

УДК 37.091.4Макаренко:37.091.212

**І. В. Белецька**

### **ВЧЕННЯ А. МАКАРЕНКА ПРО КОЛЕКТИВ І СУЧАСНІСТЬ**

Зараз одним з найважливіших завдань педагогічної науки є об'єктивна оцінка нашого минулого педагогічного досвіду, одним з найбільш значних явищ якого є педагогічна система А. Макаренка. Ідеї А. Макаренка довгий час не визнавалися офіційної педагогікою. Знадобилися довгі роки боротьби за їх прийняття в науці. Сьогодні ми маємо констатувати, що концепції А. Макаренка були прийняті на озброєння в односторонньому вигляді, зі значним зміщенням акцентів аж до їх спотворення.

Педагогічна система А. Макаренка багатогранна. Вона вивчається макаренкознавцями усього світу в різних аспектах. Значна кількість питань пов'язана із оцінкою особистості А. Макаренка як педагога та аналізом його педагогічних поглядів. Цю проблему досліджують педагоги і психологи світу – Д. Данстен, П. Рокушфалві, Ф. Патаки, В. Зюнкель, З. Вайтц, Г. Хілліг, Л. Фрезе, М. Біблюк, А. Левін, Г. Волков, І. Іванов, Л. Гриценко, В. Кумарін, А. Фролов, Р. Едвардз, К. Мурто, Л. Пеха. Значний внесок у розвиток макаренкознавства зробили українські вчені Н. Абашкіна, А. Бойко, Н. Дічек, І. Зязюн, Л. Крамущенко, І. Кривонос, В. Моргун, Ф. Науменко, М. Ніжинський, Н. Ничкало, М. Окса, М. Євтух, М. Ярмаченко та багато інших.

Педагогічна система А. Макаренка заснована на взаємопов'язаних принципах: виховання в праці, виховання в колективі і через колектив, гуманізм.

Необхідним чинником виховання у педагогічній системі А. Макаренка є праця, від якої залежить реальний добробут дітей (якість харчування, одягу, розваг, екскурсій тощо). При цьому у вихованців повинна бути можливість вибору, щоб кожен міг знайти справу по душі. Принципово важливо, щоб плодами своєї праці діти розпоряджалися самі. У «Лекціях про виховання дітей» він говорив: «Правильне виховання неможливо собі представити як нетрудове виховання... У виховній роботі праця повинна бути одним із самих основних елементів» [1].

А. Макаренко вважав, що працьовитість і здатність до праці не дані дитині від природи, а виховуються у ній. Праця повинна бути творчою, радісною, свідомою, основною формою прояву особистості і закладених в ній можливостей.

Трудова діяльність вихованців займала велике місце в установах де керував А. Макаренко; вона невпинно розвивалася і вдосконалювалася. Почавши в колонії імені Горького з найпростіших видів сільськогосподарської праці, в основному для потреб свого колективу,

А. Макаренко потім перейшов до організації продуктивної праці вихованців в кустарних майстернях. Своєї вищої форми ця трудова діяльність досягла в комуні імені Дзержинського, де вихованці (старшого віку) навчалися в середній школі і працювали на виробництві зі складною технікою, що вимагає висококваліфікованої праці.

У процесі трудової діяльності дітей треба розвивати їх вміння орієнтуватися, планувати роботу, дбайливо ставитися до робочого часу, до знарядь виробництва і до матеріалів, досягати високої якості роботи.

Щоб уникнути ранньої та вузької спеціалізації слід перемикаати дітей з одного виду праці на інший, дати їм можливість здобути середню освіту і в той же час оволодіти робітничими професіями, а також навичками з організації та управління виробництвом [4, с. 398].

«Залізна» дисципліна виражалася в її неухильному дотриманні, оскільки самі діти були в ній зацікавлені. Під впливом Гербарта склалося розуміння поняття дисципліни – тільки як дисципліни послууху. Подібному розумінню дисципліни А. Макаренко протиставляє свою вимогу активної дисципліни, або «дисципліни боротьби і подолання». Він говорив, що дисциплінованою людиною можна називати таку, яка завжди, за всяких умов зуміє вибрати правильну поведінку, найбільш корисну для суспільства, і знайде в собі твердість продовжувати таку поведінку до кінця, незважаючи на труднощі і неприємності». Дисципліна в розумінні А. Макаренко – це не тільки дисципліна гальмування, але і дисципліна прагнень, активності. Вона не тільки стримує, але й окриляє, надихає до нових перемог і досягнень.

