

ВОСПИТАТЕЛЬ МОЛОДОГО РАБОЧЕГО



(Из выступления К. И. КАРЕГИНА, кандидата психологических наук, Магнитогорский педагогический институт).

ОСУЩЕСТВЛЯТЬ индивидуальный подход в воспитательной работе среди трудящихся должно означать обязательный учет индивидуальных особенностей каждого человека, именно человека, а не исполнителя каких-то определенных производственных функций.

В Ленинграде был проведен такой эксперимент. Группа малышей-первоклассников была разбита по трем классам с учетом темперамента каждого. Меланхолики, не очень подвижные дети с замедленной реакцией, были объединены в одном классе. Очень живые, подвижные с быстрой реакцией дети — холерики и сангвиники — составили другой класс. И третий класс был смешанным. Результаты были потрясающими, класс меланхоликов не только ничем не уступал классу холериков и сангвиников, но даже превзошел его по некоторым статьям. Меланхолики делают все обстоятельно, аккуратно, любое дело они доводят до логического конца.

Этот пример я привел, чтобы показать, как важен учет только одной индивидуальной особенности человека, его темперамента. На меланхолика, если хочешь от него чего-то добиться,

нельзя прикрикнуть, это выводит его из работоспособного состояния, а холерик более терпим к таким встряскам.

Нельзя не учитывать эмоциональности человека. У нас в системе образования и на производстве главное воздействие делается на мысль человека, чувства его, его эмоции в расчет

Надо знать человека

не принимаются. А попробуйте воздействовать на чувства человека, попробуйте представить дело так, чтобы человек не остался к нему равнодушным, и вы увидите, какой это даст эффект. Работник становится творческим, когда у него мобилизованы на исполнение задания не только мысли, но и его чувства, эмоции.

В индивидуальной воспитательной работе надо учитывать такие особенности человека, как самооценка и притязания. Есть люди с пониженным самоуважением, старающиеся оставаться в тени, не дооценивающие себя. Есть люди, наоборот, с повышенной самооценкой. И те и другие трудны. Трудность заклю-

чается в том, что самооценка и притязания человека вступают в конфликт с оценкой извне.

Осуществлять индивидуальный подход — это значит учитывать индивидуальные особенности человека даже во время подбора кадров. Один человек не пригоден к операционной однообразной работе, другой, наоборот, именно на такой работе будет наиболее ценен.

При подборе кадров для мартемовских цехов, оказывается, важно учитывать не только состояние здоровья человека, но и его зрительные особенности, потому что металл в ванне печи в процессе плавления меняет цвет. Сталевари необходимо улавливать эти два различных оттенка цвета жидкого металла.

При подборе кадров нужно учитывать и природные особенности каждого человека, и память (у одного человека развита логическая память, у другого — зрительная, у третьего — моторная), и особенности видов ощущения (один человек не выносит шума, другой — резкого света, третий — вибрации).

Осуществлять индивидуальный подход — это значит прежде всего любить человека в человеке, уважать его и его особенности характера, ценить его хорошие качества. Не надо напролом лезть во внутренний мир человека, в его интимные дела, пока не завоевал у него авторитета.

(Из выступления мастера цеха механизации Б. С. ВЕТРОВА).

СЕЙЧАС считается, что у нас неплохая бригада, что хорошо идут производственные дела. Такое было не всегда. Мне памятли и другие времена, когда нашу бригаду ругали за низкую производственную дисциплину, когда у нас было много рабочих, не выполняющих производственный план. В бригаде было много молодежи, не было собственно и костяка, на который можно было опереться.

Надо было переделывать жизнь бригады. Чтобы добиться улучшения положения в коллективе, следовало начать со сплочения его. Решил быть всегда с бригадой. Вместе со всеми на обед, вместе со всеми отдыхал.

Родились у нас и свои традиции. День рождения любого члена коллектива у нас торжественно отмечается, на сменно-встречном собрании поздравляем именинника, вручаем ему небольшой подарок.

Не все, конечно, сразу перестроилось на добрый лад. Не все сразу научились ценить коллектив, его силу. Одна молодая станоч-

ница любила кляузничать, втихомолку рассказывать мастеру об ошибках, на ее взгляд, своих товарищей по труду, о том, что они говорят между собой. Однажды, когда все собрались вместе, я сказал, что некогда ябедничать, доносить на своих товарищей, нести напраслину. И хотя я не называл имени той, к кому это относилось, она больше

Учу учиться

не пыталась представить никого из коллектива в черном цвете.

Особенно быстро нашла общий язык молодежь бригады. Комсомольцы, молодые члены коллектива одружились, и теперь они часто и охотно ходят и в театр, и в кино.

Коллектив стал сплоченнее, и это не замедлило сказаться на наших производственных делах, на трудовой дисциплине. За невыполнение плана нас уже не ругали. Скажу больше, сегодня в нашей бригаде нет ни одного станочника, кто бы не справлялся с нормой.

Более опытные работники помогают новичкам, все болеет за честь бригады. А это как раз стало основой повышения трудовой дисциплины.

