К.Г. МОКРОВА

Преподаватель, художник-реставратор III категории, кафедра «Реставрация монументально-декоративной живописи» МГХПА им. С.Г. Строганова
e-mail: misterika92@list.ru

K.G. MOKROVA

Educator, artist-restorer of the III Grade, department of «Restoration of monumental-decorative painting» of the Stroganov Academy (MGHPA)
e-mail: misterika92@list.ru

ВЫЕЗДНЫЕ НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ПРАКТИКИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ РЕСТАВРАТОРОВ МОНУМЕНТАЛЬНО-ДЕКОРАТИВНОЙ ЖИВОПИСИ

FIELD SCIENTIFIC-TECHNOLOGICAL AND SCIENTIFIC-RESEARCH PRACTICES IN PROFESSIONAL EDUCATION OF RESTORERS OF MONUMENTAL-DECORATIVE PAINTINGS

В статье рассмотрена проблематика отношений в малых группах на примере выездных научно-производственных и научно-исследовательских студенческих практик кафедры реставрации монументально-декоративной живописи МГХПА им. С.Г.Строганова. Сильным упущением общепринятых практик автор считает отсутствие предпосылок к формированию рабочего коллектива. В работе, где присутствует правильное построение внутренних отношений в группе, видны продуктивные и качественные результаты, заметные в выполнении поставленных реставрационных задач.

This article walks you through the problem of communication in small groups, for example in groups of scientific researches on the department of restoration of monumental and decorative painting of the Stroganov Academy (MGHPA). Author thinks that the lack of preconditions is a strong omission in forming a team. In work where

there is a correct construction of internal relations in group, the productive and qualitative results noticeable in accomplishment of the set restoration tasks are visible.

Ключевые слова: академия имени Строганова, художественно-промышленное образование, летние выездные практики, реставрация, педагогика малых групп, работа с молодежью, работа в команде, проблематика отношений.
Keywords: Stroganov Academy, art and industry education, summer offsite practice, restoration, pedagogy of small groups, work with young people, teamwork, relationship issues.

Моя деятельность в МГХПА им. С.Г.Строганова началась с проведения летних выездных реставрационных научно-производственных и научно-исследовательских практик. В частности, я была ответственной за проведение работ на объекте. В принципе, выездные практики — это специфика работы нашей кафедры. Проведение противоаварийных и консервационных работ на масштабной темперной клеевой или масляной живописи необходимо изучать непосредственно на памятниках. И по этому вопросу двух мнений, априори, быть не может.

Опуская детали, посвященные непосредственно реставрационной деятельности и профессиональным процессам, мне бы хотелось сосредоточиться на педагогическом аспекте практик, так как именно с ним, непосредственно, мне пришлось столкнуться в действительности.

Летние практики на нашей кафедры часто напоминают настоящие экспедиции с приключениями. Мы со студентами приезжаем на место, устраиваемся и начинаем научную и практическую деятельность. Живем вместе, делим трапезу и досуг проводим тоже вместе. Получается разительная перемена места и атмосферы, из стен родной академии — в абсолютно незнакомую, а часто и «дикую» среду. Это формирует новую базу для построения отношений в группе. Традиционно в социальной психологии изучаются некоторые параметры группы: композиции группы (или ее состав), структура группы, групповые процессы, групповые ценности, нормы, система санкций.

Нужно учитывать, что социальная группа находится в постоянном изменении — развитии или, напротив, деградации. С самого начала ее формирования возникают определенные взаимоотношения между ее





Рисунок 1, 2. Летние практики на кафедре РМДЖ

членами, наличие различных мнений и точек зрения, социально-педагогические воздействия друг на друга и другие явления. Одновременно происходит столкновение мнений, желаний и намерений у части членов группы, которые либо сопровождаются конфликтами, либо находят свое разрешение в компромиссных взглядах и подходах.

