

УДК 37.022

**ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ЯК ЗАСІБ ВИХОВАННЯ У МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ ЦІННІСНОГО
СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ**

Даніслян Анаїт Яшевна
м.Київ

Делегування молодшим школярам організаційних повноважень у підготовці та проведенні різних видів роботи в освітньому процесі відіграє провідну роль в процесі виховання у підростаючого покоління ціннісного ставлення до праці. Делегування має спільні характеристики з дорученнями і обов'язками. Багатогранність структурних

компонентів делегування охоплює всі аспекти формування у молодших школярів ціннісного ставлення, виховує відповідальність, цілеспрямованість, волю, формує мотивацію і забезпечує емоційне задоволення від власної діяльності.

Ключові слова: делегування повноважень, праця, цін-

нісне ставлення, молодіші школярі.

Особливого значення в гуманістичній парадигмі освіти в умовах стратифікованого суспільства набуває проблема виховання в молодого покоління ціннісних смислів, передусім ціннісного ставлення до праці, що зумовлено зміною суті самого поняття *праця*, руйнацією, трансформацією її ustalених категоріальних, змістовних та формальних ознак. Проведений аналіз соціально-психологічних і педагогічних досліджень останніх десятиліть підтверджує, що стосовно процесу виховання дітей і молоді зміст поняття *праця* розглядають переважно в контексті ознайомлення з працею дорослих та формування певних трудових умінь і навичок. Водночас очевидно, що трудове виховання дітей і молоді неможливе без ціннісного ставлення до праці, що вимагає усвідомлення праці як подолання перешкод у навчанні чи будь-якій іншій діяльності, докладання вольових зусиль, що є важливою умовою формування внутрішньої мотивації, наполегливості, відповідальності та цілеспрямованості особистості. Дослідження науковців, практичний досвід переконливо доводять, що виховання ціннісного ставлення до праці необхідно починати якомога раніше, адже працелюбність є однією з ключових базових якостей особистості дитини. Особливо гостро це завдання постає з початком шкільного навчання, оскільки успішність формування навчальної діяльності залежить значною мірою від уміння долати труднощі, докладати зусилля, від ціннісного сприймання молодшим школярем процесу та результату цієї діяльності. Ціннісне ставлення є предметом дослідження загальної, соціальної й педагогічної психології (Г.Андреева, Л.Божович, А.Петровський, Н.Щуркова). У різних джерелах термін „ставлення” трактується як „особистісний смисл” (В.М'ясищев, П.Підкасистий), «соціальні зв'язки особистості» (Б.Ананьєв), «елемент внутрішнього світу особистості» (Д.Леонтьєв), „ціннісна орієнтація” (О.Здравомислов, В.Ольшанський); „психічний стан” (В.Зобков), „спрямованість особистості” (Г.Болдирева, О.Леонтьєв), „виявлення зв'язків” (І.Харламов, Н.Щуркова) та ін.

Аналіз психолого-педагогічних джерел дозволив характеризувати ціннісне ставлення як стійкий вибірний найкращий зв'язок суб'єкта з об'єктом навколишнього світу, коли цей об'єкт, постаючи цілком у своєму соціальному значенні, набуває для суб'єкта особистісного смислу, розцінюється як дещо значеннєве для життя суспільства й окремої людини. Процес формування ціннісного ставлення до праці, потребує пошуку нових форм та методів роботи, які дозволяють враховувати моральну сутність праці у сучасному суспільстві, зберегти її цінність в житті людини, формувати у молодших школярів всі складові ставлення до праці. Одним із найбільш оптимальних засобів формування в учнів ціннісного ставлення до праці, який спрямовано на підвищення мотивів праці, активну і відповідальну діяльність, емоційне проживання ситуації праці, унаочнення її ціннісних смислів, на наш погляд, є делегування молодшим школярам різноманітних повноважень. Розкриємо сутність делегування повноважень як ефективного засобу виховання у молодших школярів ціннісного ставлення до праці.

Делегування повноважень як складний багатогранний процес, який становить „передачу повноважень іншій особі” [1], передбачає сформованість у дитини цілого комплексу необхідних якостей (працелюбство, наполегливість, воля, терпіння, відповідальність та ін.), умінь (організувати, планувати, працювати, долати труднощі, знаходити спільну мову, взаємодіяти, досягати мети та ін.) та ціннісних орієнтацій.