У вихованні дисципліни А. Макаренко, відкидаючи неправильне твердження педагогів, які перебували під впливом теорії «вільного виховання», ніби «покаранням можна виховати раба», вказував, що, застосовуючи покарання, можна виховати і раба або залякану, в'ялу людину і вільну, повну людської гідності сильну особистість. Вся справа в тому, які покарання і як їх застосовувати. Тілесні покарання, звичайно, неприпустимі. У відношенні інших покарань, А. Макаренко вимагав, щоб вони були продуманими, не призначалися зопалу і безсистемно, щоб вони мали індивідуалізований характер, відповідали б проступку, не були приватними, будили б у покараного свідомість справедливості покарання і переживання власної провини, щоб колектив визнавав справедливість цих покарань. А. Макаренко тісно пов'язував питання про дисципліну з вихованням почуття обов'язку, честі, волі, твердого характеру. Він вважав, що волю, мужність, цілеспрямованість не можна виховувати без спеціальних вправ у колективі. Він навчав своїх вихованців витривалості і витримці.

Дисципліна особливо розвивається і міцніє в організованому колективі. А. Макаренко говорив: «Дисципліна – це обличчя колективу, його голос, його краса, його рухливість, його міміка, його переконаність». «Все, що є в колективі, в кінцевому рахунку, приймає форму дисципліни» [4, с. 399 – 400].

Щоб стати колективом, група повинна пройти нелегкий шлях якісних перетворень. На цьому шляху А. Макаренко виділяє кілька стадій (етапів).

*Перша стадія* – становлення колективу (стадія початкового згуртування). У цей час колектив виступає, передусім, як мета виховних зусиль педагога, який прагне організаційно оформлену групу перетворити в колектив, тобто таку соціально-психологічну спільність, де стосунки учнів визначаються змістом їхньої спільної діяльності, її цілями, завданнями, цінностями. Організатор колективу – педагог, від нього виходять усі вимоги. Перша стадія вважається завершеною, коли в колективі виділився і заробив актив, вихованці згуртувалися на основі спільної мети, спільної діяльності і загальної організації.

На *другій стадії* посилюється вплив активу (вихованці, добре відносяться до організації і її завдань, беруть участь у роботі органів самоврядування, в роботі управління виробництвом, в клубній і культурній роботі). Тепер уже актив не тільки підтримує вимоги педагога, а й сам пред'являє їх до членів колективу, керуючись своїми поняттями про те, що приносить користь, а що – шкоду інтересам колективу. Якщо активісти правильно розуміють потреби колективу, то вони стають надійними помічниками педагога. Робота з активом на цьому етапі вимагає пильної уваги педагога.

Для другої стадії характерна стабілізація структури колективу. Колектив у цей час виступає вже як цілісна система, в ній починають діяти механізми самоорганізації і саморегуляції. Він уже здатний вимагати від своїх членів певних норм поведінки на будь-якій стадії розвитку, навіть на початковій. Близькою перспективою може бути, наприклад, спільна недільна прогулянка, похід в цирк або театр, цікава гра-змагання тощо. Основна вимога до близької перспективи полягає в тому, що вона повинна спиратися на особисту зацікавленість: кожен вихованець сприймає її як власну завтрашню радість, прагне до її здійснення, передчуваючи очікуване задоволення. Вищий рівень близької перспективи – це перспектива радості колективної праці, коли образ спільної справи захоплює учнів як приємна близька перспектива.

Середня перспектива, на думку А. Макаренко, полягає в проєкті колективної події, що відсунута в часі. Для досягнення цієї перспективи потрібно докласти зусиль. Середню перспективу найдоцільніше висувати тоді, коли в класі вже сформувався хороший працездатний актив, який може виступати з ініціативою і повести за собою усіх школярів. Для колективів на різних рівнях розвитку середня перспектива повинна диференціюватися за часом і складністю.

Далека перспектива – це відсунута у часі, найбільш соціально значуща, вимагає значних зусиль для досягнення мети. У такій перспективі обов'язково поєднуються особисті і суспільні потреби. Виховання на далекій перспективі дає значний ефект лише тоді, коли головне місце в колективній діяльності займає праця, коли колектив

захоплений спільною діяльністю, коли для досягнення поставленої мети потрібні колективні зусилля.

