

УДК 159.923.2
ББК Ю935.2

Лариса Александровна Крапивина,
кандидат педагогических наук, доцент,
Тюменский государственный университет
(Тюмень, Россия), e-mail: krapivina_larisa@mail.ru

Валерий Леонидович Ситников,
доктор психологических наук, профессор,
Петербургский государственный университет путей сообщения
(Санкт-Петербург), e-mail: sitnikof@mail.ru

Эмерджентный эффект невидимых активов командообразования на принципах творческого содружества поколений

В статье рассматривается проблема использования в современных условиях принципов, форм и методов организации разновозрастных отрядов. На основе сопоставительного анализа противоречивых подходов к командообразованию доказывается целесообразность использования отечественного опыта формирования разновозрастного коллектива на гуманистических принципах общей заботы, наиболее качественно теоретически и эмпирически разработанных и проверенных многолетним опытом научно-педагогической деятельности А. С. Макаренко, И. П. Иванова, В. П. Крапивина и их последователей. Рассмотрены некоторые малоизвестные факты истории становления их подходов к формированию и развитию коллектива. Выделены основные психолого-педагогические принципы командообразования, применимые не только в педагогической, но и во многих других видах современной созидательной деятельности

Ключевые слова: командообразование, разновозрастные отряды, развитие личности в коллективе, «труд-забота», коллективная творческая деятельность, гуманистическая психология.

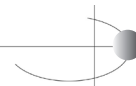
Larisa Aleksandrovna Krapivina,
Candidate of Pedagogical, Associate Professor,
Tumen State University
(Tumen, Russia), krapivina_larisa@mail.ru

Valery Leonidovich Sitnikov,
Doctor of Psychology, Professor,
Petersburg State Transport University
(St. Petersburg, Russia), e-mail: sitnikof@mail.ru

Emergency Effect of Invisible Assets of Teambuilding on the Principles of Creative Commonwealth of Generations

The article considers the problem of modern principle conditions, forms and effective group cooperation interaction methods. On the basis of the comparative analysis of inconsistent approaches to teambuilding, the expediency of usage of the domestic experience of formation on the humanistic principles of the general care is proved; it was theoretically and empirically developed and checked up by long-term experience of scientific and pedagogical activity by A. S. Makarenko, I. P. Ivanov, V. P. Krapivin and their followers. Some little known facts of history of their approaches to the formation and development of the collective are considered. The basic psycho-pedagogical principles of teambuilding, applicable not only in pedagogical, but also in many other kinds of modern creative activities are allocated.

Keywords: teambuilding, emergency, uneven-age groups, managing style, personality development in collective, "labor-care", collective creative activity, humanistic psychology.



Чем больше накапливается неразрешённых проблем, тем больше хочется какой-то панацеи, которая смогла бы без особого напряжения их устранить и обеспечить крутое ускорение развития человека, организации, общества. Сегодня одной из таких панацей для организаций любого уровня представляется создание команды. При этом, на очередном витке истории, решая возникающие проблемы, мы снова, забыв отечественный уникальный опыт, натываемся на старые грабли.

Попытавшись вначале 90-х окончательно избавиться от коммунистических догм, российское общество решило избавиться от ведущей роли коллектива в развитии человека, организаций и общества. Стали настойчиво проповедоваться идеи индивидуализма, как самого оптимального пути максимального развития. Рассматривая коллектив как средство подавления личности, двигателем прогресса стали считать соперничество. Но кардинальное изменение общественных отношений, отставание от развитых стран в экономике, науке, образовании, привели к осознанию того, что индивидуализм – это тупиковый путь развития отдельной личности, предприятия, организации и общества в целом.

Анализ процессов, происходящих в эффективно развивающихся странах и экономических секторах, показал, что наиболее успешно развиваются экономики, опирающиеся на принципы коллективизма и гуманизма по отношению к отдельной личности. Авторитарный стиль управления сегодня считается неэффективным и архаичным. Большинство современных специалистов в области управления считают наиболее перспективным командный стиль, при котором цели организации в полной мере согласуются с личными целями сотрудников.

Существуют различные суждения о путях и принципах формирования команды. Так, одни полагают, что команда может сформироваться в процессе совместной деятельности в условиях любого стиля управления. Другие считают, что всё зависит от личности руководителя или от сложившегося подбора кадров, или от ситуации, в которой находится организация, или от стечения всех благоприятных для этого обстоятельств. Практика управления и современные исследования убедительно доказывают, что процесс образования команды не самопроизвольный, а имеет свои закономерности. Команда – это специфическая разновидность группы, кардинально отличающаяся от любых других групповых разновидностей. Как правило, наи-

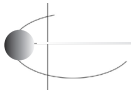
более эффективно работающие организации характеризуются слаженным взаимодействием представителей разных возрастов и поколений, что обеспечивает преемственность опыта успешного решения поставленных задач и возникающих при этом проблем.

Человеческое сообщество в принципе является разновозрастным. В нём есть младшие (эмоция, жажда жизни и познания мира), юные (энергия, инициатива, стремление к развитию), взрослые (сила, знания, умения, мудрые (зрелость, мастерство, разум, опыт). А все они вместе – люди, которые очень нужны друг другу. Не случайно подавляющее большинство наиболее успешных команд являются разновозрастными. Разновозрастное объединение (как система) зарождается естественным образом в процессе межвозрастного взаимодействия с целью передачи опыта и обеспечения поступательного развития социума.

