

ПЕДАГОГИКА

(специальность: 13.00.08)

УДК 37

С.И. Атмачев

Краснодарский университет

Министерства внутренних дел Российской Федерации

Ставропольский филиал г. Ставрополь, Россия

colonel-asi@yandex.ru

М.Г. Егорушина

Ставропольский государственный педагогический институт

г. Ставрополь, Россия

rogozova.m@yandex.ru

Н.Б. Хусаинова

Ставропольский государственный педагогический институт

г. Ставрополь, Россия

nurgul0107@yandex.ru

ПРАВСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

[Sergey I. Atmachev, Maria G. Egorushina, Nurgul B. Khusainova

Moral relations in the pedagogical community: methodological aspect of research]

The article justifies that relations in the pedagogical collective are a matter of responsible dependence of the members of the collective, united and connected by common responsibility in the work, common participation in the activities of the collective. These relations are governed not only by norms established by society and the State, but also by those traditions and customs that exist, in one form or another, in the pedagogical collective itself. According to the authors, they are sent both through a formal organization (the administration of the educational institution and public organizations) and through informal organizational ties (groups of teachers on interests) and are supported by the high consciousness of its members and collective public opinion.

Key words: education, upbringing, personality, consciousness, pedagogical ethics, moral norms.

Нравственные нормы, регулирующие отношения в педагогическом коллективе, можно разделить на четыре основные группы:

- нормы, способствующие внедрению высоких нравственных начал в отношении преподавателей к обучающимся и их родителям. Педагогический коллектив не может не регулировать эти отношения, потому что от единства усилий семьи и образовательного учреждения, от уважения обучающихся преподавателем зависит успех воспитания;
- нормы, обеспечивающие всестороннее и гармоничное развитие преподавателей – членов коллектива. Они играют роль не столько оградительных, сколько побудительных механизмов, обязывающих преподавателя систематически заниматься самообразованием, изучать и внедрять передовой опыт, заботиться о своем авторитете и авторитете коллег, развивать свою общественно-политическую активность [6, с. 33-36];
- третья группа норм направлена на регулирование поведения преподавателей, соблюдение ими правил этикета и культуры поведения;
- нормы, регулирующие отношение преподавателя к педагогической профессии, к своему труду, а через него и к обществу в целом.

Все эти нормы вытекают из единых требований, адресованных обществом преподавателю. Они профессионально обусловлены и направлены на решение задач формирования гармонически развитой личности, сочетающей в себе духовное богатство, нравственную чистоту и физическое совершенство.

Нормы, рождающиеся в педагогическом коллективе, становясь традиционными, не только регулируют взаимоотношения членов данного коллектива, но и способствуют возникновению и развитию новых норм, становящихся достоянием вначале других коллективов, а затем и всей профессиональной общности. Создание творческой атмосферы в коллективе становится нормой жизни образовательного учреждения. Содержание этой нормы можно определить как обязательное поддержание, усвоение и распространение всех педагогических исследований, в том числе и в области нравственного воспитания. Это можно называть моральной нормой, проявляющейся «в определенной, фиксирующей этот мир структуре ... в сознании» [2, с. 156-159].

Появившаяся в первичном коллективе норма способствует возникновению и развитию новых отношений между членами профессиональной общности, развитию коллективного поиска творческих форм организации трудовой деятельности. Атмосфера коллективного поиска существенно регулирует нравственные отношения в педагогическом коллективе.

Ценность регулятивных норм, возникающих в педагогическом коллективе, в том что они способствуют формированию межличностных отношений [7, с. 73-78], высокой сознательности между участниками педагогического процесса, придают «... образовательной концепции смысл, цель, формы, выполняют интегративную функцию» [3, с. 80-85].

Специфика педагогического труда предполагает объединение преподавателей в коллектив потому что у них общий предмет деятельности – личность обучающегося, общие технические средства обучения, принадлежащие образовательному учреждению и, главное, единая цель и общие задачи, стоящие перед образованием [5, с. 20].

