

УДК 35.1

П. В. ВОРОНА

## **ВИКОРИСТАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАПРАЦЮВАНЬ А. С. МАКАРЕНКА В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ**

*Досліджено питання використання досвіду видатного педагога А. С. Макаренка в галузі державного управління та підготовки фахівців, а також для активізації участі місцевих громад у вирішенні конкретних проблем, організації роботи молоді у самоврядуванні, вирішення проблем трудової дисципліни та режиму роботи підприємств.*

*The question of using experience of famous professor A.S. Makarenko in the sphere of public administration and preparing of specialist for activation of the work in taking part in communities in solving of direct problems for organize the work of youth in local government, problems in solving labour discipline and regime of enter-prise work is researching.*

Настав час нині говорити про педагогіку як науку, що сприяє процесу управління, реалізації кадрової управлінської політики, формуванню в управлінських колективах здорового морального клімату, націленого на вирішення конкретних поставлених завдань. Крім цього, важко переоцінити роль педагогічних знань у формуванні світогляду та фахових навичок молодих державних службовців. Це надає підстави виокремити новий напрям науки “Державне управління” – управлінську педагогіку, або педагогічний менеджмент. І, до речі, практика показує, що керівники, які мають педагогічний досвід, досить успішно працюють у галузі як державного управління, так і місцевого самоврядування. На нашу думку, давно варто запровадити відповідний курс лекцій при підготовці чи перепідготовці відповідних фахівців. Величезний пласт досвіду праці з колективом, що необхідно кожному керівникові, можна отримати з педагогічної спадщини А. С. Макаренка.

Особливістю його наукових праць є те, що в основі їх лежить величезний життєвий і фаховий досвід. Працюючи з дітьми різного віку і соціального зрізу суспільства, він впливав також на формування особистості вже дорослих колег – учителів, вони під його впливом теж перевиховувались, і тому варто говорити про реальність використання педагогічного досвіду А. С. Макаренка у сфері педагогічного впливу на трудові колективи, у тому числі й ті, що займаються державними справами чи місцевим самоврядуванням.

Мета цієї статті виокремити деякі рекомендації відомого педагога щодо організації роботи з колективами, які, зокрема, займаються управлінською діяльністю. На жаль, цей аспект використання досвіду знаного педагога мало досліджено в Україні, хоча в інших країнах світу, особливо в Китаї, Японії, це стало реальною практикою в багатьох колективах, як трудових, так і управлінських.

У книзі А. С. Макаренка “Методика організації виховного процесу” приділено увагу багатьом аспектам, що є актуальними для управлінської діяльності. Наприклад, візьмімо організацію та проведення виробничих зібрань:

– зібрання повинні бути завжди суворо діловими, не забирати в їхніх учасників зайвого часу;

– для проведення зібрань на початку їх встановлюють чіткий регламент; він привчає говорити по-діловому, стисло, у відведений час;

– не слід допускати обмеження списку тих, що виступають, щоб почути думку кожного;

– на зборах повинна панувати сувора дисципліна, без викриків з місця, ходіння по залу, – у такому разі головуючий впливає на аудиторію.

Макаренко вважав, що підірвати стягненням справжній авторитет неможливо, практично в будь-якій ситуації можна його лише підняти. “Нічого немає ганебного, якщо директор (керівник – П.В.) оголосить догану вчителю. Нехай учитель (підлеглий – П.В.) вважає, що він не зовсім винний, але раз директор оголосив догану, то повинен цією доганою скористатися для підняття свого авторитету. Він повинен сказати і своїм підлеглим:

– Так, я помилився. Я покараний, тому що я відповідаю за свою роботу. Я вимагаю цього і від вас” [1].

