

РОЗДІЛ II. ПРОБЛЕМИ ІСТОРІЇ ОСВІТИ ТА ЗАГАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ

УДК 371.47.022 : 371.1.08

І. І. Гавриленко

Сумський державний педагогічний
університет імені А. С. Макаренка

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ В ТРУДОВІЙ КОЛОНІЇ ім. М. ГОРЬКОГО (1920–1928 рр.)

У публікації представлено результати дослідження особливостей кадрового забезпечення навчально-виховного процесу в Трудовій колонії ім. М. Горького (1920–1928 рр.). Зокрема, автором визначено, що особливості кадрового забезпечення навчально-виховного процесу в Трудовій колонії ім. М. Горького, очолюваної А. Макаренком у період із 1920 р. по 1928 р., полягали в ретельному аналізі завідувачем особистісних і професійних якостей працівників; у регулярній діагностиці колективу закладу; в оптимізації сталості й динаміки кадрів; у комплектуванні штату працівників відповідно до навчально-виховних і господарських потреб закладу на засадах принципу фінансової економії.

Ключові слова: трудова колонія ім. М. Горького, А. Макаренко, управлінська діяльність, управління навчальним закладом, навчально-виховний процес, організація навчально-виховного процесу, кадри, кадрове забезпечення.

Актуальність проблеми. У теорії управління загальноосвітнім навчальним закладом проблема кадрового забезпечення навчально-виховного процесу посідає окреме місце. Причиною такої уваги теоретиків є складність процесу формування штату працівників освітнього закладу на практиці, що зумовлено економічною нестабільністю та соціально-психологічними проблемами розвитку суспільства. Завдання історико-педагогічної науки полягає у вивченні, аналізі, узагальненні та ретроспекції освітнього досвіду минулого. Цінним у даному контексті є досвід А. Макаренка щодо роботи з кадрами у Трудовій колонії ім. М. Горького, який привертає увагу сучасних науковців, насамперед, унікальністю перевірених часом результатів навчально-виховної діяльності.

Аналіз актуальних досліджень. Трудова колонія ім. М. Горького та діяльність її завідувача – А. Макаренка – у період із 1920 по 1928 рр. стали предметом спеціальних наукових досліджень Є. Балабановича, А. Бойко, І. Зязюна, І. Козлова, І. Кривоноса, В. Кумаріна, Ф. Науменка, М. Ніжинського, Н. Тарасевич, А. Ткаченка, А. Фролова, М. Ярмаченка та ін. Дослідниками відтворено історію формування колективу працівників колонії, встановлено динаміку його розвитку тощо.

Мета дослідження: визначити особливості кадрового забезпечення навчально-вихованого процесу А. Макаренком у Трудовій колонії ім. М. Горького (1920–1928 рр.).

Для реалізації мети дослідження було використано загальнонаукові методи (аналіз, синтез, узагальнення), застосування яких стало необхідним у процесі аналізу теоретичної спадщини А. Макаренка та наукових праць макаренкознавців; історико-ретроспективний і хронологічний методи, що дозволило встановити дані про кадрове забезпечення Трудової колонії ім. М. Горького в їх хронологічній послідовності.

Виклад основного матеріалу. Насамперед зауважимо, що однією з причин успіху функціонування Трудової колонії ім. М. Горького сучасні науковці історико-педагогічної галузі визнають особливості кадрової політики, яку вів її завідувач – А. Макаренко.

Вивчення та аналіз макаренківської спадщини дозволяє відзначити, що в основу формування штату працівників Трудової колонії ім. М. Горького А. Макаренко покладав ретельний аналіз особистості кожного працівника. Головними критеріями такого аналізу були: впевненість у собі, професійна задоволеність, організовані здібності й уміння, стиль спілкування з людьми, людські цінності, ставиться до місця роботи тощо. Це пояснюємо переконанням завідувача колонії в тому, що дорослі, їх поведінка, стиль життя та професійної діяльності має безпосередній вплив на розвиток особистості вихованця. Навіть кухарка чи інструктор (не лише педагоги), на думку А. Макаренка, могли формувати уявлення вихованців про те, як необхідно й можна жити.

