



УДК 37.01
ГРНТИ 13.00.01

КОЛЛЕКТИВИСТСКИЕ ЦЕННОСТИ, СМЫСЛЫ И НОРМЫ ПОВЕДЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ СООБЩЕСТВЕ: ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ В XX-XXI ВЕКЕ

*Е.И. БАЛАКИРЕВА, кандидат педагогических наук, доцент
Саратовский национальный исследовательский государственный университет
имени Н.Г. Чернышевского (г. Саратов)*

Н.В. ЛЕКSAKOVA

*Саратовский национальный исследовательский государственный университет
имени Н.Г. Чернышевского (г. Саратов)*

В статье рассматривается история возникновения коллективистских ценностей, появления новых смыслов и норм в профессиональном педагогическом сообществе. Показано, как высокая степень субъектности коллектива влияет на позитивное отношение и профессиональное развитие педагогов, формирование развивающей среды. Представлены характеристики новой категории – коллективный педагогический субъект. Отмечается, что коллективный педагогический субъект актуализирует ценности, которые имеют смысл и актуальность в современной системе образования.

Ключевые слова: коллективность, педагогический коллектив, теория коллектива, развитие коллектива, система образования, сотрудничество, командная работа, профессиональное развитие, коллективный педагогический субъект, коллективная эффективность, трансформация.

COLLECTIVIST VALUES, MEANINGS AND NORMS OF BEHAVIOR IN THE PROFESSIONAL PEDAGOGICAL COMMUNITY: PROBLEMS OF TRANSFORMATION IN THE XX-XXI CENTURY

*E.I. BALAKIREVA, Candidate of Pedagogical sciences, Associate Professor
N.G. Chernyshevsky SNIGU (Saratov)*

N.V. LEKSAKOVA

N.G. Chernyshevsky SNIGU (Saratov)

The article examines the history of the collectivist values emergence, the emergence of new meanings and norms in the professional pedagogical community. It is shown how a high degree of subjectivity of the team affects the positive attitude and professional development of teachers, the formation of a developing environment. The characteristics of a new category – a collective pedagogical subject are presented. It is noted that the collective pedagogical subject actualizes the values that have meaning and relevance in the modern education system.

Keywords: collectivity, pedagogical collective, collective theory, collective development, education system, cooperation, teamwork, professional development, collective pedagogical subject, collective efficiency, transformation.

Введение. Исторически сложилось, что само ощущение коллективности, коллективного сосуществования издавна характерно для ментальности россиянина. «Мир», «община», общинная взаимовыручка – особый феномен взаимопомощи [1] – «помогающее поведение» – таковы характерные черты дореволюционного труда и быта, отмеченные в монографии



А.И. Донцова. По утверждению ученого, прототипическим образцом коллектива является старорусская крестьянская семья, имеющая долговременные эмоциональные связи и общие цели. Там ценят и любят друг друга, умеют работать вместе и гордятся принадлежностью к целому [1]. Таким образом возникают особые, «передающиеся «по наследству» эмоциональные и ценностно-смысловые коды поведения». Для представителя коллектива общие цели важнее личных интересов. Помимо приоритета общественных интересов, в качестве особенностей коллектива А.И. Донцов выделяет также дух солидарности, дух сотрудничества. Появление столь значимых черт исследователь объясняет трудом во имя общего блага [1]. Общая работа формирует коллективные переживания успеха и разочарования, чувство ответственности за результаты собственного труда. Здесь отдельное научается подчиняться другим, здесь оно научается поддерживать более слабых и менее одаренных сотоварищей по школе...чувство деятельного участника целого [2].