Образовательное учреждение призвано осуществлять всестороннее развитие личности. Этот процесс предполагает высокое чувство ответственности всех преподавателей за воспитание каждого обучающегося, проявляющееся в единстве их действий и требований. Поэтому педагогическая этика предъявляет совершенно конкретные требования к системе взаимоотношений преподавателей в учебно-воспитательном процессе. Важнейшие из них сформулированы А.С. Макаренко. Он считал, что единство ответственности всех преподавателей образовательного учреждения за воспитание каждого обучающегося предполагает прежде всего единство их требований. Воспитание может быть делом только коллектива воспитателей, не имеющих права ни на какую отдельную от коллектива методику воспитательной работы. Там где у педагогического коллектива нет единого плана работы, единого подхода к обучающемуся, там, по существу, нет коллектива, а следовательно, там не может быть никого воспитательного процесса.

Единство требований всех преподавателей к обучающимся может быть обеспечено при условии согласия всех преподавателей с характером, содержанием и формой этих требований. Содержание педагогических требований является отражением тех целей и задач, которые стоят перед образовательным учреждением. Что касается их форм и характера выражения, то в каждом конкретном случае они несут на себе печать личности того педагога, который их предъявляет.

Педагогическому коллективу безразлично, какими методами пользуется преподаватель для создания дисциплины, для организации коллектива. Он предъявляет к нему определенные требования, корректируя и направляя его поступки путем создания общественного мнения об их моральной ценности. Дисциплина зависит не только от занимательности занятия и строгости пре-

подавателя, но также и от активности общения обучающихся на занятии. «Обучающиеся могут иметь различный коэффициент взаимности в разных областях межличностного общения» [9, с. 3391-3394].

Педагогический коллектив корректирует и направляет деятельность преподавателя, предъявляя к нему определенные требования в виде оценок, мнений о ее результативности. Сознательное подчинение воле большинства, свободное принятие его требований возможно в таком коллективе, где разумно совмещены свобода деятельности с дисциплиной, творческая активность с подчинением. Только в творческой атмосфере взаимопонимания преподаватель чувствует себя уверенным и активно решает стоящие перед ним задачи.

Взаимопомощь и взаимодоверие в педагогическом коллективе являются одним из определяющих условий профессионального роста и нормального развития нравственных отношений. И выражаются они совершенно конкретно, в постоянном обмене информацией о прочитанном в педагогической, методической и другой специальной литературе, в обмене опытом. В педагогическом коллективе нужно создать такую атмосферу, чтобы преподаватели чувствовали потребность во взаимном обогащении.

Важнейшим показателем нравственно-психологического климата в коллективе является групповое или коллективное настроение, представляющее собой эмоциональное состояние всех или большинства членов коллектива и определяющее их деятельность. Коллективное настроение не является механической суммой индивидуальных настроений. Оно обладает способностью многократно увеличивать энергию людей, входящих в коллектив.

Характерной особенностью группового настроения преподавателей является его способность быстро передаваться обучающимся. В основе этого закон подражания и сила влияния на индивидов той духовной атмосферы, которая преобладает в данном педагогическом коллективе.

Настроение в группе в большей мере, чем индивидуальное, подвержено нравственной оценке, так как оно профессионально обусловлено. Получает высокое нравственное одобрение и поощряется то настроение, которое способствует развитию творческой инициативы коллектива. Такое настроение отражает социально-экономические условия жизни и нравственно-психологический климат, созданный в обществе. Поэтому оно не только вступает в противоречие с моральным предписанием, но активизирует выполнение пе-

дагогическим коллективом своих социальных задач, выдвинутых перед ним обществом, имеют мировоззренческое значение в системе общественных отношений [4, с. 1566-1569], что «способствует процессам коренного изменения ... культурно-цивилизационной картины мира» [8, с. 5-7].