Зазначимо, що особлива увага у формуванні штату працівників завідувачем колонії відводилася педагогам: їх особистісні та професійні якості підлягали ретельній діагностиці. Так, вивчення анкетних листів для співробітників закладів для дефективних дітей дозволяє виокремити параметри, за якими А. Макаренко здійснював діагностику вчителів і вихователів: «Прізвище, ім'я, по батькові»; «Рік, місяць і дата народження»; «Місце народження»; «Національність»; «Родинний стан»; «Чи є діти (скільки та якого віку)»; «Чи є дефективні діти»; «Де живуть і виховуються діти»; «Освітній ценз: нижчий чи середній (де, коли і який навчальний заклад закінчив)»; «Практичний стаж (де, в якому закладі й скільки років займався практичною педагогічною діяльністю)»; «Практичний спеціальний стаж (де, в якому закладі для дефективних дітей і скільки років займався педагогічною діяльністю)»; «Спеціальна кваліфікація (де, коли та які саме проходив спеціальні курси, семінари й практичні роботи з питань виховання та навчання дефективних

дітей)»; «Що може викладати додатково (ручну працю, музику, гімнастику)» [6, 167–178].

Варто звернути увагу й на той факт, що кожного місяця А. Макаренко здійснював аналіз педагогічного колективу в цілому. Так, наприклад, у «Звітній відомості Полтавської трудової колонії для дефективних дітей ім. М. Горького за листопад 1922 р.», підготовленої А. Макаренком, подано таку характеристику педагогічного персоналу:

«Стать»: чоловіків – 5, жінок – 6;

«Вік»: до 20 років – немає, від 20 до 30 років – 2, від 30 до 40 років – 6, більше 40 років – 3;

«Сімейний стан»: неодружених – 4, одружених – 7;

«Стаж»: загальний педагогічний – 11, спеціальний педагогічний: від 3 років – 11, від 3 до 5 років – немає, від 5 до 10 років – немає, більше 10 років – немає;

«Освітній ценз»: загальна педагогічна – 10, спеціальна педагогічна – 1, загальна: нижча – 9, середня – 9, вища – 2» [4, 13].

Отримана в результаті аналізу інформація дозволяла завідувачу вимальовувати своєрідний портрет педагогічного колективу, визначати характер міжособистісних відносин педагогів, позитивні й негативні моменти в розстановці педагогічних сил, ставлення членів педагогічного колективу до ідеї виховання, що покладалася ним в основу функціонування закладу. Завідувач прагнув, аби дана ідея була «своєю» для кожного працівника колонії, і через деякий час у результаті стала їх переконанням.

Відзначимо своєрідність комплектування штату педагогів у Трудовій колонії ім. М. Горького. Аналіз освітнього рівня педагогів-«горьківців» дозволяє відзначити, що у процесі добору педагогічних кадрів для завідувача головними критеріями були скоріше не спеціальна освіта, а професійно значущі якості педагога. Так, поряд зі «старим педагогічним вовком» – Є. Григорович – працювала двадцятидвохрічна дівчина Л. Никифорова, яка щойно закінчила училище, та І. Ракович, котрий зовсім не мав педагогічної освіти, проте полонив А. Макаренка вмінням спілкуватись із вихованцями та своєю життєвою енергією [6, 57]. Із цього приводу, порівнюючи педагогічний процес із процесом виробничим, у якому значну кількість функцій виконує саме малокваліфікована робоча сила, А. Макаренко в 1929 р. писав: «... у педагогічному колективі надто досвідчених педагогів буде просто виробничо не вигідним» [2, 107].

Зазначимо, що окрему роль А. Макаренко відводив питанню тривалості педагогічного колективу. Н. Тарасевич зазначає, що успіхам колонії ім. М. Горького сприяла стабільність педагогічного колективу [1, с. 30].

У процесі управління колонією завідувач дійшов висновку про те, що тривалість педагогічного колективу повинна стати однією з провідних напрямів роботи адміністраторів і організаторів освітньої справи. «Необхідно, – писав А. Макаренко, – аби адміністратори й організатори соцвиху, врешті, зрозуміли, що саме в даному пункті й вирішується половина всіх питань радянської педагогіки...» [2, 103]. Така думка пояснюється розумінням ним того факту, що сама тривалість педагогічного колективу – не лише питання про часове вимірювання роботи педагогів, це – питання формування колективу, його соціально-психологічної характеристики. «Неможливо говорити про педагогічний колектив, якщо із самого початку не передбачати хоча б мінімальну тривалість його роботи» [2, 102].