Актуальность. Изначально появляются исследования феномена детского коллектива, позже попытки определения понятия и изучения особенностей педагогического коллектива. Впервые в педагогике это сделал А.С. Макаренко, хотя идеи и отдельные положения о важности организации одной общности педагогов на основе общего дела, о правильном подборе членов педагогического коллектива, о моральных качествах педагогов, находящихся вместе, о единстве требований педагогов к детям встречаются у К.Д. Ушинского, Л.Н. Толстого и др. Несмотря на то, что А.С. Макаренко разрабатывал свою теорию для детского коллектива, многие его ключевые идеи легли в основу создания и взрослого, профессионального советского (и не только) коллектива: технология поэтапного формирования коллектива, путь качественных преобразований; создание больших и малых традиций для выработки общих норм поведения, коллективистских переживаний; выбор цели и три вида перспективы. Совместность в социально-позитивной деятельности взрослых называл А.С. Макаренко ключевым моментом коллективности. Ученый настаивал на том, что коллектив будет жить полноценной жизнью и выполнять свои профессиональные задачи только при условии, если он объединяет разных взрослых людей для общественной полезной деятельности, в нашем случае, педагогической. Рассуждая о взрослом коллективе, А.С. Макаренко отмечает, что это свободная группа трудящихся, у которой должны присутствовать инвариантные атрибуты: общая цель, деятельность, которая объединяет, дисциплина, ответственность и распределение. Таким образом, принцип деятельности, основополагающий в теории ученого, имеет две стороны: с одной, центральное звено представляемого ученым проекта коллектива, с другой, мобилизующее и движущее начало реализации этого проекта в действительности. Затем в исследованиях психологов появляется мысль о том, что именно коллективная деятельность профессионалов становится полем, на котором формируются новые нормы межличностных отношений, которые не могут появляться в других обстоятельствах и условиях, т.е. речь идет о возникновении нового качества, принадлежащего группе – коллективности, и соответственно нового смысла для педагогического сообщества.

Долгие годы авторитет А.С. Макаренко был абсолютным. Положение изменилось в 1990-е годы. С распадом советского строя и наступлением времени перемен (демократические настроения, индивидуализация, как альтернатива коллективу) в политической жизни страны появились новые неожиданные взгляды на теорию коллектива А.С. Макаренко. Так, доктор педагогических наук, профессор Ю.П. Азаров жестко раскритиковал научные взгляды и практическую деятельность известного педагога: «Тем и страшен Макаренко, – отвечал я спокойно, – страшен тем, что талантлив. Тем, что стал певцом не внешней диктатуры, а глубоко внутренней, когда насилие с радостью принимается теми, на кого оно направлено. Макаренко создал набор примитивных догм, которые легко вкладывались в сознание учительства: для коллектива, через коллектив, в коллективе! Школа-завод! Мажор! Нам нет дела до личности! Совесть, гармоническое развитие, сострадание – буржуазные категории. Мы создаем педагогику параллельного действия, а это значит, плевать на страдания каждого отдельного человека, лишь



бы коллектив в фанфарном марше топал к начертанным победам! Макаренковщина исчерпала себя!» [3]. Рассматривая выпады Ю.П. Азарова против А.С. Макаренко, нужно отметить, что они обращены на вырванные из контекста идеи и вертуозно переработаны, необходимо также констатировать, что произведения А.С. Макаренко нужно читать последовательно и полностью, учитывая время и условия, в которых происходили события, работал ученый и педагог. На наш взгляд, критика, обрушившаяся на идеи А.С. Макаренко и на саму личность, во многом, носит характер конъюнктуры для вызовов времени 90-х годов XX века. В условиях того времени обогащаются имеющиеся функции педагогического коллектива: воспитательная, прогностическая, консолидирующая, просветительская, влияющие на качество окружающей социальной среды. Исследования того периода практически все посвящены педагогике свободы, индивидуализации, о коллективе забывают сознательно, как в практике, так и в науке.

