

БИБЛИОТЕЧКА
НАСТАВНИКА

Г. В. Гасилов

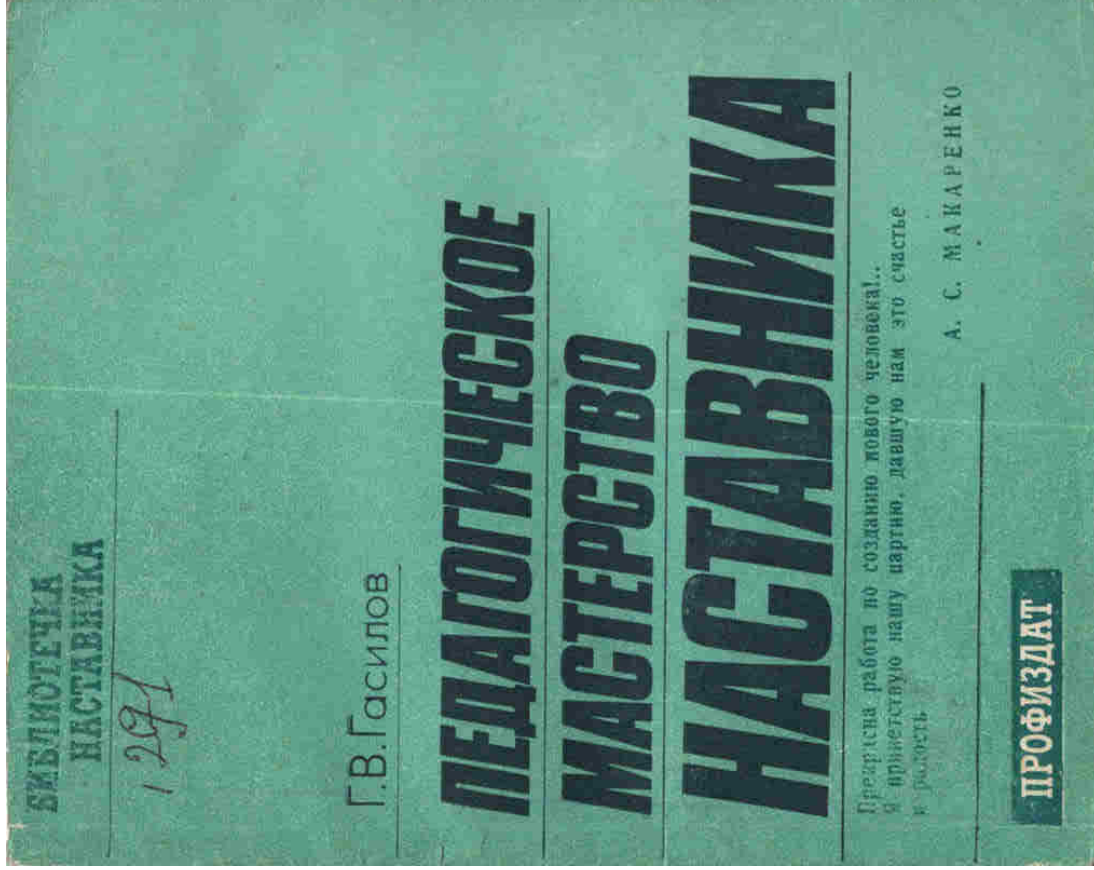
*Педагогическое
мастерство
наставника*

БЕСЕДЫ О ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
ОСНОВАХ НАСТАВНИЧЕСТВА



Москва

ПРОФИЗДАТ – 1985



ОБ ЭТОЙ КНИГЕ И ЕЁ АВТОРЕ

Эта книга — увлекательные беседы об основах педагогического мастерства наставников, одна из первых и, сразу скажем, удачных попыток систематического изложения основ педагогики наставничества — нового самостоятельного раздела советской педагогической науки.

Наставничество — примечательная черта социалистического образа жизни, ставшее подлинно массовым явлением. Ныне в нашей стране около 4 миллионов рабочих-педагогов, щедро передающих молодым рабочим и колхозникам своё высокое профессиональное мастерство и богатый жизненный опыт. Вся эта огромная армия воспитателей-общественников остро нуждается в педагогических знаниях, в овладении мастерством обучения и воспитания. Предлагаемая книга — отклик на эту общественную потребность. Её автор — видный советский педагог, человек удивительно яркой и большой педагогической судьбы — Георгий Васильевич Гасилов.

Г. В. Гасилов начал работать учителем в 1916 году в сельской школе. Тогда ему едва исполнилось пятнадцать лет. Вся его дальнейшая трудовая деятельность тесно связана с народным образованием. Он работал в Наркомпросе РСФСР, был директором школ и детских домов, много лет возглавлял Московский районный отдел народных образований. Георгий Васильевич близко знал выдающихся деятелей народного образования Н. К. Крупскую и А. С. Бубнова. В середине 30-х годов он познакомился с А. С. Макаренко и стал одним из активных пропагандистов его опыта.

Гасилов Г. В.

Г 22 Педагогическое мастерство наставника: Беседы о пед. основах наставничества. — М.: Профиздат, 1985. — 96 с. — (Б-чка наставника).

15 к.

Эта книга представляет собой одну из первых попыток систематического изложения основ педагогики наставничества — нового самостоятельного раздела советской педагогической науки. Автор применительно к специфике педагогического труда наставников последовательно развивает концепции педагогического мастерства и методики воспитания, разработанные А. С. Макаренко. В беседах с читателями рассматриваются наиболее важные проблемы педагогического мастерства наставников, цели педагогической деятельности» основы воспитательного процесса, его принципы и методы. Для наставников молодёжи, профсоюзного актива.

1002020000—070

КБ—40—13—84

081(02)—85

ББК 65.9(2)30—6

831.6

© Профиздат, 1985

Г. В. Гасилов — подлинный новатор в деле коммунистического воспитания подрастающего поколения. С его именем связаны многие прогрессивные начинания в деятельности советской школы. В конце 50-х годов он добивается массового внедрения производительно-го труда учащихся в школах Москворецкого района столицы, организует первые школы и группы продлённого дня. Он стоял у истоков создания опытно-экспериментального школьного завода «Чайка». Такие понятия, как «старший учитель», «разновозрастные отряды школьников по месту жительства», «получившие ныне права гражданства, возникли впервые в школах, руководимых Гасиловым.

Георгий Васильевич сам стал наставником многих замечательных советских педагогов. Среди его учеников — доктор педагогических наук Э. Г. Костяшкин, кандидаты педагогических наук К. П. Волков, С. Э. Карпина, заслуженные учителя РСФСР В. Бабернова, Л. Л. Маказян и другие. Г. В. Гасилов исключительно много сделал для укрепления связей школы с производством, развития движения наставников, пропаганды и обобщения их опыта. Человек с необычайно обострённым чувством нового, он увидел в наставничестве и его массовом развитии важное условие проведения в жизнь ленинского завета о том, что только в труде вместе с рабочими и крестьянами можно стать настоящими коммунистами.

Вот почему беседы об основах педагогического мастерства будут интересны и полезны самому широкому кругу работников, школьным учителям, мастерам производственного обучения профессионально-технических училищ.

В предлагаемой книге последовательно рассматриваются наиболее важные проблемы педагогики наставничества, цели педагогической деятельности, основы воспитательного процесса, его принципы и методы.

Удачу книги во многом предопределяет подход автора к

выявлению сущности педагогического мастерства через идеи выдающихся педагогов Н. К. Крупской, К. Д. Ушинского, А. С. Макаренко, Я. Корчака и других, педагогов — мыслителей.

Но автор далёк от дедуктивных умозрительных построений, теоретические положения для него скорее являются инструментом для многостороннего анализа педагогического опыта лучших наставников нашей страны. Украинский механизатор М. А. Брага, слесарь-сборщик завода «Ростсельмаш» К. Е. Уланов, токарь Колейского машиностроительного завода имени С. М. Кирова И. И. Доброносов и другие замечательные производственники и наставники делятся со страниц книги своими выводами и размышлениями о воспитании трудовой смены.

«Я свою задачу наставника вижу в том, — говорит бригадир крижовской шахты «Центральная» В. Довгаль, — чтобы в каждом раскрыть золотую жилку богатства души. Талант, даже родившись с человеком, только тогда становится силой, когда огромным напряжением воли весь отдан служению народу». Какой глубокий смысл вмещают в себя эти слова! Таких высказываний в книге немало.

Г. В. Гасилов последовательно развивает макаренковскую концепцию педагогического мастерства и методики воспитания, заключающуюся в единстве формирования сознания и поведения воспитанников. В педагогической практике нередко встречаются ещё крайности. Первая — сводить воспитательный процесс к бесконечным разговорам, поучениям и увещаниям, то есть к воздействию только на сознание. К воспитанию ханжества и лицемерия ведёт этот путь, как справедливо и неоднократно отмечал А. С. Макаренко. Вторая крайность — противоположность первой. Всё воспитание сводится к муштре, голой дрессировке, подкрепляемой мерами наказания и поощрения в качестве кнута и пряника. В таком случае воспитывается слепое, беспрекословное послушание и подавляется всякая инициатива, самостоятельность.

И первый, и второй путь абсолютно неприемлем для нас. Единство слова и дела — вот наш принцип. Вот чему мы призваны учить молодёжь! И сделать это можно, лишь на практике обеспечивая развитие высокой идейности, сознательности, самостоятельности в единстве с формированием прочных полезных навыков и привычек коммунистического поведения.

В книге убедительно раскрывается такой комплексный подход к решению воспитательных задач в работе наставников — мастеров производства.

Большое внимание автор уделяет идейно-политическому и нравственному воспитанию трудовой молодёжи в тесном единстве с её профессиональной подготовкой, подчёркивая, что обязанность «каждого рабочего-воспитателя направлять мысли, чувства и волю молодых людей на беззаветное служение своей социалистической Родине...»

Большое место в книге занимают вопросы методики воспитания. Гасилов убедительно показывает, что нет методов «хороших» и «плохих», как нет среди них лучшего, единственного, годного на все случаи жизни. Каждый метод в конкретной ситуации может оказаться бесполезным, а то и вредным, а когда-то может быть необходимым. Где-то нужно убеждение, терпеливое разъяснение молодым рабочим простых истин. В другом случае эффективно честное товарищеское, хотя может быть и суровое требование. А может случиться и так, что не обойтись и без наказания.

Главное правило использования всех методов воспитания, подчёркивает автор книги, — доброжелательное заботливое отношение наставника к молодёжи и последовательное проведение в личных отношениях с молодыми рабочими макаренковского принципа: «Как можно больше требования к человеку и как можно больше уважения к нему».

Другой важный принцип методики воспитательного процесса — воспитание в коллективе и через коллектив.

Наставник не может ежеминутно ходить по пятам за воспитанником, всё время направлять и поправлять его. Его первейшая забота — сплотить трудовой коллектив, всемерно развивая его воспитательные функции, общественное мнение, критику и самокритику.

Именно коллектив в нашем обществе становится главным воспитателем личности каждого советского человека. «Именно здесь, — подчёркивает Г. В. Гасилов, — от одного поколения к другому переходят профессиональный опыт, мастерство, передаются коммунистическая идейность, верность делу партии, готовность быть всегда впереди на самых трудных участках».

На примере деятельности бригады слесарей-сборщиков производственного объединения «Уралэлектротяжмаш», которую возглавляет Г. Гопаенко, в книге показана исключительная роль личного производственного коллектива в воспитании рабочей смены.

Идея коллективного воспитательного влияния на личность не выдумана теоретиками. Она отражает нашу советскую действительность, объективно закономерный процесс морального становления личности в обществе развитого социализма, процесс развития трудовых коллективов, повседневную заботу о которых проявляет наша партия. Важно, что в книге, предлагаемой читателю, концепция воспитательной роли коллектива рассматривается не в общем плане, а на конкретном материале.

По-разному читатели закрывают прочитанные книги: одни со вздохом облегчения, другие с чувством сожаления. Книга Г. В. Гасилова читается быстро, легко, но, закрыв её, долго потом продолжаешь размышлять о прочитанном, примерять сказанное автором к своим наблюдениям. Она помогает анализировать факты воспитания, и в этом, пожалуй, главное достоинство советов опытного наставника.

В. М. Корогов,
заместитель министра просвещения СССР,
доктор педагогических наук

Макаренко. Он, как мне кажется, открывает что-то удивительно новое в педагогике и неведомое для нас, работников искусства.

Когда я сказал, что лично знаком с Антоном Семёновичем, не один раз был у него в школе-коммуне под Харьковом, Константин Сергеевич ещё более оживился. Стал пристрасно допрашивать меня о жизни школы-коммуны, о личности самого Антона Семёновича, о том, что нового сейчас в педагогике...

Прошло много лет с той памятной встречи. Теперь мы знаем: и Константин Сергеевич, и Антон Семёнович были, говоря словами М. Горького, искуснейшими воспитателями, поставившими педагогическую науку на службу практическим задачам воспитания нового человека. Именно Макаренко ярко и убедительно доказал в то время на практике, что педагогика есть и наука, и искусство.

Что означает педагогика как наука, как будто бы ясно. Это основные научно-педагогические положения, законы и правила организации обучения и воспитания людей, полученные в результате обобщения многовековой воспитательной работы. Опираясь на эти нормативы, каждый педагог отработывает свою систему педагогических средств воздействия на воспитанников.

А что же означает педагогика как искусство? Попробуем ответить на этот вопрос по закону аналогии. К. С. Станиславский говорил, касаясь деятельности актёра: «Что делать?» идёт от головы, «Как делать?» идёт от непроизвольного, от подсознательного, от привычного. Отсюда возникает вопрос: а что представляет собой эта полная глубокого смысла сфера «непроизвольного, подсознательного, привычного»? А не что иное, как систематическую работу актёра над собой, над мельчайшими технологическими деталями — то, что именуется потом великим даром искусства».

Замечательный русский педагог К. Д. Ушинский, как известно, придавал исключительное значение фактору

ВМЕСТО ВВЕДЕНИЯ

Разговор о педагогическом мастерстве наставника хотел бы начать с эпизода, который остался мне памятным на всю жизнь. Однажды при посещении московского кардиолога Егора Егоровича Фромгольда я обратил внимание на портрет Константина Сергеевича Станиславского с дарственной надписью, стоявший на рабочем столе доктора. Естественно, заинтересовался. Оказалось, что Константин Сергеевич постоянно консультируется у известного врача. Егор Егорович пригласил меня в гости на один из ближайших дней, когда по договорённости его должен был посетить Станиславский. Радости моей не было границ.

В условленный день пришёл к Е. Е. Фромгольду. Меня представили Константину Сергеевичу. Что-то, видимо, ему уже сказали обо мне. Он, улыбаясь, подал мне руку. «Такой высокий, — подумал я испуганно, — как же беседовать с ним?» Будто уловив моё опасение, Константин Сергеевич предложил присесть на диван.

— Очень рад, что пришли. Давно хотел познакомиться поближе с кем-то из педагогов. Ведь, по существу, мы работаем на одном поприще. Только разными средствами. И если я говорю своим коллегам по театру, что нам, работникам искусства, подчас не хватает педагогики в лучшем нашем представлении о ней, то вам, педагогам, — прошу не обижаться на меня — не всегда достаёт искусства. Правда, я недавно с интересом прочитал «Педагогическую поэму»

искусства в педагогическом мастерстве учителя. Мы часто недооцениваем этого, и происходит так, на мой взгляд, оттого, что до сих пор не изжито мнение, будто достаточно овладеть основами педагогических знаний, и человек с полным на то правом может считать себя мастером. Применительно к наставнику это означает, что достаточно ему изучить научно-педагогические нормативы, как он станет хорошим педагогом. Так ли это? Думаю, нет. Ведь мало знать ноты для того, чтобы написать песню. Однако, с другой стороны, не зная научно-педагогических нормативов, тоже нельзя стать хорошим воспитателем. И всё же самым главным в формировании педагогического мастерства является искусство.

Оно достигается постоянной, кропотливой работой наставника над собой, усвоением необходимых привычек, выработкой навыков педагогического мастерства, овладением системой эффективных мер воспитательного воздействия на своих подопечных. Тут нет мелочей, тут всё в строку: и стиль разговора, и поза, и требование, и приём, и забота, и деловой контакт, и добрая помощь, и вера в молодого рабочего, и глубочайшее уважение к его личности. Педагогическое мастерство — высший продукт деятельности любого воспитателя как и необходимое условие во всей воспитательной работе наставника.

Чем больше наставники занимаются воспитанием, тем настойчивее встают перед ними различные проблемы педагогического искусства. Это искусство сложно и многосторонне, как и сам человек. Оно красиво и благородно, таит в себе многообразные секреты, оно полно противоречий и трудностей, преодоление которых порождает глубокое чувство удовлетворения, радость. Всё это прекрасно понимал в своё время К. Д. Ушинский и не раз подчёркивал, что «искусство воспитания имеет ту особенность, что почти всем оно кажется делом знакомым и понятным, а иным даже почти лёгким, — и тем понятнее и легче кажется оно, чем менее человек с ним знаком теоретически или практически. Почти все признают,

что воспитание требует терпения; некоторые думают, что для него нужны врождённая способность и умение, то есть навык; но весьма немногие пришли к убеждению, что, кроме терпения, врождённой способности и навыка, необходимы ещё и специальные знания, хотя многочисленные педагогические блуждания наши и могли бы всех убедить в этом».

«У нас на заводе наставники — квалифицированные рабочие, люди, умудрённые богатым жизненным опытом, уважаемые, — рассказывает наставник токарь-наладчик опытного завода ВНИИлитмаша «Красная Пресня» А. В. Стешин. — Да и иначе и быть не могло. Но нам, наставникам, было бы куда легче работать, если бы мы овладели хотя бы элементарными педагогическими знаниями. Обучая, надо учиться самим».

Наставник — учитель, воспитатель. Так объясняют это понятие словари. Действительно, для многих новичков самым трудным на производстве оказывается первое испытание ответственностью. Ведь ещё вчера он был школьником, учащимся профтехучилища. Рядом с ним был учитель, мастер производственного обучения, которые мудро направляли его жизнь по нужному руслу.

Иное дело в цехе. Здесь новичок на равных делит со всеми всю меру ответственности за производственные дела. И рядом обязательно должен быть человек, который хотя бы на первых порах мог заменить ему школьного учителя, помочь освоиться в новой обстановке.

«В заводской среде, — говорил на встрече с коллективом московского металлургического завода «Серп и молот» Генеральный секретарь ЦК КПСС, Председатель Президиума Верховного Совета СССР товарищ К. У. Черненко, — нельзя не вспомнить яркое и точное понятие — кадровый рабочий. По совести говоря, оно у нас кое-где подзабывается. А ведь когда произносишь эти слова, перед глазами встаёт образ настоящего труженика. Умудрённого опытом мастера, патриота предприятия, воспитателя

молодой смены, человека прямого, принципиального»¹. Таким должен быть наставник.

СЛАГАЕМЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

Нет особой необходимости доказывать, какое большое значение для воспитательной деятельности наставника имеет его высокая идейная убежденность, политическая образованность. Без неё наставнику невозможно решить возложенные на него задачи. Поэтомu рабочий-педагог обязан постоянно, систематически повышать уровень знаний марксистско-ленинской теории, обладать, как говорил А. С. Макаренко, политической чуткостью. Политическая чуткость является первым признаком педагогической квалификации. Ведь неременная и повседневная задача наставника — добиваться, чтобы каждый молодой рабочий глубоко и всесторонне разобрался в политических, экономических, нравственных и других важных проблемах, которые решает наша партия, наша страна, весь советский народ.

