

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.

Корпоративна культура університету – це унікальна сукупність норм, цінностей та переконань, що визначають спосіб об'єднання груп і окремих особистостей в організацію для досягнення поставлених цілей.

Розглянемо поняття колективу, яке пропонує засновник гуманістичного напрямку в радянській педагогіці А. С. Макаренко. Під колективом розуміється група людей, що є частиною суспільства, об'єднана загальними цілями спільної діяльності, підпорядкованої цілям цього суспільства. Колектив можливий лише за умови, якщо він об'єднує людей на завданнях діяльності, явно корисної для суспільства [1, с. 42].

Виходячи з поняття, визначаємо, що основні ознаки колективу це:

- наявність суспільно вагомих цілей;
- послідовний розвиток цілей у результаті спільної прикладної діяльності;
- систематичне залучення вихованців у різноманітну соціальну діяльність;
- практичний зв'язок колективу дітей із суспільством.

Разом з тим, за визначенням А. С. Макаренка, колективу притаманні наявність позитивних традицій і захоплюючих перспектив; атмосфера взаємодопомоги, довіри й вимогливості; розвинені критика і самокритика, свідомо дисципліна тощо [2, с. 69].

До якостей особистості, необхідність яких визначається потребами суспільства, А. С. Макаренко відносив:

- почуття приналежності до колективу, в якому даний індивід перебуває (навчається, працює), поваги до встановлених у цьому колективі норм життєдіяльності, поведінки;
- здатність дотримуватись правил і норм колективістського життя;
- відчуття рівності між членами колективу, ввічливість і взаємодовіра між його членами;
- прагнення бути корисним членом колективу;
- прагнення бути господарем, тобто вміти організувати свою роботу, роботу інших членів колективу, а також керувати цією роботою, вміти оцінювати її результати, бути охайним, життєрадісним і постійно дбати про свій фізичний, фізіологічний і нервовий стан, дбати про оволодіння достатнім рівнем знань і навичок з мови, графіки, математики, природознавства й історії.

При цьому видатний педагог наголошував, що рівень досягнутості виховання в кожному з вищеперерахованих станів може бути високим залежно від індивідуальних талантів і виховання [3, с. 137 – 138].

Загальні принципи виховання за А. С. Макаренком точно поєднуються з сучасними умовами формування корпоративної культури студентського колективу, які гарантують ефективність та результативність:

- виховання в колективі, для колективу, через колектив;

- виховання в праці і через працю;
- традиція: ніщо так не скріплює колектив, як вона;
- дисципліна є не засобом виховання, а його результатом;
- режим – це певна система засобів і методів, які допомагають виховувати;

- повага до особистості й вимоглива любов: як можна більше поваги і якомога більше вимог, оскільки абстрактна любов розвиває егоїзм, лінь, розбещеність і розхлябаність;

- покарання має знищити окремих конфлікт і не створювати нових ні в якому разі; воно не повинно завдавати страждань – фізичних і моральних. Сутність покарання: людина переживає тому, що вона засуджена колективом, знаючи, що вчинила неправильно. Іншими словами, в покаранні немає пригніченості, а є переживання помилки, є переживання відмови від колективу, хоча б мінімальне.

Досліджуючи спадщину А. С. Макаренка, слід звернути увагу на ідею взаємного впливу особистості на колектив і колективу на особистість. У Антона Семеновича є формула: лідер створює модель поведінки і формує носії цієї моделі, які несуть її в маси, після цього маси переймають її і починають вести себе відповідно до цієї моделі, а кожен новий член колективу так само буде орієнтуватися на неї.

При цьому домінуюча функція лідера А. С. Макаренка активно діяла тільки на етапі створення колективу. У подальшому процесі він віддавав перевагу системі самоврядування колективу. І він наводить приклад, що навіть під час пожежі (якоїсь локальної) він не втручався в процес гасіння. Цей приклад демонструє, що, запустивши механізм, він створював дійсно саморегулюючий колектив.

Сьогодні одним із механізмів формування корпоративної культури студентів університету є створення системи студентського самоврядування. В активно працюючому самоврядуванні зацікавлені усі учасники освітнього процесу – адміністрація (оскільки з'являється можливість впливати на студентів, налагодити взаємозв'язок, підготувати нових кадрів для університету); викладачі; студенти, які потребують спілкування, проведення дозвілля, самореалізації, придбання досвіду організаційної роботи, комунікативних навичок тощо. Тож розвиток студентського самоврядування – важливий засіб формування корпоративної культури.