Начало XXI века ознаменовано тем, что коллектив в междисциплинарном ракурсе практически не исследуется. Предпринимаются отдельные попытки ученых рассматривать те или иные аспекты данного феномена. П.И. Пидкасистый в учебнике по педагогике обращается к характеристике трудового коллектива. Определяя данное понятие, ученый отмечает, что это «группа людей, объединенных общими целями, связанными с производством материальных, духовных или социальных ценностей». Вызывает интерес и понимание у исследователя то, как происходит процесс развития коллектива: «связано не только с достижениями и удовлетворением, но и со многими изначально предопределенными страданиями, необходимостью расставаться с чем-то близким, хорошим, привычным и наработанным. Зачастую это означает отказ от менее напряженной жизни и начало жизни более трудной, связанной с большими нагрузками, испытаниями и ответственностью» [4]. Коллектив педагогов можно рассматривать как систему, состоящую из субъектов, взаимодействующих друг с другом и готовых к саморегуляции. Можно предположить в связи с этим, что такое образование отличается стремлением к равновесию и развитию в динамике, механизмы могут быть разные, один из вариантов – определение из своих коллег неформального лидера, поддерживающего возможные нарушения в балансе. Путь становления и развития трудового коллектива педагогов, с одной стороны, поддается определенным правилам, социальным нормам: начального объединения, рассогласования, последующего объединения, возникновения коллектива как сложной системы деятельности и межличностных взаимодействий, с другой, каждый отдельно взятый случай уникален в своей ситуативности и субъектности. Относительно устойчивую сформированность коллектива можно констатировать тогда, когда практически все сотрудники придерживаются общих ценностей и норм. Если развитие коллектива органично, то у него появляется характерный, особенный социально-психологический климат. Постепенно группа становится сплоченной командой единомышленников. Появляются и со временем закрепляются негласные нормы поведения, которые все принимают и стараются соответствовать уже без участия лидера. Коллективы подобного уровня способны решать сложные образовательные задачи.

Феномен коллектива в зарубежной педагогике вызывает неоднозначное отношение. Термин «коллектив» или «педагогический коллектив» встречается там достаточно редко. Чаще речь идет о сообществе преподавателей, коллективном договоре, команде единомышленников (обычно объединившихся для выполнения какого-то проекта). На данный момент в США, Канаде, Англии, Африке, Тайване, Малайзии, Южной Корее, Кувейте, Катаре, Китае, Турции, Японии признают эффективность коллективной педагогической работы, однако во Франции и Бельгии еще сохраняется настороженное отношение ко всему, что связано с коллективом, и особенно в педагогической деятельности. Но и там в последние годы ситуация изменяется в лучшую сторону.

Так, PISA (OECD, 2015) отмечает, что в странах с более интенсивным профессиональным обменом и взаимообучением происходит более интенсивное развитие систем образования. Уже во многих странах потребность в коллективном педагогическом труде стала очевидна. В Японии



широко распространено обучение по принципу «равный-равному», а в англосаксонских и скандинавских странах понятие сообщества является устоявшейся традицией. Можно отметить недавнее развитие исследований профессиональных сообществ в некоторых странах Азии, Африки или Южной Америки.

Указанная выше потребность общества в коллективной педагогической работе подразумевает и радикальные изменения отношения со стороны педагогов. В настоящее время большинство из них, не являясь ни в коей мере теоретиками, не привержены новым образовательным целям, оценивают свою работу субъективно, очень высоко ценят автономию и получают удовлетворение от работы из личных отношений со своими учениками. Иначе говоря, они в значительной степени ориентированы на факторы, внутренние по отношению к классу и школе, и применяют в своей профессиональной работе в основном интуитивный подход, потому, как подчеркивают ученые, жизненно важно, чтобы учителя перешли от этой ограниченной концепции профессионализма.

Сотрудничество представляется исследователями как взаимное и скоординированное для решения задач, направленных на повышение профессиональной эффективности.

Сотрудничество может варьироваться от простого объединения независимых людей до сильной взаимозависимой командной работы. Подлинное сотрудничество предполагает координацию и разделение задач, взаимозависимость и общие ресурсы; взаимооценку, совместную корректировку образовательной деятельности, взаиморазвитие.