Далее, в качестве важнейшего элемента педагогического мастерства наставника следует считать уровень его профессиональной квалификации. Ведь весь воспитательный процесс ведётся на основе обучения молодых рабочих высокопроизводительному труду. Поэтому, бесспорно, каждый наставник в своей профессии должен быть мастером своего дела.

В процессе обучения высокопроизводительному труду наставник осуществляет общественно-политическое воспитание молодых рабочих, вырабатывает у них активную жизненную позицию, способствует формированию высоких нравственных качеств. Здесь особенно важное значение

¹ Черненко К. У. Речь на встрече с рабочими московского металлургического завода «Серп и молот» 29 апреля 1984 года. М., 1984, с. 11.

имеет сама личность наставника, который в принципе должен стать примером для своих воспитанников. Однако, как говорит наставник — бригадир полеводческой бригады колхоза «Кавказ» Краснодарского края С. Панасенко: «Добрый пример — это очень важно. Только доброму примеру не каждый тотчас следует».

Личный пример наставника сыграет свою положительную роль лишь в том случае, если он органично увязывается с другими воспитательными средствами. Любовь рабочего-педагога к своему труду, любовь к молодёжи — всё это также важные условия, без которых воспитательной работы не может быть. Но скажем ещё и ещё раз: вне увязки с другими воспитательными средствами эти элементы могут оказаться нейтральными и ничего не дать для трудового и нравственного становления молодого рабочего.

В наставнической деятельности немало трудностей. Вот, к примеру, довольно распространённая ситуация, вызванная тем, что все отцы и матери хотят, чтобы их дети жили лучше, чем пришлось жить им самим. Это понятно и по-человечески объяснимо. Повышение благосостояния советского народа помогает осуществлять эти родительские устремления. Но подчас пожелание добра оборачивается во вред детям. Иные родители рассуждают примерно так: успеет, ещё нарабатывается. И тогда рождается иждивенчество, неуважение к труду, а в конце концов молодой человек при выборе места в жизни оказывается в затруднительном положении: он не приспособлен к работе. Чтобы выправить положение, наставнику одним личным примером не обойтись, нужна эффективно действующая система воспитательных средств. Вникая в сущность педагогического мастерства, мы обнаруживаем значительную роль в его формировании особого характера мышления наставника как педагога. Назовём его педагогическим мышлением. Принимая то или иное решение, наставник думает о том, согласуется ли оно с общественным мнением и принятыми правилами

социалистического общежития, как оценят его воспитанники. Педагогическое мышление наставника способствует выработке у него педагогического такта. Это также один из важнейших элементов педагогического мастерства, требующий от наставника знания целого ряда правил педагогического поведения. К их числу можно отнести следующие: внимательность и доброжелательность, объективность и справедливость в суждениях, умение выслушать мнение других, совет или просьба без навязчивости, интерес к собеседнику, чуткость и отзывчивость, уравновешенность, простота, скромность и искренность в общении, юмор без насмешки, быстрота и находчивость без поспешности.

Педагогический такт – это не только искусство уловить психологическое состояние молодого рабочего, определить мотивы его поведения, но и умение быстро найти необходимое воспитательное воздействие, которое вызвало бы у воспитанника положительную реакцию, вдохновило его, повысило у него чувство личной ответственности.

«Тот знаменитый педагогический такт, — говорит А. С. Макаренко, — о котором так много пишут, должен заключаться в искренности вашего мнения. Я не позволю себе ничего скрывать, маслить, я говорю то, что я на самом деле думаю. Это наиболее искренно, просто, легко и наиболее эффективно...»

Отсюда вывод, что говорить с воспитанником надо только искренне, только то, что на самом деле думаешь. Но говорить всё, что думаешь о воспитаннике, о его поступке, не всегда целесообразно в данный момент, бывает лучше отложить это до более благоприятной обстановки.

Элементом педагогического мастерства является способность наставника устанавливать правильные отношения со своими воспитанниками. Тут многое зависит от личности наставника, от тона его разговора с молодыми рабочими в разных ситуациях.

Право на гнев — естественное право каждого. Наставника тоже. Но поведением своим надо управлять всегда. Нельзя, например, допускать личных оскорблений. А вот суровость в отдельных случаях допустима, а в некоторых — даже обязательна. Мою заинтересованность в судьбе воспитанника, моё неравнодушие, он, воспитанник, не только должен понять, но и пережить со мной вместе. Всё это в совокупности принято в педагогике называть «воспитательные отношения» (в отличие от отношений производственных, семейных и т. д.).

Суммарным, в известном смысле, элементом педагогического мастерства является авторитет наставника: есть авторитет — есть воспитание; нет авторитета — нет и воспитания. Проблема авторитета наставника, как и руководителя заслуживает особого внимания.

Обратимся к размышлениям К. К. Уланова, слесаря-сборщика завода «Ростсельмаш». Герой Социалистического Труда, он дорожит своим авторитетом, мнением своих товарищей, делом, которому служит.

«Я часто думаю о том, — говорит Константин Егорович, — как следовало бы лучше понимать авторитет. Думаю о себе, о других. Вот в цехе окраски рабочей категорически отказался выполнить требование мастера отправить на окраску забракованные кабины, заявил: «Сделать это мне не позволяет совесть». На что мастер сказал: «Пусть ваша совесть будет спокойна, всю ответственность беру на себя». Но поступаться совестью рабочий не стал.

В механосборочном цехе работает отличный электросварщик В. Власов. Обнаружил бракованные детали. И сразу же к руководству: «Ведь я увеличу брак, если сварю эти детали». Добился, чтобы заменили детали другими. Кто-то сказал ему: «Зачем суемишься? Ведь тебе за хлопоты зарплату не прибавят». — «А совесть у тебя есть?» — ответил Власов.

К чему привожу примеры? Говорят так: в своём деле авторитет. Значит, дело знает, можно положиться — не подведёт.

Достоинство не позволит такому рабочему небрежно отнестись к поручению. «Авось», «как-нибудь» у него не в ходу. Для него плохо сделанная вещь — уже не вещь, а проступок. Я вообще убеждён: ложь на производстве так же безнравственна, как хулиганство на улице».

— Когда пришло к вам такое понимание? — как-то спросили Улана. «Детство моё прошло в деревне. Один старый хлебороб говорил: «Плохо пашем — внуков обижаем». Я спрашивал, как это? Он отвечал: «На мне и на тебе свет не кончается. Силу земли беречь надо». С годами я лучше понял глубокий смысл услышанного. То же и на заводе. Рабочий плохо затягивает болты. Кого обманывает? Механизатора, который для нас хлеб будет убирать. И ещё: плохие машины быстрее выйдут из строя. Надо изготовлять новые. Значит, новые ресурсы прежде времени в оборот потребуются пускать. Получается, что уже сегодня тот рабочий их у наших внуков отнимает. Вот что значит плохо затянуть болты. Тут кричать надо.

Вспоминается эпизод. Слесарь-сборщик Н. Удовиченко шёл как-то со смены. По заводской улице мчался электромобиль. Перевозил детали. На повороте резко затормозил. Изделия посыпались на землю. Парень собрал какую-то часть, а остальные оставил. Но Удовиченко преградил дорогу:

— Почему всё не подобрал?

— А тебе что, больше всех надо?

— Да уж больше, чем тебе.

Стоял до тех пор, пока водитель не подобрал и остальные детали».

Константин Егорович Уланов в своих удивительно интересных размышлениях об авторитете пытается разумно, опираясь на свой богатый жизненный опыт, ответить на вопрос: из чего и как складывается авторитет?

«Сужу о людях по делам. Говорить красиво многие научились. Однажды, это было давно, повлиял на моё

решение перейти на другой участок старший мастер В. Качанов. На всю жизнь запомнил его. Работали мы на участке бункеров. Василий Иванович никогда голоса не повышал, но был настойчивым. Умел угадывать настроение человека. Всегда нужное слово находил. Если спрашивал с личном, — знаю, не для формы. Мы все ему были интересны. Не ахти какой я любитель поэзии, но хорошие строчки выписываю. У Мустая Карима есть такие слова: «Я путь определяю не по звёздам...— по глазам людей... Гляжу в глаза, чтобы с пути не сбиться...» Вот так я верил и глазам коммуниста Качанова. По ним «определял» дорогу. Было время начала гагановского движения. Качанов в стороне не остался. Переходил он на отстающий в то время участок шасси. «Пойдём со мной». Я пошёл. Потому что верил ему.

Раз и навсегда авторитет не даётся. Не забывать бы это тем, от кого зависит выдвижение людей. Тут у нас ещё мало гласности. Когда речь идёт о бригадире, мастере, да и других должностях в цехе, полезно лишней раз с людьми посоветоваться. Тогда и отпадут разговоры о формальных и настоящих лидерах, а есть о тех, кто пользуется в коллективе настоящим авторитетом, а у кого он поддерживается административными подпорками.

А в одной из бригад произошёл случай. Мастер поставил самый высокий коэффициент трудового участия слесарю. Рабочие попросили объяснения. Мастер в позу: «Вас это не касается. Я мастер, как решил, так и будет». Возник конфликт. Рабочие посчитали, что это ЧП. Обратились выше. Разобрались. Оказалось, деньги начислены правильно. Но мастеру объявили взыскание за нарушение инструкции — не посоветовался с советом бригады. Дело не только в деньгах. Мастер проявил неуважение к подчинённым. И это вместо того, чтобы на рабочую инициативу опереться. Она, как на дрожжах, авторитет руководителя поднимает. Если он далеко видит, а не только под ноги смотрит».

К. Д. Ушинский говорил: «Если педагогика хочет

воспитывать человека во всех отношениях, то она должна прежде узнать его тоже во всех отношениях». Индивидуальный подход — одно из обязательных фундаментальных правил советской педагогики. «Ключик к каждому надо подобрать» — так говорят педагоги. Таков уж удел каждого воспитателя: человек — явление сложнейшее, и обязанность наставника ко всему подходит диалектично. В индивидуальном подходе есть тоже свои хитрости. Индивидуальные особенности отдельных людей наставники нередко учитывают сами по себе и пытаются познать их в отрыве от целей воспитания. Сами по себе определяют и средства педагогического воздействия, Тут явно выступает опасность безнадёжной «возни» с каждой личностью в отдельности.

А. С. Макаренко говорил: «Индивидуальный подход к детям не означает возно с уединённой капризничавшей личностью... Беспомощен тот педагог, который потворствует недостаткам ученика, слепо следует его капризу, подыгрывается и сюсюкает вместо того, чтобы воспитывать и переделять его характер». Вывод из этих соображений об индивидуальном подходе должен быть только один: знать людей нужно не ради самого знания, а ради того, чтобы наиболее продуктивно проводить воспитательную работу.

Мастер-наставник московского чугунолитейного завода «Станколит» В. И. Филиппов говорит так: «Наша забота о молодёжи — это не благотворительность и не опека. Мы должны быть уверены, что наши дети, наша молодёжь пойдут дальше нас. В том, чтобы правильно их воспитать, я вижу смысл своей жизни». Видеть смысл жизни в воспитании подрастающего рабочего поколения — такова основа совершенствования своего мастерства у большинства наставников.

Честный самокритичный ответ на вопрос: «Кто я?» — даёт наставнику возможность искать и находить верные пути совершенствования своего педагогического мастерства.

Особое значение здесь приобретает проблема использования передового опыта воспитательной работы. Сущность её можно свести к следующим чисто практическим вопросам:

допустимо ли в работе наставника какое-либо копирование педагогических средств;

почему одно и то же педагогическое средство даёт зачастую разные результаты;

как научиться умению правильно выбирать педагогические средства.

Начнём с первого вопроса. Безусловно, механическое копирование недопустимо, а творческое, разумное — вполне. Уточним эту истину, так как здесь скрывается одна педагогическая хитрость. Всякое использование передового опыта, как правило, начинается с механического копирования, а уже потом, в процессе практического использования, появляется творческий элемент его доработки, переработки в «мой» опыт.

М. И. Калинин говорил: «Написана великолепная картина. С неё делают копии, очень хорошие копии. И всё-таки копии всегда остаются копиями, они и расцениваются гораздо дешевле. Точно так же и воспитание людей не терпит шаблона, даже хорошего. Разумеется, нужно пользоваться опытом других, но нельзя пересаживать готовый опыт, без учёта своеобразия обстановки, людей, задач. Любой опыт надо выстрадать, взять с боя, чтобы он вошёл в плоть и кровь».

Педагогический процесс, как учит нас А. С. Макаренко, должен быть до конца целесообразен, следовательно, не допускать каких бы то ни было шаблонов. Нет непогрешимых средств и нет средств обязательно порочных. Всё находится в зависимости от обстоятельств, времени, особенностей личности наставника и коллектива. Диапазон применения того или иного средства может увеличиваться до высочайшей степени продуктивности или уменьшаться до положения полного отрицания. Показания

опыта в педагогике имеют особенно большое значение.

«Мы не говорим педагогам, — пишет К. Д. Ушинский, — поступайте так или иначе; но говорим им: изучайте законы тех психических явлений, которыми вы хотите управлять, и поступайте, сообщаясь с этими законами и теми обстоятельствами, в которых вы хотите их приложить. Не только обстоятельства эти бесконечно разнообразны, но и самые натуры воспитанников не походят одна на другую. Можно ли при таком разнообразии обстоятельств воспитания и воспитываемых личностей предписывать какие-нибудь общие воспитательные рецепты?»

Едва ли найдётся хотя одна педагогическая мера, в которой нельзя было бы найти вредных и полезных сторон, и которая не могла бы дать в одном случае полезных результатов, в другом вредных, а в третьем никаких. Вот почему мы советуем педагогам изучать сколь возможно тщательней физическую и душевную природу человека вообще, изучать своих воспитанников и окружающие их обстоятельства, изучать историю различных педагогических мер, которые не всегда могут прийти на мысль, выработать ясную положительную цель воспитания и идти неуклонно к достижению этой цели, руководствуясь приобретённым знанием и своим собственным благоразумием».

Основная сущность этих размышлений — постоянное осмысление своего опыта, овладение техникой обработки фактов, выведение из множества фактов мыслей, превращение этих мыслей в руководство к действию, организация самого действия. Таковы основные положения, определяющие пути совершенствования педагогического мастерства наставников.

Организуя учебный процесс в университетах и школах наставников, мы преследуем, собственно, две задачи: первая — помочь наставникам в творческом овладении основами педагогики; вторая — добиться, чтобы эти знания

помогли им в воспитании молодых рабочих и обучении их профессиональному мастерству.

Практика подсказывает: надо старательно овладевать как методикой воспитания, так и методикой обучения профессиональному мастерству. На первый взгляд, это просто и доступно. Но на деле оказывается совсем не так. Действительно, как учить тому, что знаешь, хотя бы и в совершенстве? Если учить по принципу: «Делай так, как я!» — всё ясно. К слову говоря, правило довольно распространённое. На самом же деле при всей своей продуктивности, особенно на первом периоде обучения рабочих, этот принцип таит в себе некоторую опасность подготовки всего лишь исполнителя, механически повторяющего рекомендуемые трудовые процессы. А ведь мы стремимся воспитать человека творческого, мыслящего, хорошо подготовленного для быстрого освоения новой техники, разумного рационализатора. Здесь должно быть применено так называемое проблемное обучение. Методикой его надо овладевать всем наставникам. Обучая новым приёмам труда, он не только передаёт воспитаннику определённые навыки и приёмы, но и развивает у него умение думать, техническое мышление.

Педагогика утверждает, что обучение есть не только вооружение людей определённым объёмом знаний, но и формирование у каждого обучающегося навыков, необходимых для успешной умственной деятельности. Правильно поставленное обучение носит активный характер, обеспечивает органическую связь теории с практикой.

Конечно, этот процесс имеет свою специфику, сущность которой заключается в том, что обучающиеся овладевают уже известными, проверенными общественно-исторической практикой знаниями. Учебный процесс складывается как бы из двух частей: первую из них в педагогике принято называть обучением, или преподаванием,— это деятельность учителя, наставника, который учит, используя различные способы, излагает знания воспитанникам. Другую часть называют обучением. Это

учебная деятельность учащихся, которые должны познать основы той или иной дисциплины, предмета, лучше усвоить их, и для этого тоже есть разные способы.

Наставник выступает и в той, и в другой роли: обучая — он преподаватель; когда же сам овладевает какими-либо знаниями (а без этого невозможно деятельность наставника), — он совершает процесс учения. Эти процессы разные, но действующие в неразрывной связи. В обучении, преподавании главное для наставника заключается в искусстве преподнесения знаний, в учении — в самостоятельном познании новых научных истин. Здесь наиболее эффективно действует правило: «уметь брать знания».

Наставники это умение «брать» должны развивать в себе постоянно и настойчиво. Тем более что их путь к овладению ими лежит через мудрость рабочей жизни. Наставник должен постоянно учить и своих воспитанников, прививать им умение самостоятельно ориентироваться во всё возрастающем потоке научной и политической информации, приучать к процессу думания. «Три качества — обширные знания, привычка мыслить и благородство чувств — необходимы для того, чтоб человек был образованным в полном смысле этого слова», — писал Н. Г. Чернышевский.

Мысль — могучий двигатель научно-технического прогресса, источник творческого труда. Как красиво работают многие наши наставники. И как продуктивно и систематично осуществляют они на практике идею непрерывности образования: труд и образование идут рядом.

«Для меня, — говорит наставник Н. И. Добронос, Герой Социалистического Труда токарь Копейского машиностроительного завода имени Кирова (Челябинская область), — удовольствие стоять у станка. Мне нравится моя физическая нагрузка — размеренная, как дыхание. Проходит день, второй, третий. И однажды — догадка: что-то можно изменить, работать иначе.

Домой возвращаешься поздно — то в цехе остаешься, то в библиотеку зайдешь. Читаю книги, статьи, по вечерам — чертежи. Наконец, опять рабочий день вошёл в своё русло. Только резец на станке уже необычный. Или деталь начинаешь точить «чудно» — с одного конца. Работа мне никогда не надоедала, наоборот, я о ней тоскую».

Работать красиво учат наставники и своих подшефных молодых рабочих. «Учить трудиться, — говорит наставник львовского ПО «Микроприбор» имени 60-летия Советской Украины Герой Социалистического Труда Н. Вареницын, — это не задавать работу «от и до». Учить — это значит развивать мышление, чувство собранности, умение не на одну операцию настраивать себя, а всё сразу переваривать, додумывая, так сказать, на ходу отдельные детали. Учить — это значит добиваться того, чтобы человек смотрел на самую обыкновенную деталь, сделанную его руками, как на произведение искусства. Именно тогда он и проникает в глубину профессии».

Глубокий интерес вызывает наставническая деятельность механизатора села Бехтера Херсонской области дважды Героя Социалистического Труда М. А. Браги.

Более 20 лет Марк Андронович сочетает работу комбайнёра с работой преподавателя и наставника ученической производственной бригады Бехтерской средней школы. Удивительно быстро взрослеют ученики Браги, становятся достойными его наследниками. У Марка Андроновича своя методика. Он говорит директору школы:

— Ребятам необходимо живое дело. Нужен собственный комбайн или трактор.

— Идея неплохая, — согласился директор. — Но такие машины недёшево стоят, да и колхозу они нужны.

— Так-то оно так. А вот в новозбурьевской РТС на машинном дворе стоит старый комбайн.

— Так его на металлолом сдают.

— Попросим! Ради старой дружбы не откажут. А я уж с ребятами его снова до дела доведу.

Только на школьном дворе, куда привезли списанный комбайн, Марк Андронович по-настоящему почувствовал, как тяжело будет осуществить свою мечту. Комбайна практически не было — собрали на запчасти. Скелет — да и только. Брага объездил все хозяйства в округе, просил помочь.