Розробляючи питання тривалості педколективу, А. Макаренко визначив формулу обчислювання коефіцієнту колективу педагогів через вияв співвідношення тривалості педагогічного й дитячого колективів. Оптимальним ним було визначено коефіцієнт, що коливався від 1 до 2 за умови, що до складу педагогічного колективу входять педагоги як із солідним стажем роботи в колонії, так і абсолютно молоді (колонія ім. М. Горького мала коефіцієнт 2,5) [2, 105–106].

А. Макаренко був переконаний, що надмірна довготривалість педагогічного колективу має свої негативні наслідки, а саме:

– персональне старіння окремих працівників («Усе живе відживає, і той чи інший педагог із 20-річним стажем роботи в колонії зовсім не буде прикрашати собою колектив, хоча й матиме позитивний вплив на коефіцієнт тривалості колективу»);

– формування звички («У серці кожного працівника надто довга тривалість роботи в одному дитячому закладі формує звичку, надмірну механізацію праці, врешті, просто призводить до втоми. Це явище можна назвати відмиранням педагогічних тканин»);

– відсутність можливості для дітей каналів реалізації прагнення самодіяльності («Справа в тому, що не можна наших вихованців пригнічувати чи гальмувати надто солідним досвідом педагогів. Десь має бути вихід для їхнього прагнення керувати, командувати, демонструвати, вирішувати») [2, 105–106].

Зазначене дає підстави говорити про те, що завідувач колонії постійно дбав про оптимізацію процесів сталості й динаміки в колективі педагогів. Так, за даними звітних відомостей про діяльність колонії в полтавський період динаміка педагогічного колективу була такою: 1920 р. – 4 вихователі, 1921 р. – 5, 1922 р. – 11, 1923 р. – 12, 1924 р. – 11, 1925 р. – 12 [6, 56].

Як видно, з часом зростання педагогічного колективу припинився, хоч контингент вихованців збільшувався.

У Куряжі (з 1926 р.) працював остов педагогічного колективу полтавської колонії в складі 24 осіб [1, 30]. Серед них ветерани-педагоги: А. Макаренко – завідувач колонії, Є. Григорович – завуч (працювала в колонії з 1920 р.), Л. Сегредо – вихователь (з 1922 р.), З. Архангельська – вихователь (з 1922 р.), В. Весич – заступник завідувача колонії (з 1923 р.), Т. Татаринів – педагог колонії (з 1924 р.), Л. Коваль – політкерівник (з 1925 р.) [1, 30].

До того ж відомо, що ветеранами інструкторами, працівниками обслуговуючої праці після переїзду колонії до Куряжу були: С. Богданович – інструктор ковальської майстерності з 1922 р., С. Мацюцькан – коваль з 1921 р., М. Ніколенко – городник з 1921 р., Б. Тапуць – інструктор-городник з весни 1921 р., О. Бузина – кастелянша з 1924 р., Є. Стебловська – кухарка з 1921 р. та ін. [1, 30].

Щодо складу й кількості вихователів і штатних працівників А. Макаренко вів постійні дискусії з органами народної освіти. Як свідчать документи [6; 7], він мав особливий підхід стосовно визначення кількості штатних одиниць і оплати праці, а саме: завідувач намагався дібрати таких працівників, у тому числі з виховної справи, які за своїм якісним і кількісним складом задовольняли потреби закладу (іноді навіть усупереч штатному розпису, укладеному органами управління народною освітою).

Так, наприклад, з початком ремонту маєтку поміщиків Трепке в с. Ковалівка А. Макаренку довелося здійснити поділ колонії на дві частини – I-а колонія (с. Триби) і II-а колонія (с. Ковалівка), що створювало труднощі для забезпечення її функціонування як цілісного живого організму. Реорганізація була спричинена необхідністю подолання протистояння, що виникло з місцевими жителями за право володіння ковалівським майном колонії. Для цілодобової охорони майна у II-й колонії довелося поселити групу вихованців, декількох вихователів і технічний персонал. Такі зміни спричинили необхідність перегляду кадрового забезпечення колонії в кількісній і якісній його характеристиках. Відповідно до проекту формування персоналу для колонії, розробленого Головним управлінням соціального виховання з розрахунку на 70 вихованців [4, 45], станом на вересень–жовтень 1923 р. передбачалися такі посади: завідувач – 1, помічник завідувача – 1, вихователі – 12, помічники вихователів – 3, запасні вихователі – 4, учителі ремесел – 6, медпрацівник – 1, завідувач господарством – 1, техперсонал – 9 [3, 28].