В наше время появилось достаточно много различных пособий по командообразованию. Предлагаются различные семинары, тренинги, «тим-билдинги», «верёвочные курсы». Подавляющее большинство из них, даже предлагающие авторские разработки, базируются на западных, прежде всего, американских технологиях и методиках, и практически никто не обращается к богатейшему отечественному опыту.

К сожалению, большинство современных экономистов и психологов, занимающихся проблемами управления, практически не знают собственного уникального опыта эффективнейшего командообразования. И это неудивительно, так как этот, действительно неоценимый опыт, был реализован в области педагогики. Россия, конечно, не родина слонов, но первый опыт, опирающийся на точное понимание социально-психологических закономерностей и механизмов формирования команды, был реализован и при этом достаточно полно и методически точно описан Антоном Семеновичем Макаренко (1888–1939), а затем академиком Игорем Петровичем Ивановым (1923–1992), творчески (теоретически и практически) переработан и адаптирован к обычным условиям непетенциарной системы школьного и внешкольного воспитания.

А. С. Макаренко и И. П. Иванову удалось определить ключевой принцип формирования настоящей команды и разработать технологию его реализации в процессе совместной деятельности. Этим ключевым принципом является организация деятельности группы, направленной на общую заботу об окружающем мире, окружающих людях и о самих членах



группы. А. С. Макаренко вывел «формулу»: важнейшим условием развития личности является не «труд-работа», а «труд-забота». И. П. Иванов разработал уникальную систему развития личности в процессе коллективной творческой созидательной деятельности, целью которой является общая забота об окружающей жизни. Это реально действующая, не просто педагогическая, а практически психотерапевтическая система развития и гармонизации личности, то есть система гармонизации отношений конкретного человека с другими людьми, с обществом и с самим собой. Система, дающая реальные инструменты для создания команды и высшего уровня ее развития – коллектива.

Сегодня даже многие педагоги и психологи, неплохо знающие работы Макаренко, уверены в том, что он являлся продуктом и рупором коммунистической идеологии, но первые разновозрастные трудовые отряды учащихся, действующие на принципах коллективной организации деятельности, были созданы А. С. Макаренко еще в 1917 году, когда он работал директором Крюковской железнодорожной школы № 1 и перед ним остро встала проблема не столько обучения школьников, сколько избавления их от голода. Для реализации этой задачи он добился выделения участка земли неподалеку от школы. На полученном от земства большом участке были разбиты школьные огороды и заложен фруктовый сад. Именно тогда А. С. Макаренко впервые разработал и успешно реализовал систему организации разновозрастных отрядов, поскольку деятельность по самообслуживанию, а фактически по самовывживанию коллектива педагогов и детей в тяжелейшее время Первой мировой и Гражданской войн, потребовала совершенной иной, более сложной, чем классно-урочная, организационной структуры. Система разновозрастных отрядов, включенных в общую, совместную заботу о выживании, призванная обеспечить оптимальное использование возможностей детей разного возраста, дала поразительный эмерджентный эффект невидимых активов. Эта система привела к возникновению совершенно новых, неожиданных заранее взаимоотношений, проявлению у ребят разного возраста не виденных ранее личностных качеств. Работая в разновозрастных отрядах, решая общие задачи, старшие начинали помогать педагогам в организации и воспитании младших, заботиться о них, а младшие, равняясь на старших, дорожа их вниманием и дружбой, старались изо всех сил, максимально активизируя свой потенциал развития,

и в меру своих возможностей заботились о старших. Так зарождалась система воспитания, разработанная А. С. Макаренко, именно в такой совместной деятельности разновозрастных отрядов (РВО) оттачивалась методика «параллельного действия» педагогов и детей.

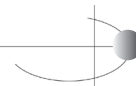
Именно разработанная А. С. Макаренко система организации управления стала первой в истории научно обоснованной и практически реализованной системой командообразования не только в педагогической деятельности, но прежде всего в сфере инновационного производства. А первыми методическими пособиями по психологии формирования разновозрастного коллектива и технологии реализации командно-демократического стиля производственного управления и взаимодействия можно по праву считать «Педагогическую поэму», «Флаги на башнях», «Марш тридцатого года» и множество статей А. С. Макаренко. Так развивался «эмерджентный эффект невидимых активов».

Несмотря на отсутствие точного определения и понимания в науке явления «невидимых активов», многие исследователи разновозрастных объединений неоднократно указывали, что такие группы особым образом сплачивают людей, позволяя им выполнять достаточно сложные социальные и воспитательные задачи.

В общем виде это явление можно охарактеризовать так: процесс реализации и результаты крупных социально значимых дел усиливают связи в отношениях между людьми, определяя последовательное наращивание потенциала «невидимых активов», суммарный показатель которого, в свою очередь, создает условия для появления новых, ещё более значимых дел.