Розкриємо зміст терміну „делегування повноважень”,

який у педагогічній науці з'явився нещодавно й майже не досліджувався, хоча сам процес делегування певних повноважень дітям молодшого шкільного віку активно використовується в навчально-виховному процесі й має схожі риси з поняттями „доручення” та „обов'язок”. Сутність поняття „делегування повноважень” розглядає економічні, юридичні, політичні науки.

Проблему делегування в теорії управління досліджено в працях П.Алексєєва, М.Альберта, М.Виноградського, О.Паніна, Ф.Хедоурі, О.Шканової та ін. У педагогічній науці делегування повноважень, як один з чинників, принципів самоуправління розглядали Н.Ліпаткіна, П.Третяков, Т.Шамова.

Термін „делегування” утворюється від латинського *delegatus, delegare*, що має значення „відправляти”, „назначати” та означає дію керівників з розподілу та передачі завдань і повноважень особі, яка бере на себе відповідальність за їх виконання [2, с.21].

М.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоурі розуміють делегування як акт, який перетворює людину на керівника [3, с.340]. Виходячи з цього визначення, однією з передумов процесу делегування є формування в людини необхідних якостей керівника.

М.Виноградський та О.Шканова характеризують делегування як процес передачі обов'язків і повноважень від вищого рівня управління до нижчого рівня або навпаки. Делегування повноважень учені розуміють як „передачу підлеглим тих прав, які їм необхідні для прийняття рішень у процесі виконання конкретної роботи. Разом з тим, делегування не означає, що вищий керівник зовсім відмовляється від прав і обов'язків вирішувати делеговані питання. Він несе повну відповідальність за всі дії підлеглих, яким він делегував свої повноваження. Підлеглий, у свою чергу, повністю відповідає перед керівником і за якість рішень, і за затримки в рішенні делегованих йому питань”. Для нашого дослідження особливого значення набуває думка науковців щодо можливості делегування як засобу підвищення ефективності роботи, формування трудової мотивації.

Проведений аналіз наукових джерел дозволив дійти висновку, що більшість сучасних дослідників пов'язують процес делегування з відповідальністю, свободою вибору, совістю.

А.Файоль розглядає повноваження в тісному зв'язку з відповідальністю: „Відповідальність є наслідком повноважень, це їх природний наслідок, по суті двійник, і там, де здійснюється повноваження, виникає відповідальність” [4, с.57].

Важливість делегування повноважень у вихованні ціннісного ставлення до праці доводить і багатогранність основних компонентів цього процесу. До структурних компонентів делегування Н.Ліпаткіна відносить когнітивно-ціннісний, комунікативний, організаційно-діяльнісний та рефлексивний компоненти [5, с.81]. Тобто делегування молодшим школярам повноважень у підготовці й проведенні різних видів роботи в освітньому процесі приватної школи передбачає наявність знань про зміст роботи, розуміння її цінності, необхідних комунікативних, організаційних, рефлексивних умінь, а також умінь „діяти”, планувати, доводити дію до кінця, що безумовно вагомо у формуванні ціннісного ставлення до праці.

З зазначеного вище можна зробити висновок. По-перше, делегування потребує певної підготовки педагогів та учнів; по-друге, делегування передбачає активну діяльність учнів, що дозволяє реалізувати діяльнісний аспект структури ціннісного ставлення; по-третє, процес делегування неможливий без постійного контролю та оцінки з боку

керівника та виконавця, що дозволяє охопити найскладніший оцінний елемент категорії „ставлення”; по-четверте, делегування повноважень потребує наявності внутрішніх мотивів праці, необхідних знань, трудових умінь, сформованості емоційно-вольової сфери; по-п'яте, делегування як складний процес, пов'язаний з відповідальністю, умінням робити вибір, совістю, потребує ретельної підготовки школярів та педагогів до його організації.

Отже, делегування молодшим школярам організаційних повноважень у підготовці й проведенні різних видів роботи в навчально-виховному процесі можуть охоплювати найрізноманітніші види праці: інтелектуальну, ручну, фізичну, художню та ін. Крім того, процес делегування охоплює всі структурні елементи ціннісного ставлення до праці, що доводить його доречність у навчально-виховному процесі сучасної початкової школи. Розкриємо особливості його впровадження у навчально-виховний процес.