Весной начались основные работы. До поздней ночи он вместе с учениками пропадал около комбайна. Учитель радовался за ребят: машина рождалась на их глазах. Вот где закреплялись знания — надёжно, навсегда. Наступила пора испытания. Это был настоящий праздник. Комбайн работал хорошо. Даже колхозный механик В. П. Коваленко, осмотрев его, не сделал ни одного замечания. И тогда на борту вывели надпись: БСШ — Бехтерская средняя школа. Перед тем как два комбайна, колхозный и школьный, укомплектованные школьниками, вышли в поле, пришлось выдержать настоящее «сражение» с председателем и агрономом.

— Нам хлеб убирать надо, а не заниматься педагогикой. За брак в работе с меня спросят, — горячился агроном.

— Но ведь вы ещё не знаете, каким будет качество уборки, — отстаивал своё Брага, — пока приходите к нам на экзамен.

Проверку школьникам устроили самую строгую. Учащиеся показали отличные знания теории и материальной части. Комиссия присвоила 16 юношам и девушкам квалификацию комбайнёра и ещё шести — помощника. Поле подтвердило высокие оценки. Оба агрегата работали безотказно, убирая хлеб ежедневно с площади 36-39 гектаров.

— Почётно работать на ударных стройках, но не менее почётно остаться в родном колхозе и стать механизатором. Все, кому довелось учиться в Бехтерской школе, — говорил ученик М. А. Браги Александр Лобода, с гордостью вспоминают те годы, когда они были воспитанниками замечательного человека — Марка

Андроновича. Он научил нас по-настоящему любить землю, помог выбрать профессию. Каждому учителю радостно, когда со временем ученики начинают благодарить за науку.

— Нередко я наблюдаю, — говорил Ф. А. Литко, директор школы, — как ведёт урок Марк Андронович. Всё у него убедительно, просто, доходчиво. Смотрю на его учеников и думаю: кому из них суждено повторить подвиг своего учителя?

М. А. Брага глубоко убеждён, что трудовое обучение — самый верный путь подготовки молодёжи к жизни:

— Пусть даже ученик не выберет специальность, которой его обучают в школе. Это не беда. Главное — он учится труду, учится любить землю. А научится растить хлеб, полюбит свою профессию — никуда не уедет, останется в селе навсегда!

При самом первичном изучении этого опыта явно выступает богатейшая научно-педагогическая обоснованность всей деятельности этого прославленного наставника молодёжи. «Человек воспитывается в труде» — такой основной принцип наставнической деятельности М. А. Браги. Что он делает? Организует своих ребят на ремонт брошенного комбайна. Увлечённые этой самостоятельной, творческой, практической деятельностью ребята доводят под руководством своего наставника ремонт до конца и в горячие дни уборки урожая добиваются хороших показателей. Налицо прекрасный образец научно обоснованной организации воспитательного процесса.

Когда на одном семинаре Марк Андронович показал наиболее «чистую» работу на комбайне, без каких-либо потерь зерна, то все заинтересовались, в чём дело. Оказывается, М. А. Брага придумал специальное приспособление — своего рода «ловушку» для зерна. Руководители семинара, удивлённые простотой приспособления, спросили Брагу: «Разве другим додуматься было трудно?»

Он ответил: «Додуматься нетрудно, если привык додумываться».

И добавил дружелюбно: «Многим молодым механизаторам не хватает хорошей начальной школы мастерства, они вступают в работу не столько слабо подготовленными технически, сколько плохо воспитанными земледельцами. Видимо, где-то им слабо объяснили, как ценен и свят хлеб».

Привычка додумываться. Как точно выражена мысль, характеризующая элемент истинной образованности человека физического труда!

Олять удивительно убедительным образом Марк Андронович формулирует важнейший закон современного образования — учить думать растущее молодое поколение, а не просто заучивать правила и законы разных наук.

Многолетняя практика моей работы в семинаре руководителей школ наставников Кировского района Москвы показала, что успешное овладение мастерством рабочего-педагога требует знания методики педагогического процесса, обдумывания, осмысливания фактов, явлений воспитательного воздействия на рабочих.

Педагогические истины, пожалуй не на чистый лист незнаний, а на опыт большой жизни кадровых рабочих наставников и совмещаясь с этим опытом, успешно усваиваются наставниками и дают свои положительные результаты.

ЦЕЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА

Практика подтверждает одну весьма важную мысль: только то педагогическое средство эффективно, которое насковзь пронизано целью. Нельзя представить себе успешный выбор эффективных педагогических средств, если нет надлежащей ясности в целях, то есть ясности в том, чего же мы хотим добиться в каждом конкретном случае воспитательного воздействия на человека, в воспитании вообще. «Что сказали бы об архитекторе,

который, закладывая новое здание, не сумел бы ответить вам на вопрос, что он хочет строить, — писал К. Д. Ушинский. — То же самое должны вы сказать о воспитателе, который не сумеет ясно и точно определить вам цели своей воспитательной деятельности».

Ещё более определённо выразил эту мысль А. С. Макаренко: «...Педагогика, в особенности теория воспитания... не может просто воспитывать человека... не ставя перед собой определённую политическую цель».

Главная цель наставнической деятельности — это воспитание молодых рабочих и колхозников в духе коммунистической идейности, преданности социалистической Родине, трудовых традиций советского рабочего класса. Осуществляя её, наставники руководствуются указаниями Коммунистической партии в области коммунистического воспитания, формирования всесторонне развитой личности.

Широкую программу идеологической и политико-воспитательной работы определил июньский (1983 г.) Пленум ЦК КПСС. На нём была поставлена задача «**возвышать духовные потребности человека, активно влиять на идейно-политический и нравственный облик личности...**»². Наставники способствуют формированию у молодых производственников марксистско-ленинского мировоззрения — основы коммунистического воспитания классового самосознания, непримиримости к буржуазной реологии, ко всему, что противоречит идее социальной справедливости. Их деятельность направлена на выработку у молодёжи органической потребности в овладении современными знаниями. Наставники стремятся активно вовлечь своих воспитанников в созидательную деятельность, в решение ключевых задач экономического и социального развития трудового коллектива, в управление производством.

² Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС 14-15 июня 1983 года. М., 1983, с. 47.

Становление молодого рабочего — процесс сложный и длительный. Юноши и девушки хотят углубить или постичь навыки выбранной профессии, активно участвуя в социалистическом соревновании, жить большой творческой жизнью советского труженика. И в этом им помогает наставник.

Вполне понятно, что перед тем, как взять на себя наставнические функции, рабочий, педагог должен ясно представить себе цель, которую ему необходимо достигнуть, определить задачи, которые надо решить, наметить основные ориентиры, которых следует придерживаться чтобы не сбиться с пути и осуществить намеренное. Причём наставнику обязательно надо иметь в виду, что цели воспитания произвольно не выдвигаются. Они порождаются условиями и требованиями жизни нашего социалистического государства, носят объективный характер и определяются потребностями экономического, политического и культурного развития страны. Кроме общих целей формирования человека, существуют и конкретные цели, которые обуславливаются особенностями трудовых коллективов, индивидуальными качествами молодых рабочих.

Как добиться конкретной цели, стоящей перед воспитателем? Как успешно решить педагогические задачи? Эти вопросы всегда стоят перед наставником. Конкретные задачи воспитания, как этапы на пути к общей цели, имеют свои рубежи. «Воспитать человека», — говорил А. С. Макаренко, — значит воспитать у него перспективные пути. Методика этой работы заключается в организации новых перспектив, в использовании уже имеющихся, в постепенной постановке более ценных. Приведу такой пример. В бригаде известного всей стране наставника Героя Социалистического Труда С. С. Витченко, кроме плана социального развития бригады, составлялись и индивидуальные. На год, пятилетку. Скажем, в бригадном плане на пятилетку записывалось: «Каждый молодой рабочий должен получить среднее образование».

А в индивидуальных — соответственно указывались сроки и формы учёбы: один предпочитает учиться в вечерней школе, другой — в техникуме.

Планировался также профессиональный рост молодых рабочих, повышение их квалификации. Те, у кого был пока только первый разряд, намечали сроки, когда они будут готовы сдать экзамен на второй, те, у кого второй, готовились овладеть третьим и т. д.

Планировалась и общественная работа — разумеется, с учётом личных способностей, склонностей, увлечений. К примеру, Саша В., один из лучших токарей в бригаде, хорошо играет на гитаре, он был избран в цеховое комсомольское бюро, где возглавил сектор по культмассовой работе. Вскоре после этого в его индивидуальном плане появился пункт: «Организовать цеховой самодеятельный музыкальный ансамбль». Ансамбль был создан и на районном смотре занял первое место, на областном тоже оказался среди победителей.

Самые различные, подчас неожиданные вкусы и интересы должны находить отражение в индивидуальных (а значит, и в общебригадном) планах. Например, Игорь поставил перед собой цель научиться играть на гитаре, Таня И. — изучать историю кино, а Александр К. — живопись. Каждому надо помочь найти дело по душе, добиться успехов в этом деле.

В жизни бригады С. С. Витченко был поучительный случай. Степан Степанович вспоминает о нём в своей книге «Дорогие наши мальчишки» так: «Один из рабочих, Юра Лопатко, завёл дружбу с фарцовщиками, стал покупать вещи у иностранцев, прогуливать. Товарищам стало известно о его дежурствах у гостиниц. Уклониться от разговора с ребятами ему не удалось. На третий день Серёжа Матышев поднял Лопатко с постели в пять часов утра. Привёл в цех. Здесь и состоялся с ним, как ребята говорят, мужской разговор. После беседы, других методов воздействия Юра в корне изменился. Видимо,

дошло до него, что надо дорожить честью советского рабочего парня».

При обстоятельном выявлении целесообразности этого факта воспитательного воздействия С. С. Витченко говорил: «Мне, по правде говоря, трудно педагогически обоснованно вести разговор об этом. Я знаю только одно: передо мной стояла неотвратимая задача любой ценой вернуть подростка с тяжелейшей судьбой в ряды строителей нового общества. Никакие разговоры о культуре поведения, о долге перед Родиной, просто о повседневной элементарной культуре поведения мне в работе с этими подростками уже ничего не дают. Где-то и когда-то за короткую жизнь подростка в школе и в семье, во всех обстоятельствах его жизни, он вдоволь напился наставительными разговорами, призывами, воспитательными обращениями...»

А вот другой факт воспитательного воздействия на молодых рабочих. Его привёл в своей книге «Двое на длинном пути» В. Ляшенко. В ней бригадир прокатчиков Магнитогорского металлургического комбината имени В. И. Ленина Лев Константинович Скорняшев рассказал о рабочем, пользующемся не просто уважением учеников, — его прямо-таки обожают. Улыбчивый, доброжелательный, и сам он в своих учениках души не чает, проводит с ними всё свободное время, покупает на свои деньги билеты в кино и театр, дни рождения учеников отмечает у себя дома, и я уж не знаю, говорит Лев Константинович, как его жена Валентина Христофорова управляется там с ними.

И даже обновки им покупает, и, бывает, тоже за свой счёт. И уж ладно бы своих детей не было — два сына давно в армии отслужили. Словом, живёт со своими учениками, можно сказать, коммуной. Они у него расшалаются, распрыгаются, а он сквозь очки этак смотрит, улыбается. Скажешь ему: «Уйми пацанов», а он стеснительно в ответ: «Пускай пошалают, недолго уж им в детстве быть остальсь».

— А однажды захожу в подсобку, — рассказывает Лев Константинович, — наш Сергей Яковлевич склонился над чаном и что-то там мудрует. Гляжу — робы пацанам стирает. И этак старательно стирает. «Ты что, говорю, Сергей Яковлевич?» — «А что? — говорит. — Вот стираю. Ты уж никому об этом, я быстренько — раз, раз». А я так уверен, что он постирает, а Валентина Христофорова ещё и штопать будет. А пацаны тем временем в кино сидят. И то, наблюдаю, у всех пацаны как пацаны, а у него всегда ладненькие, ухоженные. Вот такой наш Сергей Яковлевич — прямо отец родной».

Нетрудно смоделировать, что ученики усвоят прежде всего из такого воспитания всеобщей добротой. Конечно же, в первую очередь иждивенчество. А от него уже рукой подать до размагничивания воли. И отношение к работе, делу здесь соответствующее: не что я дам производству, заводу, а что даст завод мне. И ещё гражданский, общественный инфантилизм. И ещё неумение отстаивать убеждения. Слабодушие. Словом, весь тот букет, который присутствует в человеке избалованном. Букет качеств, который напрямую запрограммирован воспитанием всеобщей добротой, о котором предупреждают все педагогические учебники, который как явление давно известен, а вот поди же...

Тоже педагогическое средство, и, к слову говоря, довольно распространённое. Вопрос о том, согласуется ли тут оно с воспитательными целями? Очевидно, не совсем.

Мы привели всего два весьма выразительных, но не бесспорных факта из опыта наставников молодёжи. И уже, естественно, даже на этой основе выдвигается на первый план всей работы с наставниками актуальный вопрос: «А как же надо?»

Невозможно здесь дать однозначный ответ. Например, поступайте только так, и никогда иначе. Но, занимаясь загородным трудом — подготовкой молодой смены рабочего

класса, думайте всегда настойчиво и упорно над выбором наиболее эффективных средств воспитательного воздействия, анализируйте, обобщайте свой опыт и тогда всё вместе взятое непременно будет источником постоянного совершенствования вашей наставнической деятельности. Не забывайте слов К. Д. Ушинского о том, что нет таких педагогических средств, в которых нельзя было бы найти вредных и полезных сторон. И отсюда эффективность любого средства зависит в значительной мере от педагогического искусства воспитателя, его умения в полной мере учесть все обстоятельства, особенности своих воспитанников, от его неумолимой воли к достижению поставленной цели. И не случайно А. С. Макаренко на вопрос о том, какой должна быть логика педагогического процесса, отвечал предельно кратко и точно: «Прежде всего он должен быть до конца целесообразен, следовательно, невозможно допустить действие каких бы то ни было шаблонов».

Как известно, функции наставника весьма сложны и многообразны.

Во-первых, это функции агитатора и пропагандиста, в обязанности которого входит благородная задача идейно-политического, нравственного воспитания молодых рабочих. Во-вторых, это функция педагога, обучающего юношей и девушек профессиональному мастерству. Поэтому на занятиях школ и университетов наставников надо постоянно акцентировать внимание слушателей на том, что главной целью их наставнической деятельности является как профессиональное становление молодёжи, так и её идейное взросление.

Как подчёркивалось в постановлении ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении партийного руководства комсомолом и повышении его роли в коммунистическом воспитании молодёжи», «молодому поколению общества развитого социализма должны быть присущи высокие идейно-нравственные качества, прежде всего коммунистическая убеждённость, социальная активность, трудолюбие

и самодисциплина, ответственность за общее дело... умение преодолеть возникающие трудности»³.

Это обязывает каждого рабочего-воспитателя направлять мысли, чувства и волю молодых людей на беззаветное служение своей социалистической Родине, к оценке своих поступков походить прежде всего с точки зрения интересов своего социалистического государства, интересов трудящихся.

Изучая материалы и документы партии и правительства по идеологическим вопросам, каждый руководитель школы, университета наставников рабочей молодёжи должен обратить внимание на теоретические основы этих документов; раскрывающиеся в них принципы воспитательной работы; рекомендации, касающиеся форм и методов воспитательной работы. Только творчески связывая положения этих документов с решением конкретных практических задач, наставники сумеют добиться успехов.

ВОСПИТАНИЕ И ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС

Воспитание — одно из сложнейших явлений в жизни человечества. Социальная функция воспитания на всех этапах развития общества состоит в передаче от поколения к поколению накопленных знаний, опыта, материальных и духовных богатств. С помощью воспитания люди усваивают моральные нормы поведения, принятые в данном конкретном обществе, господствующую в нём идеологию. У нас в стране в основе деятельности КПСС и Советского государства по формированию личности человека лежит теория коммунистического воспитания. Созданная классиками марксизма-ленинизма, эта последовательно научная теория вобрала в себя всё ценное из прежних учений о воспитании.

³ «Правда», 1984, 7 июля.

Коммунистическое воспитание представляет собой планомерное, целеустремлённое и систематическое формирование все-сторонне и гармонически развитой личности в процессе построения социализма и коммунизма. Конечная цель коммунистического воспитания — достижение всестороннего развития человека, интересы которого гармонически сочетаются с интересами общества в целом.

Вся наставническая деятельность рабочих-педагогов должна проходить под знаком достижения этой высокой цели. Правильно организовать воспитательный процесс наставнику помогает знание его объективных закономерностей. Назовём их.

Важнейшая из этих закономерностей — единство объективного и субъективного. Её конкретное содержание заключается в том, что в сложном процессе воспитания на человека действуют как окружающие его обстоятельства жизни (объективный характер воздействия), так и целенаправленно организуемая воспитательная работа с людьми (субъективный характер воздействия). Следовательно, правильная организация воспитательного процесса предполагает использование в нём тех исключительных преимуществ, которые предоставляет советским людям, в том числе молодёжи, социалистический образ жизни, а также настойчивую воспитательную работу с людьми, проводимую в нашей стране под руководством КПСС.

В условиях развитого социализма значительно возрастает роль субъективного фактора в воспитательном процессе. Рас-тущее пополнение рабочего класса должно вобрать в себя, сде-лать основой своего жизненного поведения те нормы и принципы, которые приняты в нашем обществе в результате неутомимой деятельности Коммунистической партии. Наставник призван не только руководствоваться ими, но и раскрывать своим воспи-танникам их сущность и значение, настойчиво и целенаправ-ленно воспитывать желание, потребность следовать этим

нормам и принципам, сделать их основой своих убеждений, сво-его поведения.

Закономерностью воспитательного процесса является единст-во социального и биологического. Согласно учению марксизма-ленинизма, преимущественная роль в формировании человека принадлежит социальному, то есть окружающим человека об-щественным, материальным и духовным условиям. К. Маркс пи-сал: «Сущность человека не есть абстракт, присущий отдельной индивиду. В своей деятельности она есть совокупность всех общественных отношений»⁴.

Но совокупность общественных отношений и их главенствую-щая роль в воспитании человека (социальное) не исключает, а предполагает и весьма важное значение в формировании личности биологического, то есть таких её человеческих свойств, как темперамент, воля, настойчивость и т. д. Наставнику надо хорошо знать эти личностные свойства своего воспитанника. Тогда он сможет на практике применять все те необходимые для правильного воспитательного воздействия формы взаимоот-ношений, которые мы именуем индивидуальным подходом.

Закономерность единства объекта и субъекта в воспитатель-ном процессе предполагает разумное использование всех ду-ховных сил, заложенных в природе каждого человека, каждой личности. Надо не забывать, советовал М. Горький, что в каж-дом человеке скрыта мудрая сила строителя и что нужно ей дать волю развиться и расцвести, чтобы она обогатила землю ещё большими чудесами. Главный секрет педагогического мастерства заключается в том, чтобы объединить великую силу субъекта воспитания (то есть самого человека) с мудростью науки и мно-говековым опытом старших поколений, передаваемых последую-щему поколению. В этом случае человек выступает в роли объ-екта воспитания.

⁴ Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., т. 3, с. 3.

Использованием закономерности единства сознания и поведения наставник добивается всесторонности в воспитательном воздействии на молодого рабочего, то есть единства его сознания и поведения.

