Автор: Сизовская Т.И. учитель МБОУ «Громадская СОШ»

Идеи А.С.Макаренко живут.

Перечитывая произведения А.С.Макаренко и некоторых его последователей, таких как И.П.Иванов, С.Л. Соловейчик наполняешься оптимизмом, верой в то, что воспитательная работа может идти бодро, с толком, с большой пользой для ребят. Особенно впечатляет «Педагогическая поэма». Вера и оптимизм появляются потому, что в описанных делах лица ребят озаряются искренними улыбками, в глазах задорный блеск, подкупает честность, инициативность, требовательность к себе и другим, добрый юмор и одухотворенность всех дел.

Если утрировать, то принципы организации работы А.С.Макаренко обозначены в фильме «Каникулы строгого режима» героем Д.Дюжева: «Надо стать авторитетом, сколотить банду и повести ее на дело». Видимо, в преступных группировках действительно работали по Макаренко.

Только акценты расставлены совсем иначе.

Антон Семенович понимал, «что самые первосортные мальчики в рыхлых организационных формах коллектива очень легко превращаются в диких зверенышей». Поэтому формы коллектива он создавал не рыхлые, а работа опиралась на следующие принципы: уважение к личности ребенка, требовательная любовь, социалистический гуманизм, вера в творческие силы человека, в его возможности.

Организация строилась так, что каждый вечер все первичные коллективы собирались на общее собрание, являвшееся высшим органом власти, которому подчинялся и Антон Семенович. Все важные решения принимались именно общим собранием. Таким образом, воспитанники чувствовали себя хозяевами своего дома и вели себя соответствующим образом, «не пищали», когда было сложно, понимали обстоятельства.

Первичными коллективами являлись отряды и сводные отряды сменного состава, созданные для определенного дела. Жизнь и многообразная деятельность этих различных первичных коллективов пронизывалась игрой, романтикой, поощрениями и наказаниями. Коммунары ежедневно менялись ролями подчиненного и руководителя. Только такая, подлинно демократическая структура управления в коллективе, его постоянная сменяемость не позволяла кому-то из воспитанников выделяться и возвышаться над другими.

В такой организационной структуре нельзя было безнаказанно лениться, делать что вздумается. Но любые наказания никаким образом не унижали личность ребенка. Вот один эпизод из «Педагогической поэмы». По приезду горьковцев в Куряж работу сводных отрядов организовали, но куряжане, не привыкшие работать время от времени исчезали с рабочих мест.

«Где бы не гулял прогульщик, а обедать волей-неволей приходил к столу своего отряда. Куряжане встречали его сравнительно безмятежно, иногда только спрашивали наивным голосом:

- Разве ты не убежал из колонии?

У горьковцев были языки и руки впечатлительнее.

Прогульщик подходит к столу и старается сделать вид, что человек он обыкновенный и не заслуживает особенного внимания, но командир каждому должен воздать по заслугам. Командир строго говорит какому-нибудь Кольке:

-Колька, что же ты сидишь? Разве ты не видишь? Криворучко пришел, скорее место очисти! Тарелку ему чистую! Да какую ты ложку даешь, какую ложку?!

Ложка исчезает в кухонном окне.

-Наливай ему самого жирного! Самого жирного! Петька, сбегай к повару, принеси хорошую ложку! Скорее! Степка, отрежь ему хлеба….. Да где же Петька с ложкой? …Петька, скорее там! Ванька, позови Петьку с ложкой!...

Криворучко сидит перед полной тарелкой действительно жирного борща и краснеет прямо в центр борщевой поверхности. Из-за соседнего стола кто-нибудь солидно спрашивает:

-Тринадцатый, что, гостя поймали?

- Пришли, как же, пришли, обедать будут… Петька, да давай ложку наконец!...

Дурашливо захлопотанный Петька врывается в столовую и протягивает обыкновенную колонийскую ложку, держит ее в руках парадно, как подношение. Командир свирепеет:

-Какую ты ложку принес? Тебе какую сказали? Принеси самую большую.