На данный момент в США, Канаде, Африке, Тайване, Малайзии, Южной Корее, Кувейте, Катаре, Китае, Турции речь идет о «разрушении стен уединенной практики» педагогов.

В зарубежной педагогике возникает понятие «коллективная эффективность» учителей. «Коллективная эффективность – это продукт интерактивной динамики членов группы»; эта эффективность представляет собой общее восприятие членов группы относительно их способности влиять на изменения в деятельности своей организации и добиваться улучшения успеваемости учащихся.

Сама концепция коллективной эффективности учителей намного старше. Этот термин был введен в 1990-х годах Альбертом Бандурой и основан на его концепции самоэффективности. Он определяет коллективную эффективность как «общую веру группы в совместные способности организовывать и выполнять действия, необходимые для достижения заданных уровней достижений».

Педагоги, признающие устои коллектива, имеют единую целостную перспективу, ставят более серьезные задачи, обмениваются опытом для преодоления общих проблем. Их объединяют личностное развитие и взаимодействие, педагоги совместно разбирают стандарты и определяют критерии успеха, создают общие учебные материалы, обмениваются профессиональными секретами.

Конкурентоспособность, напряженность, перерастающая в конфликты, формирование подгрупп – эти контрпродуктивные эффекты не исчезнут сразу, но будут минимизироваться при должной поддержке руководства.

Исследования показали, что в школах с высокой степенью коллективной эффективности учителя демонстрируют позитивное отношение к профессиональному развитию, более глубокое внедрение научно обоснованных стратегий обучения, воспитания и развития (Доноху, 2017).

Коллективная педагогическая деятельность не сводится к организационному порядку в образовательной организации, распределению функций между педагогами и т.п.

По мнению исследователей, «общие убеждения учителей формируют особую среду в школе...». Таким образом, новая профессиональная этика способствует укреплению доверия. Сотрудничество с другими подразумевает, прежде всего, создание пространства на рабочем месте для преобразования этой среды, исторически ограниченной иерархическими отношениями, в целях демократического развития.



В российской педагогической науке в XXI веке появляется новая категория – коллективный педагогический субъект, представляющий организатора и исполнителя сложных видов педагогической деятельности.

В социальной психологии понятие «коллективный субъект» часто приближается к понятию «совместность» и только. Однако для нас ценны именно коллективистские отношения и коллективизм как психологическое качество коллектива или же личности в коллективе. На наш взгляд, научному обоснованию реализации сущностных особенностей коллективного педагогического субъекта в наибольшей степени способствует системный подход как методологический. Основная концептуальная идея этого подхода заключается в том, что каждый элемент всегда соотносится с другими компонентами системы. Таким образом, если один элемент изменился, следовательно, и другой потенциально затронут. Коллективный педагогический субъект тоже является своего рода системой, так как по сути представляет собой набор дискретных элементов, которые взаимодействуют для достижения определенной цели. Если все взаимосвязанные компоненты привести в соответствие с реформированным элементом, изменение принимается, система восстанавливается, происходит своего рода вид синергии и эффективное, бесперебойное функционирование системы продолжается. Аналогичное явление происходит в любой социальной системе: если факторы, влияющие на обучение, воспитание, связаны и дополняют друг друга, то результирующий эффект будет больше, чем сумма каждого фактора в отдельности. Однако, если изменение в одном элементе системы несовместимо со всеми остальными, изменение отклоняется, поскольку система стремится к саморегулированию, чтобы восстановить устойчивое состояние. Это характер саморегулирующейся системы, которая реагирует на любое нарушение внутреннего происхождения или из окружающей среды серией регуляторных механизмов, возвращающих целое в исходное состояние. Это одна из важнейших характеристик сложных открытых систем, к каковым относится коллективный педагогический субъект. Необходимо отметить, что сформированность в педагогическом сообществе высокого уровня сплоченности, чувства «мы» достигается не через нивелирование и унификацию личностного и профессионального своеобразия членов коллектива, а благодаря обретению особого качества, называемого «ансамблевостью». Подлинный педагогический коллектив являет собой не просто «сумму» профессионалов, а особого рода синтез, взаимоусиление, взаимодополнение личностей, рассматривающих исполнение своей работы не просто как трудовых обязанностей, а как служение, призвание, в связи с этим данное качество можно назвать несумматичностью. В таком профессиональном сообществе всегда существует системообразующий признак. В нашем случае – это ценности, которые объединяют, либо разъединяют группы и коллективы.