Относительная стабильность группы не означает долговременного спокойствия. Внешние и внутренние причины нарушают стабильность жизни группы. Руководителю важно своевременно уловить необходимость перемен, не допустить недовольства членов группы не оперативностью его действий.

Коллектив — это группа людей, представляющая собой часть общества, объединенную совместной деятельностью, подчиненную целям этого общества. Именно поэтому объективные педагогические (воспитательные, обучающие и развивающие) возможности коллектива заложены в самой природе, структуре, характерных особенностях его внутренней организации, связей и жизни, они также могут целенаправленно использоваться родителем, педагогом, руководителем. Объективные возможности успешного выполнения педагогических влияний группы реализуются тем полнее, чем более подготовлены они педагогически в теоретическом и практическом отношении, чем они авторитетнее [2].

Значимым элементом жизни группы являются межличностные отношения ее членов. Между ними устанавливаются деловые, официальные, неформальные и иные взаимоотношения. Система этих взаимоотношений постоянно регулируется (в сфере определения обязанностей и распределения функций, времени и формы отчетности, санкций

в случае упущений по работе и т.п.). Официальные взаимоотношения более зримы, легче управляемы. Симпатии же, антипатии, дружба или безразличие и другие взаимоотношения складываются менее зримо, они организационно не оформлены, в жизни им не всегда уделяется должное внимание. Между тем, эта система отношений оказывает существенное влияние на личность и группу, на дисциплину и организованность, на успехи деятельности. Одно дело — привязанность и интерес, симпатия к человеку и другое — безразличие или неприязнь.

Конфликтные отношения в группе возникают тогда, когда малоопытные руководители, педагоги допускают предвзятость в оценках ее членов, элементы недоброжелательности или высокомерия, не умеют четко отличить грубость от требовательности, внимательность — от придирчивости, поэтому возникает непонимание между ними и группой, так называемый эмоционально-смысловой барьер. В нем кроется порой и объяснение того, почему отдельные руководители, педагоги, стремясь добросовестно выполнить свой профессиональный долг, строят взаимоотношения с членами группы только на строго официальной основе, общаются с ними исключительно в форме указаний и распоряжений и, как следствие, не имеют успеха в работе.

Педагогически важно учитывать большую значимость подражания в формировании личности членов группы. Влияние подражания на личность зависит от того, в каких социальных условиях оно осуществляется, какие идеалы-образцы для подражания формирует общество, в соответствии со своими социальными проблемами. При ведущей зависимости образцов для подражания от общих условий жизни общества, содержание и характер подражания в огромной степени зависят от микроусловий.

С мнением группы, с межличностными отношениями тесно связаны групповые настроения, т.е. совместные переживания тех или иных событий, фактов, а также сходные эмоциональные состояния, которые овладевают всеми членами группы или ее частью и влияют какое-то время на жизнь и деятельность этого социума. Значение групповых настроений велико, так как только в сочетании с эмоциональным подъемом, возбуждением и т.п. в полную силу проявляются знания и умения всех членов группы. Напротив, такие настроения, как подавленность, страх, парализуют активность людей, негативно отражаются на дисциплине и организованности группы. Энтузиазм, порыв, вера

в общий успех, увлеченность, приподнятость — источник дополнительной высокой работоспособности. Расслабленность, унылость угнетают, снижают результативность деятельности как отдельных сотрудников, так и групп в целом.

Понимание природы и особенностей групповых настроений, умение управлять ими чрезвычайно важны для того, чтобы оказывать влияние на членов группы, использовать ее воспитательный потенциал.

Групповые, как и индивидуальные, настроения, прежде всего, определяются условиями жизни общества, а также успехами группы, условиями быта и отдыха, взаимоотношениями ее членов. От других групповых явлений настроения отличают особая заразительность и способность усиливать чувства людей. Возникая у одних личностей, настроения в контактной группе могут быстро «психологически заряжать» других, многократно усиливая их чувства и на этой основе увеличивая их энергию [4].