Возникновение подавленного коллективного настроения символизирует собой наличие противоречий, которые могут перерасти в конфликты, если их не разрешить своевременно. Возникающие в педагогическом коллективе противоречия – явление совершенно закономерное, потому что воспитание не может быть бесконфликтным, а следовательно, и творческая работа педагогического коллектива не мыслится без столкновения мнений отдельных преподавателей. Однако конфликты бывают разными. Один из них разрешается без изменения доброжелательных отношений между преподавателями, при этом общественное мнение оказывается на стороне той из конфликтующих сторон, которая защищает общие интересы. Другие протекают болезненно, хотя и разрешаются в позитивном плане. Но бывают и такие конфликты, которые способны заразить недоброжелательностью весь педагогический коллектив. Такие конфликты могут протекать скрыто, вспыхивая при малейшем поводе. Иногда они и затухают быстро, но все равно отрицательно влияют на взаимоотношения в коллективе.

Важнейшими причинами конфликтов, возникающих в педагогических коллективах: противоречия, между задачами, стоящими перед педагогическим коллективом, и возможностями их реализации; противоречия между членами коллектива по поводу оценок деятельности отдельных обучающихся, неправильная реакция на критику; противоречия между коллективом и службой его управления (администрацией, руководителями общественных организаций); противоречия, возникающие между образовательным учреждением и семьей.

Если причина противоречия в нарушении равновесия между задачами коллектива и возможностями их реализации, то она может быть ликвидирована лишь приведением в соответствие, использование наличных средств и возможностей организации учебно-воспитательной работы и стоящих перед коллективом проблем.

Если же причина конфликта лежит в противоречии мотивов, которыми руководствуются люди и в результате приходят к противоречивым результатам, эти причины можно устранить либо переориентацией тех членов коллектива, чьи мотивы нравственно не оправданы, либо освобождением коллектива от таких преподавателей.

Специфика работы преподавателя создает условия, которые могут привести к противоречиям между личностью и педагогическим коллективом. Это связано с тем, что обучение идет преимущественно в плане индивидуального общения преподавателя с обучающимся. Создается подчас иллюзия, что успех дела зависит только от обучающего, а не от усилий коллектива. Подобное заблуждение преподавателя может привести к тому, что у него начнет вырабатываться привычка работать вне коллектива. Сущность работы педагогического коллектива – в организации характера педагога, воспитании его поведения. Главное внимание всего педагогического коллектива, считал он, должно быть направлено на поведение преподавателя, ибо никто не мешает так работе образовательного учреждения как преподаватель, который сам не воспитан.

Невоспитанность преподавателя может проявляться в различных формах и быть одной из причин конфликтов между преподавательским коллективом и обучающимися. Происходит этот конфликт тогда, когда педагогический коллектив следует норме педагогической этики и встает на защиту преподавателя, который несправедливо относится к обучающимся. Если бестактность преподавателя или конфликт, возникший у него с обучающимися, легко обнаружить и возможно корректировать это, то профессиональный эгоизм – явление сложное, нефиксируемое. Конфликты, возникающие на этой основе, очень затяжные и глубокие.

Сущность профессионального эгоизма в том, что узкопрофессиональные интересы тот или иной преподаватель ставит превыше всего, даже не считаясь с групповыми, коллективными профессиональными интересами. Одной из разновидностей профессионального эгоизма является борьба за авторитет. Но эта борьба порой превращается в борьбу за приоритет. И происходит это во всех коллективах, где об авторитете преподавателя не принято заботиться. Поэтому преподаватели, не отличающиеся эрудицией и педагогическим мастерством, недоброжелательно относятся к тем, кого любят обучающиеся. В результате возникают различия в шкале ценностей в преподавательском коллективах и обучающихся: преподаватель уважаемый обучающимися находится в коллективе в психологической изоляции.

Страдают профессиональным эгоизмом преподаватели с завышенной самооценкой своих возможностей, с низким уровнем самокритичности. У них возникает искаженное представление о своем положении в коллективе, они нередко свою придирчивость и черствость считают требовательностью и строгостью.

