будуть мати виховний вплив на членів колективу, які беруть участь у вимозі. А.С. Макаренко зазначав, що якщо діти проголосували за те, щоб вигнати з колективу крадія, вони самі ніколи вже не будуть красти. "Особистість тут виступає в новій позиції виховання – вона не об'єкт виховного впливу, а його носій – суб'єкт, але суб'єктом вона стає, тільки висловлюючи інтереси всього колективу" [5: 142]. Індивіди, яких покарав колектив, зазнавши надзвичайно великого морального потрясіння і переживши "катастрофу всередині себе", були поставлені перед необхідністю змін, і в багатьох з них, з досвіду А.С. Макаренка, відбувалися позитивні зрушення в соціальному житті. Це засвідчують численні листи педагогові, які він отримував впродовж всього життя від тих, кого вважали "важкими" підлітками, виключали з колонії й комуни.

В.А. Семиченко вважає, що людина за своєю природою є соціальною істотою, яка задовольняє свої потреби, в тому числі й головну потребу – приналежність до суспільства, у взаємодії з іншими [6]. Опинившись виключеними з колективу, втративши можливість соціальної взаємодії, індивіди втрачають своє право бути особистостями і починають замислюватися над тим, чому колектив відмовляє їм у цьому праві. Як зазначалося раніше, велике емоційне переживання є поштовхом до самопізнання та усвідомлення своїх негативних особистісних характеристик, що потребують корекції. Таке усвідомлення є тільки першим кроком у перевихованні людини. "Вибух" руйнує старі уявлення, стереотипи, способи поведінки індивіда, готує підґрунтя для перебудови особистості, а суть перевиховання полягає в тому, що їх місце повинен зайняти позитивний досвід взаємодії з людьми.

Головна роль у вихованні особистості, за глибоким переконанням А.С. Макаренка, належить колективу. Перевиховання людини, розвиток позитивних особистісних якостей повинні відбуватися тільки в колективі, а для цього необхідно створити сприятливі умови для такого розвитку, залучаючи індивіда до колективної діяльності, яка дозволить йому змінитися на краще, проявити свої позитивні риси.

Вся педагогічна діяльність А.С. Макаренка, пройнята любов'ю та вірою в дитину, ґрунтувалася на повазі до особистості й передбачала орієнтацію в процесі виховання на її позитивні якості. "Бачити хороше в людині завжди важко. У живих буденних рухах людей, тим більше в колективі скільки-небудь нездоровому, це хороше бачити майже неможливо, воно надто прикрите дрібною щоденною боротьбою, воно губиться в поточних конфліктах. Хороше в людині доводиться завжди проектувати, і педагог це зобов'язаний робити. Необхідно підходити до людини з оптимістичною гіпотезою, нехай навіть і з певним ризиком помилитися" [7: 22].

Необхідно усвідомлювати, що метод "вибуху" варто використовувати з урахуванням індивідуального підходу до людини й в поєднанні з іншими методами виховання, які забезпечують розвиток та становлення особистості в колективі. А.С. Макаренко ніколи не розглядав один метод, яким би він не був хорошим, дієвим засобом, якщо цей метод був відірваний від цілісної системи виховання особистості і наголошував на тому, що один і той самий метод в різних умовах може мати неоднаковий результат.

Важливо звернути увагу на те, які конфлікти бажано вирішувати за допомогою цього методу. У колективі досить часто виникають складні стосунки, але було б фізично неможливо доводити всі конфлікти до "вибуху", створюючи постійно нездорову, нервову атмосферу. "Вибух" виправданий тільки тоді, коли весь колектив стоїть на боці вихователя і його члени не мають сумніву щодо необхідності покарання. Серед усіх конфліктних стосунків потрібно обирати найяскравіші та зрозумілі для всіх. Гнівний колективний протест, який знищує окремо взятий конфлікт, руйнуючи саму його основу, виступає такою потужною, всепоглинаючою лавиною, що залишитись осторонь від неї не може ні одна особа. Незважаючи на те, що осуд колективу, "категоричний імператив" стосується тільки окремої людини, демонструючи образ повного розриву з суспільством, загрозу відособлення індивіда від колективу, він зачіпає та руйнує компоненти інших конфліктних стосунків [3: 458].