В своем исследовании, посвященном изучению ценностей коллективизма и проблем идентичности в современном обществе, А.В. Лебский подчеркивает, что «современная философия, подвергая рефлексии феномен коллективизма во всех его аспектах и модусах, все более отходит от избыточной идеологизации и неоправданной привязки его к политическим режимам и стилям управления, выявляя существенные и смысловые моменты последнего. Становится очевидным, что коллективизм и на уровне социальных практик, и на уровне ценностей заложен в самой природе человека» [5]. В одном из своих интервью А.Г. Асмолов подчеркнул, что «квинтэссенция кризиса современного образования в том, что у нас сейчас обнищание души за счет обогащения информацией» [6], учитывая последние события и обстоятельства жизни, имеет смысл добавить – цифровизацией.

Последнее десятилетие характеризуется одной уже неотъемлемой особенностью – неопределенностью, которая проникает во все сферы жизни человека. Поэтому неизбежны трансформации в жизни профессиональных коллективов. Механизмы адаптации для развития системы всегда обеспечивали ее устойчивость, система двигалась по пути своего развития в понятных привычных условиях среды. Современный коллектив педагогов не исключение, скорее подтверждение сказанному. Именно в ситуации неопределенности развития, деятельности



активизируются такие механизмы бифуркации, которые приводят коллективный педагогический субъект в абсолютно неожиданное состояние, появляются изменения в развивающейся системе, соответственно в ценностях и новых действиях людей. Таким образом, можно предположить, что в ситуациях риска и неоднозначных решений будут вырабатываться системно-интегральные качества, присущие индивидуальности у каждого из членов коллектива. Так, период пандемии 2020–2021 гг. ярко продемонстрировал, что люди, находясь в изоляции, пользуясь онлайн технологиями в работе и учебе, сложно переживали отсутствие реального человеческого энергообмена и особенно это касалось совместных проектов и общения. Коллектив, тем более педагогический и детский, как доказала сложившаяся эпидемиологическая ситуация, не может существовать онлайн, рушится главное – ценность каждого отдельно взятого человека и всех вместе, теряются смыслы жизни. Но, как известно, кризисы в жизни системы могут приводить к новым положительным возможностям, в том числе и в совместной деятельности отдельных членов, вырабатываются резервные ресурсы (те, которых не было при стандартных ситуациях) и в процессе синтезогенеза появляется новое качество в личностных особенностях (рискованность – одно из главных) и новых операциях деятельности в коллективе.

У каждой страны есть свои отличительные маркеры, по которым можно определить принадлежность к ней человека, для России – это высокий уровень духовности. Духовная культура есть аккумулированная и концентрированная энергия, выработанная многими веками человеческой цивилизации, огромной духовной работой не одного поколения наших предков. Реальность такова, что в современном образовании, находящемся в ситуации неопределенности для педагогического общества наступила ситуация актуализации, извлечения из долговременной памяти нашей нации тех коллективистских ценностей, норм и смыслов: общая цель, движение – форма жизни коллектива, создание традиций, взаимная забота и поддержка, которые не просто не потеряли своей актуальности, а по мнению аналитиков Сколково, приобретают особый смысл и важность. Именно эти сохранившиеся ценности, нормы и смыслы, по нашему мнению, и могут стать новым системообразующим началом для коллектива педагогов новой реальности.