«...И во взрослых людях, — напоминает К. Д. Ушинский, — которых ум занял своё царственное место, от убеждения в пользе какого-нибудь правила жизни до выполнения его — целая бездна, наполняемая только силой привычки». Развивая эту мысль К. Д. Ушинского, А. С. Макаренко писал, что важнейшей нашей задачей является воспитывать в себе не только правильное, разумное отношение к вопросам поведения, но ещё и правильные привычки, когда мы поступали бы правильно вовсе не потому, что сели и подумали, а потому, что иначе мы не можем, потому что так привыкли. И воспитание этих привычек — гораздо более трудное дело, чем воспитание сознания человека. «Таково противоречие между сознанием, как нужно поступить, и привычным поведением, — продолжал Антон Семёнович. — Между ними есть какая-то маленькая канавка, и нужно эту канавку заполнить опытом. Именно о такой привычке к правильным поступкам говорит товарищ Ленин»⁵. Здесь имеется в виду мысль Владимира Ильича о том, что «только привычка может оказать и несомненно окажет такое действие, ибо мы кругом себя наблюдаем миллионы раз, как легко привыкают люди к соблюдению необходимых для них правил обихода...»⁶

В целях наглядности эту проблему можно представить следующим образом. Если через А выразить сознание человека, а через В его поведение, то между ними оказывается расхождение, которое заключается в себе постоянную борьбу противоречий, иначе говоря расхождение между словами и поступками некоторых людей, в бытии шинстве своём к тому же негативных.

⁵ Макаренко А. С. Соч., 2-е изд. М., 1958, т. 5, с. 446.

⁶ Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 33, с. 90.

Отрицательные факты в поведении объясняются целым рядом обстоятельств, одно из которых сводится к следующему: если между сознанием и поведением человека правомерны противоречия, то, как и всякие противоречия, они содержат в себе опасность разрыва, конфликта. Нужно предупредить такой конфликт. Если мы будем вести свою работу неправильно, то разрыв между А и В увеличится ещё больше, и взаимоотношения между А и В, то есть сознанием и поведением, ещё больше осложнятся, между ними нарушается контакт, происходит разрыв. Слова человека одни, а поступки другие. Так бывает большей частью тогда, когда наставник в воспитательном процессе слишком усердствует в отношении А (сознания) и не обращает внимания на В (поведение человека).

Чтобы ликвидировать «пропасть», укрепить линию АВ, надо заполнить расстояние между сознанием и поведением систематическими упражнениями (тренировками) в высоконаравственных поступках. Слущая время у молодого рабочего появятся привычки, то есть способность к таким закреплённым действиям, выполнение которых в определённых условиях сделалось для него потребностью в повседневной жизни, перешло в сознательные действия, и наоборот, многие сознательные действия могут стать привычками, навыками.

Привычки С будут располагаться посередине. Расстояние между А и В заполнится нравственными упражнениями, образующими С (привычки человека). Теперь опасность разрыва ликвидирована. Контакт между А и В восстановлен и закреплён через С (привычки).

В сознании, в понимании того, что нужно делать, закладывается собственно программа поведения. Чтобы эта программа превратилась в реальные действия, нужны умение, привычки, настойчивость и решимость поступать именно так, а не иначе. Только в этом случае наставник может быть уверенным, что процесс воспитания ведётся правильно.

В этой связи нужно особо подчеркнуть следующее:

воспитывающая у молодых рабочих коммунистическую убежденность, высокие нравственные качества, наставник должен постоянно развивать в них и качества борца, способного активно защищать свои идеи, свои позиции.

Закономерностью воспитательного процесса является его ситмность. Наставники часто обеспокоены тем, что, много работая с молодым производственным, не всегда получают желаемый результат. Происходит это, как правило, от того, что нарушается система воспитательного процесса. В ней должно быть всё взаимосвязано, всё дополнять друг друга. Достаточно упустить из виду один из элементов воспитания, как «заболевает» вся система. Особенностью воспитательной системы является наличие в ней интегративности, то есть способности к сплаву входящих в неё элементов, а не только к их сумме; внутренней организации, способа взаимозависимости и взаимодействия всех элементов, координации их; специфического характера её взаимодействия с окружающей средой.

Как утверждает А. С. Макаренко, «никакое средство не может быть признано ни хорошим, ни плохим, если мы рассматриваем его отдельно от других средств, от целой системы, от целого комплекса влияний».

Таким образом, правильная организация воспитательного процесса предполагает прежде всего тщательное изучение всех элементов, из которых складывается система воспитательной работы с людьми в данных конкретных условиях, и использование в ней каждого из всех названных элементов.

Все закономерности воспитательного процесса наставник должен использовать на практике. А для этого, как считает Герой Социалистического Труда С. С. Витченко, вся разносторонняя жизнь воспитанника должна стать предметом повседневного внимания и забот наставника. Вот пример. В. И. Филиппов, наставник с московского чугунолитейного завода «Станколит», всегда интересуется, как его подшефные ведут себя дома, чем заняты

о свободное время, чем увлекаются, с кем дружат, как учатся в школе рабочей молодёжи, техникуме, в сети комсомольского просвещения, на учебном пункте допризывников, как участвуют в общественной работе.

В. И. Филиппов работает с группой ребят 16–18-летнего возраста. Парни все живые, энергичные, любознательные, но вместе с хорошим они могут впитаться и плохое. Чтобы правильно их воспитать, считает наставник, надо работать в тесном контакте с родителями. Если есть общность взглядов с семьёй, если работа идёт в едином направлении, то и результаты получаются неплохие.

Человек устроен так, что отрицательное в нём видится быстрее, оно, как говорится, всегда на поверхности. Как-то на занятия школы наставников, которую я вёл на протяжении многих лет, один из слушателей принёс оригинальный рисунок: сосуд, нижняя половина которого была заполнена плюсами и окрашена в красный цвет (так условно обозначил слушатель достоинства человека), а сверху — минусами синего цвета (его недостатки).

Кто-то спросил: «А почему минусы все наверху, а плюсы внизу?» Автор рисунка ответил: «Это естественно: плохое увидеть совсем нетрудно. А плюсы — на дне, и увидеть их значительно труднее. Надо учиться умению видеть. В этом, думаю, и заключается искусство каждого наставника. Заниматься надо не только тем, чтобы усердно вычерпывать из сосуда недостатки». — «А почему бы и не так? — перебил его кто-то. — Вычерпал несколько «вёдер» и хорошо. Глядишь, достоинства лучше приоткроются, для них место освободится». — «В том-то и дело, что не освободится, — возразил автор рисунка. — Вспомните Ушинского, который писал: «Недостатки пустоты не признают». Вычерпал два «ведра», а через неделю опять сосуд полон». — «Что же тогда надо делать?» — спросили товарищи. «А вы видите на чертеже стрелку, устремлённую ко дну сосуда, туда, где сплошные плюсы? Что она означает?.. Прежде всего надо умножать

количество плюсов, то есть, занимаясь, как вы говорите, вычерпыванием недостатков, надо тут же их место заполнять плюсами, развивать в человеке хорошее, положительное».

Действительно, мысль была интересной. Затем слушатель показал новый рисунок, в котором было больше красного цвета и плюсов.

«Вы понимаете, что происходит с сосудом? — спросил он и тут же ответил на вопрос: — Минусы сами собой будут выливаться через края заполненного сосуда». «По опыту знаю, — говорит наставник завода сельскохозяйственного машиностроения имени Фрунзе (г. Фрунзе), — в человеке даже сквозь шелуху, налёт надо вовремя рассмотреть крупицы доброго, хорошего. А уж если нашёл их, то взрастить, как колос из отдельного зёрнышка. На внимание, тепло и заботу человек откликается всегда».

«Я свою задачу наставника вижу в том, — делится мыслями бригадир криворожской шахты «Центральная» В. Довгаль, — чтобы в каждом раскрыть золотую жилку богатства души. Талант, даже рождённый с человеком, только тогда становится силой, когда огромным напряжением воли весь отдан служению народу».

Руководителям школ и университетов наставников, детально раскрывая сущность и значение проблемы единства сознания и поведения, целесообразно ещё раз вернуться к проблеме сплава знаний, убеждения и практического действия и проанализировать их связь и взаимодействие.

Представим себе в условной графической формуле идею сплава знаний, убеждений и практического действия. При этом А, В, С будут обозначать прежде всего категории результатов нашей деятельности. А дорожки, ведущие к А, от А к В, от В к С, — процесс достижения результатов. Вот эти-то процессы и есть основной предмет педагогики. Именно в этих дорожках заключён секрет педагогического мастерства.

Указанная формула в известном смысле переключается с формулы единства сознания и поведения, о которой говорилось выше. В обеих этих формулах сознание само собой, автоматически в поведение не переходит. Требуется дополнительный элемент: в одном случае это практические действия, в другом выработка умений и навыков, а в результате — привычек и потребностей в правильных поступках, соответствующих нормам коммунистической морали. Причём сам путь выработки умений и навыков лежит через тренировки (практические упражнения) в правильных поступках. Не случайно великий физиолог И. П. Павлов, отвечая на вопрос, в чём заключается главный «секрет» воспитания, сказал: «В практиковании».

Всё это должно быть глубоко усвоено наставниками. Только в этом случае их деятельность приобретает целенаправленный характер.

Проблема «сознание — поведение» всегда волновала педагогов и психологов. Вот, в частности, что писал великий русский писатель Ф. М. Достоевский: «По-моему, одно: осмыслить и прочувствовать можно, даже и верно, и разум. Но сделаться человеком разом нельзя, а надо выделаться в человека. Тут дисциплина. Вот эту-то неустанную дисциплину над собой и отвергают иные наши современные мыслители... Мало того. Мыслители провозглашают общие законы, то есть такие правила, что все вдруг сделаются счастливыми, без всякой выделки, только бы эти правила наступили. Да, если бы этот идеал и возможен был, то с недоделанными людьми не осуществялись бы никакие правила, даже самые очевидные. Вот в этой неустанной дисциплине и непрерывной работе над собой и мог бы проявиться наш гражданин».

Говоря об единстве сознания и поведения, сошлёмся ещё раз на К. Д. Ушинского. «Для того, чтобы воспитание могло создать для человека вторую природу, — пишет он в статье «О народности в общественном воспитании», — необходимо, чтобы идеи этого воспитания переходили

в убеждения воспитанников, убеждения в привычки... Когда убеждение так вкоренилось в человека, что он повинуется ему прежде, чем думает, что должен повиноваться, тогда только оно делается элементом его природы».

Усматривая в проблеме «сознание — привычка» ведущую основу совершенствования современного воспитательного процесса, приведём интересные размышления по этому поводу некоторых советских учёных.

Вот что пишет В. Г. Афанасьев в своей работе «Человек в управлении обществом»: «Неосознанность, автоматизм большой группы совершаемых человеком поступков, снимающая нагрузку с человеческого разума, открывает простор для сознательной творческой деятельности. Мало того, сама созидательная деятельность осуществляется только тогда, когда возможно большее количество актов этой деятельности совершается автоматически. Автоматизм освобождает человека от обдумывания каждого акта действий, позволяет переключить сознание на решение всё новых познавательных и практических задач. Чем больше круг решаемых человеком задач, совершаемых им поступков автоматизирован, тем больший круг новых творческих задач способен решить человек. Автоматизм — неизменный спутник, точнее, союзник сознательного творческого начала в человеке, непрременный компонент управления человека самим собой».

Об этой же проблеме другой советский учёный А. Г. Спиркин, пишет в работе «Сознание и самознание» «Деятельность человека в обычных условиях является сознательной. Вместе с тем отдельные её элементы осуществляются бессознательно или полубессознательно автоматизировано. Просыпаясь утром, мы машинально производим длинный ряд действий — одеваемся, умываемся, едим, пьём чай и др. В жизни у человека формируются сложные привычки, навыки и умения, в которых сознание одновременно и присутствует и отсутствует, оставаясь как бы нейтральным».

Вывод, который следует сделать наставникам из всего сказанного, заключается в следующем: сознание, мировоззрение, высокая идейная убеждённость советского человека всегда были и остаются главным источником коммунистического поведения человека. Но, следуя ленинским мыслям и его методологии познания истины общественного развития, надо всегда помнить, что одного сознания и понимания ещё недостаточно для формирования коммунистического поведения человека. Как показывают научные исследования, практика воспитательной работы, от сознания человека к реальным поступкам ведёт длинная дорога настойчивой, кропотливой и, можно сказать, ювелирной работы с каждым человеком и в целом с трудовым коллективом.

ПРИНЦИПЫ МЕТОДИКИ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Принципы методики воспитательного процесса — исходные положения, которыми наставник руководствуется в работе с молодёжью. С одной стороны, они опираются на объективные закономерности воспитательного процесса, с другой — служат основанием в борьбе конкретных педагогических средств, то есть методов воспитательного процесса.

Методика воспитательного процесса представляет собой ту область педагогического «производства», где успех дела решается разумным и расчётливым использованием всех средств, которыми располагает советская педагогика. Секрет методики воспитания, вся логика педагогического процесса, говорил А. С. Макаренко, «решается не выбором списка, а сочетанием средств, их расстановкой по отношению друг к другу, их общей гармонизированной направленностью и, самое главное, их естественным классовым содержанием, то есть тем, что приходит не от педагогики, а от политики, но что с педагогикой должно быть органически связано».

И только там, где начинается эта расстановка, где определяются общая направленность и классовая связанность, только там есть место для установления педагогического закона».

Искусство наставника начинается с творческого овладения основными принципами методики воспитательного процесса. Они служат как бы ориентирами, указывают наиболее верный и короткий путь к достижению цели и к решению задач, поставленных перед собой воспитателем.

На каких же принципах следует сосредоточить внимание руководителей школ и университетов наставников? Прежде всего, это принцип партийности, которым необходимо постоянно руководствоваться в воспитательной работе. Как уже отмечалось, воспитание в современном обществе носит классовый характер. Оно ведётся либо в интересах эксплуататоров, либо в интересах трудящихся. «...Вопрос стоит *только так*: буржуазная или социалистическая идеология. Середины тут нет...»⁷. Это указание В. И. Ленина актуально для воспитательной работы и в настоящее время, так как формирование коммунистического мировоззрения, коммунистической нравственности происходит в обстановке острейшей идеологической борьбы на международной арене.

Принцип партийности, неразрывно связанный с классовостью и идейностью воспитания, его коммунистической целеустремлённостью, обязывает наставников во всей педагогической деятельности исходить из интересов партии, государства, всего советского народа. «...Нам надо всеми силами добиваться того и строжайше следить за тем, — писал В. И. Ленин, — чтобы партийность была *не словом* только, а *делом*»⁸.

Коммунистическое воспитание носит конкретный характер. Оно ведётся во имя определённых целей, для

⁷ Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 6, с. 39.

⁸ Там же, т. 19, с. 110.

того, чтобы люди более успешно решали стоящие перед ними задачи. Отсюда следует другой важнейший принцип: воспитание всегда должно идти в союзе с жизнью, трудом, хозяйственной деятельностью, со всей практикой коммунистического строительства. «Коммунистическое воспитание, — подчёркивал М. И. Калинин, — в нашем понимании всегда мыслится конкретно. В наших условиях оно должно быть подчинено задачам, стоящим перед партией и Советским государством. Основная и главная задача коммунистического воспитания — давать максимальную помощь в нашей классовой борьбе».

Следующий принцип, которым должны руководствоваться в своей деятельности наставники, — это воспитание молодёжи в труде. Выступая на III съезде комсомола, В. И. Ленин говорил: «...Нужно, чтобы Коммунистический союз молодёжи своё образование, своё учение и своё воспитание соединил с трудом рабочих и крестьян, чтобы он не запырлся в свои школы и не ограничивался лишь чтением коммунистических книг и брошюр. Только в труде вместе с рабочими и крестьянами можно стать настоящими коммунистами»⁹.

Проблемам воспитания молодёжи в труде посвящены многие работы Н. К. Крупской, М. И. Калинина, советского педагога-мыслителя А. С. Макаренко и многих других. На конкретных примерах они сумели доказать, что труд действительно можно сделать основой коммунистического воспитания.

В Основных направлениях реформы общеобразовательной и профессиональной школы говорится о том, что, обеспечивая высокий уровень знаний, необходимый для продолжения учёбы в вузе, школа в то же время должна ориентировать молодёжь на общественно полезный труд в народном хозяйстве и готовить её к этому. Трудовое воспитание следует рассматривать как важнейший фактор формирования личности и как средство удовлетворения

⁹ Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 41, с. 316-317.

потребности народного хозяйства в трудовых ресурсах.

Наставники должны воспитывать в молодых рабочих, хлеборобах, животноводах сознание того, что труд — это прежде всего служение на благо народа, что именно в труде заключён высший смысл жизни.

Из объективных закономерностей, целей и задач формирования нового человека логически вытекает принцип воспитания в коллективе и через него. Трудовой коллектив, выступая в качестве основной сферы приложения сил, знаний, способностей и интересов человека, в то же время оказывает на него систематическое воздействие. Воспитание в коллективе, через коллектив, для коллектива — таков был девиз А. С. Макаренко.

Возрастание роли трудового коллектива в формировании личности нового типа является характерной особенностью в обществе развитого социализма. В Законе СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениях, организациях говорится, что он осуществляет меры по комплексному идейно-политическому, трудовому, нравственному и правовому воспитанию и экономическому образованию членов коллектива, обеспечению в коллективе здорового морально-психологического климата, воспитанию у трудящихся чувства гордости за принадлежность к своему коллективу.

Руководствуясь всем этим, наставники должны так направлять процесс воспитания, чтобы он способствовал выработке в молодых производственников благородных качеств коллективизма, умения правильно сочетать личные интересы с общественными, жить по правилу: «Один за всех, все за одного!»

А. С. Макаренко, определяя понятие «коллектив», говорил о том, что он объединяет людей общей благородной целью строительства нового, коммунистического общества; общей организацией труда, общим трудом во имя великих идей; что коллектив есть социальный организм, обладающий

определёнными органами управления и координации всей его деятельности; что каждый коллектив является частью советского общества, органически связанной со всеми другими коллективами.

Трудовой коллектив надо постоянно растить, сплачивать, так как в социалистическом обществе для человека это своего рода дом, семья и школа. Именно здесь от одного поколения к другому переходят профессиональный опыт, мастерство, передаются коммунистическая идейность, верность делу партии, готовность быть всегда впереди, на самых трудных участках.

Особенное значение в воспитании высокой ответственности за порученное дело отводится бригадным формам организации и стимулирования труда. Бригадир слесарей-сборщиков производственного объединения «Уралэлектротяжмаш» имени В. И. Ленина Г. Голиенко рассказывает: «Главное, что отличает комплексную бригаду, — постоянно растущая производительность труда. Для её повышения и создаётся коллектив, объединяющий людей разных профессий, работающих на один наряд. Но взаимозаменяемость и взаимопомощь рабочих невозможны без сплочённости, дружбы, готовности каждого поступиться личным интересом ради общего. Поэтому скажу так: добиваясь высоких производственных показателей, бригада одновременно воспитывает людей.

Устойчиво перекрывает задания наша бригада слесарей-сборщиков. Продукция — воздушные выключатели, — по свидетельству эксплуатационников, отличается надёжностью. И всё потому, что надёжны выпускающие эту продукцию люди... Не стану перечислять всех. Скажу только, что все с душой выполняют любое дело независимо от того, «выгодное» оно для кого-то лично или «невыгодное». Важно, чтобы выгодным было для бригады в целом, а следовательно, для цеха, объединения.

Это, думается, вернейший признак высокой сознательности людей и основанной на ней крепкой дисциплины. Прогрулы и опоздания на работу у нас бывают очень редко.

Текучесть кадров минимальная: кто-то увольняется в связи с призывом в армию, уходом на заслуженный отдых или по иной уважительной причине.

Нет среди нас помышляющих податься в поиски «местечка потеплее». Зато желающих быть принятыми в нашу бригаду много. В последнее время зачастую родители молодых рабочих: «Возьмите сына к себе, у вас он хорошим человеком станет». Да, в нашей бригаде, как, наверное, и в любой комплексной бригаде, неотступно следующей принципу «Каждый ответственный перед коллективом, а коллектив ответствен за каждого», надо не только справиться с заданием. Необходимо ещё и повышать свою квалификацию, расширять политический и культурный кругозор.