Пути борьбы с профессиональным эгоизмом лежат в создании обстановки взаимной и коллективной ответственности, проявляющейся в коллективных поисках методов и форм повышения дисциплинированности обучающихся в борьбе за прочные глубокие знания, в объединении усилий коллектива за поднятие педагогической культуры и мастерства преподавателя.

Профессиональный эгоизм – катализатор нарушения и разрушения нравственных отношений в педагогическом коллективе. Развивается он на почве слабости коллективистских педагогических связей, отсутствия единых требований и коллективной инициативности. Но он имеет и формы индивидуального развития, зависит от индивидуальных качеств педагога.

Избавление преподавателя от профессионального эгоизма зависит от того, какую официальную роль определит ему педагогический коллектив и насколько в коллективе развита доброжелательная и нелицеприятная критика недостатков.

Отсутствие деловой критики и самокритики лишает коллектив возможностей роста. Только обстановка взаимопомощи в коллективе способствует росту педагогического мастерства преподавателей. Такая обстановка предполагает наличие деловой принципиальной критики и самокритики, которая является характерной чертой педагогического коллектива. Он подчеркивал, что там где педагогический коллектив не усвоил искусства критики и самокритики, где нет полного единства между педагогами, где нет взаимопомощи, большой требовательности друг к другу, где нет умения приказывать и подчиняться, там нет и не может быть педагогического коллектива. Искусство правильно и корректно делать замечания, адекватно воспринимать критику в свой адрес – признак высоконравственного, воспитанного педагога, понимающего свой профессиональный долг.

В процессе изучения нравственного облика преподавателя методами прикладной социологии обнаружено, что наименьшей самокритичностью отличаются посредственные в профессиональном отношении преподаватели. Мастера своего дела – это, как правило, люди, испытывающие неудовлетворенность уровнем своих знаний, стремящиеся к систематическому самообразованию, постоянному получению научной информации [1, с. 30-34]. Самокритичность и потребность в расширении своего профессионального кругозора должна вырабатываться у преподавателя в процессе своего профессионального обучения.

Коллективные формы общения преподавателей в образовательных учреждениях разнообразны. Кроме деловых контактов важное значение имеют и

личные творческие связи, возникающие на основе коллективного творческого поиска. Такое содружество часто наблюдается у педагогов – специалистов какого-либо одного профиля. Особенно плодотворны контакты преподавателей родственных дисциплин, а также между молодыми и опытными преподавателями. Взаимообогащение в педагогических коллективах происходит в такой распространенной форме как и взаимопосещение занятий и воспитательных мероприятий. Но, к сожалению, нередко этот акт содружества неправильно используется администрацией, когда по результатам взаимопосещения занятий устраиваются коллективные, необоснованные критические высказывания на педагогических совещаниях. Здесь, очевидно, целесообразно отмечать лишь те педагогические находки, которые могут стать достоянием всего коллектива.

Это однако не значит, что о замеченных недостатках преподаватель не должен говорить своему коллеге. Но вряд ли стоит в обязательном порядке информировать об этих недостатках весь педагогический коллектив. Очевидно, и в отношении оценки работы преподавателя следует соблюдать этические основы педагогического контроля: беречь чувство собственного достоинства преподавателя и его авторитет.

Но как бы ни были талантливы, добры и справедливы отдельные педагоги, образовательное учреждение, сильно прежде всего своим сплоченным преподавательским коллективом. Только общий его высокий моральный уровень гарантирует подлинный успех дела. Педагогический коллектив – это школа педагогического мастерства для преподавателей, школа нравственного воспитания.

Как и в любом трудовом коллективе, в педагогическом взаимоотношения должны строиться на основе и коллегиальности и единоначалия. И тот и другой принцип предполагает соблюдение дисциплины. Чувство ответственности за общее дело и особый характер нравственных отношений в обществе способствует появлению особого вида дисциплины, которую можно назвать самодисциплиной. Развитие самодисциплины, самоконтроля немыслимо без наличия высоких моральных качеств и предполагает исполнение общественных обязанностей без особых аппаратов принуждения.