Поділяючи думку А.С. Макаренка, що вибуховий маневр є дуже болісним та педагогічно складним і, використовуючи його, вихователь вдається до певного ризику, вважаємо за необхідне застосовувати метод "вибуху" в педагогічній практиці з метою зняття напруги, яку створює конфлікт, руйнування його деструктивних явищ, а головне, здійснення потужного педагогічного впливу на весь учнівський колектив. Деякі педагоги переконані, що вчитель не має права створювати конфлікти і застосовувати їх в дитячому колективі, проте інколи метод "вибуху" виявляється найбільш ефективним. Погоджуємося з Г.П. Щедровицьким, який стверджував, що коли педагог уникає конфліктів, він втрачає не тільки можливість керувати ними, а й впливати на виховання дітей [8]. Виховний педагогічний вплив реалізується повною мірою за умови, якщо педагог віддає перевагу у вирішенні конфлікту й прийнятті рішення учнівському колективу, оскільки, засуджуючи неприпустимий вчинок свого товариша, емоційно переживаючи рішення, яке вони виносять, діти залучаються до досвіду морального життя. Основне завдання педагога в цій ситуації полягає в сприянні формуванню в дітей моральних якостей, ціннісних установок, етичних зразків поведінки. А.С. Макаренко підкреслював, що, коли вчитель передає складний випадок на розгляд колективу, він отримує можливість надати дітям позитивні моделі правильного вчинку [4: 46].

Досягнути бажаного результату, застосовуючи метод "вибуху", можна тільки в сильному колективі під керівництвом досвідченого педагога. У своїй виховній діяльності вчитель повинен обов'язково спиратися на згуртований колектив, тому одним із головних завдань, що стоять перед ним, є створення і збереження такого колективу як середовища для виховання особистості. Починати формування та виховання сильного колективу А.С. Макаренко радить із висловлення в колективі щирої, відкритої, переконливої, рішучої вимоги, яка покликана ініціювати розвиток всього позитивного, що закладено в особистості від природи. Коли створюється актив, який підтримує вимоги вихователя, наступною стадією розвитку є висування вимог колективу до своїх членів. Говорити про розвинутий і свідомий колектив можемо тоді, коли члени колективу вимагають самі від себе і прагнуть до самовиховання та самовдосконалення.

Варто зазначити, що ефективність та успішність виховання колективу залежить великою мірою і від особистості педагога, який завдяки своєму авторитету, педагогічній майстерності, яскравим індивідуальним якостям, сприяє його розвитку та вдосконаленню. Створивши сильний, цілеспрямований колектив, педагог отримує головний інструмент виховання відповідальної, свідомої особистості, а вимоги, які підтримуються колективом, виконують важливу функцію попередження і вирішення конфліктів.

Очевидно, що метод "вибуху" може застосовуватися не тільки в педагогічній практиці, а й у сфері управління організаційними структурами. Розглянемо деякі аспекти управління людьми в організаціях і доцільність використання методу "вибуху" в трудових колективах з метою вирішення деструктивних конфліктів.

Успішне функціонування організації залежить від ефективного управління менеджером трудовим колективом. Управління, яке спрямоване на вирішення поставлених перед організацією завдань, передбачає формування, розвиток і згуртування трудового колективу, який працює над їх досягненням, та створення позитивного соціально-психологічного клімату, що сприяє продуктивній спільній діяльності.

Основою управління людськими ресурсами в організації є система вимог, що висуваються перед колективом. Вона включає норми поведінки та міжособистісної взаємодії в процесі спільної трудової діяльності, ставлення до праці, колег по роботі, керівництва, підтримання традицій колективу. Теорія формування трудового колективу Е.А. Уткіна, яка ґрунтується на системі виховання особистості й колективу А.С. Макаренка, передбачає, що у своєму розвитку колектив разом з керівником проходить декілька стадій: вимоги керівника до всього колективу, вимоги активу до колективу, вимоги колективу до кожного з його членів, вимоги окремого члену до себе у відповідності до вимог колективу [9]. Ці вимоги відіграють важливу роль у згуртуванні та вихованні колективу, створенні сприятливого психологічного клімату, зміцненні дисципліни, яку А.С. Макаренко вважав запорукою успішного досягнення цілей організації, а також засобом попередження та вирішення деструктивних конфліктів.