Учатся у нас все. Одни — в школе коммунистического труда, другие — в кружке или самостоятельно. В. Попов поступил на чернее отделение техникума.

— Какой пост собираешься занять, когда диплом получишь? — спросил его кто-то.

— Почётнее нашей работы не вижу, — ответил Владимир. — А диплом не помешает. Добавит мне уверенности в своих силах.

Кто-нибудь, возможно, скажет: мол, производственные задания перекрывают, общественные поручения выполняют, а когда же отдохнуть? И для отдыха, представьте, время остаётся. Всей бригадой выходим на легкоатлетическую эстафету, посещаем театры, выезжаем на рыбалку, за грибами и ягодами. На нехватку времени жалуются, как это ни странно, как раз тот, кто и в цехе не особенно усердствует, работает, что называется, спустя рукава.

Не скрою, проступки случаются иногда и у нас. Неудивительно: рабочих в бригаду специально не подбирают: приходят разные люди. Не так давно новичок один явился на смену с тяжёлого похмелья. Обсуждая его поведение на собрании бригады, спросили: «Почему не дорожишь рабочей честью?» Парень краснел, заикался, едва

не плакал... Среди задающих вопросы были и те, кто когда-то сам вот так краснел и заикался, а теперь, глядя на новичка, наверное, думал: «Трудно тебе сейчас, но придёт время, и с благодарностью вспомнишь о сегодняшнем разговоре».

Большая это сила — трудовой коллектив. Тем более такой, где все на виду и каждый одинаково требователен к себе и другим. Суку об этом не только по собственному опыту. Наша бригада — отнюдь не исключение, таких на «Уралэлектротяжмаше» много. Вот, скажем, возглавляемая Т. Паздниковой бригада штамповочного цеха. По части воспитания людей она своего рода университет.

Как и у нас, здесь создан совет бригады. Он определяет зарплату каждого в соответствии с коэффициентом трудового участия, решает многие другие вопросы. Уже в ходе самого обсуждения выявляется лицо каждого, люди учатся принципиальности, ответственности. Здесь же, на совещаниях, вырабатывается подлинное чувство доверия друг к другу. Словом, это хорошая школа именно духовного воспитания.

Однажды обсуждали чрезвычайное происшествие. Рабочий попытался скрыть прогул товарища: хотел «выручить» коллектив, который из-за одного разгильдяя мог лишиться премии за победу в социалистическом соревновании. Однако досталось и разгильдяю, и тому «защитнику интересов коллектива». Ему разъяснили, что терпимость даже к единственному случаю нарушения дисциплины может обернуться для бригады потерей куда большей — уронит авторитет бригады. Тогда за единственным случаем может последовать и второй, и третий. И уж эти потери не восполнишь.

Говоря о растущей производительности труда в комплексной бригаде, отмечают немалые заработки её членов. Что ж, заработки и впрямь приличные, иначе и быть не может. Но не они, однако, в конечном счёте приносят успех делу. Он обеспечивается сознанием весомости

вклада каждого в реализацию общего задания, честно выполненного долга, сознанием того, что твоя бригада с лично твоим участием сделала всё от неё зависящее для досрочного пуска, скажем, новой электростанции, а значит, и для осуществления планов пятилетки в целом»¹⁰.

Как видите, принцип бригадного подряда играет роль могущественного «инструмента» воспитательного воздействия на отдельную личность. Следует только ещё раз обратить внимание всех наставников, что проблема коллектива в воспитательной работе есть, как говорил А. С. Макаренко, действительно «кардинальная проблема советской педагогики». В работе с наставниками эту проблему необходимо вывести в качестве решающего принципа методики воспитательного процесса в практику работы бригад, работающих по единому наряду.

Всесторонне и убедительно показал значение коллектива один из организаторов движения наставничества в стране Герой Социалистического Труда С. С. Витченко. По его мнению, суть бригадного наставничества в отличие от других форм трудового воспитания заключена в следующем:

систематическая воспитательная работа с каждым начинающим производственником совместно с коллективом бригады;

непрерывность воспитательного воздействия в отличие, например, от эпизодического шефства. Наставничество распространяется не только на рабочее время новичка, но и на его досуг;

всесторонность воспитания. Молодому производственнику прививаются не только трудовые навыки, в процессе воспитания он общается к активному участию в общественной жизни. У подростка возникает стремление систематически повышать свой образовательный и культурный уровень.

¹⁰ Голиенко Г. Без дружбы нет бригады, — «Правда», 1982, 13 мая.

Осмысливая разностороннюю деятельность наставников, особый акцент следует сделать на их роли в работе по профориентации молодёжи.

«Многие говорят, что молодёжь у нас сейчас плохая, — сказал, выступая на Всесоюзной научно-практической конференции по проблемам наставничества, известный участник этого движения в стране Герой Социалистического Труда Н. И. Добронос. — А откуда она взялась такая молодёжь? Стоит задуматься, где и с чего начинается воспитание детей и молодёжи? А то получается так: в семье что-то просмотрели, в школе что-то упустили, да нередко и в ПТУ многое не доделали. А мы, наставники, должны подготовить настоящую смену рабочего класса. Что-то не так!»

Слышится в этих словах голос человека, с тревогой отмечающего наши проблемы. В их решении трудно обойтись без наставников рабочей молодёжи. Никто не заменит их в практической профориентации, которая ведётся в общеобразовательной и профессиональной школах. По всей стране действуют учебно-производственные комбинаты и цехи на предприятиях, кабинеты по профориентации, активное участие принимает в этой работе общественность. Но независимо здесь влияние личности самого наставника, его живой пример, его самоотверженный труд на благо Родины.

Следует обратить внимание руководителей школ и университетов наставников и на такой важнейший принцип методики воспитательного процесса, как единство требований и уважения к личности человека, или принцип социалистического гуманизма.

Когда участники одной из ленинградских конференций спросили А. С. Макаренко, в чём, собственно, заключается секрет его педагогического мастерства, он ответил: «Моим основным принципом... всегда было: как можно больше требования к человеку, но вместе с тем и как можно больше уважения к нему».

Продолжая в дальнейших своих выступлениях уточнять

мысль о единстве требования и уважения, А. С. Макаренко обогатил этот принцип новым содержанием. Оно сводится к тому, что требование и уважение не два различных процесса, а две его стороны, иначе говоря: требую потому, что уважаю; уважаю, потому и требую, требую строго, неукоснительно, справедливо.

И самое интересное заключается в том, что всем воспитанникам разных возрастов чрезвычайно импонирует требовательное воспитание и требовательные воспитатели. Именно в такой обстановке люди закаляют свои характеры, волю. Требование — залог успешного воспитания. Единство требования и уважения к людям есть один из ведущих принципов методики советского воспитательного процесса, конечная цель которого воспитать в каждом человеке ответственность за свои поступки, организованность и дисциплину. На решение этих проблем обращено внимание в материалах последних Пленумов ЦК КПСС. Речь идёт о выработке такого стиля работы трудовых коллективов, в котором органически сочтались бы исполнительность, дисциплинированность со смелой инициативой и предприимчивостью.

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

«Метод — греческое слово, что значит путь. Метод (в педагогическом смысле слова) — это сумма приёмов определённого типа»¹¹, — пишет Н. К. Крупская.

Методами воспитания называются конкретные педагогические приёмы и средства, применяемые в целях эффективного воспитательного воздействия. В них соединяется теория с практикой, раскрывается технология воспитательного процесса.

К числу основных следует отнести методы: убеждения,

¹¹ *Крупская Н. К.* Избранные педагогические произведения. 2-е изд. М., 1968, с. 285.

приучения, требования, поощрения, наказания, критики и самокритики, социалистического соревнования. Знание наставником сущности каждого метода, технологии его применения, его места в общей системе воспитательных воздействий на молодого рабочего способствует эффективности воспитательной деятельности. Овладевать методами воспитания — значит научиться убеждать людей (метод убеждения); приучать их к правильным поступкам (метод приучения); неукоснительно требовать от них достойного поведения в духе принципов коммунистической морали (метод требования); поощрять за хорошие поступки, добрые дела (метод поощрения); взыскивать за плохие поступки (метод наказания); правильно оценивать дела и поведение, видеть положительные и отрицательные стороны в характере и поведении воспитанника с тем, чтобы первые развивать, а вторые устранять (метод критики и самокритики); побуждать равняться в работе на передовиков и новаторов производства, повышать культурно-технический уровень (метод социалистического соревнования).

Воспитательное воздействие примера и жизненного опыта мы относим к методу убеждения. Метод практических заданий связываем с методом приучения. Роль трудового коллектива, общественного мнения рассматриваем в связи с методом требования.

Давно известные педагогике методы убеждения, приучения, поощрения и наказания в нашем обществе приобрели новое содержание и служат целям формирования активных строителей коммунизма.

Методы требования, критики и самокритики, социалистического соревнования возникли и приобрели важное значение в практике социалистического строительства. Они порождены опытом идеологической, политико-воспитательной работы, которую проводят Коммунистическая партия и Советское государство, являясь методами, присущими науке о коммунистическом воспитании трудящихся.

Но ни один метод, ни один педагогический приём сам по себе не может играть исключительной роли. Только их комплексное применение, системный подход к воспитательной работе обеспечивают оптимальные результаты. Опыт показывает, что не методы сами по себе, а лишь определённое, правильно найденное их сочетание образует то, что мы называем педагогическим воздействием на личность, коллектив.

Воспитание и перевоспитание людей идёт многими путями: что ни человек, то проблема. Овладеть методами воспитания, творчески пользоваться ими — самое важное в деятельности наставника, в этом и состоит искусство воспитания.

Использование методов не терпит формализма и механического копирования, о чём мы говорили выше. Здесь всегда нужно руководствоваться идеей целесообразности и здравого смысла. Наше воспитание, подчёркивал А. С. Макаренко, должно быть обязательно настойчивым и требовательным, прежде всего, по отношению к самим себе. Мы должны знать, чего мы добиваемся, и никогда не забывать об этом. Ни одно действие педагога не должно стоять в стороне от поставленных целей. Никакая параллельная или боковая цель не должна отстранять нас от главной цели. Поэтому, если, например, такая боковая цель возникнет, мы должны, прежде всего, проверить её возможность с точки зрения соответствия с главной целью.

Метод убеждения

Метод убеждения — одно из основных в деятельности наставника средств воспитательного воздействия на молодых рабочих. По существу, искусство воспитания начинается с умения убеждать. Это наиболее эффективный способ влияния на человека, руководство его поведением «...Задача убеждения народных масс, — подчёркивал В. И. Ленин, — никогда не может отодвинуться

совершенно, — наоборот, она всегда будет стоять среди важных задач управления»¹². Убеждённость в своих взглядах, поступках порождает у человека огромные моральные силы и даёт возможность преодолеть любые трудности на пути к цели.

Используя этот метод, наставник должен иметь в виду, что убеждать своих воспитанников можно только в том случае, если сам он разделяет те идеи и мысли, которые им внушает. Здесь целесообразно обратить внимание на интересную мысль К. Д. Ушинского: «Всякая программа преподавания, всякая метода воспитания, как бы хороша она ни была, не перешедшая в убеждение воспитателя, останется мёртвою буквою, не имеющей никакой силы в действительности...

Воспитатель не может быть слепым исполнителем инструкции: не согретая теплотою его личного убеждения, она не будет иметь никакой силы»¹³.

Убеждением наставник побуждает молодых рабочих к самостоятельной, творческой работе. «Никто и никогда ничего вам не даст, ежели не сумеете брать: запомните это»¹⁴. Опираясь на эту ленинскую мысль, руководителям школ и университетов, да и самим наставникам необходимо воспитывать настойчиво, упорно в самих себе и в слушателях умение «брать» знания. При этом следует помнить, что лучшей школой воспитания является наша советская действительность, социалистический образ жизни. Надо, чтобы воспитательная работа, прежде всего, была органически связана с жизнью, с производством, с практической деятельностью.

Успешно убеждать своих воспитанников наставник сможет только в том случае, если овладеет искусством педагогического диалога: будет всегда чувствовать ответственность

¹² Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 36, с. 127.

¹³ Ушинский К. Д. Избр. педагогические сочинения. М., 1945, с. 44.

¹⁴ Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 46, с. 271.

за каждое сказанное слово, тщательно обдумывать каждую беседу, каждое своё выступление, постоянно взвешивать все обстоятельства. С кем буду разговаривать? О чём говорил с ним ранее? Какое настроение у человека? Что волнует его? Какие примеры лучше привести в доказательство своих мыслей?

В этой связи вспоминается случай, рассказанный мне Н. К. Крупской. Ехала она однажды с Владимиром Ильичём в автомобиле в Лефортово, где он должен был выступать на конференции рабочих и красноармейцев. Ехали молча. Владимир Ильич сосредоточенно думал. «Я знала, что Владимир Ильич всегда так поступал, когда очень волновался, — рассказывала Надежда Константиновна. — Потом он резко повернулся ко мне и сказал порывисто: «Знаешь, еду я сейчас и думаю о своём выступлении: как лучше мне сказать им, простым, трудовым людям, о Советской власти, о том, что настала новая эра, что всё, что делается, это для них, во имя их счастья и свободы? Страшно волнуюсь!»¹⁵

Секрет педагогического разговора заключается ещё и в том, что наставник должен уметь говорить доходчиво, эмоционально, содержательно. Все люди, особенно молодёжь, охотно слушают живой, увлекательный разговор. Выступая перед учителями, М. И. Калинин говорил: «Почему вы, когда рассказываете, то стремитесь говорить готовыми формулами?.. А знаете, что значит говорить готовой фразой? Это значит, что ваша мысль не работает, а работает лишь язык. Готовой фразой вы впечатление на людей не производёте. Не произведёте потому, что её и без вас знают. Вы опасаетесь, что если по-своему скажете, это будет не столь красиво? Ошибаетесь. Она лучше будет слушаться, её доходчивость больше... Если ты говоришь, то говори своё. Слова будут другие.

¹⁵ Гасилов Г. В. Встречи с Н. К. Крупской // «Народное образование», № 2, 1964.

а суть одна и та же. Смотришь, и люди будут прислушиваться немного внимательнее»¹⁶.

Слово — великий воспитательный инструмент. Разумное, сердечное слово возвышает человека, рождает в нём искреннее желание постоянного совершенствования. «Очень важно, чтобы все наставники, мастера, общаясь с людьми, умели бы правильно и грамотно выражать свои мысли», — говорит мастер-наставник Московского завода счётно-аналитических машин им. Капмыкова В. В. Андреев.

В чём же сила слова наставника? Прежде всего, в том, что оно подкрепляется делом, личным примером. «Воспитательная работа, — говорил М. И. Калинин, — одна из самых трудных работ, потому, что она связана также с вашим личным поведением».

Наставнику всегда надо помнить о действии личного примера, чтобы неосторожным поступком не зачеркнуть огромные усилия, потраченные на воспитание молодого рабочего.

Когда мы утверждаем, что пример оказывает большое воздействие на окружающих, то имеем в виду, прежде всего, положительный. Но и на отрицательных примерах можно и нужно воспитывать людей, убеждать их в том, чему не надо подражать, чего избегать, к каким печальным последствиям приводит недостойное поведение человека. На дурные примеры необходимо реагировать ещё и потому, что они иногда бывают заразительны. Задача воспитателя состоит в том, чтобы свести вредное воздействие такого примера к нулю и использовать его для предупреждения людей от подобных поступков.

Возникает вопрос: что же, дурной пример легче воспринимается, чем хороший? Не всегда так. Бывает, что человек видит плохое поведение другого, однако сам так не поступает и ещё удерживает товарища от подобных поступков.

¹⁶ Калинин М. И. О коммунистическом воспитании. М., 1947, с. 204.

Опыт советской педагогики помогает нам воспитывать в каждом молодом человеке активного общественного деятеля, борца за народное счастье. А это значит, что такой человек, встретив любое, даже самое вредное влияние, устоит на правильных позициях, проявит выдержку и мужество и не только не подвергнется этому влиянию, но и будет активно его преодолевать, настойчиво бороться со злом.

Метод приучения

Этот метод предполагает приучение молодых рабочих к определённому поведению, выработку в них привычки к правильным поступкам. Если в методе убеждения преобладают разъяснения, то в методе приучения — упражнения, тренировки.

Приучать людей в условиях советского общества, социалистического трудового коллектива — это значит на деле, в поступках добиваться реализации коммунистических убеждений. Иначе говоря, чтобы слово молодого рабочего не расходилось с делом, чтобы его понятия и поступки были монолитны, а сознание и поведение не противоречили друг другу.

В педагогике А. С. Макаренко большое внимание уделялось выработке у воспитанников прочных навыков точности в поведении. Во всех его размышлениях точность всегда квалифицируется в качестве важнейшего нравственного начала в поведении каждого человека. «Точность, — писал Антон Семёнович, — это производительность труда, это продуктивность... это богатство, это уважение к себе и к товарищам»¹⁷.

Воспитание у молодого рабочего привычки точности в поведении при всех обстоятельствах жизни и труда есть, как подтверждает мой многолетний опыт педагога, одно из главных средств в деятельности наставника.

¹⁷ Макаренко А. С. Педагогические сочинения. М., 1948, с. 75.

Необходимо строжайше и постоянно соблюдать установленный режим и порядок. Есть режим — есть воспитание, нет режима — нет воспитания! Отсюда вывод: наставнику следует внимательно относиться к разработке правил и требований самого режима. Эти требования, прежде всего, должны быть целесообразными и определёнными, то есть вытекать из потребностей данного трудового коллектива.

Особо надо обратить внимание на требование точности режима. Точность — это и добросовестное отношение к порученному делу, и высокая производительность труда, и уважение к коллективу. Точность — фундаментальная основа в формировании многих привычек устойчивого поведения.

Большое значение имеет и требование неукоснительности, то есть требования режима должны быть неукоснительны для всех воспитанников, никаких исключений ни для кого не должно быть. Неукоснительность необходимо строго соблюдать, так как каждый факт невыполнения требования уже есть факт неисполнительности, а следовательно, разрушение установленного режима.

Привычки не могут быть воспитаны у человека вне единства требований, вне единства всех воспитательных воздействий на него. Это, можно сказать, аксиома воспитательного процесса. Воспитательное воздействие на молодого рабочего оказывает не только наставник, но и мастер, и общественные организации, и товарищи по работе. Задача же наставника заключается в том, чтобы должным образом координировать это влияние, добиться такого положения, чтобы всё отвечало педагогическому правилу единства требований. Несоблюдение его зачастую приводит к провалам в воспитательной работе.

Успешно приучать людей к определённым поступкам можно только в обстановке единства и общей настойчивости в требованиях как в условиях производственной жизни человека, так и общественной в семье.

Единство и неукоснительность требований — один из

основных принципов в формировании привычек коммунистического поведения. Это тем более важно, что нам приходится не только формировать новые привычки, но и помогать людям освобождаться от старых.

Приучать людей к правильным поступкам требует от воспитателей и от самих воспитанников огромной воли, настойчивости, умения доводить начатое до успешного конца. Руководителям школ и университетов, наставникам следует обратить внимание слушателей на следующие правила.

Первое правило можно сформулировать так: «Обстановка воспитывает!» К чистоте и внешнему порядку, культуре рабочего места, тону окраски стен и станков, рабочему костюму, тишине, свету, цветам в цехе — ко всем деталям окружающей нас обстановки надо относиться очень внимательно. Восприятие глаза, слуха, обоняния — всё имеет значение в воспитании человека, в формировании привычек его поведения.