Один из скаут-мастеров Г. В. Радецкий в своих воспоминаниях пишет: «Во время Первой мировой войны (1914 г.) скауты несли службу связи при различных учреждениях Общества Красного Креста, работали в качестве помощников санитаров в лазаретах... Особо отмечали санитарную команду, сформированную из скаутов старшего возраста, которым охотно помогали младшие ребята. Эта команда всегда бралась за особо трудную работу, например, помогала при разгрузке военных санитарных поездов ... стали нести дежурства, помогая персоналу госпиталя, ухаживая за ранеными» [10, с. 45].

Другой пример: «14–17 летние пацаны и девчонки разрабатывали программы переустройства окружающей жизни, искренне веря в возможность их реализации. Наш Сверд-



ловский «Алый Парус» с 1965 по 1970 год каждое лето выезжал на строительство самой крупной в Европе Рефтинской ГРЭС, где десятки девочек и мальчишек при участии нескольких взрослых ... валили лес под водохранилище, асфальтировали дорогу, помогали в строительстве гидроэлектростанции. А между летними «Рефтами» шла кипучая работа по «оживлению» школьного самоуправления, по организации трудовых, военно-патриотических и других творческих дел» [12, с. 4–5].

Связи и отношения между представителями разных поколений являются системообразующим фактором, определяющим величину, мощность и предел воспитательного потенциала разновозрастного объединения. Их характеризует эмоциональная насыщенность и социально-нравственная устойчивость. Им присуща альтруистическая и позитивная направленность. Понятия чести, достоинства, дружбы, солидарности предельно выражены в них через большую силу целенаправленного коллективного внушающего воздействия на подростка, которое выполняют специальные органы совместного управления.

В таком сообществе, ориентированном на выполнение социально значимых задач, достаточно быстро возникает особое внутреннее коллективно управляемое пространство, которое обеспечивает всех участников межвозрастных отношений необходимой им дополнительной информацией. Ребята достаточно быстро осознают отличие этих новых отношений от уже имеющихся в накопленном социальном опыте, и начинают создавать социально-нравственное устойчивое воспитывающее пространство, которое не зависит от взрослых и не нуждается в постоянном контроле со стороны взрослых наставников. Дети разного возраста начинают испытывать по отношению друг к другу симпатию и родственные чувства, несмотря на разницу в уровне интеллектуального, социального и физического развития. РВО создает условия для испытания своих сил в разрешении проблемных «взрослых ситуаций».

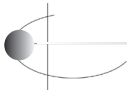
Важнейшими принципами и средствами организации системы управления разновозрастным объединением являются: включение в общую заботу об окружающих; структурирование коллектива на разновозрастные микрогруппы, объединённые общими задачами по организации совместной деятельности; отношения творческого содружества разных поколений коллектива; чередование творческих поручений внутри групп; ротация выборных руководителей; институт временных

«советов дела» при высшей власти «общего сбора»; коллективное планирование, коллективное исполнение и подведение итогов любой деятельности с обязательной позитивной оценкой каждого, внесшего реальный вклад в достижение желаемого результата; сохранение многообразных традиций и ритуалов коллектива; бодрый, «мажорный» тон даже в самых сложных ситуациях; требовательное и бережное отношение к каждому члену коллектива, сформулированное А. С. Макаренко в формуле: «Как можно больше уважения к человеку и как можно больше требовательности к нему»; собственная символика; многодневные «сборы», летние палаточные лагеря, коммунарский дух и многое другое.

Многочисленные свидетельства очевидцев подтверждают, что во время коллективных творческих дел разновозрастных коммунарских объединений: (КТД), «Радость детям», «Радость селу», «Помощь детскому дому», «Трудовой десант», «Политбой» удивляла, а порой «захватывала», непривычная атмосфера всеобщего эмоционального подъема, дружеского общения, взаимопомощи, стремления сделать всякое дело сообща. Р. С. Варганова обозначила, что главным условием эффективного функционирования такого рода объединений становится организация крупных значимых дел, которые сплавляют участников, создавая условия для проявления творчества и инициативы [2, с. 26–27]

А. Н. Лутошкин характеризует это явление как эмоциональный суммарный показатель соотношения настроений индивидуальных состояний и общего настроения как совокупности ощущений своего коллектива [8].

Г. Н. и С. Г. Сериковы утверждают, что в гуманном образовании выведение системы соотношения личного и межличного во взаимоотношениях участников из равновесного (установившегося) состояния продиктовано необходимостью развития свойств личности и развития всей системы взаимоотношений. Длительное пребывание такой системы в неравновесном состоянии приводит к накоплению внутрисистемной энергии, обуславливающей переход этого состояния в равновесное с новыми изменившимися свойствами. Появление новых свойств в воспитательной системе, в свою очередь, последовательно определяет качественные изменения ресурсных накоплений её потенциальных сил [11, с. 79–81]. В данной статье мы остановимся только на рассмотрении явления, которое получило в литературе название «коммунарский дух».



В документальных свидетельствах и воспоминаниях многих участников коммунарских объединений утверждается, что в «коммунарстве» главное – не идеи и не дела, а именно «дух», то есть атмосфера, свойственная именно коммунарскому объединению [15, с.79]. В. А. Караковский, применивший методику проведения коммунарских сборов в условиях массового общеобразовательного учреждения г. Москвы (800–1500 учащихся), установил, что атмосфера, возникающая во время коллективных творческих дел (КТД), удивляет, заряжает, заражает, привлекает и высоко эффективно влияет (в воспитательном плане) на каждого участника [4, с. 55].