Ознакою групового згуртування є ціннісно-орієнтаційна єдність, яка означає ступінь збігу оцінок, установок, переконань у моральній і діловій сфері, в підході до мети та завдань спільної діяльності. А.В. Петровський виділяє три психологічні рівні згуртування колективу. Першому психологічному рівню відповідає згуртування на основі єдиних цілей групової діяльності, другому рівню – єдність цінностей, пов'язаних з процесом загальної трудової діяльності, третьому психологічному рівню відповідає згуртованість, що основана, головним чином, на емоційних контактах членів групи [10].

Система цінностей, переконань, традицій, що є основою згуртування та виховання колективу, у сучасних організаціях називається корпоративною культурою. Корпоративна культура визначає загальні норми взаємодії працівників і характер життєдіяльності організації. Вона впливає на особистісну поведінку, що змінюється відповідно до моральних норм та вимог, які поділяють всі члени колективу. Таким чином, в умовах взаємодії, що ґрунтується на загальній системі цілей, цінностей, переконань, емоційній єдності та дисципліні, виховується відповідальний, згуртований трудовий колектив.

Діяльність менеджера, спрямована на об'єднання колективу, дозволяє створити сприятливий психологічний клімат в організації, що характеризується дружнім ставленням, підтримкою, співпрацею, взаємодопомогою колег. Це дає відчуття задоволеності спільною діяльністю, забезпечує розвиток можливостей працівників, їх самовдосконалення – і в результаті ефективність виробничого процесу. На думку В.В. Бойка, О.Г. Ковальова, В.М. Панфьорова, мистецтво створювати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі полягає в умінні виявляти вимогливість і повагу до людей [11]. На цьому принципі "якомога більше вимоги до людини і якомога більше поваги до неї" була побудована вся педагогічна система виховання особистості А.С. Макаренка [4: 150].

Варто зазначити, що особливий вплив на створення сприятливого соціально-психологічного клімату і згуртування колективу має особистість менеджера і його стиль керівництва. Найбільш сприятливі умови для розвитку колективу створюється тоді, коли керівник володіє необхідними організаційними та педагогічними здібностями, високоморальними якостями, культурою спілкування і дотримується у своїй діяльності демократичного стилю управління. Менеджер як головна фігура в організаційній структурі несе відповідальність за формування та виховання колективу з високим рівнем корпоративної культури і забезпечення нормальних умов для його ефективної роботи, що запобігає виникненню конфліктів і полегшує їх вирішення.

Деколи в колективі з'являються люди, які своїми вчинками викликають незадоволення керівника та співробітників, створюють нездорові стосунки, що призводять до деструктивних конфліктів. Йдеться, наприклад, про людей з несумлінним ставленням до роботи, злісних порушників трудової дисципліни, не порядних, аморальних людей, які не дотримуються корпоративної культури організації, псують її імідж, руйнують нормальну життєдіяльність та психологічний клімат колективу. На думку автора, в таких випадках

менеджер повинен застосувати метод "вибуху", заручившись підтримкою колективу. Як зазначалося раніше, людина, відносно якої застосовується "вибух", у ситуації коли весь колектив протистоїть її вчинкам, поведінці, способу взаємодії з іншими, може зазнати миттєвої перебудови під впливом сильних емоційних переживань. За наявності бажання й готовності індивіда до позитивних змін необхідно надати йому таку можливість, створивши умови, що сприяють особистісному зростанню. Якщо ж потужний колективний протест не впливає на особистість і не призводить до корекції поведінки, знищення негативних установок, нормалізації міжособистісних стосунків, то заради збереження колективу менеджер повинен поставити питання, чи варто залишати таку людину в колективі.