Система перспективних ліній повинна пронизувати колектив. Вибудувати її потрібно так, щоб у будь-який момент колектив мав перед собою яскраву захоплюючу мету, жив нею, докладав зусиль для її досягнення. Розвиток колективу і кожного його члена в цих умовах істотно прискорюється, а виховний процес протікає природно. Вибирати перспективи треба з таким розрахунком, щоб робота закінчилася з реальним успіхом. Перш ніж ставити перед учнями складні завдання, необхідно врахувати і суспільні потреби, і рівень розвитку і організованість колективу, і досвід його роботи. Безперервна зміна перспектив, постановка нових і все більш важких завдань – обов'язкова умова прогресивного руху колективу.

Давно встановлено, що безпосередній вплив педагога на учня з ряду причин може бути малоефективним. Кращі результати дає вплив через оточуючих його школярів.

Це враховував А. Макаренко, висуваючи принцип паралельної дії. В його основі – вимога впливати на школяра не безпосередньо, а опосередковано, через первинний колектив.

Кожен член колективу знаходиться під паралельним впливом, принаймні, трьох сил – вихователя, активу і всього колективу. Вплив на особистість здійснюється як безпосередньо вихователем, так і опосередковано через актив і колектив.

При підвищенні рівня сформованості колективу безпосередній вплив вихователя на кожного окремого вихованця слабшає, а вплив на нього колективу посилюється. Принцип паралельної дії застосуємо вже на другій стадії розвитку колективу, де роль вихователя і сила його виховного впливу ще значні. На більш високих рівнях розвитку колективу зростає вплив активу і колективу. Це не означає, що вихователь повністю перестає прямо впливати на вихованців. Тепер він все більше спирається на колектив, який вже сам стає носієм виховного впливу (суб'єктом виховання) [6, с. 67 – 72].

Виділяють такі етапи розвитку колективу.

*1. Організаційна будова колективу.* Організація колективу в дитячих установах відбувається за різними принципами. Діти можуть розділятися на групи за ознакою школи; при цій системі в інтернатних установах вони поселяються в спальнях шкільними класами або їх частинами. У цьому є свої вигоди: діти підбираються одного віку, одного розвитку, для них зручніше і легше готувати уроки, користуватися загальними посібниками і підручниками, допомагати відстаючим.

*2. Самоврядування в загоні.* На чолі загону повинен стояти командир – один із членів колективу. Може бути два принципи висунення командира – призначення і вибори.

Командири здійснюють керівництво загонами на базі загальних зборів загону, впливу загонового активу, організацій установи, роботи

всіх органів самоврядування у повній згоді з адміністративно-педагогічним керівництвом при постійному інструктуванні і допомоги з боку педагогічного персоналу.

3. *Органи самоврядування.* Головним органом самоврядування є загальні збори всіх вихованців дитячого закладу. Він повинен збиратися в період організації та проривів у роботі установи чи в колективі не рідше одного разу на тиждень, а решту часу – не рідше двох разів на місяць.

Загальні збори, як правило, повинні бути завжди відкритими, тобто на них мають право бути присутніми і висловлюватися всі члени колективу. У деяких питаннях допускається і голосування всіх присутніх, наприклад, у питаннях, що мають відношення до культурної та клубної роботи тощо.

Загальні збори всіх вихованців повинні розглядатися адміністрацією та вихованцями як головний орган самоврядування, його авторитет повинен неухильно підтримуватися всіма силами установи.

Саме тому робота загальних зборів повинна користуватися особливою увагою керівництва установи. Ні в якому разі не можна допускати неправильних, шкідливих, помилкових постанов зборів; тому перш ніж ставити питання на розгляд загальних зборів, необхідно самому керівництву мати в цьому питанні свою думку, потрібно твердо знати, які сили в зборах будуть підтримувати правильне рішення, хто буде йти проти.

4. *Рада колективу (рада командирів)* Рада колективу є центральним органом самоврядування, яка проводить всю поточну роботу в колективі. Рада командирів може бути організована різними способами в залежності від структури та специфіки установи, відсутності або наявності і виду виробництва, а також від величини активу і віку вихованців.

5. *Санкомісія.* Санкомісія обирається на півроку загальними зборами колективу. У санкомісії обов'язково бере участь лікар установи. Рішення санкомісії обов'язкові не тільки для вихованців, але й для всіх співробітників установи.