А. С. Макаренко обозначил такую форму эмоционального проявления коллективной силы термином «мажор». С. Т. Шацкий называл появление подобного эффекта в воспитательной системе «товарищеским подъемом». И. Н. Жуков определял это явление как «единение душ». Я. Корчак называл его «коллективной совестью». В. П. Крапивин определил его как «отрядная атмосфера». Последователи И. П. Иванова описывали данное явление как «коммунарский дух». Как отмечают выпускники коммунарских клубов: ленинградского КИМа, объединений-последователей, входивших в состав московской коммунарской системы, архангельского городского штаба старшекласников, петрозаводских коммунарских объединений и центров, свердловского «Алого Паруса», пермского клуба юных коммунаров и др., в коммунарстве многих привлекал именно «дух».

Исследователи синергетики Э. Кемпбелл, К. Саммерс Лачс определили данное явление как «динамичный синергизм невидимых активов» [7, с. 81]. В рамках данного исследования «невидимые активы» рассматриваются как присущие человеку и разновозрастному объединению материально не выраженные внутренние ресурсы, обеспечивающие процесс динамичного развития личности и всего разновозрастного объединения в целом.

«Невидимый актив» понимается как психологический эффект, выраженный в качестве всеобщего эмоционального подъема, ярко проявленного через доброжелательное свободное общение, взаимопомощь в процессе деятельности, энтузиазм, сотрудничество, творчество, возникающие в результате межвозрастной коммуникации.

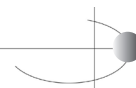
Важно отметить, что авторы воспитательных систем РВО использовали принцип межвозрастного сотрудничества в условиях разных организационных форм. Например, Л. Н. Толстой (школа), С. Т. Шацкий (община,

клуб, детское загородное поселение), О. И. Пантюхов, И. Н. Жуков, А. С. Макаренко (патрули, отряды, бригады, дружины, колония, коммуна), И. П. Иванов (штабы, клубы, сборы, круглогодичный всероссийский лагерь), В. П. Крапивин (внешкольное разновозрастное общественное объединение).

В РВО «Каравелла» (г. Екатеринбург) хорошо видно как личность подростка, попадая в условия разновозрастных субъект-субъектных отношений, самостоятельно определяется со своим местом в общем (межличном), не теряя при этом личного (индивидуального). Это происходит на основе компромиссов с самим собой и партнёрами, в результате которых проявляется субъект-субъектная пропорция (соотношение) личного и межличного. Допуск смещения пропорционального соотношения возможен в различных вариантах, но нормативно-правовой фактор обеспечивает условия проверки и контроля выравнивания уровня соотношений за счет потенциала внутренних невидимых активов самой личности и всего разновозрастного объединения.

Именно связь поколений создаёт феноменальные по силе социальные условия (межличное поле взаимодействия), в результате которых различные воспитывающие силовые потоки оказываются связаны между собой, изменяя и усиливая не только потенциальные возможности воспитательного взаимодействия каждого субъекта, но и общий потенциал всей системы. Напомним, что в любой социальной, неравновесной системе наличие прямых и обратных связей объективно приводит к постоянному изменению системы, увеличивая варианты реализации сложившейся в ней неравновесности, что, в свою очередь, способствует появлению нового силового потенциала, не свойственного как компонентам в отдельности (личное), так и всей системе в целом, когда она находится в состоянии равновесия (межличное).

В качестве примера рассмотрим один из отзывов о результате реализации эмерджентного эффекта в отряде «Каравелла». Его написал Саша П. (13 лет) подросток-сирота, приехавший на одну из программ «Каравеллы» в 2010 из Медновского дома-интерната г. Твери: «Ехал и боялся. Хотел, чтобы всё, было так, как в книге В. Крапивина. Очень хотелось, чтобы было именно так, но и был страх, что меня не примут. А ещё я молился, сам не знаю почему. А потом я увидел отрядных ребят. И понял, что их жизнь лучше книги. Прямо на вокзале стали происходить настоящие чудеса. Меня сразу взяли жить в настоящую семью. У меня снова (пусть всего на



две недели) появились родители и бабушка. Я возвращался в детский дом без сожаления, потому что знал, что эта семья решила взять меня под опеку. Всего за месяц нам с братом дали российское гражданство, хотя до этого бумаги ходили где-то почти два года. Летом мы попали на парусную практику, где учились управлять яхтой, фехтовать, писать заметки, выпускать газеты, рисовать плакаты, ставить спектакли. А ещё дружить по-настоящему. И это все произошло всего за полгода. В «Каравелле» я поверил, что чудеса делают люди (интервью в декабре 2010)».

Как же работает механизм усиления и ускорения процессов решения вопросов и проблем разновозрастного объединения? Согласно системно-синергетическому подходу, силу воздействия РВО определяет появление эмерджентного эффекта невидимых активов. Невидимые активы РВО – материально не выраженные внутренние ресурсы людей: физические, духовные, интеллектуальные. Именно связь поколений создаёт социальные условия (межличное поле взаимодействия), в результате которых различные силовые потоки оказываются связаны между собой, изменяя и усиливая не только потенциальные возможности воспитательного взаимодействия каждого субъекта, но и общий потенциал всей системы.