Як свідчить практика, переважна більшість менеджерів, виявляє негативне ставлення до будь-яких суперечок в організації, намагається залагоджувати гострі конфлікти в колективі, а не вирішувати їх. Така позиція менеджерів зумовлена, по-перше, недостатнім рівнем знань про конфлікт як закономірне соціальне явище, що виникає в результаті будь-якої взаємодії і, по-друге, відсутністю практичних навичок і вмінь керування конфліктами і продуктивного їх вирішення. Вважаємо, що вміння попереджувати та вирішувати конфлікти в колективі є однією з головних професійних характеристик менеджера організації. Кожне, навіть незначне, порушення в особистісних стосунках у трудовому колективі повинно привертати увагу керівника, а деструктивні конфлікти через непередбачуваність їх розвитку та становлення загрози нормальному функціонуванню організації потребують особливої уваги та твердої позиції керівника щодо їх вирішення. Отже, для вирішення деструктивних конфліктів в організаціях вважаємо доцільним і необхідним застосування методу "вибуху", оскільки він дозволяє не тільки довести їх до логічного завершення, а й сприяє мінімізації емоційної напруги, збереженню позитивного соціально-психологічного клімату, нормалізації стосунків, надає керівникові додаткові важелі управління та забезпечує виховання особистості в колективі.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Макаренко А.С. Прапори на баштах. Пер. з рос. О.І. Бандури. – К.: Молодь, 1988. – 384 с.
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. – М.: Юнити, 1999. – 551 с.
3. Макаренко А.С. Педагогические сочинения: В 8-ми т. Т. 3 / Сост.: Л.Ю. Гордин, А.А. Фролов. – М.: Педагогика, 1984. – 512 с.
4. Макаренко А.С. Педагогические сочинения: В 8-ми т. Т. 4 / Сост.: М.Д. Виноградова, А.А. Фролов. – М.: Педагогика, 1984. – 400 с.
5. Макаренко А.С. Педагогические сочинения: В 8-ми т. Т. 1 / Сост.: Л.Ю. Гордин, А.А. Фролов. – М.: Педагогика, 1983. – 368 с.
6. Семиченко В.А. Психология личности. – К.: Видавець Ешке О.М., 2001. – 427 с.
7. Ярмаченко М.Д. Сучасність педагогічної спадщини А.С. Макаренка: До 100-річчя з дня народження. – К.: Т-во "Знання", УРСР, 1988. – 48 с.
8. Щедровицкий Г. П. Избранные труды. – М.: Шк. Культ. Полит., 1995 – 800 с.
9. Уткин Э.А. Конфликтология. Теория и практика. – М.: Издательство "ЭКМОС", 2000. – 272 с.
10. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков: ООО "Фортуна-пресс", 1998. – 464 с.
11. Бойко В.В. и др. Социально-психологический климат коллектива и личность/ В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. – М.: Мысль, 1983. – 207 с.
12. Гришина Н.В. Я и другие: общение в трудовом коллективе. – Л.: Лениздат, 1990. – 174 с.

Матеріал надійшов до редакції 19.05.2008р.

#### ***Гагина Н.В. Метод "взрыва" А.С. Макаренко как способ решения деструктивных конфликтов и воспитания личности в коллективе.***

*Статья посвящена проблеме использования метода "взрыва" с целью разрешения деструктивных конфликтов в коллективе. В статье определяются причины возникновения, особенности и негативные последствия деструктивных конфликтов. Автор раскрывает положительное педагогическое влияние метода "взрыва" на личность и коллектив, рассматривает целесообразность использования данного метода в сфере управления организационными структурами.*

#### ***Hahina N.V. A.S. Makarenko's Method of "Explosion" as the Means of Destructive Conflicts Solution and Personality's Up-bringing in the Collective.***

*The article is devoted to the problem of applying the "explosion" method for the purpose of resolving destructive conflicts in a collective. Some causes of origin, peculiarities and negative consequences of destructive conflicts are determined in the article. The author shows the positive pedagogical effect of the "explosion" method on an individual and a collective, considers the expediency of applying this method in the field of organizational management.*