Виховувати людину, говорив Макаренко, – це означає формувати в неї перспективні шляхи, на яких вона зможе будувати свою завтрашню радість – справжній стимул у житті людини. Виховання перспективних шляхів у житті, особливо молоді, не повинно йти само по собі, від нагоди до нагоди. У Макаренка постійно діяла послідовна “система перспективних ліній”, яку він назвав “теорією завтрашньої радості”, тому в ній поєднувалися різноманітні перспективи. Це одна з найцінніших педагогічних знахідок Макаренка. Ця педагогічна теорія дозволяє активно співпрацювати з молодими державними службовцями, допомагати їм планувати кар’єрне зростання, активно сприяючи самоосвіті та навчанню в поєднанні з ініціативою, що надає можливість навчатися організовувати життя й діяльність колективу та особистості в ньому так, щоб буденності й сірості в роботі не було. Перспективні лінії повинні приваблювати увагу молоді “загальним виглядом задоволення, але це задоволення ще не існує, а є перспектива дійти до нього” [1]. Із рухом до нього виникають нові завтрашні плани, тим привабливіші, чим більше зусиль вкладено в подолання різних перешкод на шляху до них. Перспектива – мета, яка ставиться перед колективом і якої потрібно досягти в роботі. Таким чином, макаренківська “система перспективних ліній” покликана не тільки викликати прагнення людини до все цінніших трудових перспектив, але й пробуджувати мрію про високі моральні вершини.

Важливе місце у працях А. С. Макаренка посідає питання трудової дисципліни. Як вважає видатний педагог, це не засіб і не метод виховання, а результат виховної роботи в добре організованому колективі. Логіка дисципліни:

– вона повинна вимагатися від колективу в першу чергу;

– інтереси колективні (суспільні) стоять вище за особистісні;

– чітко регламентований режим – метод виховання в кожному колективі;  
– властивості режиму – він повинен бути точним за часом і відповідати меті діяльності;

– покарання за порушення режиму роботи чи дисципліни не повинно приносити людині моральні чи фізичні страждання, але давати розуміння того, що за свої дії вона (людина) отримала осуд колективу, колектив засуджує її дії в цьому разі, а дії керівника повинні знаходити підтримку в колективі.

Важливими для сьогодення є рекомендації з приводу діяльності органів самоврядування, хоча вони були рекомендовані для роботи з дитячими колективами. Головне – регулярність. Кожен орган самоврядування, якщо довго не збирається, втрачає авторитет. Для того щоб органи самоврядування мали значення потрібних інститутів котрі діють регулярно, необхідно таке:

– ніхто не повинен підміняти органи самоврядування та втручатися в їхню роботу;

– рішення органу самоврядування повинно обов'язково виконуватися і при цьому без затримок і тяганини;

– якщо адміністрація вважає рішення органів самоврядування таким, яке неможливо виконати, вона в такому разі апелює до зборів, а не просто відмінняє або не виконує рішення;

– основним методом роботи адміністрації повинен бути вплив у самих органах самоврядування; та людина, котра не має впливу (авторитету) в самоврядуванні, постійно викликає конфлікти, не повинна працювати у відповідному закладі;

– робота в органах самоврядування не повинна забирати забагато часу, відривати від основної роботи;

– не треба завантажувати працівників дріб'язковими справами, котрі можуть бути вирішені в порядку чергової адміністративної роботи;

– облік роботи всіх органів самоврядування повинен бути точним і обов'язковим, усі рішення обліковуються, облік ведеться в одному місці, відповідальною особою.

Важливою формою самоврядування, що значно розвантажує роботу окремих органів, Антон Семенович вважав роботу окремих уповноважених, персонально відповідальних за свою роботу. Чи це не є прототипом діяльності депутатів місцевих рад або представників партійних фракцій? Кожний уповноважений повинен працювати від імені певного органу самоврядування чи загальних зборів. До цього інституту потрібно ставитися досить уважно, ніколи не забуваючи про нього. Актив, тільки-но його визначено, необхідно збирати частіше, говорити з ним про справи та перспективи (громади, закладу чи організації), знаходити вирішення конкретних питань, відбирати з активу здібних людей на керівну роботу.

Дисципліна є результатом виховного процесу, результатом, перш за все, зусиль самого колективу, проявленим у всіх галузях життя: виробничій, побутовій, культурній. За Макаренком, елементи логіки дисципліни такі:

- а) дисципліна необхідна колективу для якісного і швидкого досягнення мети;
- б) дисципліна необхідна, для того щоб кожна окрема людина розвивалася, виховувала в собі вміння долати перешкоди;

в) у кожному колективі дисципліна повинна бути поставлена вище інтересів окремих членів колективу;

г) дисципліна є свобода, вона ставить особистість у більш захищене, вільне становище і створює повну впевненість у своєму праві, шляхах і можливостях для кожної окремої особистості;

д) дисципліна проявляється не тоді, коли людина щось робить для себе приємне, а тоді, коли робить щось значно важче, що потребує значних зусиль, і тому, що впевнена в необхідності й користі цієї справи для всього колективу (громади) чи держави.