В рассмотренном примере, Саша, действительно, не просто хотел иметь семью, но и совершал конкретные действия, отражающие его состояние и желание на других людей. Эффект обратной связи, который особым образом был усилен в РВО за счет результата открытого межвозрастного взаимодействия, запустил процесс решения проблемы, результатом которой стало появление новой семьи. В настоящее время Саша и его брат уже три года живут в г. Екатеринбурге и воспитываются в приёмной семье.

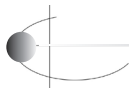
Выявленный тип межвозрастных отношений обеспечивает появление ощущения безопасности воспитательного пространства, а также усиление реализации субъектами адаптивной, коммуникативной, креативной функций. Как показывают результаты исследования, разновозрастный состав субъектного компонента во многом определяет и усложняет характер системных связей, когда каждый компонент воспитательной системы РВО начинает выполнять функцию не одной, а всех действующих сил. При таком условии РВО создает такой феноменальный по силе уровень отношений компонентов, который существенно усложняет и усиливает все функции, свойства, факторы и связи воспитатель-

ной системы, определяющие величину ее воспитательного потенциала.

Вспомним слова Я. Корчака: «особое место занимают игры, цель которых – проверка силы, познание своей цены; а это удается достичь, лишь сравнивая себя с другими... Пятилетний ребенок может быть допущен в общество восьмилетних, а тех могут в свою очередь принять к себе десятилетние, которые уже выходят одни на улицу и у которых есть пенал с ключиком и записная книжка. Такой, старше тебя на два класса, мальчик разрешит многие сомнения, за полпирожного или даже даром просветит и обучит...» [5, с. 52]

К сожалению, социально-психологические особенности процесса появления и развития укрупненных РВО в мировой и отечественной науке исследованы пока недостаточно. Есть основания полагать, что каждая эпоха развития человечества создает особые условия для возникновения и развития нового типа воспитательной системы РВО на микро- и макроуровнях.

Любое изменение системы управления и производственных отношений требует предварительной подготовки и обучения персонала. Сегодня одной из наиболее эффективных методик социально-психологического обучения заслуженно считаются тренинги, или так называемые Т-группы, группы встреч, как отмечал известный американский психолог Кьел Рудестам: «О группах встреч Карл Роджерс отзывается как об одном из величайших социальных изобретениях 60-х годов» [9, с. 82]. Но ещё в 1956 году И. П. Ивановым, научным сотрудником в институте Б. Г. Ананьева, был организован Союз энтузиастов, объединивший около 20 старших пионервожатых ленинградских школ, который, практически в режиме Т-группы, разрабатывал фактически тренинговые формы и методы коллективной творческой деятельности школьников. Результатом их работы стало создание в 1959 году школы пионерского актива в Доме пионеров и школьников Фрунзенского района (ДПШ). Здесь, в Ленинграде, возникает неформальное объединение педагогов и школьников разного возраста – постоянно действующий сводный коллектив представителей всех школ района, пионеров и вожатых, принявший на первом многодневном общем собрании, состоявшемся в марте 1959, название КЮФ – Коммуна юных фрунзенцев. Затем в него вливаются и взрослые, не имевшие прежде отношения к педагогике: студенты, выпускники консерватории, рабочие, которые, побывав на одном собрании, навсегда увлекают-



ся работой с детьми. Все вместе, движимые мыслью и энергией Игоря Петровича, они создают уникальную систему формирования команды и развития личности в коллективной творческой деятельности, целью которой является общая практическая забота об улучшении окружающей жизни, о близких и дальних людях.

О созидательном потенциале этой системы и её эффективности говорит то, что это единственная за всю историю человечества система воспитания, которая на самом первом этапе широко распространялась детьми, а не взрослыми. Вначале во Фрунзенском районе, а затем и в других школах Ленинграда и области, по всему Советскому Союзу стали возникать неформальные объединения, нередко, по примеру КЮФа, называвшие себя клубами юных коммунаров (КЮК), как бы подчеркивая этим свой неформальный статус, не относящийся непосредственно к заформализованному комсомолу или пионерии. К 1963 году возникло более 500 КЮКов – клубов старшеклассников, созданных по инициативе школьников, на свой страх и риск поддержанных отдельными взрослыми, и действовавших по системе И. П. Иванова (при этом, практически ничего не зная ни о нём самом, ни о том, что у этой системы коллективной творческой деятельности есть автор).

Как неоднократно доказывала отечественная история, «нет пророка в своём отечестве». Комсомольскими чиновниками начали задаваться вопросы: «А что это за такая неформальная организация?», «Она что, противопоставляет себя комсомолу, пионерской организации?». Даже после разъяснения важности проведения этого эксперимента, пришедшего из школьного отдела ЦК ВЛКСМ с рекомендацией поддержать его, противодействие не прекратилось, а стало ещё более тонким и изощрённым.

Осенью 1962 года И. П. Иванов был вынужден уйти из созданного им уникального неформального объединения, которое после его ухода стало «вариться в собственном соку» и постепенно превратилось в небольшую элитарную группу. Увы, так происходило не только с КЮФом, но и со многими другими подобными объединениями. Они остались командой, но перестали быть коллективом, нацеленным на улучшение окружающей жизни [14, с. 58].