Робота санкомісії полягає в наступному: а) спостереження за чистотою приміщень, загальних залів, класів, спалень, їдальні, кухні, коридорів, квартир співробітників, двору, складських приміщень; б) особливе спостереження за чистотою посуду, кухонного приладдя, тари, в якій перевозиться їжа; в) спостереження за чистотою тіла вихованців і регулювання всіх питань, що пов'язані з купанням, користуванням лазнею та пральні; г) спостереження за регулярною зміною білизни і костюмів; д) вжиття заходів для запобігання епідеміям; е) швидка допомога під час нещасних випадків; ж) участь у заходах з охорони здоров'я вихованців.

6. *Актив.* Під активом розуміються всі вихованці, що добре відносяться до установи і її завданням, які беруть участь у роботі органів

самоврядування, в роботі управління виробництвом, в клубній і культурній роботі.

Актив є тим здоровим і необхідним у дитячому закладі резервом, який забезпечує спадкоємність поколінь у колективі, зберігає стиль, тон і традиції колективу. Підростаючий актив замінює в громадській роботі вихованців, які закінчили заклад і, таким чином, забезпечується єдність колективу.

Надзвичайно важливим є процес утворення активу. Якщо цьому процесу надати самоплив і з активом не працювати, ніколи не утворюється справжній робочий актив. Для нормального росту і дозрівання активу дуже важливо надати йому певної організаційної форми.

*7. Дисципліна і режим.* Іноді під дисципліною розуміють тільки зовнішній порядок або зовнішні заходи. Це сама згубна помилка, яка тільки може бути у виховному закладі. При такому погляді на дисципліну вона завжди буде тільки формою придушення, завжди буде викликати опір дитячого колективу і нічого не буде виховувати, крім протесту і бажання швидше вийти зі сфери дисципліни.

Дисципліну не потрібно розглядати тільки як засіб виховання. Дисципліна є результатом виховного процесу, результат, перш за все це зусилля самого колективу вихованців, яке проявляється у всіх сферах життя: виробничій, побутовій, шкільній, культурній.

*8. Покарання і заходи впливу.* Методика виховання повинна ґрунтуватися на загальній організованості життя, на підвищенні культурного рівня, на організації тону і стилю всієї роботи, на організації здорової перспективи, ясності, на увазі до окремої людини, до її успіхів і невдач, до її утруднень, особливостей, прагненнях.

У цьому сенсі правильне й доцільне застосування покарання є дуже важливим. Гарний вихователь за допомогою системи покарань може багато зробити, але невміле, безглузде, механічне застосування покарань приносить шкоду всій нашій роботі.

Не можна дати загальних рецептів у питанні про покарання. Кожен вчинок є завжди індивідуальним. У деяких випадках найбільш правильним є усне зауваження навіть за дуже серйозний проступок, в інших випадках – за незначний проступок потрібно накласти суворе покарання.

Відправною точкою покарання є цілий колектив: або у вузькому значенні – загін, бригада, клас, дитячий заклад.

Інтереси колективу є інтересами загальними. Хто порушує ці інтереси, хто йде проти колективу, той відповідає перед колективом. Покарання є формою впливу на колектив або у вигляді прямих його рішень, або у вигляді рішень уповноважених колективу, які обрані, щоб оберігати його інтереси.

Виходячи з цього основного положення, покарання має обов'язково задовольняти наступні вимоги:

а) воно не повинно мати на меті і не повинно фактично заподіювати просте фізичне страждання;

б) воно має сенс тільки в тому випадку, якщо покараний розуміє, що вся справа в тому, що колектив захищає спільні інтереси, інакше кажучи, якщо він знає, що і чому колектив від нього вимагає;

в) покарання має призначатися тільки в тому випадку, якщо дійсно порушуються інтереси колективу і якщо порушник відкрито і свідомо йде на це порушення, нехтуючи вимогами колективу;

г) покарання має в деяких випадках скасовуватися, якщо порушник заявляє, що він підпорядковується колективу і готовий у майбутньому не повторювати своїх помилок (звичайно, якщо ця заява не є прямим обманом);

д) в покаранні є важливим не стільки сам зміст накладених процедур, скільки сам факт його накладення і виражене в цьому факті засудження колективу;

е) покарання має виховувати. Покараний повинен точно знати, за що він карається, і розуміти сенс покарання.