Второе правило касается ритмичности в процессе приучения воспитанников к правильным поступкам. Ритмичность предполагает периодическую повторяемость, последовательность в повторениях, постоянство, преемственность и предельную настойчивость. Периодическая повторяемость — это проверка прочности поступка через опделённые периоды. Последовательность — сегодня, завтра, послезавтра, настойчиво, упорно, на всю жизнь. Преемственность — знать, что делалось до меня, продолжать и закреплять хорошее, преодолеть порочное, и т. д.

Без этого и добрые привычки, не имея хорошей питательной почвы для развития, могут угасать и даже разрушаться.

Третье правило сводится к тому, что надо всегда тщательно следить за мерой правильных соотношений — сознательного, подсознательного и бессознательного — в реальных поступках каждого воспитанника. Линия наставника в этом вопросе должна быть до предела ясной.

А именно: только высокое сознание молодого человека является источником его нравственных поступков. Суть наших уточнений в этой области идёт только по одной линии: является ли сознание человека единственным основанием его поведения? Практика показывает, что одного сознания здесь мало. Необходимо формировать и сознание, и привычки, и чувства, и волю, чтобы сделать поведение молодого рабочего достойным представителя эпохи строительства коммунизма.

Разъясняя сущность и практику осуществления метода приучения, следует ещё и ещё раз обращаться к глубоким по смыслу высказываниям А. С. Макаренко: «Наша дисциплина — это соединение полной сознательности, ясности, полного понимания, общего для всех понимания, — как надо поступать, с ясной, совершенно точной внешней формой, которая не допускает споров, разногласий, возражений, проволочек, болтовни.

Эта гармония двух идей в дисциплине — самая трудная вещь».

И ещё одна мысль: «Самое упорное натаскивание человека на похвальных мыслях и знаниях — пустое занятие, в лучшем случае получится ханжа или граммфон. Сознание должно прийти в результате опыта, в результате многочисленных социальных упражнений»¹⁸ ...

К чему приучает наставник своих воспитанников?

Прежде чем браться за работу, надо всю её продумать так, чтобы в голове окончательно сложился весь порядок трудовых приёмов. Если всё до конца продумать нельзя, то продумать главные вехи, а первые части работы продумать досконально.

Большинство работ не удаётся потому, что они с самого начала не были хорошо продуманы. Обычно за работу, как говорят, «хватаются». Практически же лучше немного помедлить, но во всяком случае так продумать, чтобы совершенно свободно себя чувствовать в деле,

¹⁸ Макаренко А. С. Соч., т. 2, с. 179.

чтобы зрительным образом, живым воображением видеть законченную работу.

Не братья за дело, пока не подготовлены весь инструмент и приспособления. Только неряшливый человек не заботится о том, чтобы точно учесть всё, что нужно ему для работы. Надо создать в себе привычку сразу же сделать точный учёт всего инструмента и всех приспособлений, даже самых пустяковых.

У хорошего работника всегда всё под рукой. У плохого всё разбросано. Люди, которые постоянно отрываются от дела, ищут инструменты, всё делают вразброд. На рабочем месте не должно быть ничего лишнего, чтобы попусту не суетиться и не искать нужного среди ненужного.

Неряшливые люди часто не понимают, почему у них плохое настроение на работе. А заставьте такого рабочего вычистить свой станок, убрать всё лишнее, вы увидите, что у него и настроение изменится, и дело пойдёт лучше.

Весь инструмент и приспособления должны быть разложены в определённом, по возможности раз и навсегда установленном порядке, чтобы всё было под рукой. Это лучший способ избежать рассеянности. Советуем сделать так: убрать всё лишнее, распланировать своё рабочее место, начертить его план, разложить инструменты в определённом порядке. Вы увидите, что это настоящая рабочая наука. Не сходен ли подобный пример со случаем, когда бы вам поручили при организации трамвайного сообщения в большом городе решить, как проложить линии, чтобы перевозить людей из конца в конец по самому рациональному пути?

За работу никогда не надо братья круто, сразу, не срывать с места, а входить в неё исподволь. Голова и тело потом сами разойдутся.

Настоящая культура производства и заключается в выдержке, умении распределить и провести работу в хорошем трудовом темпе.

Бывает, по ходу работы иногда требуется «принапечь». Но и в таких случаях «налегайте» постепенно — сначала приладьтесь, настройте ум и тело, так сказать, зарядитесь. Нацелайте потребность силу и уж после этого «налегайте». Необходимо добиться, чтобы у рабочего было хорошее настроение, постарайтесь, чтобы на душе не было ничего особо тревожного.

Если работа не идёт, не надо горячиться, а лучше сделать короткий перерыв, подумать и приняться снова, не торопясь, быть может, даже замедляя темп. И всё пойдёт хорошо.

Метод требовании

Убеждение и особенно приучение не дадут должных результатов, если они не сочетаются с требовательностью. В ней реализуются, собственно, все методы нашего воспитательного воздействия. Убеждаю ли я своего воспитанника в истинности какого-то нравственного качества человека — это значит, я требую от него не только понимания сущности и необходимости формирования в себе этого качества, но и осуществления практического «действия», проявляемого в его реальных поступках. Поощряю ли я молодого человека за добрые поступки — это значит, я требую от него, чтобы он и дальше продолжал жить и действовать в том же духе, а остальные бы охотно и активно следовали его примеру. Наказываю ли я подопечного за какие-то правонарушения и дурные поступки — это значит, я требую от него категорически и неукоснительно исполнять нормы коммунистического поведения, а всех остальных я этим предупреждаю о недопустимости таких дурных поступков. Требование, в известном смысле, — основа воспитания. Однако внимательно вдумываясь в опыт всей воспитательной работы с детьми, подростками и молодежью, сделанной за долгие годы педагогического труда, изучая внимательно опыт передовых наставников, приходишь

к выводу, что основным недостатком современного воспитания является низкий уровень требовательности, вернее низкий уровень искусства самого требования, Требование — высокое педагогическое искусство наставника, каждого воспитателя, и надо этим искусством овладевать настойчиво и терпеливо.

Наставники, утверждающие только доброту, уважение и любовь к личности воспитанника как основу коммунистического воспитания, забывают о том, что эти весьма важные положения — ничто без требования к человеку. И наоборот, сами требования без доброты, уважения и любви к человеку теряют силу своего воспитательно-го воздействия. Всё действует только в совокупности, в единстве всех составных элементов воспитательного процесса. Всё в меру целесообразности! Но, как известно, во всякой совокупности многих элементов одни из них всегда играют роль главного звена. И от того, как правильно мы определим в каждом отдельном случае это звено, зависит успех всякого организуемого нами дела. В методике современного воспитательного процесса таким звеном, на наш взгляд, является требование к человеку, требование каждого человека к самому себе.

Весьма целесообразно в этой связи обратить внимание наставников на то, как сами рабочие в передовых коллективах высоко ценят все правила, в которых просто и чётко сформулированы нравственные требования к рабочему человеку. «Жить по законам рабочей чести» — так назывался документ в одной из бригад московского электромашиностроительного завода «Динамо» имени С. М. Кирова, и не одно поколение молодых успешно прошло школу по этим высоконравственным законам.

Вот они.

Надо быть не только хорошим исполнителем порученного дела, но и человеком творческим. Знания и опыт — делу. Внедрение новейшей техники — забота каждого.

Работая на общество, ты работаешь на себя. Труд для народа — высшее счастье.

Рабочая минута — народное богатство. Всё на заводе твоё — береги всё.

Сделанное твоими руками должно быть лучшим. Динамовское — значит отличное. Брак в работе — позор, бракодел подводит товарищей, коллектив. Совесть рабочего строже любого ОТК.

Постоянно учись. Ученье — мать умения. Сам умеешь — научи другого. Если отстал — позови на помощь товарища. Лучше спросить, чем плестись в хвосте.

Вноси красоту в труд и жизнь.

«Летун» — враг производства. Цель каждого молодого производственника — стать кадровым рабочим завода. Позор тому, кто прыгает с места на место в погоне за длинным рублём.

Кадровый рабочий — друг, наставник и воспитатель новичка, Учи так, чтобы ни тебе, ни людям не было стыдно. Нашу смену — нам и воспитывать.

Равнодушие — вон из рабочего сердца. Ошибся товарищ — поправь его, в беде — помоги.

На работе, в семье, среди товарищей помни: ты рабочий, не запятнай своего высокого звания.

Там, где появился рабочий, нет места хулигану, пьянице, тунеядцу.

Ты наследник и продолжатель славных революционных и трудовых традиций. Честь коллектива — твоя честь. Ты в ответе за весь коллектив, коллектив в ответе за тебя.

В этих заповедях заключена та конкретная программа формирования личности нового человека, о которой мечтал и над осуществлением которой работал А. С. Макаренко. Проблема гуманизма в воспитании растущего поколения была предметом глубочайшего внимания многих прогрессивных педагогов прошлого и настоящего. Но, как всегда при решении сложных человеческих проблем, воспитатель сталкивается с присущими каждой проблеме противоречиями: убеждение — принуждение; уважение — требование; доброта — строгость; дружба — принципиальная критика; свобода — дисциплина; коллектив — личность; энтузиазм — личный интерес и т. д. Перед каждым наставником всегда стоит задача эффективно, разумно и настойчиво направлять все эти акты противостояния на истинный путь формирования коммунистических качеств нового человека.

Разумное требование приобретает в системе воспитательного воздействия на людей большое, а часто и решающее значение. Польский педагог и врач, гуманист Януш Корчак в своей книге-исповеди «Как любить детей» утверждает: «Среди детей столько же плохих людей, сколько и среди взрослых... Всё, что творится в грязном мире взрослых, существует и в мире детей». И далее: «Воспитатель, который приходит со сладкой иллюзией, что он вступает в этот маленький мирок чистых, нежных, открытых сердечек, чьи симпатии и доверие легко сыскать, скоро разочаруется».

Добавим от себя: это чувство у воспитателя легко может перерасти в негодование и тогда он будет видеть лишь недостатки подростков, всяческие их прегрешения. Возникает заколдованный круг воспитательного процесса — чем больше в этих условиях негативного вмешательства воспитателя, тем меньше результатов в воспитательном воздействии. Процесс начинает буксовать, колёса вертятся вхолостую.

Основная, ведущая мысль Я. Корчака сводится к важнейшему, с его точки зрения, принципу воспитания: не умиление детством, юношью, а понимание их. «Если жизнь требует клыков, разве вправе мы вооружать детей одним румянцем стыда да тихими вздохами. Твоя обязанность воспитать людей, а не овец; работников, а не проповедников: в здоровом теле здоровый дух. А здоровый дух не сентиментален и не любит быть жертвой». В итоге же его размышлений просвечивается интересная мысль: любящий может требовать, а нелюбящий и по голове не может погладить.

На занятиях часто спрашивают: «Что делать, когда требуешь, а человек не выполняет?» На это можно ответить: «Значит, не умеет требовать».

Технике требования надо учиться. Здесь всё имеет значение: и форма обращения к человеку, и тон, и голос, и поза... Всё! А самое главное — глубокая и непоколебимая вера в справедливость, предьявляемого требования и вытекающая отсюда настойчивость, воля, решимость. Важным средством воздействия на молодого

человека, которое должен всегда иметь в виду наставник, — это требовательность коллегтива, общественное мнение. То, чего иногда не удаётся достичь наставнику путём личного влияния, он с успехом достигает, используя силу общественного мнения, соблюдая при этом единство требования и уважения. В этой связи вспоминается рассказ рабочего Московского ДСК-1 А. Зайцева.

«После окончания строительного ПТУ работать меня направили к бригадиру В. Е. Копелеву. О нём я ещё в училище кое-что слышал, — пишет А. Зайцев. — Поговаривали, что очень строгий, чуть что не по нём — учиняет разное. Говорили ещё: хмурый, только и знает: даёшь план! И вот мы встретились».

— Слабоват ты, — говорит, — тебе бы на зубного техника учиться.

Ну, конечно, я обиделся. Что-то такое дерзкое в ответ сморозил. А он вдруг как захохочет:

— Это, — говорит, — мне нравится. За себя постоять умеешь. Ершистый. Ну, давай штукатурь вот эту квартиру.

Начал работу в той памятной для меня квартире. А все штукутуры и маляры — одни девчата. Ладно, отделяваем мы квартиру. Я на них не смотрю, ровняю свои стенки.

К концу дня заглянули в «мою» комнату девчата и переполошились.

— Ты что же, — кричат, — натворил! Переделывай скорее всё сначала, пока бригадир не увидел. Вон бугры-то какие...

А я опять в позу встал. Это мне-то: выпускнику ПТУ, да ещё переделывать? Да я никого не боюсь — хоть вашего бригадира, хоть прораба... Себе цену знаю.

Тут как раз и бригадир появился. Посмотрел на мою работу, тяжко вздохнул. Мы всё молчим. Наконец, он так спокойно спрашивает:

— Ты «Чапаева» смотрел? Помнишь, он речь держал перед бойцами, когда среди них один мародёр оказался.

«На всю дивизию позор, для всей Красной Армии — пятно». Сейчас же переделаю.

— Так ведь смена уже кончилась, Владимир Ефимович.

Вот тут-то я увидел, как умеют у бригадира сдвигаться брови. Даже жутковато стало. Взял он мой мастерок и давай всё сам переделывать. Девчата ему помогают, я тоже не выдержал: хлопчу вокруг.

А когда окончили работу: в автобусе домой едем, бригадир ко мне подсел, спросил:

— Знаешь, Толя, почему бригада рекорды на весь Советский Союз устанавливает?

— Ради славы, — говорю.

А он из окна автобуса на развалюхи показывает:

— Чтобы люди жили по-человечески. А не так, как вот в этих хибарах. Знаешь, из чего новые дома строятся?

— Из блоков, бетона, кирпича...

— Всё это правильно. Но самые главные материалы ты забыл. Это рабочая совесть и дисциплина...

Вот так я поближе познакомился с бригадиром. Год и ещё год работаю в кругу девчат. Признаться, надоело. Да и наши бетонщики, монтажники, такелажники то и дело надо мной подшучивают. Я не выдержал, пошёл к бригадиру: так, мол, и так, хочу на монтажника переключиться. Всё-таки мужское дело. Он согласился.

— Ну, что же, давай учиться на монтажника.

Вскоре меня в армию призвали. Я в казарме на заднюю крышку дверцы тумбочки портрет бригадира прикрепил. Ребятам про него рассказывал, как за 18 дней бригада дом в девять этажей строит, что за основу мы взяли метод прославленного строителя Злобина, а потом дальше пошли. И всему опора — дисциплина, высокая требовательность. Ну, уж что-то, а значение дисциплины солдату понятно.

После армии, конечно, обратно вернулся к Владимиру Ефимовичу. Я тогда в общезжитии жил, холостяк.

Деньги тратить не умел. Сразу после полочки густо, а потом — пусто. Бригадир узнал об этом, стал учить нас, молодых, как разумному тратить трудовой рубль, когда и что лучше покупать, как говорится: готовь летом сани, а зимой телегу. Даже перед работой непременно проверит, кто что надел под спецовку, что на ногах. Всё-таки на высоте работаем. И уж теперь, когда слышим его громкий, грозный голос, никто не обижается. Бригадир не только за дело, но и за нас болеет. Понимаем: его высокая требовательность и дисциплина порождают чёткость в работе и высокое её качество. Вот именно за это и заслужила наша бригада самую высокую благодарность».

Метод поощрения

Этот метод играет большую роль в системе воспитательного воздействия. Правильно и разумно применяемый, он помогает формированию личности молодого рабочего. Наставник должен усвоить истину: нельзя поощрять человека без учёта его нравственных поступков. Но так как кодифицировать поступки бывает трудно, то поощрять следует в меру целесообразности, с учётом всех обстоятельств жизни, особенностей воспитанников и самого наставника. Практика применения этого метода таит в себе много педагогических «хитростей», умения подходить к ним с точки зрения педагогической целесообразности.

Обычно при пользовании методом поощрения используются общепринятые, весьма распространённые соображения: человек совершил добрый поступок, его надо поощрить; всякое поощрение поднимает дух уверенности у человека, помогает ему морально совершенствоваться; чем больше поощрений, тем больше радости людям, тем большее уважение проявляется к ним. Но так ли всё просто в методе поощрения? Всякое ли поощрение способствует моральному совершенствованию людей? Разве

нет таких поощрений, которые не только не помогают воспитать в человеке новые моральные качества, но и закрепляют старые привычки, разбивают в людях такие отрицательные черты характера, как тщеславие, приспособленчество, лицемерие и другие?

Воспитывая молодого рабочего, наставник должен глубоко задумываться над истинными мотивами его поведения. Важно не только то, как он поступает, но и почему так поступает.

Сущность метода поощрения следует выразить как «идею привлечения». Это значит — поощряя одного за хорошие поступки, мы привлекаем всех остальных к тому, чтобы они действовали так же. Между тем именно в этом пункте многие воспитатели допускают сразу несколько ошибок.

Первая обычно заключается в том, что, поощряя того или иного человека, мы думаем только о нём, делаем его центром внимания. По сути же метода поощрения основным объектом нашего влияния должен быть коллектив людей, к которым мы как бы обращаемся с призывом: «Поступайте так же, и вы будете поощрены!» Очень важна с этой точки зрения сама процедура поощрения, она должна быть заранее подготовлена по мере возможности торжественно, иначе метод поощрения не сработает в нужном направлении.

Часто думают — и это, пожалуй, вторая серьёзная ошибка, — что поощрение может выражаться только в одной форме — в наградах, премиях. В условиях нашего общества всё более и более возрастают моральные стимулы, следовательно, и «идею привлечения» можно реализовать наиболее продуктивно через возбуждение именно моральных мотивов человеческого поведения. Этически правильные поступки в нашем обществе одновременно являются эстетическими, красивыми в самом прямом смысле этого слова. А всё красивое притягивает к себе людей. Значит, правильные человеческие поступки в духе требований коммунистической морали активно содержат

в себе притягательную силу подражания. Весьма важно раскрыть морально вдохновляющую сущность красивых поступков и этим вызвать благородные мотивы поведения других людей.

В каждом человеке заложено стремление к красивому и доброму. Значит, надо научиться разбираться в глубоких душевных переживаниях и, опираясь на них, вести каждого молодого рабочего неуклонно и настойчиво по ступеням бесконечного морального совершенствования.

Следует обратить внимание ещё на одну сторону метода поощрения — на многообразие форм, в которых он выступает. Вряд ли можно строго их кодифицировать, так как ни в каких формах не предусмотреть такие «приёмы», как улыбка, дружеский юмор, ободряющий жест, приветствие, доброжелательная реплика, возглас одобрения и т. д. В этом многообразии форм заключены огромные возможности поощрения людей за хорошие поступки.

Никогда не следует злоупотреблять поощрениями, всё хорошо в меру. Как при наказании, так и при поощрении, должен неумолимо действовать один и тот же закон: лучше реже, но разумно и целесообразно. Частое использование метода поощрения независимо от нашего желания обесценивает само поощрение. Особенно вредно злоупотреблять этим методом по отношению к одному и тому же человеку, так как в этом случае извращается «идея привлечения», а поощряемый в своём коллективе ставится в положение избранного, что недопустимо в воспитании.

Подчас не учитывается психологическое влияние поощрений. Нельзя, например, без конца награждать человека одними грамотами. Меры поощрения следует разнообразить, учитывать особенности характера, уровень культуры, интересов поощряемого.

Поощряя молодых рабочих, надо учитывать не только результаты их трудовых усилий, но и дополнительные

обстоятельства, например количество времени, затраченного на достижение этих результатов, старание и т. д.

Необходимо также всесторонне продумывать воспитывающую обстановку, в которой вручаются награды, премии, другие формы поощрения. Большое значение имеет общественное мнение коллег, где трудится награждаемый. Поощряя отдельного человека, надо всегда думать о реакции коллектива. В связи с этим вопросы о поощрениях целесообразно решать в коллективе и, как правило, от имени коллектива.