Проте вибудова цільових орієнтирів, формування принципів, цілей і завдань колонії привели А. Макаренка до виведення власної формули кадрового забезпечення колонії в даний період. Приблизно у вересні–жовтні 1923 р. він написав листа до обласного інспектора закладів для дефективних дітей Харківського округу, в якому повідомляв про необхідність змін кадрового забезпечення через «індивідуальні умови роботи колонії». Ця обставина спричинила потребу якісно іншої структури управління, зокрема необхідність мати три заступники завідуючого: заступник I-й колонії, який брав на себе завідування під час відсутності завідувача; заступник у II-й колонії, якому підпорядковувались вихователі цієї колонії; вихователь, який керує сільськогосподарською роботою всієї колонії [3, 28–29].

На той час штат вихователів колонії, у тому числі запасних, налічував 21 особу. Економія, яку можна було отримати в результаті такої кількісної зміни, спрямовувалася на: збільшення спеціального інструкторського персоналу й збільшення окладів інструкторського персоналу; збільшення кількості технічного персоналу, зумовлене необхідністю обслуговування I-ї та II-ї колоній; надбавку п'ятьом вихователям із дворічним стажем роботи в колонії; збільшення окладу діловода, до обов'язків якого входив облік у двох маєтках колонії; оплату додаткової праці вихователів за виконання обов'язків секретаря на педагогічній раді (за облік вихованців, облік педагогічної роботи, за звіти з виховної та навчальної роботи), за керівництво бібліотекою та музеєм (посібниками й театром); оплату праці старшого інструктора (замість завгоспа, що об'єднував господарську роботу у двох маєтках).

Зменшення штату колонії А. Макаренко домагався й у курязький період її існування (1926–1928 рр.). Так, згідно з Пояснювальною запискою до проекту штатів культурно-освітніх установ місцевого бюджету Харківщини на 1926–1927 навчальний рік «завантаженість дітей на одного вихователя складала: один на 12 здорових дітей, на дітей із уродженими дефектами – один на 10, цього вимагає декрет РНК. У минулому році було один на 15 і на 12». Тому за штатами Курязької колонії на 350 вихованців мало бути майже 30 вихователів. Натомість, за визначенням А. Макаренка, їх було до 20 (16 – за даними А. Фролова) [1, 31].

Наведений факт та інші приклади засвідчують, що А. Макаренко пропонував «безболісний із фінансового боку» шлях вирішення справи комплектування штатів за допомогою зменшення кількості одних штатних одиниць, збільшення інших і використання отриманого від таких

перетворень резерву грошей на підвищення окладів працівників. Проте ці ідеї, як правило, не знаходили підтримку, що перекреслювало інноваційні кроки завідувача в даному аспекті. Урядові структури, дотримуючись закону, порушували ініціативу А. Макаренка там, де слід було діяти на користь працівників колонії [1, 31].

Висновки. Таким чином, у результаті проведеного дослідження вдалося визначити, що особливості кадрового забезпечення навчально-виховного процесу в Трудовій колонії ім. М. Горького, очолюваної А. Макаренком у період із 1920 р. по 1928 р., полягали в ретельному аналізі завідувачем особистісних і професійних якостей працівників; регулярній діагностиці колективу закладу; оптимізації сталості й динаміки кадрів; комплектуванні штату працівників відповідно до навчально-виховних і господарських потреб закладу на засадах принципу фінансової економії.