И. Д. Аванесян – ученица и соратница И. П. Иванова – даёт точное определение сущности концепции и социальной технологии своего учителя: «Лейтмотив педагогики

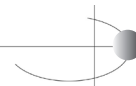
Иванова – утверждение гуманистических отношений, воспитание творческих людей, способных заботиться о конкретных людях, окружающей жизни, о себе, как о товарище своих товарищей... Развивая и утверждая идеи Макаренко в другое время и в других условиях, Игорь Петрович ... разработал методику, которая позволяет решать в единстве задачи гражданственности, социальной активности и личностного роста воспитанников» [1, с. 92–93].

Десятилетие 1954–1964 гг. XX в. получило в истории России образное название «оттепель». В качестве результатов, определивших развитие гуманистического направления в педагогике и пропаганду демократических принципов взаимоотношений между людьми, на наш взгляд, важно выделить появление в названный период социальных явлений нового типа: движения студенческих отрядов (1955), движения туристических клубов и клубов авторской песни (1956), движения коммунарских клубов (1959), движения команд КВН (1961), всероссийского детского лагеря «Орлёнок» (1960), создание молодежных жилых комплексов (1967). Также с июля 1961 года начала работать разновозрастная команда «БВР – Берег Весёлых Робинзонов» – прародитель отряда «Каравелла».

Именно в данный период сформировалось целое поколение людей, которые и в последующие годы «застоя» сохранили верность демократическим принципам и стремление воплотить в жизнь провозглашённые или декларируемые идеалы. Исследователи психолого-педагогической науки утверждают, что наиболее ярко это поколение проявилось именно в коммунарском движении. Как отмечает Р. С. Варганова, «Коммунарство – примета оттепели. Это было время, когда в истории Советского государства распахнулись окна, двери и души для инициативы и творчества. И творчество не заставило себя ждать» [2, с.21].

Руководители коммунарских отрядов и городских штабов пионерского и комсомольского актива сразу задумывали создание такого рода объединений как альтернативу формальным пионерским отрядам и комсомольским группам. С. Д. Поляков назвал коммунарскую методику феноменом педагогической действительности, которая возникла в Советском Союзе не благодаря, а вопреки государственной педагогической системе» [15, с. 62].

Система воспитания молодёжи на принципах подлинно демократического включения в деятельную заботу об улучшении окружаю-



щей жизни, разработанная И. П. Ивановым, стала основой и результатом уникального социально-педагогического эксперимента, не имевшего аналогов в истории.

На наш взгляд, в коммунарстве воспитательная система РВО была экспериментально проверена и результативно проработана на практике, но, к сожалению, не получила глубокого научного обоснования в официальной педагогической теории.

Многoletние исследования И. П. Иванова и его последователей позволили установить, что социальное развитие личности подростка, включённого во взаимодействие с людьми другого возраста, характеризует возникновение общих целей деятельности и изменение отношения взрослеющего человека к пониманию его роли среди взрослых и других детей. Это отношение выражено в проявлении форм делового сотрудничества и предметно-содержательном общении участников. Изучение «предшественников» позволило сформулировать ряд альтернативных идей, принципов, приёмов и методов, которые постепенно в процессе многолетней творческой опытно-экспериментальной и теоретической работы превратились в стройную, цельную концепцию, которую стали называть «коммунарской методикой», «теорией и методикой коллективного творческого воспитания».

В чём суть методики? Деятельность, в процессе которой преобладают отношения творческого содружества поколений, позволяет открыто решать конкретные практические задачи изменения и улучшения жизни окружающих, как групповые, так и индивидуальные. Одновременно незаметно (открыто) решаются задачи воспитания положительных качеств личности и преодоления отрицательных. Это сочетание различных видов общей заботы с разными видами деятельности.

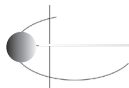
Кроме того, именно И. П. Иванов, творчески продолжая теоретические исследования С. Т. Шацкого, А. С. Макаренко и других, обнаружил закономерность повышения эффективности результатов развития личности подростков в разновозрастном объединении в двух формах. Во-первых, в форме появления традиций, связанных с естественным постоянным накоплением опыта и ненасильственной передаче жизненно важной информации от старших поколений к младшим в конкретный исторический период. Во-вторых, в форме тесного взаимодействия возрастов, которое обеспечивает появление специфических отношений между старшими и младшими.

«Эмерджентный эффект невидимых активов разновозрастных объединений гума-

нистической направленности» проявляется в усилении демократических форм товарищеской заботы, сотрудничества, взаимопомощи, требования, контроля, коллективного поиска решения и т. д. В результате чего младшие получают разнообразные сведения, усваивают привычки поведения, рабочие навыки старших, а также приучаются уважать старших и их авторитет. У старших, в свою очередь, воспитываются внимание к человеку, великодушие к миру и требовательность к себе, умение защитить идеи и результаты коллективной деятельности. За счет появления эмерджентного эффекта процессы обучения, воспитания, социализации и осознания социальной ответственности значительно ускоряется и у старших, и у младших [6, с. 208].