Я сам долгое время работал токарем, конечно, располагая опытом и мог бы при распределении заданий на смену точно и определенно указывать молодым станочникам, как следует выполнять работу, но я этого не делаю. Считаю, что в любой работе присутствует творческое начало. Зачем навязывать человеку, тем более молодому с повышенным самолюбием, свое мнение, может быть, он сам найдет еще более лучший способ производства детали. Если молодой токарь затрудняется в выполнении того или иного задания, подсказываю ему, как бы сделал работу я.

Главное, чего я добиваюсь, это то, чтобы молодые станочники учились у своих старших товарищей, не стеснялись спрашивать, чтобы учились также у своих сверстников: у них тоже могут быть творческие находки, чтобы бережно и терпеливо собирали крупицы мастерства.



МОЛОДОЙ СМЕНЕ!

ко организация высокопроизводительного труда, но и организация здорового быта, интересного досуга, полезной занятости свободного времени.

Свободное время можно считать действительно общественным богатством, когда оно используется в интересах всестороннего развития человека, его способностей и тем самым — для еще большего умножения материального и духовного потенциала.

Изучение занятости свободного времени — важное начало в работе с молодым человеком. Прогулы, вытрезвитель, мелкое хулиганство — все это от незанятости полезным делом в свободное время.

Современному руководителю нужны знания коммунистической этики, производственной педагогики и социальной психологии. К сожалению, сегодня мы

стали перед фактом противоречий между требованиями к мастерам и возможностями мастеров обеспечить уровень своей работы предъявляемым требованиям.

Сейчас для большинства выпускников школы задача «кем быть?» — уравнение со многими неизвестными. И весьма часто совершаются ошибки в выборе профессии, своего места в рабочем строю, в жизни.

Как же можно вести работу по профессиональной ориентации, чтобы меньше было метаний с одного завода на другой, со второй стройки — на третью, из цеха — в цех?

Исследования социологов комбината, проведенные среди выпускников школ, показали, что с пропагандой ведущих профессий комбината не все обстоит благополучно. Около 60 процентов выпускников десятых классов ответили,

что они лишь в общих чертах знакомы с выбранной профессией.

Если бы у цеховых общественных организаций существовали более тесные связи с подшефными школами, в которых точно определена роль производственников в системе профессиональной ориентации, можно было бы мягко и гибко управлять трудовыми интересами молодежи, направлять их в нужное русло. Следует заранее выявлять задатки ребят, склонности и развивать их до той степени, когда юноша сознательно, а не случайно, определит род деятельности, который позволил бы ему применить свои способности.

Важную роль в профессиональной ориентации молодежи играет техническое творчество школьников. Наша задача: направить в школы молодых специалистов, способных возглавить техническое творчество школьников, особенно та-

кие кружки, которые позволяют подготовить молодежь к работе на комбинате.

Много недостатков у нас в работе с выпускниками ГПТУ. Отношение выпускников ГПТУ к своей профессии во многом зависит от того, как организована их практика в цехе. По результатам исследования, около 45 процентов выпускников ГПТУ 1971 года отметили различные недостатки в организации практики. Из них 48 процентов отметили, что их привлекали к выполнению различных подсобных работ; около 34 опрошенных ответили, что у них не было отведенного рабочего места; около 18 процентов ответили, что их не обеспечивали инструментами; 36 человек ответили, что с ними не беседовал никто из руководителей цеха, где они проходили практику.

Такое отношение к практикантам затрудняет адаптацию молодого рабочего, затрудняет быстрейшее овладение профессией и ослабляет восприимчивость к новым требованиям, которые полагается предъявлять к нему, как к будущему рабо-

чему. Беззаботное равнодушное отношение к тому, чем занят практикант из ГПТУ, незагруженность его рабочего времени порождают у него неправильное отношение к труду, ведут к расхлябанности и разболтанности, недисциплинированности.

Докладчик обращает внимание участников конференции на увеличение количества прогулов, случаев мелкого хулиганства, на причины, побуждающие к пьянству, на слабое участие наших дворцов культуры, стадиона в коммунистическом воспитании молодежи. Указывал докладчик и на необходимость усиления идеологической борьбы за моральную чистоту молодежи, на то, что нельзя не принимать во внимание повышенного интереса буржуазных идеологов к нашей молодежи.

Для повышения воспитательного воздействия коллектива, — сказал в заключительной части доклада П. С. Грищенко, — важно систематически формировать трудящихся о положении дел на производстве, более широко привлекать рабочих и служащих

к решению вопросов производственного и бытового порядка, развивать движение рационализаторов и изобретателей, улучшать работу всех общественных организаций. Многие зависят от роли рабочих собраний, характера обсуждаемых на них вопросов и практической работы по их реализации.

И во всем этом особая ответственность лежит на руководителе трудового коллектива. Личный пример руководителя, его зрелость, знания и опыт, организованность и дисциплинированность оказывают на рабочих, и молодых и опытных, положительное влияние, имеют большое воспитательное значение.

Высокая эффективность коммунистического воспитания в коллективах достигается благодаря направляющей и организующей роли партийных организаций. Успех совместных действий хозяйственных руководителей и партийных организаций способствует последовательному осуществлению задачи формирования нового человека, воспитания всесторонне развитой личности.