На першому етапі було створено спеціальний Координаційний центр, який координував систему доручень і обов'язків для молодших школярів, змістом яких були доступні для виконання молодшими школярами найрізноманітніші види праці. Координаційний центр займав відокремлений куточок у школі, був забезпечений інтерактивними інформаційними стендами шкільними, де фіксувались тільки лідери виконання доручень, та класними, на яких фіксувались отримані дітьми доручення, час та якість їх виконання у вигляді спеціальних символів: виконано на совість, майже виконано, не виконано. Класні стенди заповнювали вчителі та вихователі, які надавали доручення, шкільні – керівники Координаційних центрів. Процес заповнення стендів проходив наприкінці кожного робочого дня. Зміст інформаційних стендів змінювався відповідно до етапу роботи. Центр працював кожного дня в позаурочний час під керівництвом одного з вихователів навчального закладу.

Доручення в ході експериментальної роботи пронизували весь навчально-виховний процес школи й охоплювали найрізноманітніші види діяльності: допомогу вчителю, вихователю та іншим представникам колективу школи; підтримання чистоти й порядку на території школи; піклування й догляд за тваринами й рослинами у куточках природи чи зимових садах школи; перевірка якості виконання будь-якої праці; виконати будь-яке завдання за межами школи (удома).

Ми відзначили, що система доручень значно підвищує інтерес, бажання, потребу молодших школярів у праці, що пояснюється, по-перше, авторитетом дорослого, який доручає власні обов'язки дитині; по-друге, прагненням дітей молодшого шкільного віку подорослішати. Важливого значення набувало ставлення до Координаційного центру доручень дорослих. Це те, що наповнювало дух школи, єднало дітей поза уроками й класами. Більшість дітей з радістю бралася до виконання обов'язків дорослого, висловлювала бажання виконувати будь-які доручення, активно включала в процес їх виконання. Доручення розвивали відповідальність, самостійність, ініціативність дітей, що відіграло важливу роль у формуванні ціннісного ставлення до праці та було важливою сходинкою до наступного етапу делегування повноважень у молодшим школярам у підготовці й проведенні різних видів роботи у навчально-виховному процесі школи.

Наведемо приклади доручень, які ми використовували під час роботи з учнями 1 – 2 класів:

1) доручення вчителя: роздати зошити, картки для роботи на уроці, книжки, транспортири, повісити таблиці, схеми, ілюстрації, перевірити роботу учнів молодшого –

першого – класу (картку, перфокарту, словниковий диктант тощо), розкласти завдання у файли, конверти, обкладинки;

2) доручення інших дорослих: зробити оголошення всім класам, допомогти сервірувати столи в їдальні: розкласти ложки, виделки, ножі, розставити тарілки, рознести хліб; повісити оголошення, газету; розставити стільці;

3) доручення – піклування за маленькими дітьми: допомогти одягнутися на прогулянку, роздягнутися, пограти на прогулянці; покатати на каруселях;

4) доручення-турбота за об'єктами природи: полити квіти або перевірити необхідність поливу; нагодувати птахів; пересадити рибок з акваріума; включити-виключити підогрів, світло; обприскати квіти.

Зазначимо, що система доручень учнів 1 – 2 класів відрізнялася від доручень учнями 3 – 4 класів своєю складністю. Як бачимо, наведені приклади доручень мають у своєму складі одну дію. Для учнів 3 – 4 класів ми планували більш складні доручення, які складаються з кількох послідовних операцій, наприклад, перевірити (або допомогти першокласнику) готовність до уроку всіх учнів, вивести на прогулянку групу дітей дошкільного віку (навчальні заклади, у яких проводився експеримент, становили школу-сад). У ході роботи ми констатували неготовність більшості дітей 3 – 4 класів до виконання таких змістовних доручень, тому з метою адаптування та формування необхідних умінь у перші місяці роботи з учнями 3 – 4 класів ми вважали за необхідне розпочинати систему роботи з дорученнями з найпростіших односкладних доручень. Це, на нашу думку, не викликало протиріч з провідними завданнями першого етапу роботи, оскільки, навіть виконання простих доручень сприяє формуванню основних моральних якостей, серед яких провідне місце займає відповідальність та дисциплінованість, і необхідних трудових умінь.

У реалізації найрізноманітніших доручень необхідними умовами були: систематичність та охоплення дорученнями всього навчально-виховного процесу в приватній школі; наявність обов'язкової мотивації для виконання кожного доручення; надання дитині конкретних указівок або способу дій для успішного його виконання; емоційний супровід доручення та результату його виконання з боку організатора; охоплення всіх дітей дорученнями, підтримання та пробування бажання їх виконувати.