В повседневной жизни группы важно создавать воодушевление, приподнятость, позитивный настрой. Необходимо бдительно следить за настроением людей и не только не допускать спадов, но и бороться с деградирующими побуждениями, настроениями и увлечениями. При этом нужно уметь в одних случаях сохранить стихийно возникший порыв, энтузиазм, в других — вызвать подъем настроений, пробудить инициативу и энергию группы, в-третьих — не допустить возникновения отрицательных настроений [3].

Сильным источником групповых сопереживаний являются успехи в труде, учебе, быту, в проведенной работе.

Важна забота о недопущении отрицательных групповых настроений, недовольства, обиды. Для этого руководителю, педагогу необходимо жить одной жизнью с людьми, знать источники вызревания таких настроений и, учитывая закономерности их распространения, уметь по едва уловимым симптомам распознать характер и динамику эмоционального состояния, настроя коллектива. Создание ровного тона, оптимального группового настроя, способствующего трудовому успеху, воспитанию, во многом зависит от настроения руководителя. Ему важно всегда быть уверенным, бодрым, уметь не поддаваться негативным эмоциям, возникающим в группе. Поддержанию оптимального настроения способствует умение разрешать конфликты, возникающие между людьми.

Большую роль в жизни группы и ее педагогическом влиянии играют групповые традиции — традиции повседневной жизни (бытовые, спортивные и т.д.), трудовые, профессиональные, культурные, которые являются своеобразным социальным клеем, скрепляющим группу, придающим ей педагогическую силу. Они используются руководителем, педагогом с целью создания определенного настроя, тона и стиля жизни и деятельности группы.

В борьбе за сплочение группы нужна забота о предупреждении и преодолении возможных отрицательных групповых явлений — слухов, домыслов и сплетен. Они отвлекают, подстрекают, удручают или тормозят активность людей, разлагают группу. Их можно предотвратить или резко ослабить, если руководитель, актив группы учитывают, где находится источник необъективной информации, кто ее распространители, кто из членов пассивно ее воспринимает, а кто склонен к ее передаче. Все это учитывается при организации труда и учебы членов группы [1].

Отрицательно сказываются различные недовольства, которые могут возникать по разным причинам. Они могут проявляться внешне или не выражаться открыто. Во всех случаях руководителю, педагогу следует немедленно реагировать: выяснить их причину, определить обоснованность или необоснованность, устранить причину недовольств.

В задачи практик, помимо получения профессионального опыта, должно также входить построение профессиональных продуктивных отношений внутри коллектива. Невозможно сосредоточиться и отдаться работе, когда мысли заняты не реставрацией, а выяснением отношений и демонстрацией своего эго. Реставрация — тяжелый, серьезный, ответственный и вдумчивый труд. Многие операции не выполнить одному. Необходима помощь или совет коллеги, товарища. Наша цель: создать такой устойчивый (своеобразный) «макет» коллектива, где будут цениться отзывчивость, внимательность, уважение друг к другу и общему делу (работе, что была ими выбрана).

За время проведения практик всегда заметен момент перелома и понимания студентом таких, казалось бы, элементарных вещей, как помощь, доброта, инициатива, уважение, честность и ответственность. Мне хотелось бы, чтобы у студентов было осознание, что профессия реставратора — это не только накопленный опыт, знания, навыки, но и человечность.

В примере построения таких трудовых отношений есть продуктивные и качественные результаты, заметные при выполнении поставленных реставрационных задач. Впоследствии эти навыки послужат им примером в создании отношений с коллективом на работе и, надеюсь, в дальнейшей жизни в обществе.

Библиография:

1. *Левитан К.М.* Юридическая педагогика: учебник. М.: Норма, 2008. 432 с.

2. *Обозов Н.Н.* Психология малых групп и коллективов // Социальная психология. Л.,1979.

3. *Петровский А.В., Шпалинский В.В.* Социальная психология коллектива. М.: Просвещение, 1978.

4. *Фридман Л.И., Кулагина И.Ю.* Психологический справочник учителя. М.: Просвещение. 1991.