Безцінним є досвід А. С. Макаренка при створенні колонії для неповнолітніх правопорушників, перетвореної в ході педагогічного досвіду в дитячу трудову колонію. У 1921 році він отримав у своє розпорядження повністю розгромлені будівлі колишньої колонії для неповнолітніх і кілька десятків юних злочинців у віці від 13 до 18 років. Багато хто з них мали кримінальну біографію і були цілком сформованими бандитами. Красти і грабувати для них було так само природньо, як дихати. Майже всі вони були безграмотні. З цього «непридатного матеріалу» Антон Семенович за кілька років побудував

згуртований колектив, об'єднаний спільними цінностями, любов'ю до праці й знань. Колонія стала процвітаючим високоприбутковим господарством. Усе це створювалося в умовах цілковитої розрухи, при надзвичайному убозстві матеріальних і фінансових ресурсів, протидії численних недоброзичливців.

Досліджуючи цей феномен, на нашу думку, можна виділити низку ключових особливостей «методу Макаренка», які були визначальними для досягнення успіху:

- довіра: кожен член колективу заслуговує безоглядної довіри, яка є основним принципом взаємовідносин;
- визнання кожного члена колективу особистістю. Колектив – це не машина, що складається з механізмів і гвинтиків, а угруповання індивідуальностей. Кожен має можливість проявити себе відповідно до своїх прагнень і талантів;
- точне визначення для кожного власного місця в колективі. Вдале поєднання колективних та індивідуальних інтересів досягається за рахунок підбору кожному члену колективу тієї ролі, яка відповідає його нахилам. Кожен може спробувати себе в різних ролях, поки не визначить: «Ось це – моє!»;
- відмова від маніпуляцій. У взаємовідносинах керівника з членами колективу не проглядається жодних «методів управління», немає ані найменшого натяку на маніпуляцію людьми;
- самоврядування: всі рішення приймаються «радою командирів», що складається з керівників загонів. На раді присутні всі, кому цікаві обговорювані питання. Це не ігри в самоврядування, а справжня влада колективу. Роль керівника в цій організації – старший товариш, авторитетний радник, носій нових ідей і знань;
- сувора дисципліна: норми поведінки та розпорядку, правила ведення справ є абсолютним пріоритетом у житті колективу. За порушенням завжди слідує покарання – не жорстоке й принизливе, а невідворотне. Дисципліна – свого роду жорсткий каркас, який надає певну форму життю колективу. А. С. Макаренко підкреслював, що на початку створення колективу неминучим є примусове насадження дисципліни, тому що будь-який порядок викликає протест індивідуумів, які не усвідомили поки що себе членами колективу;
- напружена колективна праця: всі залучені до спільної справи, зайняті великою, нелегкою роботою. Кожен бере участь у створенні цінності, загального багатства;
- велика мета: кожного разу це виклик, перевірка готовності зробити неможливе. Як тільки намічаються ознаки застою, заспокоєності, А. С. Макаренко ставить перед колективом нову мету. Після неминучої розгубленості й коливань колектив приймає виклик і рішуче направляється до нової мети;

- особистий приклад: керівник – цільна особистість, він робить те, що проповідує. Весь керівний (виховательський) склад працює в полі на одному рівні з вихованцями, живе з ними одним життям. Їх називали «подвижниками», але вони не відчували себе героями;

- цінність професіоналізму: повага, і навіть преклоніння, перед фахівцями, майстрами своєї справи;

- сила колективу.

Слід зауважити, що в методах А. С. Макаренка немає ні батога, ні пряника. Він використовує мотивацію зовсім іншого роду. Це радість праці, участі у загальній великій справі, прагнення до зростання майстерності, прагнення внести якомога більший внесок в успіхи колективу. Він сформулював закон життя колективу: рух – форма життя колективу, зупинка – форма його смерті; визначив принципи розвитку колективу (гласність, відповідальна залежність, перспективні лінії, паралельна дія); вичленував етапи (стадії) розвитку колективу.

Розглядаючи педагогічну спадщину А. С. Макаренка з точки зору формування корпоративної культури університету, відзначаємо, що завдання у сучасних керівників навчальних закладів такі самі: побудувати згуртований колектив, здатний створювати багатство для себе і для суспільства, що одержує радість від праці й досягнення все нових і нових висот, знань і майстерності.

Таким чином, сьогодні у процесі соціально-економічних реформ в Україні формується корпоративна культура, яка поступово впливає на розвиток освітньої сфери.

Сучасна корпоративна культура освітньої установи базується на теоріях вітчизняної педагогіки, розроблених різними школами і напрямками, й одночасно вбирає такий стиль стосунків із соціумом, який відповідає нормам цивільного суспільства.

Педагогічні положення А. С. Макаренка про колектив співзвучні в будь-який час і при будь-яких умовах, коли йдеться про виховання людини, в нашому випадку – про формування корпоративної культури студентів університету. Найкращі умови для спілкування створює колектив як вища форма соціальної організації, заснована на ідейній спільності, стосунках співробітництва і взаємної допомоги.