Досить важливою обставиною є сам тон, в якому керівництво організує свої дисциплінарні дії з колективом. Він мусить бути серйозним, простим, точним, рішучим, але, водночас, довірливим до підлеглого, іноді з посмішкою, та завжди повинен супроводжуватися особливою увагою до людини.

На відміну від дисципліни, яка завжди є результатом усього виховного процесу, режим являє собою, перш за все, засіб, за допомогою якого в колективі організуються зовнішні рамки поведінки, надаючи можливість кожному заповнити їх внутрішнім змістом.

Ознаки правильного режиму такі:

а) визначеність мети, наявність чіткої логіки, підпорядкованої цій меті, а звідси – зрозумілість для колективу;

б) точність; розпорядок дня повинен не мати або мати мінімум винятків;

в) загальність, тобто обов'язковість для всіх; актив чи члени органів самоврядування підкоряються режиму в першу чергу.

У своїй роботі з організації плідної праці колективу, націленої на виконання поставлених завдань, для постановки справжньої перспективи для кожного члена колективу освічений і досвідчений керівник уміло користується системою як заохочень, так і стягнень чи покарань та засобів впливу. У педагогіці А. С. Макаренка цій методології відведено чільне місце, особливо у праці “Методика організації виховного процесу”. Керівник, який засвоїв основи виховної роботи з підлеглими, у змозі за допомогою системи покарань і заохочень зробити дуже багато, але, невміло, механічно використовуючи цю систему виховного впливу, можна завдати багато шкоди всій роботі. Макаренко говорить, що “неможливо надати загальних рецептів покарання. Кожний проступок є завжди індивідуальним. У деяких випадках найправильнішим є усне зауваження навіть за серйозну справу, а в інших – за незначне порушення потрібно накласти суворе стягнення”.

Досить цікавий досвід, який можна й доцільно використовувати в роботі керівника органів виконавчої влади чи місцевого самоврядування, – це формування стилю поведінки в кабінеті керівника:

– стриманість, ввічливість, діловий тон, всякого роду фамільярність не допускається тією же мірою, як і зайва сухість, офіційність чи роздратованість;

– бажано, щоб уся робота керівника проходила максимально відкрито, щоб він сам подавав приклад виконання своїх службових обов'язків. Його кабінет повинен бути центром уваги для підлеглих, улюбленим місцем для активу, а не “камерою

покарань”. Якщо керівник відлучається, його обов’язково на місці хтось мусить замінити [1].

Отже, маючи унікальний досвід організації роботи в колективах А. С. Макаренка, ми сьогодні можемо констатувати, що, на відміну від інших країн світу, у науці державного управління України він майже не використовується. Тому потрібно обов’язково запровадити вивчення цього досвіду, запровадивши курс викладання лекцій чи модуля “педагогічно-психологічні аспекти державного управління”. При цьому слід звернути особливу увагу на досвід роботи вітчизняних і зарубіжних педагогів, відомих менеджерів, що допомагає організовувати колективи на ефективну роботу з досягнення поставленої мети, формування перспективних ліній кар’єрного зростання держслужбовців, особливо молодих, і, звичайно, ж формування режиму і дисципліни роботи в колективах.

Вважаємо, що вмотивоване різними ідеологемами забуття педагогічного досвіду Антона Макаренка завдає шкоди становленню державного управління.

Література:

1. *Макаренко А. С.* Педагогические сочинения : в 8 т. / А. С. Макаренко. – М. : Педагогика, 1983 – 1986.

*Надійшла до редколегії 16.04.2008 р.*





30. Руда Н. І. Проблеми правового статусу територіального колективу як первинного суб'єкта місцевого самоврядування / Н. І. Руда // Проблеми управління сучасним містом : тези доп. та виступів на міжнар. наук.-практ. конф. (28-29 верес. 1995 р., Київ). – К., 1995. – С. 136 – 138.

31. Ткачук А. Влада і самоврядування в Україні / А. Ткачук // Місцеве та регіон. самоврядування України. – 1995. – № 1-2. – С. 97 – 112.

32. Ткачук А. Населення чи громада? або Як впливати на місцеву владу. – К. : Ін-т громад. сусп-ва, 2001. – 80 с.

*Надійшла до редколегії 07.05.2008 р.*