ЛІТЕРАТУРА

1. Антон Макаренко: Харківська трудова колонія ім. М. Горького (в документах і матеріалах 1926–1928 рр.) / Автори-укладачі: І. Ф. Кривonos, Н. М. Тарасевич, А. В. Ткаченко; за ред. дійсного члена АПН України І. А. Зязюна. – К. : Педагогічна думка, 2008. – 352 с.
2. Макаренко А. С. Длительность педагогического коллектива / А. С. Макаренко // Педагогические сочинения : в 8-ми т. – Т. 1 / сост. : Л. Ю. Гордин, А. А. Фролов. – М. : Педагогика, 1983. – С. 104–106.
3. Макаренко А. С. Обласному інспектору учреждений Харьковской области / А. С. Макаренко // Педагогические сочинения : в 8-ми т. –Т. 1 / сост. : Л. Ю. Гордин, А. А. Фролов. – М. : Педагогика, 1983. – С. 28–29.
4. Макаренко А. С. Очерк о работе Полтавской колонии им. М. Горького / А. С. Макаренко // Педагогические сочинения : в 8-ми т. – Т. 1 / сост. : Л. Ю. Гордин, А. А. Фролов. – М. : Педагогика, 1983. – С. 44–45.
5. Макаренко А. С. Список персонала Полтавской трудовой колонии им. М. Горького / А. С. Макаренко // Педагогические сочинения : в 8-ми т. –Т. 1 / сост. : Л. Ю. Гордин, А. А. Фролов. – М. : Педагогика, 1983. – С. 36–37.
6. Полтавська трудова колонія ім. М. Горького в документах і матеріалах (1920–1926 рр.) : у 2-х ч. – Ч. 1 / за ред. дійсного члена АПН І. А. Зязюна. – Полтава, 2002. – 269 с.
7. Полтавська трудова колонія ім. М. Горького в документах і матеріалах (1920–1926 рр.) : у 2-х ч. – Ч. 2 / за ред. дійсного члена АПН І. А. Зязюна. – Полтава, 2002. – 217 с.
8. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом : навчальний посібник / Є. М. Хриков. – К. : Знання, 2006. – 374 с.

РЕЗЮМЕ

Гавриленко І. І. Особенности кадрового обеспечения учебно-воспитательного процесса в трудовой колонии им. М. Горького (1920–1928 гг.).

В публикации представлены результаты исследования особенностей кадрового обеспечения учебно-воспитательного процесса в Трудовой колонии им. М. Горького (1920–1928 рр.). В частности, автором определено, что особенности кадрового обеспечения учебно-воспитательного процесса в Трудовой

колониї ім. М. Горького, заведеною А. Макаренком в період з 1920 г. по 1928 г., заключались в детальном анализе заведующим личностных и профессиональных качеств работников; в регулярной диагностике коллектива учебного заведения; в оптимизации постоянства и динамики кадров; в комплектовании штатов работников в соответствии с учебно-воспитательными и хозяйственными потребностями колонии на основе принципа финансовой экономии.

Ключевые слова: трудовая колония им. М. Горького, А. Макаренко, управленческая деятельность, управление учебным заведением, учебно-воспитательный процесс, организация учебно-воспитательного процесса, кадры, кадровое обеспечение.

SUMMARY

Gavrilenko I. Features of educational process staffing in the labor colony named after M. Gorky (1920–1928).

The problem of staffing takes special place in the theory of educational establishments management.

In control theory institution issue a comprehensive staffing educational process occupies a special place. The reason for such attention is the complexity of the process of formation of staffing in education, due to economic instability and social and psychological problems of society. The task of historical pedagogy is the study, analysis and retrospection of educational experience of the past. In this context the experience of A. Makarenko for working with staff in a Labour Colony named after M. Gorky is specially time-tueted attracts it attention of modern researchers by uniqueness of the results of educational activities.

The Labour Colony named after M. Gorky and the activities of its leader – A. Makarenko – in the period from 1920 to 1928 were the subject of special research E. Balabanovycha, A. Boiko, I. Zyazyuna, I. Kozlov, I. Krivonosa, V. Coumarin, F. Naumenko, M. Nijinsky, N. Tarasevych, A. Tkachenka, A. Frolov, M. Yarmachenka. The researchers reconstructed the history of team building in the colony, established the dynamics of its development and so on. In the context of organizational learning and teaching principles of A. Makarenko's management, the purpose of this study was to determine characteristics of the teaching-training process of A. Makarenko in Labor Colonies named after M. Gorky (1920–1928).

To realize the objectives of the study the author used general scientific methods (analysis, synthesis, generalization), the use of which has become essential in the analysis of the theoretical heritage of A. Makarenko, historical retrospective and chronological methods revealed information about Staffing Labour Colony named after M. Gorky in chronological order.

As a result of this research the author was able to determine that the characteristics of the teaching process in Labour Colony named after M. Gorky, headed by A. Makarenko in the period from 1920 to 1928, consisted of a through analysis of the head of the personal and professional qualities of workers, in regular diagnostic facility staff, to optimize the stability and dynamics of shots, in the composition of workers by educational and educational and economic needs of the institution on the basis of the principle of fiscal austerity.

Key words: the Labor Colony named after M. Gorky, A. Makarenko, school management, organization of the educational process, teaching process, staff, staffing.