

ПРИНЦИП КОЛЕКТИВІЗМУ VS ПРИНЦИПУ КОРПОРАТИВІЗМУ

Міжособистісні відносини і соціально-психологічний клімат, притаманний колективу, мають визначальне виховне значення для членів колективу, відтак принцип колективізму на всіх рівнях освіти, в тому числі і у вищій освіті має посідати чільне місце. Людина повинна формуватися як спеціаліст і як власне людина, особистість в атмосфері дійсної колективності, щоб навчитися потім, – в дорослому житті, у професійній кар'єрі, – жити в таких умовах, відтворюючи отриманий під час навчання спосіб співжиття на виробництві. З філософської точки зору все просто: особистість є суспільним продуктом, а тому й соціалізуватись повинна у суспільстві, в колективі, в групі. На жаль, останніх часом створення колективного духу в студентському середовищі почало щобільш набирати рис корпоратизації. Навіть в повсякденній мові "колективний дух" все частіше називають "корпоративним духом". Добре, якщо це є лише за формою (або назвою), даниною моді, бо за сутністю корпорація та колектив мають протилежний освітній та виховний вплив. Мають протилежну сутність. Корпорація – це сукупність атомізованих індивідів. Кажучи словами Маркса: "суррогат колективності" [Маркс К., Енгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 3. – С. 75].

Діяльність колективу завжди спрямована на досягнення цілей, що є корисними не тільки самому колективу (або окремим його членам), а й суспільству в цілому. Тоді як корпорація поєднана цілями лише своїми власними, внутрішніми, утилітарними. Приносити користь ще комусь для корпорації не є обов'язковим, а носить лише побічний ефект. Такий підхід, на нашу думку, не є продуктивним, бо здатен навчити жити лише за формулою "людина людині...конкурент", вишколити виключно почуття загостреної конкуренції. Він не дозволяє людині в процесі навчання відчувати весь благодатний та благотворний, – гуманітичний, – потенціал колективності, наприклад: взаємну підтримку, що формує цілеспрямованість, обмін думками, що дозволяє поглянути на будь-яку проблему різнобіч, вміння ефективно працювати навіть без визначеної індивідуальної вигоди, на користь іншим людям, ініціативно, творчо, креативно. В колективі кожний член його віддає, для того, щоб отримати ще більше: збагатити свій досвід досвідом інших членів колективу, допомогти збагатитися колезі заради мети, що стане в пригоді не тільки самому колективу. Говорячи про колектив, варто особливо відмітити, що місце педагога в ньому є не "над ним", а "в середині його". Не керувати повинен педагог, а співробітничати зі студентами, створюючи і

розвиваючи особливу атмосферу взаємодії. Певна річ, такий підхід не означає виключення індивідуальної складової у вихованні та навчанні. Виховання колективності повинно проходити в постійному пошуку оптимальної взаємодії колективного та особистісного, суспільного і індивідуального. Студентський колектив повинен стати ніби моделлю майбутньої соціальної спільноти, в рамках якої розвивається механізм саморозвитку і самоорганізації. Зрештою – самодіяльності. Творчості. До речі, багато в чому цей колектив орієнтується на колектив дорослих – тобто колектив педагогів, що їх навчають. Студенти завжди дуже гостро відчують ставлення педагогів до свого предмету: байдужість до нього, або навіть відразу, і тоді вже про ефективність навчання не йдеться. За зразок студенти схильні приймати робочу атмосферу та культуру ділових відносин, що панує на факультеті, і в своїй професійній кар'єрі відтворювати її. На жаль, в сучасній освіті всіх рівнів незрідко принцип колективізму підміняється просто груповою роботою. Тоді той, хто навчається, потрапляє в умови, що різко обмежують її можливості, а отже і здатності до спільної діяльності. Навіть із введеними педагогічним формами колективної роботи, людина потрапляє в ситуацію "разом", а повинна – "спільно". Разом можна робити кожний для себе, спільно – для спільної користі і не тільки членів групи. Таким чином, можна визначити системну рису притаманну колективній роботі як освітній технології: колективна діяльність повинна мати спільну мету, і мета ця повинна виходити безпосередньо за інтереси групи. Назвемо й інші особливості колективної активності студентів: кожний учасник групи вносить свій вклад в досягнення спільної мети, а також допомагає іншим учасниками групи; позитивний освітній ефект приносить різноманітність поглядів, що розширює пізнавальні можливості групи в цілому. На жаль, нині майже зруйнована система справжньої практики на виробництві, що допомагала відчуті студентам справжність виконуваної роботи, відчуті своє місце у великому колективі і свого вкладу в спільну діяльність. До слова, спільна діяльність – давно відкритий механізм передачі знань, умінь та навичок наступним поколінням. З малих літ у селах, промислових містах навіть маленькі діти були включені в спільну діяльність, це найшвидше допомагало не лише пройти соціалізацію, а й набути певних навичок, навчитися основним видам діяльності. Таким чином, і особистість, і група як закриті системи можуть функціонувати, проте не можуть розвиватися. Не може розвиватися група, якщо не розвиваються й її члени. Відтак, корпорація є таким закритим, обмеженим і нежиттєспроможним утворенням, групою, яка, на противагу колективу – відкритій системі, що виносить мету своєї

діяльності за свої межі, а тому постійно отримує ресурси для подальшого свого розвитку.