Для преподавателей как собой профессиональной группы самодисциплина вытекает из специфики педагогического труда, который немыслим без принципиальной требовательности к самому себе и к тем, с кем преподаватель вступает в контакт. Эта требовательность в педагогическом коллективе должна быть взаимной.

Члены педагогического коллектива должны стремиться не просто к выполнению моральных норм и предписаний, а к тому, чтобы у каждого преподавателя они становились внутренними убеждениями, превращались в привычку.

Л И Т Е Р А Т У Р А

1. *Арутюнян В.В., Лукьянов Г.И., Тронина Л.А.* Социально-философские аспекты научной информации в обществе // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2019. № 3(106).
2. *Бакланов И С., Бакланова О.А., Ерохин А.М.* Эпистемологические и лингвистические исследования в аналитической философии науки: семантика конструкторов // Вестник СевКавГТИ. 2015. Т. 1. №2(21).
3. *Болховской А.Л., Говердовская Е.В., Ивченко А.В.* Образование в глобализирующемся мире: философский взгляд // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2013. № 5.
4. *Гончаров В.Н., Попова Н.А.* Духовно-нравственные ценности в системе общественных отношений // Фундаментальные исследования. 2015. № 2-7.
5. *Жолобова И.К., Шаповал Г.Н.* Актуальные проблемы социальной и профессиональной ответственности ученого // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2016. № 1 (86).
6. *Кулешин М.Г.* Социально-политическое самообразование студентов вузов: педагогический аспект организации // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2018. № 3.
7. *Лобейко Ю.А.* Социально-психологические проблемы общения в контексте межличностных общественных отношений // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2015. № 4.
8. *Несмеянов Е. Е., Колосова О.Ю.* Информационная культура в контексте глобальных процессов // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2014. № 3.
9. *Редько Л.Л., Леонова Н.А.* Антропологическая парадигма профессиональной подготовки педагогов в системе вузовского образования: методологический аспект // Фундаментальные исследования. 2015. № 2-15.

R E F E R E N C E S

1. *Arutyunyan V.V., Lukyanov G.I., Tronina L.A.* Socio-philosophical aspects of scientific information in society // Humanities and socio-economic sciences. 2019.No 3 (106).
2. *Baklanov I. S., Baklanova O.A., Erokhin A.M.* Epistemological and linguistic research in the analytical philosophy of science: semantics of constructs // Bulletin of North Caucasus state technical university. 2015. Vol. 1. No. 2 (21).
3. *Bolkhovskoy A.L., Goverdovskaya E.V., Ivchenko A.V.* Education in a globalizing world: a philosophical view // Economic and humanitarian studies of regions. 2013. No. 5.
4. *Goncharov V.N., Popova N.A.* Spiritual and moral values in the system of public relations // Fundamental Research. 2015. No. 2-7.
5. *Zholobova I.K., Shapoval G.N.* Actual problems of the scientist's social and professional responsibility // Humanities and socio-economic sciences. 2016. No. 1 (86).
6. *Kuleshin M.G.* Socio-political self-education of university students: the pedagogical aspect of organization // Economic and humanitarian studies of regions. 2018. No. 3.
7. *Lobeiko Yu.A.* Socio-psychological problems of communication in the context of interpersonal social relations // Economic and humanitarian studies of the regions. 2015. No. 4.
8. *Nesmeyanov E.E., Kolosova O.Yu.* Information culture in the context of global processes // Humanities and socio-economic sciences. 2014. No. 3.
9. *Redko L.L., Leonova N.A.* Anthropological paradigm of professional training of teachers in the system of higher education: methodological aspect // Fundamental research. 2015. No. 2-15.

16 марта 2020 г.