Петька изображает оторопелую поспешность, как угорелый мечется по столовой и тычется в окна вместо дверей. Начинается сложная мистерия….

Кое у кого сейчас замирает дыхание, потому что и они, собственно говоря, случайно не сделались предметом такого же горячего гостеприимства.

Петька снова влетает в столовую, держа в руках какой-нибудь саженный дуршлаг или кухонный половник. Столовая покатывается со смеху. Тогда из-за своего стола медленно вылезает Лапоть и подходит к месту происшествия. Он молча разглядывает всех участников мелодрамы и строго посматривает на командира. Потом его строгое лицо на глазах у всех принимает окраски растроганной жалости и сострадания, то есть тех именно чувств, на которые Лапоть заведомо для всех неспособен. Столовая замирает в ожидании самой высокой и тонкой игры артистов! Лапоть орудует нежнейшими оттенками фальцета и кладет руку на голову Криворучко.

- Детка, кушай, детка, не бойся… Зачем издеваетесь над мальчиком? А? Кушай, детка…что, ложки нет? Ах, какое свинство, дайте ему какую-нибудь… Да вот эту, что ли…

Но детка не может кушать. Она ревет на всю столовую и вылезает из-за стола, оставляя нетронутой тарелку самого жирного борща. Лапоть рассматривает страдальца, и по лицу Лаптя видно, как тяжело и глубоко он умеет переживать.

- Это как же?- чуть не со слезами говорит Лапоть. – Что же, ты и обедать не будешь? Вот до чего довели человека!

Лапоть оглядывается на хлопцев и беззвучно хохочет. Он обнимает плечи Криворучко… и нежно выводит его из столовой. Публика заливается хохотом. Но есть и последний акт мелодрамы, который публика видеть не может. Лапоть привел гостя на кухню, усадил за широкий кухонный стол и приказал повару подать и покормить «этого человека» как можно лучше, потому что «его, понимаете, обижают». И когда еще всхлипывающий Криворучко доел борщ…., Лапоть наносит последний тихонький удар, от которого даже Иуда Искориотский обратился бы в голубя:

-Чего это они на тебя? Наверное, на работу не вышел? Да?

Криворучко кивает, икает, вздыхает и вообще больше сигнализирует, чем говорит.

- Вот чудаки! Ну что тут скажешь!.. Да ведь ты последний раз? Последний раз, правда? Так чего ж тут вьедаться? Мало ли что бывает? Я как пришел в колонию, так семь дней на работу не ходил… А ты только два дня. А дай, посмотрю твои мускулы … Ого! Конечно, с такими мускулами надо работать!... Правда же?

Криворучко снова кивает и принимается за кашу. Лапоть уходит в столовую, оставляя Криворучко неожиданный комплимент:

-Я сразу увидел, что ты свой парень…

Достаточно было одной-двух подобных мистерий, чтобы уход из рабочего отряда сделался делом невозможным.»

Неповторимый воспитательный момент, насколько тонко, точно расставлены акценты. Повторять невозможно. Но самое важное здесь то, что задеты чувства воспитанника. Любые наши воспитательные мероприятия будут бесполезны, если они не будут трогать чувства ребят, не будут откликаться эмоциями: радость, гордость, горечь, грусть, ненависть, сопереживание.

Кроме всего этого в воспитании коллективом важен стиль и тон.

Антон Семенович пишет:

«Стиль и тон это самый важный отдел коллективного воспитания. Стиль - самая нежная и скоропортящаяся штука. За ним надо ухаживать, ежедневно следить. Стиль создается очень медленно, потому что он не мыслим без накопления традиций, то есть положений и привычек, принимаемых уже не чистым сознанием, а сознательным уважением к опыту старших, к великому авторитету целого коллектива, живущего во времени. Неудача многих коллективов в том, что у них не выработался стиль, и не сложились привычки и традиции».

И еще. Горький, описывая Макаренко, говорит: “У него, видимо, развита потребность мимоходом, незаметно, приласкать малыша, сказать каждому из них ласковое слово, улыбнуться, погладить по стриженой голове”.