При покаранні важливого значення набуває його техніка. Кожне покарання потрібно строго індивідуалізувати стосовно до випадку і даних вихованця. Необхідно, щоб право накладати покарання належало у виховних установах тільки помічнику по педагогічній частині або керівнику установи. Ніхто інший не має права накладати покарання. Покарання може бути накладено від імені керівництва та, ще частіше і звичніше, від імені органів самоврядування: ради колективу, загальних зборів, але у всіх цих випадках в першу чергу відповідає за покарання завідувач педагогічною частиною, жодне покарання не повинно бути накладене без його відома і поради.

*9. Центр.* Важливе значення має організація педагогічного центру. Необхідно домагатися, щоб його кабінет зробився центром уваги і тяжіння всього колективу, улюбленою кімнатою активу, з яким педагогічний керівник завжди повинен перебувати в спілкуванні, не чекаючи спеціальних засідань і зборів.

Робота педагогічного керівника повинна проходити завжди в контакті з головою самоврядування, з усіма групами чергових. Про всі свої починання він повинен радитися з ними і вислуховувати їхні повідомлення про справи установи [1, с. 267 – 296].

Виділяють три виховні функції колективу:

*організаційну* – колектив стає суб'єктом управління своєю суспільно-корисною діяльністю;

*виховну* – колектив стає носієм і пропагандистом певних ідейно-моральних переконань;

*стимулюючу* – колектив сприяє формуванню морально-ціннісних стимулів усіх суспільно-корисних справ, регулює поведінку своїх членів, їх взаємини.

А. Макаренко виділяє ряд принципів формування результативного колективу, на які він спирався при формуванні дитячого колективу:

- єдність мети і праці членів колективу;
- велика «зв'язаність» колективу (в колективі кожен був вимушено пов'язаний один з одним в різних відносинах. Колектив не «топив» особистість, а навпаки, давав можливість швидко передавати досвід один одному);
- «мажор» (активність) («Мажор» в колективі повинен мати дуже спокійний і міцний вид. Це передусім вияв внутрішнього, впевненого спокою, впевненості в своїх силах, у силах свого колективу і своєму майбутньому. Цей міцний мажор повинен мати вигляд постійної бадьорості, готовності до дії ... );
- захист («У внутрішніх відносинах буденної роботи вихованці можуть скільки завгодно «притискати» один одного, пробирати на загальних зборах, ..., карати, але поза цими спеціальними формами впливу вони повинні віддавати належне кожному вихованцю, насамперед тому, що вони члени одного колективу, захищати його перед сторонніми ...»);
- гальмування («Це гальмування не повинно мати характер муштри; воно повинно бути логічно виправдано користю для організму самого вихованця, естетичними уявленнями і зручністю всього колективу» [1]).

Таким чином, колектив – це організована група, в якій її члени об'єднані спільними цінностями та цілями діяльності, значущими для всіх дітей, і в якій міжособистісні відносини опосередковуються соціально і особистісно-значущим змістом спільної діяльності.

Головне, що визначило успіх починань А. Макаренко, – це переконаність у тому, що вихованці все-таки люди, і ставитися до них потрібно відповідно. А. Макаренко щиро вірив у людину, вірив у те, що не може бути природжена злочинність. Підходячи до людини незмінно з «оптимістичною гіпотезою», А. Макаренко вважав, що «добре в людині доводиться завжди проектувати, і педагог повинен це робити». Він заявляв про те, що педагогіка має бути практичною наукою, прагматичною, доцільною, корисною, зрозумілою, що в тому періоді вступало в конфлікт з принципами радянської педагогіки, яка проголошувала всебічне гармонійне виховання.

Перевиховання має повернути нормальну дитину в нормальне життя, отже, в це життя потрібно вводити її. А. Макаренко писав, що разом з роботою, копанням, свердлінням, струганням відбувалася саме перековування, переробка особистісного плану. Незважаючи на те, що у багатьох дітей вже була сформована злодійська ідеологія, за якою робота – це прокляття, раптом вони бачили, що робота приносить не тільки задоволення, вона дійсно створює якесь особливе ставлення до навколишнього світу.