Діти молодшого шкільного віку із задоволенням виконують будь-які доручення дорослих, проявлять власну ініціативу, відкрите бажання отримати доручення. На питання вчителя: „Хто хоче мені допомогти?” або „Кому з вас можна доручити важливе завдання?” більшість дітей висловлювали своє бажання й активно включилися в діяльність. Важливо, що при виконанні доручень діти більш відповідальні, ніж під час виконання подібної діяльності при відсутності доручення.

Розкриємо сутність уведення обов'язків дітей на першому етапі реалізації розробленої технології виховання ціннісного ставлення молодших школярів до праці. Система розподілу обов'язків реалізувалася за трьома основними напрямками:

- 1) підтримання порядку у власних речах;
- 2) догляд за рослинами й тваринами в куточку природи;
- 3) турбота про молодших.

Організація розподілу обов'язків потребувала від педагогів постійної уваги, участі в цьому процесі, ініціативності, позитивності та педагогічної майстерності для підтримки бажання дітей виконувати свої обов'язки, збудження мотивів їх виконання, усвідомлення молодшими школярами необхідності та важливості, стимулювання емоційного

ставлення учнів. Обов'язок, з одного боку, не повинен був викликати негативні емоції школярів. З іншого, – виконуючи його, дитина все ж таки повинна була долати себе, свої бажання, розуміти необхідність виконання своїх обов'язків.

Ми відзначили, що виконання дітьми своїх обов'язків у підтриманні порядку у власних речах (портфель, шафа, парта) здебільшого залежить від позиції та часті вчителя, а також його вміння підтримувати власний порядок, тобто надання „зразка” порядку.

У навчально-виховний процес були введені „корисні хвилини”, які систематично проводилися в середині дня по закінченні уроків, у кінці дня перед уходом додому, а також за необхідністю. Одним із стимулів для підтримання порядку була символічна система оцінювання й контролю з боку координаційного центру доручень та обов'язків, а також оголошення й нагородження переможців – „Людина місяця” в номінації „чистота й порядок”, яке проводилося в урочистій атмосфері та підтримувалося роздрукуванням рекламних лозунгів з фотографією переможця та його авторським текстом, прикладами яких були: „я за порядок”, „порядок – запорука мого успіху”, „чистота – запорука здоров'я”, „пам'ятайте про порядок”, „порядок потрібен кожному”, „порядок у портфелі – порядок у голові”, „скажи порядку – так”, „у мене все в порядку, у вас?” Рекламні лозунги роздруковувались у великому форматі та займали почесне місце в шкільному фойє. Якщо в перші місяці експериментальної роботи ми відзначали певні труднощі в організації „корисних хвилин”, діти наводили порядок у власних речах „абияк” та визначити переможців було досить важко, надалі ми спостерігали активне включення в процес наведення порядку більшості дітей, ініціативу й бажання його підтримувати, прояв акуратності, старанності й, що важливо, самостійності та ініціативності, тобто діти підтримували порядок або самі встановлювали необхідність прибирання. Це ускладнювало процес вибору одного переможця, тому виявлялися випадки, коли найкращими були кілька учнів, навіть цілі класи.

У подальшій роботі було створено „Центри помічників”, де збиралися необхідні завдання-замовлення, які заздалегідь надавали всі члени педагогічного колективу, котрим була необхідна допомога, та батьки. Молодші школярі за власним бажанням та вибором, індивідуально або об'єднавшись в групи, могли взяти на себе обов'язок виконати будь-яке завдання.

Наведемо приклади завдань-замовлень від деяких членів педагогічного колективу школи, наданих протягом навчального року:

Вихователь старшої групи дитячого садка:

- вирізати 100 м'ячків, зайчиків, ведмедиків, квадратів, трикутників;
- підготувати 15 трафаретів за поданим зразком;
- знайти в Інтернеті та роздрукувати дитячі розмальовки по цифрах;
- підстружити кольорові олівці для всієї групи;
- підготували 5 вулканів з пластиліну для проведення дослідів.