Выводы. Трансформация коллективистских ценностей, появление новых смыслов и норм в профессиональном педагогическом сообществе в России, с одной стороны, определяется ментальностью культуры, с другой, существующим социально-политическим строем. Развивая свою субъектность, трудовой коллектив формирует новые смыслы педагогической деятельности. Современный педагогический коллектив – это группа совместно работающих педагогов, осуществляющих межличностное взаимообогащающее личностное и профессиональное взаимодействие, содействующее достижению общих образовательных целей и признанных коллективом социально значимых ценностей. Именно потому коллективу присущи общность, единство, сплоченность, взаимовыручка. Это истинное сотрудничество, основанное на координации усилий, взаимозависимости и общих ресурсах. Педагоги, признающие устои коллектива, имеют единую целостную перспективу, ставят более серьезные задачи, обмениваются опытом для преодоления общих проблем. Их объединяют личностное развитие и взаимодействие. Наличие и влияние коллективного педагогического субъекта признается нематериальным фактором, который сложно измерить напрямую, в отличие от социально-экономических факторов, но который оказывает не менее серьезное влияние на результативность учебного и воспитательного процесса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Донцов А.И., Донцов Д.А. Родословная советского коллектива. М.: АСТ, 2019. 320 с.
2. Избранные сочинения / Д-р Георг Кершенштейнер. Разреш. авт. пер. с нем. под ред. и с предисл. прив.-доц. М.М. Рубинштейна. Педагогическая библиотека. М.: книгоиздательство К.И. Тихомирова, 1915. 322 с.



3. Азаров Ю.П. Не подняться тебе, старик : Роман-исследование. М.: Мол. гвардия, 1989. 302 с.
4. Пидкасистый П.И. Педагогика: учебное пособие для вузов / П.И. Пидкасистый; ответственный редактор П.И. Пидкасистый. 2-е изд. М.: Юрайт, 2011. 502 с.
5. Лебский А.В. Ценности коллективизма и проблема идентичности в современных обществах // Известия вузов. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2015. № 1. С. 17–23.
6. Интервью А.Г., Асмолова И.М. Логвиновой: Учитель – мастер порождения смыслов в школе неопределенности // Отечественная и зарубежная педагогика. 2016. № 4. С. 8–16.

REFERENCES

1. Doncov A.I., Doncov D.A. Rodoslovnaya sovetskogo kolektiva. M.: AST, 2019. 320 p.
2. Izbrannye sochineniya / D-r Georg Kershenshtejner. Razresh. avt. per. s nem. pod red. i s predisl. priv.-doc. M.M. Rubinshtejna. Pedagogicheskaya biblioteka. M.: knigoizdatel'stvo K.I. Tihomirova, 1915. 322 p.
3. Azarov Yu.P. Ne podnyat'sya tebe, starik : Roman-issledovanie. M.: Mol. gvardiya, 1989. 302 p.
4. Pidkasytyj P.I. Pedagogika: uchebnoe posobie dlya vuzov / P.I. Pidkasytyj; otvetstvennyj redaktor P.I. Pidkasytyj. 2-e izd. M.: Yurajt, 2011. 502 p.
5. Lebskij A.V. Cennosti kollektivizma i problema identichnosti v sovremennyh obschestvah // Izvestiya vuzov. Severo Kavkazskij region. Obschestvennye nauki. 2015. № 1. pp. 17–23.
6. Interv'yu A.G. Asmolova, I.M. Logvinovoj: Uchitel' – master porozhdeniya smyslov v shkole neopredelennosti // Otechestvennaya i zarubezhnaya pedagogika. 2016. № 4. pp. 8–16.

© Балакирева Е.И., Лексакова Н.В., 2021

Балакирева Екатерина Игоревна, кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой педагогики факультета психологии, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского (г. Саратов), Россия, 410012, г. Саратов, ул. Астраханская, 83, ekbalakireva@yandex.ru.

Лексакова Надежда Владимировна, соискатель, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского (г. Саратов), Россия, 410012, г. Саратов, ул. Астраханская, 83, n_leksakova@inbox.ru.