По ночам Макаренко подсовывал под подушки ребят конфеты. “Я очень люблю этот отдел человечества”,— признавался Антон Семёнович.

Замечательно то, что А.С. Макаренко не остался одинок в своих идеях. Имя человека, который выполнил завет Макаренко, – ленинградский профессор, доктор педагогических наук Игорь Петрович Иванов. В Ленинграде была создана Фрунзенская коммуна, в работе которой и воплотились идеи. Ребята самые обычные школьники, приходили и занимались интересными делами.

Методику И.П.Иванова описывает С.Соловейчик: «Эта методика предполагает: создание коллектива на основе борьбы за высокие привлекательные для детей идеалы, формируемые не лозунгами, а делами, направленными на гражданскую заботу об улучшении окружающей жизни; построение коллектива на принципах сменяемости всего актива, коллективного планирования, организации и анализа общих дел, и отношений, и поступков; организация совместной, взрослых и детей, общественно значимой деятельности («для людей»), личностно значимой («все творчески – иначе зачем»), художественно-инструментированной (ритуалами, законами, традициями). И.П. Иванов предлагает шесть стадий организации любого творческого дела: предварительная подготовка, планирование, подготовка дела, его проведение, подведение итогов, последействие….Теперь мы можем ответить на главный вопрос: что добавил И. Иванов и коммунарские педагоги к Макаренко? Добавили технологии, точные приемы, которые обеспечивают потребность и необходимость жить в обстановке альтернативных мнений, смелых дискуссий, смены позиций в самоуправлении, жить в атмосфере демократической культуры.» С.Соловейчик, добавляет далее:

-Из всех нелепых способов провести свои, такие короткие человеческие жизни самый нелепый - провести их в нытье. Будем внимательны к простым идеям Иванова - он с детства обучает деятельному искусству устраивать умную и честную жизнь.

После коммуны данная методика пришла и в школу, самую обыкновенную.

«Все положенные мероприятия в школе проводились, а в случае необходимости все положенные меры принимались, но воспитательная работа словно в песок уходила: почти никакого эффекта. Обычная беда мероприятельной педагогики» - пишет С.Соловейчик о ситуации в школе.

Но в итоге удалось сформировать коллектив на нужных принципах и ребят в школе стало не узнать. Важно, что работали не некоторые инициативные активисты, а работа объединила всех ребят. В форме коллективных творческих дел организовывались дела самого различного направления: трудовые, развлекательные, нравственного и патриотического воспитания.

Я с большим воодушевлением принимаю данные методики, потому что в моем школьном детстве мне посчастливилось жить как- то похоже. Видимо наш классный руководитель Карташова Мария Николаевна организовывала работу так, что все участвовали в планировании дела, его подготовки, потом разговаривали о том, как все прошло. Ее авторитет был завоеван личным примером: во всех трудовых делах она трудилась вместе с нами, учила нас придумывать интересное для проведения любого дела, поэтому ребята нашего дружного класса до сих пор радуются встречам друг с другом, общаются систематически.

Когда я училась в 10 классе Латынина Елена Юрьевна, работая в райкоме комсомола организовала «Клуб старшеклассников», в котором работа строилась в форме КТД. Елена Юрьевна учила ребят жить интересно, так чтобы «глаза горели», жила так вместе с нами. Этот опыт был замечательным.

Во время моей профессиональной деятельности я старалась организовывать работу так, чтобы присутствовало творчество, здравый смысл, в деле находилось бы место каждому из ребят, каждый был бы полезен и успешен.

Считаю возможным поделиться опытом работы с классом «Уярской школы –интерната» выпуска 2021года.