Учитель першого класу:

- підписати зошити за зразком;

- виготовити 15 наборів сигнальних карток – зелені та червоні;
- зробити „математичні конверти” з різними багатокутниками: трикутник, чотирикутник (квадрат, прямокутник), п'ятикутник, шестикутник, семикутник, восьмикутник);
- розфарбувати героїв дитячих казок;
- зробити „математичні” та „звукові” розмальовки за зразком;
- написати друковані тексти для індивідуального списування;

Центри помічників відкривалися кожного дня під час вільної години відпочинку в позаурочний час. У цей час до Центру зверталися замовники – директор, педагоги, вихователі, психолог, логопед, учитель музики, фізкультури, малювання, хореографії, організатор, керівник театрального гуртка, гуртка юних дизайнерів та інших секцій, навіть директор, завучі, адміністратори, повари. Кожний замовник реєстрував своє замовлення, пояснював причину необхідності, зміст, засоби, установлював термін його виконання. Кожний учень за власним бажанням у свій вільний час міг звернутися до Центру та обрати собі діло, яке він може виконати, узявши на себе певний обов'язок. Учень отримував необхідні матеріали, інструкції та рекомендації до виконання, усвідомлював термін і значущість своєї праці. У Центрі помічників постійно працював інформаційний інтерактивний стенд, макет якого представлено в додатках, де зазначалися замовники, їхні замовлення, учень, який брав на себе обов'язок його виконання, фотографія результатів, висловлювалася подяка від замовника чи групи дітей, яка використовувала зроблену учнем роботу.

Зміст стенду, макет якого представлено у додатках змінювався залежно від замовлень та їхнього виконання. Кількість дітей, готових узяти на себе відповідальність виконати будь-яке замовлення, з часом зростало, іноді з появою нового замовлення керівникові центру, обов'язки якого виконував завуч з виховної роботи приватного навчального закладу, доводилося робити нелегкий вибір виконавця, керуючись різними мотивами. Підкреслимо, що за період існування Центру майже всі обов'язки за поодиноким винятком, було виконано, що доводить, по-перше, значне зростання рівня відповідальності молодших школярів, по-друге, удалий вибір виду делегування повноважень. Значне місце в ході виконання учнями певних обов'язків займав момент вручення власноруч виконавцем результату своєї праці, що відбувалося в урочистій атмосфері. Неодноразово ми спостерігали прояв гордості, радості та інших позитивних емоцій, які виражали й виконавці, і діти, які користувалися результатами праці інших.

Описані форми і методи роботи дозволяють здійснити делегування молодшим школярам повноважень в організації і проведенні різних видів праці. Делегування повноважень відіграє провідну роль у формуванні цінності власної праці та праці інших, що безумовно сприяє вихованню у молодших школярів стійкого зв'язку учнів із працею, коли праця, постаючи цілком у своєму соціальному значенні, набуває для суб'єкта особистісного смислу, розцінюється як дещо значеннєве для життя суспільства й окремої людини.

Література та джерела

1. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А.Райзберг, Л.Ш.Лозовский, Е.Б.Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 494 с.
2. Словарь иностранных слов: актуал. лексика, толкования, этимология / Н.С.Арапова, Р.С.Кимьярова. – 2-е изд., доп. – М.: Цитадель, 1999. – 335 с.
3. Мескон М. Основы менеджмента / Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури; пер. с англ. М.А.Майорова и др.; вступ. ст. Л.И.Евченко. – М.: Дело, 1999. – 799 с.

4. Управление – это наука и искусство / А.Файоль, Г.Эмерсон, Ф.Тейлор, Г.Форд. – М.: Республика, 1992. – 351 с.
5. Липаткина Н.В. Делегирование полномочий как фактор развития внутришкольного самоуправления: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Надежда Васильевна Липаткина. – Оренбург, 2004. – 243 с.

Делегирование младшим школьникам организационных полномочий в подготовке и проведении разных видов работы в образовательном процессе играет ведущую роль в процессе воспитания у подрастающего поколения ценностного отношения к труду. Делегирование имеет общие характеристики с поручениями и обязанностями. Многогранность структурных компонентов делегирования охватывает все аспекты формирования у младших школьников ценностного отношения, воспитывает ответственность, целеустремленность, волю, формирует мотивацию и обеспечивает эмоциональное удовлетворение от собственной деятельности.

Ключевые слова: делегирование полномочий, труд, ценностное отношение, младшие школьники.

Delegating organizational authority to primary school children in the preparation and conduct of different kinds of work in the education process plays a leading role in the upbringing of the younger generation of value attitude to work. Delegating has characteristics in common with duties and responsibilities. The versatility of the structural components of the delegation covers all aspects of the formation of the valuable relation of primary school children, brings responsibility, dedication, willpower, motivation creates and provides emotional satisfaction from their own activities.

Key words: empowerment, labor, value orientation, primary school children.