Результат эмерджентного эффекта достижений каждой личности выражен в том, что в РВО подросток быстрее осознает роль взрослого, и не испытывает тревоги перед встречами с будущим новым для него состоянием тела, души и потерей ощущений детства. Это происходит потому, что принцип добровольного объединения с разными людьми существенным образом снижает тревожные подростковые ощущения, которые компенсируются творческой деятельностью всего сообщества и постоянным общением с представителями других поколений.

Проблематика развития личности молодого человека находится в плоскости смыслообразующих жизненных потребностей, особо актуализирующихся в подростковом возрасте. Движения «коммунаров» и «крапивинцев» смогли удовлетворить эти потребности в силу своей гуманистической направленности, именно поэтому они стали столь массовыми и разновозрастными. Педагоги вместе со своими воспитанниками в повседневной, обыденной жизни практически моделировали в локальных условиях идеальные отношения возможного будущего. Конструируя свои коллективы, организуя совместную деятельность разновозрастных коллективов, они включали будущих взрослых в отношения бескорыстной совместной дружеской деятельности по улучшению окружающей жизни, тем самым формируя навыки взаимодействия, взаимопонимания, взаимодоверия и взаимопомощи, без которых невозможно формирование настоящей команды. В этом взаимодействии происходило переживание новых возможностей отношений с окружающим миром и самим собой, создавались образы желаемого будущего, закрепление способов его построения. А затем, во взрослой



жизни, бывшие школьники, получившие опыт творческой, активной, неформальной жизнедеятельности объединений, действовавших на основе идей и методов А. С. Макаренко, И. П. Иванова, В. П. Крапивина, сами становясь руководителями и настоящими профессионалами, нередко обращались к этим образам школьной или студенческой поры и нередко им удавалось создавать прекрасные команды единомышленников, способные решать самые сложные задачи.

В условиях административно-командной системы создавались коллективы, действовавшие на реально демократических принципах. Или, говоря в терминах управления, в авторитарной структуре организации действовали подразделения, основанные на демократическом, патисипативном стиле управления, обеспечивавшем максимальное участие всех членов подразделения в организации эффективной деятельности. Это достигалось благодаря участию каждого: в совместном определении цели и задач (миссии) своего коллектива; в совместном планировании; в коллективной подготовке; в творческом проведении каждого конкретного дела; в общем обсуждении итогов и возможностей их использования в дальнейшей деятельности коллектива. Важнейшим фактором обеспечения стабильного развития эффективного коллектива была система постоянной ротации руководителей всех постоянных и временных структурных подразделений. При такой включенности в жизнедеятельность РВО каждый

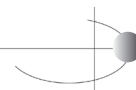
чувствовал свою персональную ответственность за свой круг обязанностей, каждый имел опыт и исполнителя, и руководителя, успешно взаимодействующего с коллегами разного возраста.

С. Л. Соловейчик писал о том, что в 1995 г. журнал «Фай Дельта Кэппен» (Phi Delta Kappan) опубликовал «сенсационные» материалы. Американские ученые заявили о революции в образовании. На основе глубокого анализа истории воспитания и развития человека, они пришли к выводу, что нашли эффективный способ развития личности. И это отнюдь не индивидуализм, так характерный для западного общества, а включение человека в социальное действие, во взаимобмен заботой. С. Л. Соловейчик справедливо отметил, что это открытие совершено не американцами, а нашим выдающимся педагогом И. П. Ивановым в начале 50-х гг. [16]

Современной России, ориентированной на инновационное развитие, необходимо не только копировать чужие технологии социального строительства, но и, отринув идеологические шоры, обратиться к собственному уникальному опыту создания эффективно действующих образовательных учреждений и высокотехнологических производств на основе глубокого понимания психологических механизмов целенаправленного формирования высокоэффективных социально значимых разновозрастных коллективов творческих личностей.

Список литературы

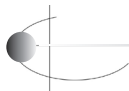
1. Аванесян И. Д. Игорь Петрович Иванов: наука и жизнь // Сер. «Золотые имена». СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. 200 с.
2. Варганова Р. С. «Алый парус» – штрихи к истории первого неформального общественно-политического объединения подростков в Свердловске // Теория, история и практика педагогики социального творчества: материалы межрегион. науч.-метод. конф. памяти академика И. П. Иванова. Екатеринбург: Урал. ин-т практ. психол., 2004. С. 21–28.
3. Иванова Л. А. Будущее в настоящем – жизнь и творчество Игоря Петровича Иванова. СПб.: Центр педагогической информации, 1998. 200 с.
4. Караковский В. А. Грани воспитания (раздумья педагога). Челябинск: Южно-Уральское кн. изд-во, 1974. 128 с.
5. Корчак Я. Как любить детей. Воронеж: Модэк, 1999. 192 с.
6. Крапивина Л. А. Эмерджентный эффект невидимых активов разновозрастных объединений гуманистической направленности // КАРМИНСКИЕ ЧТЕНИЯ – 2013: материалы междунар. науч.-практ. конф. «Философия, психология, педагогика развития социальной активности и творчества личности», 5–7 ноября 2013 г. СПб.: Айсинг, 2013. С. 208–218.
7. Кэмпбел Э., Саммерс К. Лачс Стратегический синергизм. Как создается кулуарный положительный эффект. СПб.: Питер, 2004. 416 с.
8. Лутошкин А. Н. Эмоциональные потенциалы коллектива. М.: Педагогика, 1988. 125 с.