**Список використаної літератури**

1. Педагогические сочинения А. С. Макаренко. – М. : Педагогика, 1983. – 519 с. 2. **Макаренко А. С.** Книга для родителей. Собрание сочинений в 4-х томах. Т. 4. / А. С. Макаренко. – М. : Изд-во «Правда». 1987. – 341 с. 3. **Макаренко А. С.** Биография / Т. Г. Кроль. – СПб. : Просвещение, 1964. – 571 с. 4. **История** педагогики / Н. А. Константинов. – М. : Просвещение, 1982. – 371 с. 5. **Социальная психология закрытых образовательных учреждений** / М. Ю. Кондратьев. – СПб : Питер, 2007. – 371 с. 6. **Педагогика** / И. П. Подласый. 2-й том. – М. : Изд-во «ВЛАДОС», 2004. – 341 с.

**Белецька І. В. Вчення А. Макаренка про колектив і сучасність**

У статті розкривається стадій (етапи) становлення колективу (стадія початкового згуртування, стадія впливу активу (вихованці, добре відносяться до організації і її завдань, беруть участь у роботі органів самоврядування, в роботі управління виробництвом, в клубній і культурній роботі); функції колективу (виховна, організаційна стимулююча); принципи формування результативного колективу; етапи розвитку колективу (організаційна будова колективу; самоврядування в загоні; органи самоврядування; рада колективу (рада командирів); санкомісія; актив; дисципліна і режим; покарання і заходи впливу; центр).

*Ключові слова:* особистість, колектив, праця, покарання.

**Белецкая И. В. Учение А. Макаренко про коллектив и современность**

В статье раскрываются стадий (этапы становления коллектива (стадия первоначального сплочения, стадия влияния актива (воспитанники, хорошо относятся к организации и ее задачам, принимают участие в работе органов самоуправления, в работе управления производством, в клубной и культурной работе); функции коллектива (воспитательная, организационная стимулирующая); принципы формирования результативного коллектива; этапы развития коллектива (организационное построение коллектива; самоуправления в отряде; органы самоуправления; совет коллектива (совет командиров); санкомиссия; актив; дисциплина и режим; наказание и меры воздействия; центр).

*Ключевые слова:* личность, коллектив, труд, наказание.

**Beleckaya I. V. Teaching A. Makarenko of the Staff and Modernity**

The article reveals stages (stages of formation of the collective (the stage of initial consolidation, the stage of the influence of the asset (pupils who have a good attitude to the organization and its goals, participate in the work of the organs of self-government, in the work of production management at the club and cultural work); functions of the staff (educational, organizational

stimulating); the principles of formation of the efficient staff; the stages of the development (capacity building of staff; self-government in the unit; the organs of self-government; the Council of the collective (the Council of commanders); asset; discipline and mode; punishment and measures of influence; centre).

*Key words:* individual, team, work, punishment.

Стаття надійшла до редакції 22.01.2013 р.

Прийнято до друку 28.02.2013 р.

Рецензент – д. п. н., проф. Харченко С. Я.

УДК 37.091.4Макаренко:378.091.212

**Л. М. Мішина**

**ІДЕЇ А. С. МАКАРЕНКА ПРО КОЛЕКТИВ У СУЧАСНОМУ  
ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ  
УНІВЕРСИТЕТУ**

Сьогодні внаслідок глобальних змін, коли працевлаштування випускників університетів і впровадження наукових результатів у виробництво стають складнішими за саме навчання та проведення наукових досліджень, зростає проблема формування корпоративної культури ВНЗ.

Особливого значення феномен корпоративної культури науково-педагогічних працівників і майбутніх фахівців набуває у вищій школі у зв'язку з переосмисленням принципів побудови освітньо-виховного процесу, організації науково-дослідної роботи, переоцінкою історичного минулого українського народу, поверненням культурно-історичних традицій соціуму, запровадженням нових моделей підготовки випускників вищих навчальних закладів тощо.

Педагогічним ресурсом формування корпоративної культури студентів університету є накопичений вітчизняною педагогікою досвід виховання в колективі. Якщо провести порівняльний аналіз характеристик колективу, поданих А. С. Макаренком, К. Д. Ушинським тощо, та характеристик у роботах сучасних авторів, присвячених принципам побудови і функціонування корпорацій різного типу, стає очевидним, що останні увібрали кращий досвід педагогічної діяльності з організації колективу.

Мета статті – розглянути вплив загальних принципів А. С. Макаренка щодо виховання колективу на сучасну практику формування корпоративної культури університету.