Классное руководство в этом классе я взяла, когда они были пятиклассниками. Начала воспитательную работу в классе, как я считаю, на идеях А.С.Макаренко. Так случилось, что проработав год, передала классное руководство учителю школы Санжарской Татьяне Альбертовне. Я ребят все годы не оставляла, знала, что происходит в классе, участвовала в делах. И была у меня радость, что Татьяна Альбертовна приняла идеи организации ребят в классе, работала с ребятами на этих принципах до выпуска, развивая, углубляя их. К ребятам относилась с требовательной любовью, с уважением и верой в каждого. В итоге ребята «получились» замечательные. Сейчас все учатся и получают профессию, многие из них в Уярском селькохозяйственном техникуме. О них слышали только положительные отзывы. Это Яковлев Рома, Макагоненко Алина, Дубовицкий Данил.

Что же было сначала? В 5 классе мы начали с того, что совместно составили правила поведения в классе и школе по направлениям: это делать можно, это делать нужно, это делать нельзя. Ребята сами оформили правила, разместили в уголке. Сами законы написали, самим и надо выполнять. Все ситуации и рассматривали относительно этих правил.

Полномочия дежурному в классе были изменены, расширены.

Дежурный – это главный человек в классе в этот день, хозяин! Что же делает хозяин? Да, убирает и поддерживает чистоту в помещении. И имеет право давать любые указания ребятам, оценивать их действия и поступки. Имеет право командовать ребятами в классе. Это нравится всем. Но командуя бездумно и оценивая ребят несправедливо можно получить такое отношение и от ребят в другой ближайший день. Начала такого дежурства требует много сил и времени, но эффект замечательный. Ребята учатся разумно руководить, но и подчиняться разумным требованиям, ответственно выполнять обязанности, а это им будет необходимо в семейной и профессиональной жизни. В этот день дежурный оценивает ребят по разным направлениям (внешний вид, готовность к урокам, поведение). Каждый из ребят бывает несколько раз в месяц в роли дежурного класса. А оценку за дежурство уже выставляет староста класса. Этот процесс вначале обсуждался ежедневно.

По сути такую организацию жизни в классе и называют самоуправлением.

Татьяна Альбертовна так рассуждает на эту тему: « Самоуправление развивается успешно, если учащиеся оказываются в ситуации выбора и сами определяют пути решения поставленной проблемы.

Самоуправление нельзя дать, нельзя взять, нельзя просто ввести. Его приходится вырабатывать и обрабатывать. Каждое дело в классе сами придумываем, сами выполняем, сами оцениваем. Так складывается настоящее самоуправление…

По решению ребят выборы в классе старосты тоже изменились. Учимся демократии. Решили старосту выбирать раз в четверть и тайным голосованием, мне, как классному руководителю, тоже позволили тайно голосовать. Предыдущий староста делится опытом выполнения поручения и дает рекомендации новому ученику…

В конце каждой четверти мы подводим итоги не только в учебной деятельности, но и в общественной работе: «Лучший дежурный», «Лучшие тетради», «Лучший читатель», «Самый трудолюбивый», «Самый добрый и внимательный», «Самый ответственный». Для каждого ученика мы обязательно находим признание. В определении лучших ребят помогает еженедельное подведение итогов и ежедневное заполнение экранов. Мотивацией быть лучшим в тех или иных номинациях служит общее признание в классе и необычные сувениры, которые вручаются ребятам…

В восьмом и девятом классе мы с ребятами вместе решали, какие мероприятия мы сможем провести в классе, и кто их будет готовить. На праздничные мероприятия приглашаются родители. Ребята самостоятельно распоряжаются бюджетом праздника: покупают сами сладости, накрывают стол, проводят конкурсы… Проблемы, конечно, есть, каждый день появляются разные ситуации. Радует, что ребята класса слышат меня и моих коллег -единомышленников, стараются исправить возникшие проблемы. Радуют родители, когда нахожу поддержку от них. Уверена, только совместная работа всех педагогов, работающих в классе, психологов, родителей, воспитателей помогут нам выпустить из школы достойных людей нашего общества».

Некоторые коллеги МБОУ «Громадская СОШ» тоже используют опыт А.С.Макаренко, о чем и поделились на школьных «Макаринковских чтениях».

П.А. Галахов рассказал о работе туристического кружка, которым он руководит.