9. Рудестам К. Групповая психотерапия. СПб.: Питер Ком, 1998. 384 с.
10. Сборник исторических очерков основателей скаутского движения и участников событий / сост. и ред. В. Л. Кучин, В. И. Несевря. М.: Изд-во. Федерации скаутов России, 1998. 474 с.
11. Сериков Г. Н., Сериков С. Г. Здоровьесбережение в гуманном образовании. Екатеринбург-Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 1999. 242 с.
12. Ситников В. Л. Уникальный социальный психолого-педагогический эксперимент // Теория, история и практика педагогики социального творчества: материалы межрегион. науч.-метод. конф. памяти академика И. П. Иванова. Екатеринбург: Урал. ин-т практ. психол., 2004. С. 3–9.
13. Ситников В. Л., Комарова А. В., Слотина Т. В. Практикум по психологии командообразования: учеб. пособие. СПб.: С.-Петерб. гос. ун-т путей сообщения, 2011. 217 с.
14. Ситников В. Л. Педагогические истоки современной психологии командообразования // Известия Рос. гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена. 2012. № 148. С.51–60.
15. Соколов Р. В. Участие населения в воспитании детей и подростков по месту жительства. М.: Социнновация, 2003. 142 с.
16. Соловейчик С. Л. По следам общей заботы // Газета «Первое сентября». 1995. № 104.

References

1. Avanesyan I. D. Igor' Petrovich Ivanov: nauka i zhizn' // Ser. «Zolotyie imena». SPb.: Izd-vo RGPU im. A. I. Gertsena, 2001. 200 s.
2. Varganova R. S. «Alyi parus» – shtrikhi k istorii pervogo neformal'nogo obshchestvenno-politicheskogo ob"edineniya podrostkov v Sverdlovskoye // Teoriya, istoriya i praktika pedagogiki sotsial'nogo tvorchestva: materialy mezhregion. nauch.-metod. konf. pamyati akademika I. P. Ivanova. Ekaterinburg: Ural. in-t prakt. psikhol., 2004. S. 21–28.
3. Ivanova L. A. Budushchee v nastoyashchem – zhizn' i tvorchestvo Igorya Petrovicha Ivanova. SPb.: Tsentr pedagogicheskoy informatsii, 1998. 200 s.
4. Karakovskii V. A. Grani vospitaniya (razdum'ya pedagoga). Chelyabinsk: Yuzhno-Ural'skoye kn. izd-vo, 1974. 128 s.
5. Korchak Ya. Kak lyubit' detei. Voronezh: Modek, 1999. 192 s.
6. Krapivina L. A. Emerdzhentnyy effekt nevidimyykh aktivov raznovozrastnykh ob"edineniiy gumanisticheskoy napravlennoy // KARMINSKIE ChTENIYA – 2013: materialy mezhdunar. nauch.-prakt. konf. «Filosofiya, psikhologiya, pedagogika razvitiya sotsial'noy aktivnosti i tvorchestva lichnosti», 5–7 noyabrya 2013 g. SPb.: Aising, 2013. S. 208–218.
7. Kempbel E., Sammers K. Lachs Strategicheskii sinergizm. Kak sozdaietsya kumulativnyy polozhitel'nyy effekt. SPb.: Piter, 2004. 416 s.
8. Lutoshkin A. N. Emotsional'nye potentsialy kollektiva. M.: Pedagogika, 1988. 125 s.
9. Rudestam K. Gruppovaya psikhoterapiya. SPb.: Piter Kom, 1998. 384 s.
10. Sbornik istoricheskikh ocherkov osnovatelei skautskogo dvizheniya i uchastnikov sobytii / sost. i red. V. L. Kuchin, V. I. Nesevrya. M.: Izd-vo Federatsii skautov Rossii, 1998. 474 s.
11. Serikov G. N., Serikov S. G. Zdorov'esberezhenie v gumannom obrazovanii. Ekaterinburg-Chelyabinsk: Izd-vo ChGPU, 1999. 242 s.
12. Sitnikov V. L. Unikal'nyi sotsial'nyi psikhologo-pedagogicheskii eksperiment // Teoriya, istoriya i praktika pedagogiki sotsial'nogo tvorchestva: materialy mezhregion. nauch.-metod. konf. pamyati akademika I. P. Ivanova. Ekaterinburg: Ural. in-t prakt. psikhol., 2004. S.3–9.
13. Sitnikov V. L., Komarova A. V., Slotina T. V. Praktikum po psikhologii komandoobrazovaniya: ucheb.posobie. SPb.: S.-Peterb. gos. un-t putei soobshcheniya, 2011. 217 s.
14. Sitnikov V. L. Pedagogicheskie istoki sovremennoy psikhologii komandoobrazovaniya // Izvestiya Ros. gos. ped. un-ta im. A. I. Gertsena. 2012. № 148. S.51–60.



15. Sokolov R. V. Uchastie naseleniya v vospitanii detei i podroستkov po mestu zhitel'stva. M.: Sotsinnovatsiya, 2003. 142 s.
16. Soloveichik S. L. Po sledam obshchei zaboty // Gazeta «Pervoe sentyabrya». 1995. № 104.

Статья поступила в редакцию 19.12.2013