### **Список використаної літератури**

**1. Макаренко А. С.** Колектив і виховання особистості / А. С. Макаренко – М. : Педагогіка, 1972. – 334 с. **2. Гордін О. Ю.** Проблема дитячого колективу у російській та радянській педагогічній думки / О. Ю. Гордін, Л. І. Новикова. – М. : Педагогіка, 1973. – 318 с. **3. Макаренко А. С.** Педагогические сочинения: в 8 т. / Макаренко А. С. – Т. 8. – М. : Педагогика, 1986. – 336 с.

**Мишина Л. М. Ідеї А. С. Макаренка про колектив у сучасному процесі формування корпоративної культури університету**

У статті висвітлено сутність поняття «корпоративна культура», «колектив». Розглянуто вплив загальних принципів виховання колективу А. С. Макаренка (виховання в колективі, для колективу, через колектив; виховання в праці і через працю; традиція; дисципліна; режим; повага до особистості й вимоглива любов; покарання) на сучасну практику формування корпоративної культури університету. З'ясовано, що загальні принципи виховання Антона Семеновича поєднуються з сучасними умовами формування корпоративної культури студентського колективу, які гарантують ефективність та результативність даного процесу.

*Ключові слова:* корпоративна культура, колектив, самоврядування, ідеї А. С. Макаренка.

**Мишина Л. Н. Идеи А. С. Макаренко о коллективе в современном процессе формирования корпоративной культуры университета**

В статье освещается сущность понятий «корпоративная культура», «коллектив». Рассматривается влияние общих принципов воспитания коллектива А. С. Макаренко (воспитание в коллективе, для коллектива, через коллектив; воспитание в работе и через работу; традиция; дисциплина; режим; уважение к личности и требовательная любовь; наказание) на современную практику формирования корпоративной культуры университета. Выясняется, что общие принципы воспитания Антона Семеновича точно сочетаются с современными условиями формирования корпоративной культуры студенческого коллектива, которые гарантируют эффективность и результативность данного процесса.

*Ключевые слова:* корпоративная культура, коллектив, самоуправление, идеи А. С. Макаренко.

**Mishina L. M. Makarenko's Ideas about the Collective in the Process of Modern Corporate Culture of the University**

The article highlights the essence of the concepts of «corporate culture», «collective». The main features of the group (presence of significant public purposes; consistent development objectives as a result of joint activities; systematic involvement of students in various social activities, practical connection of children and society). The effect of A. S. Makarenko's general principles of developing the collective (education in team, for the team, by means of the team, training in work and through work, tradition, discipline, treatment, respect for the individual and demanding love, punishment) on the modern practice of corporate culture of the University. The key features for the success of the group (trust, recognizing each team member's personality; precise definition of every team member's place in the team; rejection of

manipulation; government; strict discipline, tight teamwork, great purpose, personal example, the value of professionalism; the power of team).

It is shown that Anton Semenovich's general principles of education combined with modern conditions of corporate culture of the student group, which guarantee efficiency and effectiveness of the process.

*Key words:* corporate culture, group, selfgoverning, Makarenko's ideas.

Стаття надійшла до редакції 22.01.2013 р.

Прийнято до друку 28.02.2013 р.

Рецензент – д. п. н., проф. Савченко С. В.

УДК 373.091.212:37.091.2

**О. І. Рассказова**

### **КОЛЕКТИВІЗМ ЯК ОСНОВА ВИХОВАННЯ УЧНІВ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ**

У системі освіти сьогодні домінує декларований державою індивідуальний підхід до навчання та виховання учнів, покликаний забезпечити максимальний розвиток кожної особистості у соціальному середовищі. На жаль, на практиці такий підхід часто означає нехтування розвитком соціальності особистості, зменшення педагогічного впливу на становлення таких характеристик людини як колективізм, товарицькість, здатність до взаємної відповідальності, спільної праці, взаєморозуміння та ін. Відзначимо, що перелічені та багато інших, притаманних людині як соціальній істоті характеристик, забезпечують не тільки її становлення та самореалізацію у соціальному середовищі, а власно й сталий розвиток та успішне функціонування усього суспільства, як єдиного соціального організму, що існує на основі злагоди та порозуміння його членів. Зростання негативних соціальних явищ, поширення жорстокої поведінки та проявів егоїзму серед підростаючого покоління багато у чому є наслідком недоліків соціального виховання у школі.

Особливо загострюються зазначені проблеми сьогодні, у зв'язку з необхідністю розбудови у нашій країні інклюзивного суспільства – громади готової до свідомого інтегрування людей з інвалідністю, їх освітньої інституалізації через залучення до інклюзивного навчання.

Впровадження інклюзивної освіти, що передбачає спільне навчання дітей з нормальним рівнем розвитку та учнів з інвалідністю у звичайній масовій загальноосвітній школі, в Україні тільки розпочинається, тому наше суспільство ще не остаточно готове прийняти людей з інвалідністю. Гостроту питанню додає те, що традиційно, протягом майже усього ХХ століття, в нашій країні робота з такими дітьми здійснювалася в спеціальних установах, ізольовано від суспільства. В той час, як за