А нужна ли какая-либо кодификация приёмов и форм в методе поощрения? Определённая номенклатура форм поощрения должна быть рассмотрена на занятиях наставников и рекомендована им в качестве возможной для использования в практической работе. Однако обязательно надо сказать о разнообразии обстоятельств, при которых придётся осуществлять этот метод.

«Главное в стимулировании — сочетание материальных и моральных стимулов к труду, — утверждает советский учёный В. Афанасьев. — Противопоставление одних стимулов другим, абсолютизация тех или иных стимулов несовместимы с природой социализма и могут нанести серьёзный вред развитию социального общества. Абсолютизация материальных стимулов, их отрыв от моральных способны вызвать частнообстоятельные тенденции, стяжательство. Моральные же стимулы сами по себе непосредственно не способствуют удовлетворению материальных потребностей людей, а потому не могут дать наибольшего эффекта в повышении производительной активности человека. Только в единстве, во взаимодействии материальные и моральные стимулы являются, с одной стороны, побудителем постоянного повышения трудовой активности, роста производительности труда и общественного богатства, а с другой стороны, источником роста народного благосостояния, всестороннего развития человека, формирования его высокого идеального и морального облика».

Всё это руководители школ и университетов наставников должны разъяснять слушателям, а те, в свою очередь, обязательно соблюдать научно обоснованный подход к методу поощрения.

«Нет нужды спорить о том, что человеку нужнее: доброе слово или прибавка к зарплате. Нужно их умелое сочетание, — пишет наставник В. Курков, машинист депо из г. Белова Кемеровской области. — Известно, к примеру, что так называемая «тринадцатая зарплата» — не зарплата, а премия. Премией же принято награждать. Но сейчас сплошь и рядом её, тринадцатую, просто-напросто «выдают».

От товарищей знаю: на станции Промышленная «тринадцатую зарплату» вручали так. Рабочих пригласили в клуб с жёнами и детьми. Слово попросил начальник станции. Про дела достойные, про лучших рассказал: слушайте, жёны и детвора, как ваши мужья и отцы работают, какая им честь за труд. Потом индивидуально вручили премии. А потом — танцы, кино, музыка. Праздник.

А вот другой пример. У нас в локомотивном депо Болово деньги вручали завернутыми в бумагу, на которой чёткими красными буквами было напечатано: «Вознаграждение за итоги 19__ года». А на другой стороне: «Уважаемый товарищ. Сердечно поздравляем вас с успешным завершением годового задания. Ваш личный вклад и добросовестный труд, участие в хозяйственной и общественной жизни коллектива способствовали достижению высоких технико-экономических показателей, успешному выполнению социалистических обязательств. Большое спасибо вам за добросовестный труд».

Как говорится, всё честь по чести. Вот только «уважаемым товарищам» выдавали деньги в окошечке, в том самом, откуда в течение года получали обычную зарплату, а окошечко, к слову сказать, находится в тёмном углу.

Не знаю, кому как, но мне дорожке была бы не пятёрка,

а рублёвый сувенир с дарственной надписью, чтобы память осталась. Отец мой всю жизнь работал машинистом. Много разных премий получал, но до сих пор бережёт подаренную ещё до войны библиотечку машиниста. Пять книжек, разные по названию, все в одинаковой обложке, по тёмно-синему коленкору бронзовое тиснение: «Ударнику дело Сонково Ярославской железной дороги Н. Н. Куркову». Вот какая премия — персональная и на всю жизнь».

Метод наказания

А. С. Макаренко говорил: «Я противник каких бы то ни было регламентированных форм. Наказание должно быть чрезвычайно индивидуальным, чрезвычайно приспособленным к отдельной личности, тем не менее и в области наказания могут быть определённые законы и формы».

В методе наказания завязаны наиболее сложные узлы противоречий воспитательного процесса. Прежде всего, наказание — это одна из форм принуждения. И чтобы оно было эффективным, мы никогда не должны отрывать его от других методов, и в частности от убеждения. Тем не менее проблема «убеждение — принуждение» продолжает оставаться весьма спорной как в теории, так и в практике воспитательной работы.

Как же этот вопрос решается в педагогическом плане? Достаточно ли хорошо разработана проблема «убеждение — принуждение» в методике воспитательной работы? Всё ли здесь ясно с теоретической и практической точек зрения? К сожалению, надо сказать, что ещё бытуют многочисленные, на мой взгляд, неправильные утверждения о наказании как методе воспитания.

«Наказывать легче всего — надо уметь воспитывать» — таково наиболее распространённое ошибочное наставление, адресуемое практическим работникам. «Хороший воспитатель тот, кто умеет воспитывать без наказания».

«Нам нужны творческие личности, а не люди «голового послушания», — настойчиво утверждают противники наказания. «Наказание вообще противно духу социалистического гуманизма, любви и чуткого отношения к людям». А. С. Макаренко не раз говорил, что вопрос о наказаниях очень сложный, если хотите, самый трудный вопрос. Основной принцип, который должен определять всю систему наказаний: как можно больше уважения к человеку, как можно больше требования к нему.

Вполне понятно, что применение наказаний, взысканий по отношению к взрослому человеку имеет свои особенности. Эта мера воспитания носит более сложный, по сравнению с другими методами, характер.

У нас в стране нет антагонизма между воспитателем и воспитуемым, между руководителем и руководимыми, между начальником и подчинёнными. Если в капиталистическом обществе наказание не разрешает конфликта, а только усиливает его, то в социалистическом обществе система наказаний, по характеру своему чуждая жестокому и унижительному оскорблению человеческого достоинства, несомненно, играет положительную воспитательную роль. Разумная система взысканий не только законна, но и необходима. Она помогает формированию характера, воспитывает чувство ответственности.

Наказание как форма принуждения может выступать и в виде крайней, чрезвычайно строгой меры, например приговор суда. По отношению к тем, кто злостно нарушает установленные в нашем государстве законы, общество во имя общенародных интересов может применять строгие средства принуждения.

Наказание не должно носить характер только возмездия за совершённый проступок. Оно вытекает из обстоятельств преодоления трудностей формирования личности молодого человека.

При изучении метода наказания, вскрывая сущность самого метода и технологии его применения, руководителям школ и университетов наставников, всем рабочим-педагогам

надо иметь в виду мысль К. Д. Ушинского о том, что педагогическое наказание не есть наказание в собственном смысле, а не что иное, как «вспомогательное средство для воспитателя» в его работе по достижению целей и всех практических задач воспитания. Но есть и другая сторона в педагогике наказаний, когда наказание есть вспомогательное средство для самих воспитанников в сложном процессе самовоспитания. В этом заложена важнейшая суть наказания как метода воспитания: хочу быть хорошим человеком, но не могу — воли не хватает, «тормозная система» не работает. Тогда наказание — «костыль хромоту». День с костылём, десять дней, нога окрепла, костыль долгой, тормоза заработали. На пути «красный светофор» — автоматически включается тормозная система — останавливаюсь, не могу идти, так привик, совесть не позволяет».

Суть наказания в первом случае — предупреждение; суть же наказания во втором случае — «практикование», торможение.

Раскрывая сущность наказания, А. С. Макаренко говорил: «Каковы же отличия советского наказания от других? Первые, ни в коем случае оно не должно иметь в виду причинение страдания. Обычная логика говорит, что я тебя накажу, ты будешь страдать, а другие будут смотреть и думать: «Вот ты страдаешь, и нам нужно воздержаться от этого поступка». И далее: «Никакого физического и нравственного страдания не должно быть. В чём же сущность наказания? Сущность наказания в том, что человек переживает то, что он осуждён коллективом, зная, что он поступил неправильно, то есть в наказании нет подавленности, а есть переживание ошибки, есть переживание от решения от коллектива, хотя бы минимального»¹⁹.

Таким образом, педагогически правильно применяемое наказание должно вызывать у того, кто наказан,

¹⁹ Макаренко А. С. Соч., т. 5, с. 159.

стремление искупить свой проступок, вновь завоевать доверие коллектива, приобщиться к нему. Кроме того, наказывая одного, мы предупреждаем всех остальных. В этом смысл метода наказания в советской педагогике.

Известно, любое наказание должно быть справедливым. Это имеет решающее значение в его эффективности. Но сложность вопроса заключается в том, что воспитателю надо не только желать, но и уметь быть справедливым. Это с одной стороны. С другой, необходимо, чтобы наказуемый тоже считал наказание справедливым, чего добиться труднее. Важно, чтобы так же думал коллектив.

Чтобы быть справедливым, нужно обладать многими качествами: быть наблюдательным психологом, хорошим «следователем» и «судьей», самокритичным, всесторонне выясняющим обстоятельства того или иного проступка, то есть случайно он совершён или преднамеренно, первые или повторно, затрагивает интересы всего коллектива или касается только того, кто совершил проступок, признаёт ли тот свою вину или нет и т. д.

Следует помнить, что если наказание действительно справедливо, то наказуемый, как бы он ни сопротивлялся, в конечном счёте поймёт это и сделает необходимые выводы.

Оперируя методом наказания, целесообразно использовать по-степенность в применении различных форм взысканий.

Наказание — самое острое средство воспитания. Применяя его, важно особенно внимательно считаться с индивидуальными особенностями человека, добиваться, чтобы он прежде всего понял следующее обстоятельство: наказывая его, коллектив требует от него должного поведения, ибо в противном случае коллектив не может жить и работать нормально.

Надо уметь отменить наказание, если виновный искренне признаёт свою вину и даёт твёрдое обещание никогда этого не делать. Следует учиться забывать об исчерпанных наказаниях.

Каждое наказание призвано ликвидировать конфликт до конца.

Применяя наказание, следует иметь в виду, что в нём не столько важно содержание или какое-то особое значение той или иной формы наказания, сколько сам факт осуждения коллективом, факт ликвидации безнаказанности.

Наставники должны обратить внимание на то, что метод наказания есть самая острая форма требования к человеку. Это «хирургия» в воспитательном процессе, а потому, прежде чем применять наказание, надо всё очень серьёзно обдумать. Никогда нельзя поддаваться чувству обиды и гнева на воспитанников в случаях нарушения ими установленных правил.

Считаем полезным привести здесь отрывок из коллективного письма рабочих-педагогов с московского металлургического завода «Серп и молот».

«Оба случая произошли почти один за другим. И хотя они не зависели друг от друга, каждый из нас уверен: связь между ними бесспорна.

Первый произошёл с Н. Н. Кузавковым, кадровым рабочим сортопрокатного цеха, ныне пенсионером. Как-то вечером на Госпитальной площади поравнялись с ним три молодых парня.

— Прикурить найдётся? — доверительно спросил один. Кузавков сунул руку в карман за спичками. В ту же минуту вторую его руку заломили за спину и начали стаскивать пальто. Пытаясь вырваться от насевших грабителей, Николай Никитович одного ударил ногой. Сильно ударил, потому что тот очутился на земле, а дружки его, испугавшись, убежали. Через несколько минут Кузавков доставил нападавшего в отделение милиции.

А потом в том же отделении Кузавкову внушали вроде бы с укоризной:

— Оно, конечно, попытка к ограблению. А с другой стороны, у парня ни одной судимости. Стукнули вы его подходяще, поставим на этом точку!

И поставили.

Во втором случае пострадали рабочие стана «750» Н. И. Емельянов и Н. М. Зайцев. Шли они в ночную смену. У проходной их встретили тоже трое молодых. Молча подошли, молча ударили — раз, другой... Потом забрали часы.

На показательный суд в сортопрокатный цех пришло много рабочих. Но ни гневные выступления людей, требовавших наказания по заслугам, ни суровые предостережения не вызвали у подсудимых и тени раскаяния. Все трое держались нагло, а когда старшему представили последнее слово, он развязно заявил:

— Бил и буду бить!..

Люди и после вынесения приговора — на разные сроки лишения свободы всех троих — долго не могли успокоиться. С какими мыслями пойдут эти трое отбывать заслуженное наказание? С чем вернутся они потом к сверстникам, которые строят новую жизнь? Откуда такая наглая уверенность, что возможность «бить» останется и после возвращения из мест заключения?

Чем больше мы думали, тем определённое напрашивался ответ: источником подобной уверенности может быть только безнаказанность. Да, на этот раз за преступление пришлось расплачиваться. Но по всему видно, осуждение воспринято как своего рода «несчастный случай».

Преступниками не рождаются. В нашей стране социальные условия для возникновения преступности давно уничтожены. Для молодёжи открыты двери учебных заведений, в их распоряжении библиотеки, клубы и Дворцы культуры, спортивные залы и стадионы. Миллионы молодых, пользуясь этими благами, щедро оплачивают Родине сыновний долг. Старшее поколение гордится такой сменой.

Но речь идёт о тех немногих, кто стал на преступный путь. Психология таких людей «созревает» не сразу и не в тайне от окружающих. Сначала грубость, разболтанность. Потом сломанный замочек на чужом почтовом

ящичке, попорченный лифт. К таким, мятко говоря, озорникам у нас ещё не хватает умной, строгой требовательности.

А разве достигает цели наказание, характер которого не соответствует тяжести преступления? Суды общественной, взятие на поруки — эти формы воздействия помогут лишь в отношении тех, кто оступился ненароком, первые или совершил незначительный проступок. Злостных же хулиганов, воров надо привлекать только к уголовной ответственности.

По нашему мнению, наиболее пристального внимания требует воспитание подростков. В жизни семьи, школы, в работе общественной по месту жительства это должно стать главной заботой. Побольше терпения, настойчивости, особенно когда имеешь дело с «трудными» ребятами. Но если меры воспитания не достигают цели, если подростки злостно нарушают общественный порядок, хулиганят, таких надо наказывать, а за уголовные преступления — по всей строгости закона.

Хотелось бы подчеркнуть ещё одну важную мысль. В наведении порядка большое участие может и должен принять каждый из нас, потому что многое зависит и от нас с вами.

Метод критики и самокритики

Критика и самокритика — испытанный метод исправления недостатков человека. Но как и в практике применения любого другого метода, здесь перед наставниками также встают трудности. Ведь идеологическая политико-воспитательная работа, которая широко проводится в нашей стране партийными, профсоюзными, комсомольскими организациями, пользуется не только данными педагогическими, но и сама обогащает эту науку. Непрерывное взаимодействие теории и практики, творческий подход к делу всех, кто причастен к воспитательной работе, — важнейшее условие успешного решения исторической

задачи формирования человека, активного строителя коммунизма.

В таком творческом, диалектическом соединении знаний, накопленных человечеством в области воспитания и сконцентрированных в педагогике, с колоссальным опытом партийно-политической работы, которая проводится Коммунистической партией и Советским государством, — путь к развитию науки о коммунистическом воспитании и образовании трудящихся — и подрастающего поколения и взрослых людей.

Давно уже известно, что в здоровой атмосфере товарищеской критики и самокритики растут смелые, мужественные и честные люди. В обстановке же отсутствия критики, её зажима расцветают лезть, подхалимство, трусость, беспринципность. Примеров тому немало.

Из каких же психологических и педагогических данных мы исходим, когда определяем критику и самокритику как метод коммунистического воспитания?

Каждый человек по-своему воспринимает те или иные факты, события, по-своему мыслит и переживает, по-своему действует в различных обстоятельствах. Его суждения нередко бывают субъективны, односторонни, ошибочны. Только тот не ошибается, говорит в народе, кто ничего не делает. Непогрешимых людей нет и быть не может. «Умён тот, кто делает ошибки не очень существенные и кто умеет легко и быстро исправлять их»²⁰, — учил В. И. Ленин.

Следует также учитывать, что между сознанием человека и его поведением возможен разрыв, который постоянно нужно преодолевать, проявляя определённые усилия воли и настойчивости, создавая привычку поступать в соответствии со своим сознанием так, чтобы слова не расходились с делами.

Но человеку не всегда видны собственные промахи, ошибки, недостатки и слабости. Со стороны они заметнее.

²⁰ Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 41, с. 18.

Бывает, люди сознают свои ошибки, но не хотят их признавать, так как им это невыгодно. Иногда держатся за старое из-за боязни нового, из-за того, что старые, отжившие порядки и институты, ставшие уже тормозом развития общества, лично кого-то устраивают. Извлекая для себя временную пользу, такие люди наносят вред общему делу.

Конечно, не каждый может правильно оценить и свои положительные качества, достоинства. Иногда их преуменьшает, что ведёт к утрате веры в себя, иногда преувеличивает, и это приводит к самонадеянности, зазнайству. Да и сами достоинства, не сдерживаемые определёнными рамками, могут превратиться в недостатки. Так, излишняя смелость нередко переходит в ухарство, а аккуратность и точность, доведённые до предела, могут превратиться в сухой педантизм. Во всём нужна мера.

Но как определить эту меру, как правильно оценить достоинства и недостатки той или иной личности? На помощь приходят товарищи, воспитатели, их справедливая критика. Объективный анализ взглядов и поступков того или иного человека воспитывает его, помогает правильно оценить себя, избавиться от недостатков, развить положительные начала. Такое суждение полезно не только конкретному человеку, но и другим. На ошибках учатся не повторять их, а положительные качества стремятся перенять.

Но не все умеют правильно пользоваться методом критики. Часто применяют её однобоко. До сих пор не полностью преодолена склонность к голому отрицанию, к бесплодной критике-ругани. Не содержащая в себе положительного начала, она деморализует и унижает людей, раздражает, вредно сказывается на их воспитании. Однобокие суждения ненаучны, несправедливы, ненормальны. А всякая несправедливость и ненормальность вызывает у человека протест и часто укрепляет в нём те взгляды и привычки, против которых неумолчимые критики борются.

Если правильно понимать критику и умело ею пользоваться, то не будет однобокого суждения о людях, критика станет объективно оценивать их достоинства и недостатки, вовремя замечать и поддерживать хорошее, предупредить от ошибок, помогать устранению их. Тогда будет больше смелости и меньше обиды у критикуемых, критика станет полностью играть свою прогрессивную воспитывающую роль. Надо не только указать на недостатки, но и самому стремиться сделать для их устранения всё, что от тебя лично зависит. Конечно, нужна смелость, чтобы первым встать и сказать правду в глаза виновнику, выразить своё мнение по какому-то нерешённому вопросу. Чем можешь помочь, посоветуй, возьми часть практических забот на свои плечи. Личное участие много тут значит.

Разумеется, надо постоянно заботиться о том, чтобы вся атмосфера в коллективе располагала к откровенному обмену мнениями, а критика приносила конкретный результат. Большая ответственность за это ложится на руководителя. От него во многом зависит здоровый моральный климат. Руководитель должен в первую очередь давать пример самокритичности и требовательности, правильного отношения к деловым спорам.

Метод социалистического соревнования

«Социализм не только не угашает соревнования, — говорил В. И. Ленин, — а, напротив, впервые создаёт возможность применить его действительно широко, действительно в массовом размере, втянуть действительно большинство трудящихся на арену такой работы, где они могут проявить себя, развернуть свои способности, обнаружить таланты, которых в народе — непочатой родник и котлярые капитализм мял, давил, душил тысячами и миллионами»²¹.

²¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 35, с. 195.

Практика коммунистического строительства убедительно показала, каким мощным воспитательным средством для миллионов трудящихся является социалистическое соревнование. В нём участвуют сейчас более 110 миллионов человек. Среди них много молодых рабочих в колхозниках. На XXVI съезде КПСС отмечалось, что социалистическое соревнование — это творчество масс, по сути своей основанное на высокой сознательности и инициативе людей. Именно это помогает вскрывать и приводить в действие резервы производства, повышать эффективность и качество работы. В процессе соревнования выковываются образцы понимания общественного долга, героизма и самоотверженности в труде.