Для туристско-краеведческой деятельности характерен именно такой метод косвенного воздействия (опосредованное воспитание), когда сама обстановка стимулирует выработку необходимых качеств, навыков и умений. При этом воспитание юных туристов происходит на живых конкретных делах, а не на отвлеченных беседах. «Вход» в туристскую группу должен всегда быть свободным для всех, кроме тех, кому по состоянию здоровья противопоказаны большие физические нагрузки. Нельзя отказывать в приеме ни «трудным», ни неуспевающим. Конечно, влияние детей друг на друга в туристской группе неизбежно, и здесь могут быть заразительны дурные примеры, но это не причина, чтобы не брать в походы «трудных» школьников. Практикой давно доказано, что туристские походы очень способствуют исправлению недостатков характера, поведения плохо воспитанных детей, углублению познавательных интересов ребят, отстающих в учебе.

Труд юных туристов как в период подготовки, так и в самом походе– вот основа воспитательной работы. Во-первых, поход объективно ставит каждого человека перед необходимостью трудиться. Здесь как нигде подходит выражение: «Кто не работает, тот не ест».

Во-вторых, труд в походе носит общественный характер, работа одного необходима для всех. В третьих, в процессе труда учащиеся приобретают жизненно необходимые навыки (приготовление пищи в полевых условиях, разведение костра в любую погоду, обустройство походного быта). И, наконец, самодеятельный поход воспитывает организаторские способности, развивает инициативу, деловитость, активность. Не случайно именно туристы часто возглавляют школьные органы самоуправления.

Основная группа в нашем кружке является отряд 7-10 человек и огромную роль играет самоорганизация детей в походе. На занятиях в спортзале, учебных кабинетах ребята учатся необходимым навыкам для применения в походах. Каждый турист должен в походе занимать определённые должности, примерно за полугодие все ребята в походе почувствуют себя в разных ролях, исполняя определённые обязанности соответствующие должностям: 1 командир, 2 завхоз, 3 летописец, 4 фотокорреспондент, 5 краевед , 6 штурман- проводник, 7 массовик затейник, 8 санитар, 9 ремонтник, 10 ответственный за бивак. Руководитель группы создаёт такие ситуации на маршруте, чтобы все должности были задействованы в походе.

Важную роль играет командир отряда- лидер, который в походе должен контролировать и организовывать ребят. Ученик, назначенный на должность командира, начинает активно проявлять в себе лидерские качества. Командир, кроме того, что ведёт группу за руководителем на маршруте, направляя и контролируя отряд в походе, но и следить за выполнением обязанностей остальными ребятами в походе.

Ребята, хоть раз побывавшими командирами, входят в совет командиров кружка.

Совет командиров вместе с руководителем рассматривают: 1. Основные маршруты для туристических походов и исследовательской деятельности. 2. Курируют назначения на должности ребят (руководитель газеты корреспондентов), (руководитель исследователей краеведов). 3. оценивают по 5 бальной шкале выполнения ребятами туристических и краеведческих навыков в походе. 4 . Оценивают действия командиров при прохождении маршрутов. 5 выдвигают кандидатуры на награждение.

Руководителю важно не переходить ту грань, которая разрушает самостоятельность ребят, снижает их ответственность за выполнение порученного дела. Принципиальная позиция воспитателя – ничего не делать за ребят, помня, что именно в собственноручном труде они смогут закалить характер, приобрести полезные навыки. Позицию руководителя в этом вопросе можно выразить такой формулировкой: «Я с вами, ребята, в поход пойду, но при условии, если вы его *хорошо* подготовите и будете все делать сами».

Таким образом, в наши дни идеи А.С.Макаренко живут, вплетаются в воспитательный процесс, делая его эффективным и радостным.

Литература:

А.С.Макаренко «Педагогическая поэма»

Иванов И. П. [Воспитывать коллективистов: Из опыта работы школ Ленинграда и Лен. области.](http://www.kommunarstvo.ru/biblioteka/bibivavos.html) — М.: Педагогика, 1982

Симон Соловейчик «Вечная радость. Очерки из жизни школы.» - М: Педагогика 1986