Суть социалистического соревнования определяется формулой: равняться на передовых, подтягивать отстающих, добиваться общего подъёма. Чтобы правильно организовать соревнование, необходимо ставить перед людьми реально обоснованные задачи, обеспечить гласность их решения, то есть выполнения обязательств, обеспечить сравнимость результатов, возможность широкого распространения передового опыта. Необходимо своевременно отмечать и поощрять отличившихся, принимать меры общественного воздействия и помогать тем, кто отстаёт.

Правильно организованное соревнование не только служит повышению производительности труда и улучшению качества продукции, но и способствует развитию у трудящихся коллективизма, духа товарищеской взаимопомощи, чувства гордости и ответственности за честь родного цеха, завода, колхоза, совхоза, за судьбу Родины, дело строительства коммунизма.

Социалистическое соревнование, учит нас партия, — это живое, творческое дело, подлинно массовая всенародная школа коммунистического воспитания. Задача состоит в том, чтобы наставники могли профсоюзным организациям полностью использовать возможности для вовлечения всей работающей молодёжи в социалистическое соревнование.

Её усилия необходимо сосредоточить на основных направлениях интенсификации общественного производства, научно-технического прогресса, комплексной автоматизации, развитии электроники, атомной энергетики, создании и внедрении принципиально новых видов материалов, техники и технологии, на овладении экономическими методами хозяйствования.

Социалистическое соревнование играет огромную роль в формировании у молодой рабочей смены таких качеств, как трудолюбие, бережливость, стремление подчинить личные интересы интересам народа, оно способствует воспитанию коллективистской психологии, подлинной гуманности, желания и умения жить по принципу «Один за всех, все за одного».

На занятиях в школах и университетах наставников надо полнее раскрывать слушателям принципы организации социалистического соревнования, особое внимание обратить на соревнование трудящихся страны под девизом «40-летию Победы советского народа в Великой Отечественной войне — 40 ударных трудовых недель», «Ни одного отстающего рядом» и конечно же на соревнование трудовых коллективов страны за сверхплановое повышение производительности труда на один процент и дополнительное снижение себестоимости продукции дополнительно к плану на 0,5 процента.

Нам представляются интересными размышления сборщика автопокрышек Московского шинного завода Н. Серебрякова о социалистическом соревновании как методе воспитания.

«Каждый день у своего станка я делаю на первый взгляд одну и ту же работу, которую — разбудит меня среди ночи — без запинок повторяю: надеть браслет на барабан, затем второй, припаять брекеры... Иногда приходится слышать, особенно от школьников, студентов: монотонная работа, мол, никакого творчества. Когда не был с этим согласен, отвечаю так: нет нетворческой работы, есть люди, которым глубоко безразлично, что они делают.

План сборщика — 25 автопокрышек в день. Я редко делаю меньше 35. А мой друг, товарищ по соревнованию сборщик Нижнекамского шинного завода коммунист В. М. Зайцев увеличил норму до 50.

Познакомились мы с ним на Всесоюзном конкурсе профессионального мастерства. Уже тогда захотелось померяться силами, заключить договор о творческом содружестве. И вот в дни работы XXVI съезда партии Владимир Максимович приехал в Москву, я пригласил его к нам на завод, где и подписали мы условия нашего договора. Главным пунктом стало обязательство закончить пятилетку за три года и три месяца... Твёрдо могу сказать, что это условие будет выполнено.

Все, с кем соревнуюсь, — и Владимир Максимович Зайцев, и сборщики нашего цеха С. А. Борисюк, С. В. Бондарев, В. П. Гуньков, Ю. И. Снитков, Л. К. Рысин, Н. Н. Федосеева — коммунисты, мои добрые товарищи. Мы пристально следим за работой друг друга. Если нужно, друг другу помогаем. Можно сказать, что высокопрофессиональная работа каждого — стимул для другого. Слов нет, приятно быть победителем в соревновании, сделать пусть на одну покрышку больше, чем другой. Но поверьте, когда побеждает товарищ, я испытываю истинное чувство гордости, что работаю рядом с таким замечательным человеком».

ОВЛАДЕВАТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ МАСТЕРСТВОМ НАСТАВНИКА

Наставнику надо учиться педагогическому мастерству. Учиться настойчиво и терпеливо, познавая все педагогические истины, все научно-педагогические основы «технологии» воспитательного процесса, овладевать всеми достижениями передовых педагогов, талантливых наставников — творцов народной педагогики.

По ходу рассказа мы довольно часто в разных вариантах прибегали к размышлениям о творческом характере

деятельности наставников, о недопустимости в ней всякого рода шаблонов. Здесь не могут быть применимы рецепты, годные на все случаи жизни. Один из важнейших принципов методики воспитательного процесса обязывает наставника всегда помнить о целесообразности и чувстве меры в своих действиях и поступках по отношению к воспитаннику, учитывать сложившуюся ситуацию.

Наставнику надо учиться в конкретной связи со своей воспитательной деятельностью постоянно осмысливанию своего опыта, опыта всех передовых наставников. Но тут опять встаёт вопрос: а в чём же именно заключается специфическая сущность всякого педагогического опыта, в том числе и педагогического опыта наставника? И как этот опыт разумно использовать в своей воспитательной деятельности?

Касаясь этого весьма существенного вопроса в системе обучения наставников, обратимся ещё раз к размышлениям К. Д. Ушинского. «...Что такое педагогическая опытность? — пишет он. — Большое или меньшее количество фактов воспитания, пережитых воспитателем. Но, конечно, если эти факты остаются только фактами, то они не дают опытности. Они должны произвести впечатление на ум воспитателя, классифицироваться в нём по своим характеристическим особенностям, обобщаться, сделаться мыслью, и уже эта мысль, а не самый факт, делается правилом воспитательной деятельности педагога».

А как наставники решают сложные педагогические задачи? В массе своей они их решают успешно, и у каждого своё рациональное зерно.

В. Я. Первицкий, кубанский механизатор, говорит о своих наставниках: «Без них меня бы не было. И не в смысле профессии. В человеческом смысле. А ведь если посмотреть, у каждого своя педагогика».

Какая глубокая мысль! Вдумайтесь в неё: у каждого наставника своя педагогика. Практический вывод из этой мысли может быть только один: для того чтобы иметь

свою педагогику, надо знать педагогику всех своих наставников, так как без них не было бы этого наставника.

Видимо, такой подход необходим наставникам при овладении ими основами знаний педагогики. В этой связи скажу, основываясь на своём личном опыте многолетней педагогической деятельности: для того чтобы эффективно осуществлять на деле какой-то свой педагогический приём, тем более несхожий с общепринятыми правилами, надо в совершенстве знать эти правила.

Возьмём, к примеру, наставническую деятельность С. С. Витченко. Если внимательно присмотреться к ней, совершенно ясно становится «душа» его опыта, сущность каждого приёма, различных педагогических средств. Начнём с первого элемента педагогики наставничества — высокого профессионального уровня самого наставника. Такого уровня у Степана Степановича, когда он начал свою педагогическую деятельность, не было. Полковник пограничной службы в отставке, Витченко пришёл на завод работать слесарем, профессии учился с азов, овладел ею в совершенстве: слесарь-сборщик пятого разряда, И сделал большое дело: за 12 лет вернул к трудовой жизни 153 молодых ребят и девушек, «трудных», педагогически запущенных, как говорили, «безнадёжных». В чём его сила? «Я пограничник: не уйду с рубежа, костями лягу, не уйду». И ещё: «Если не мы, то кто же с этими ребятами будет работать?» Такова в основе своей «душа» педагогики Витченко. А сколько у него педагогических находок: воспитание ребят через трудовой коллектив; бригада «трудных» ребят работает по единому наряду; макаренковские «перспективные линии» в жизни ребячьей бригады и т. д.

Таких примеров наставнической педагогики можно привести немало. Некоторые из них мы использовали в качестве источников раскрытия секретов педагогического мастерства наставников молодёжи.

Воспитательный процесс наставника и удивительно многогранный, и чрезвычайно индивидуальный: тут и

житейское чутьё, интуиция, непроизвольное, привычное, с одной стороны, и постоянное обдумывание каждого шага в своей деятельности, творческое использование передового опыта, с другой стороны. Но есть и третья сторона — «техника» педагогического искусства во всех её конкретных деталях, которой надо учиться.

А. С. Макаренко утверждал: «Я убеждён, что научить воспитывать так же легко, может быть, как научить математике, как научить быть хорошим фрезеровщиком или токарем, и я учил».

Чему и как обучать наставников? Как помочь им овладеть секретами педагогического мастерства? На наш взгляд, наиболее целесообразной и эффективной формой обучения являются школы и университеты наставников, создаваемые на промышленных предприятиях, стройках, в колхозах и совхозах.

На занятиях слушатели получают необходимую теоретическую и методическую подготовку по основам педагогики и психологии, расширяют свой политический кругозор. Руководители школ и университетов обучаются на семинарах при райкоме партии, где с лекциями выступают учёные, лекторы общества «Знание», руководители предприятий района, ответственные работники районного Совета народных депутатов. Организуя учёбу наставников, важно построить этот процесс так, чтобы в нём теоретические вопросы педагогики (естественно, в популярном их изложении) сочетались с методикой воспитательного процесса, изучением опыта лучших наставников.

Нередко на занятиях приходится сталкиваться с желанием слушателей получить исчерпывающие ответы на многие вопросы из практики воспитательной работы, проводимой в трудовых коллективах, как можно быстрее. Приводя различные факты недостойного поведения отдельных рабочих (прогулы, брак, низкая дисциплина труда), наставники настойчиво добиваются конкретных рекомендаций о педагогических средствах воздействия на нарушителей.

Хочется ещё раз повторить: таких готовых «рецептурных» ответов в педагогике быть не может. Наставник должен уметь тщательно анализировать создавшуюся педагогическую ситуацию и самостоятельно находить выход в каждом конкретном случае. А для этого необходимо обучать наставников настойчиво и терпеливо проникать в глубинные процессы мыслительной деятельности, обучать их, если хотите, «технике» умственного труда, методике воспитательного воздействия на рабочих.

И первый успех, пусть незначительный, из области упражнений в «гибкости» ума, соединённых с мудростью рабочих педагогов, на каком-то этапе (где-то в конце первого года обучения) обязательно проявится в искреннем желании наставников проникнуть в сущность воспитательных процессов. И тогда откроется для них путь к радости познания истин педагогической науки, творческих находок в технологии приёмов и средств воспитательного воздействия.

Вот как высказывается по этому вопросу мастер-наставник Московского завода счётно-аналитических машин им. Калмыкова Т. И. Бруева: «Задумываясь над своей работой, я убеждаюсь, как много зависит от мастера и наставника, от их терпения, настроения и хода к людям, к каждому человеку. От того, какая царит атмосфера в коллективе. Я как-то серьёзнее стала относиться ко всем этим вопросам в связи с занятиями в нашем семинаре по педагогическим проблемам. Я чувствую себя, прямо скажу, крепче в своей работе, увереннее в своих делах. И, действительно, в конечном счёте всё зависит от людей, от их работы и поведения, от нас, тружеников. В нашем советском обществе самая главная производительная сила — человек, и если правильно подойти к нашему человеку, то он в ответ горы свернёт. Такой он, советский человек!»

В практике работы школ и университетов наставников значительное место занимают вопросы самообразования, методики самостоятельной работы, организации

умственного труда. Такие вопросы, как работа с книгой, техника записей лекций, режим умственного труда, элементарные упражнения по логике и т. д., приобщают мастеров и наставников к систематической умственной работе, вырабатывают у них привычку думать, прививают навыки самообразования.

Систематическое самообразование — важный путь повышения знаний, умений и навыков, общей культуры, совершенствования квалификации. Конечно, предполагается не пассивное приобретение знаний, а их глубокое, прочное усвоение, сочетаемое с активным использованием в практической деятельности, с умением передавать накопленные знания своим товарищам. Недаром говорят: то, что мы даём другим, обогащает нас гораздо больше, чем то, что оставляем у себя.

Иногда недооценивают роль самообразования, считая, что оно под силу лишь хорошо подготовленным людям, например научным работникам. Такие взгляды вряд ли обоснованны. Самостоятельная учёба позволяет глубоко осмысливать прочитанное, отметить непонятные и неясные места, чтобы вернуться к ним ещё раз, вести справки в других источниках, сравнить выводы, сделанные в книге, с практикой; подумать о том, как этими выводами пользоваться в своей деятельности.

Чтобы усилить идейно-политическую направленность учебного процесса, внедрять в практику новейшие достижения педагогической науки, руководителям школ и университетов наставников необходимо укреплять творческие связи с коллегами из профессионально-технических училищ, техникумов, вузов. Именно так поступают москвичи, ленинградцы, свердловчане, и это приносит хорошие результаты.

Много внимания уделяют обучению наставников на Московском заводе счётно-аналитических машин. А началось с того, что партком принял решение: рассматривать подготовку рабочих педагогов как один из важнейших участков политико-воспитательной работы. На предприятии

созданы школы наставников, их возглавили инженеры и техники, обладающие хорошей теоретической подготовкой и определёнными организаторскими и педагогическими способностями. Занятия в школах проводятся дважды в месяц, лекции чередуются с практическими заданиями. На многих предприятиях школы наставников рекомендовали себя как самая массовая и эффективная форма обучения рабочих-педагогов.

Хотелось бы поделиться ещё одной мыслью, которую разделяют сегодня многие. Наставник — это, можно сказать, вторая профессия, и относиться к наставничеству надо как к глубоко профессиональному делу.

Известно, что многие наставники хотели бы совершенствовать своё педагогическое образование. Но как это сделать? Думается, для этой цели нужно организовать факультеты в педагогических вузах с двух- или трёхгодичным сроком обучения. Они помогут наставникам учить молодёжь с большим знанием дела, передавать своим питомцам всё то, чем гордится трудовая гвардия Советской страны.

Приложения

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о школах наставников Кировского района г. Москвы

I. Задачи школы наставников

Основными задачами школы наставников являются:

- повышение квалификации наставников по вопросам методики производственного обучения молодых рабочих, передачи им производственного опыта;
- повышение квалификации наставников в области методики воспитательной работы с молодыми рабочими, воспитания их в духе коммунистической идейности, преданности идеалам коммунизма;
- систематическое изучение, обобщение и внедрение передового опыта лучших наставников,

II. Содержание работы школы наставников

Исходя из задач, стоящих перед школой наставников, учебный план школы включает следующие направления:

1. Актуальные проблемы внутренней и внешней политики КПСС.
2. Методика повышения производственной квалификации молодых рабочих:

 - а) обучение молодых рабочих передовым приёмам и методам труда, достижения высокой производительности труда;
 - б) повышение культуры труда;
 - в) внедрение опыта передовых рабочих, новаторов производства.

3. Методика воспитания молодых рабочих на трудовых традициях рабочего класса:

 - а) проведение встреч с ветеранами труда, с представителями рабочих династий, пропаганда родившихся на предприятии, в цехе трудовых традиций по выполнению и перевыполнению социалистических обязательств;
 - б) заключение договоров между наставниками и молодыми рабочими;
 - в) выступления в школе наставников передовых кадровых рабочих, новаторов, рационализаторов;
 - г) информация молодых рабочих об истории рабочего класса СССР, своего предприятия (беседы, организация наглядной агитации и т. д.).

4. Методика нравственного воспитания молодых рабочих:

 - а) вооружение наставников основами знаний в области педагогики, психологии, социологии;
 - б) обмен опытом воспитательной работы, проводимой наставниками с молодыми рабочими (на производстве, в семье, в свободное время);
 - в) внедрение передового опыта воспитательной работы.

III. Организация учебно-воспитательного процесса в школе наставников

1. Школы наставников организуются на предприятиях, в организациях. Примерное количество в школе 15-20 человек.

2. Комплектование каждой школы желательно проводить с учётом наибольшей однородности слушателей по образованию, профессии и т. д.

3. Занятия в школе наставников рекомендуется проводить два раза в месяц. Длительность каждого занятия не более 1,5 часа.

Примерная структура занятия:

изложение руководителем школы учебного материала по очередной

теме в соответствии с учебным планом — 45 минут; собеседование по теме предыдущего занятия — 15-20 минут; обмен опытом работы и обсуждение оперативных вопросов в текущей работе наставников — 25-30 минут.

4. Для занятий в школе наставников должно отводиться постоянное помещение, отвечающее требованиям учебной комнаты (удобные столы, стулья, учебная доска).

5. В качестве руководителей школ наставников выделяются специалисты, руководящие и инженерно-технические работники предприятия, обладающие опытом пропагандистской работы, знаниями в области технологии производства и методики воспитательной работы с людьми.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

школы наставников на предприятиях и в других организациях Кировского района г. Москвы

№ п/п	Наименование темы	Кол-во занятий
	1-й год обучения	
1	Актуальные проблемы внутренней и внешней политики КПСС	4
2	Основы педагогики для наставников рабочей молодёжи: а) воспитание: его сущность, объективные закономерности воспитательного процесса; б) основные принципы методики воспитательного процесса; в) основные методы воспитательного процесса	6
3	Воспитание коммунистического отношения к труду	2
4	Трудовой коллектив: его сущность и воспитательная роль. Наставник и трудовой коллектив	2
5	Некоторые вопросы методики производственного обучения молодых рабочих	2
	Всего	16

Итоговое занятие (конференция): «Педагогическое мастерство наставника и пути его совершенствования»

№ п/п	Наименование темы	Кол-во занятий
	2-й год обучения	
1	Актуальные проблемы внутренней и внешней политики КПСС	4
2	Коммунистическое мировоззрение: содержание, пути и средства его формирования. Система и методика идейно-политического воспитания рабочей молодёжи	2
3	Основные формы и методы нравственного воспитания рабочей молодёжи	1
4	Воспитание юношей и девушек в духе советского патриотизма и социалистического интернационализма	1
5	Воспитание у молодых рабочих чувства высокого долга, формирование высокой социалистической дисциплины труда	2
6	Социалистическое соревнование: его сущность, принципы. Методика работы наставника по организации социалистического соревнования среди молодых рабочих	1
7	Основные вопросы трудового законодательства и правового воспитания молодёжи	1
8	Роль наставника в объединении усилий трудового коллектива, общественных организаций, семьи по воспитанию молодых тружеников по месту жительства	1
9	Психологические особенности подросткового и юношеского возраста, учёт их в воспитательной работе наставника	2
10	Некоторые вопросы социологии, использование данных социологических исследований в воспитательной работе наставника	1
	Всего	16

Итоговое занятие (конференция): «Воспитание достойной смены рабочего класса — высокий гражданский долг и почётная обязанность наставника молодёжи».

СОДЕРЖАНИЕ

Об этой книге и её авторе	8
Вместо введения	8
Слагаемые педагогического мастерства	12
Цели педагогической деятельности наставника	26
Воспитание и воспитательный процесс	33
Принципы методики воспитательного процесса	43
Основные методы воспитательного процесса	52
Овладевать педагогическим мастерством наставника	86
Приложения	92

Георгий Васильевич Гасилов

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ МАСТЕРСТВО НАСТАВНИКА

Зав. редакцией М. И. Корнилова

Редактор О. А. Владимирская

Художественный редактор С. Г. Михайлов

Технический редактор Л. Н. Лялина

Корректор Е. Л. Тартаковская

ИВ № 1735

Сдано в набор 04.10.84. Подп. в печать 29.12.84, А 05062. Формат 70×108^{1/32}. Бумага книжно-журнальная. Гарнитура обыкновенная. Печать высокая. Усл. печ. л. 4,20. Усл. кр.-отт. 4,46. Уч.-изд. л. 4,58. Тираж 70000 экз. Заказ 1319. Цена 15 к. Ордена Трудового Красного Знамени издательство ВЦСПС Профиздат. 101000. Москва, ул. Кирова, 13. 1-я типография Профиздата. 109044, Москва, Крутицкий вал, 18.