

4. Бельська Г. В. Здоров'я дитини – від родини. К., Наукова думка. 2006. 220 с.
5. Бігунець К. Здоров'я (валеологія) : Стандарт навчального українознавчого інтегративного курсу для дітей дошкільного віку. К., Освіта. 1995. № 30 (9 серпня). С. 1 – 3.
6. Екологічна освіта і виховання за кордоном. URL: https://pidru4niki.com/14940807/ekologiya/ekologichna_osvita_vihovannya_kordonom (дата звернення: 19.01.2023).
7. Екологічний сайт Фінляндії HSY (Helsingin seudun ympäristöpalvelut). URL: www.hsy.fi (дата звернення 12.03.2023).
8. За віщо можна полюбити Швецію? URL: <https://scoolbylife.ru/svit-navkolonas/16643-za-shho-mozhna-poljubiti-shveciju.html> (дата звернення: 19.03.2023).

ДЕЯКІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАКТИКИ А.С.МАКАРЕНКА

Сєдаков О. В.

Полтава, Україна

Дитяча трудова комуна імені Ф. Е. Дзержинського, якою керував Антон Семенович Макаренко є зразком ефективного професійно-освітнього закладу інноваційного типу.

А. Макаренко перебував на чолі комуни з жовтня 1927 р. по березень 1932 р. а з квітня 1932 р. по червень 1935 р. – керував лише навчально-виховною частиною цього закладу. Тому, якщо на початку роботи в комуні педагог мав великі можливості управлінської діяльності, то потім вони були значно обмежені.

В грудні 1927 р. до комуни прибули перші вихованці в кількості, як говорить А. Макаренко в статті «Перегорнуті сторінки», 50 хлопців і 10 дівчат. В січні 1928 р. додалося 40 підлітків із харківського колектора-розподільника, які були підібрані з вулиць. У вересні 1928 р. – кількість комунарів збільшилась ще на 50 підлітків, які прибули з дитячих будинків або ж були підібрані з вулиць.

Соціальне походження комунарів говорить про їх спадкову схильність до фізичної праці: вихідці з сімей робітників – 71 чол. (47,6%), селян – 57 чол. (38,2%), службовців – 14 чол. (9,4%), невідомо – 7 чол. (4,7%). Серед вихованців комуни були такі, що вже мали за плечима судимість. Ці соціальні характеристики комунарів й формували необхідні умови для їх професійної та виховної підготовки в комуні.

Умови роботи А. Макаренка у комуні імені Дзержинського витікали з того факту, що вона увесь час свого існування була під контролем із боку органів ДПУ-НКВС.

А. С. Макаренко вважав, що виховною метою закладу є повернення безпритульній дитині можливості бути соціально адаптованою людиною, що необхідними компонентами розвитку особистості вихованця є його професійне становлення, виховання в нього почуття обов'язку.

В березні 1928 р. було організоване засідання секції соціального виховання УНДІП для обговорення установчих документів комуни. Доповідь А. С. Макаренка на цьому засіданні свідчить про сформованість його уявлень щодо головних принципів організації інтернатного виховного закладу, співвідношення ролей дитячого самоврядування і педагога в ньому,

а також про цілі й засоби професійного розвитку вихованців. Більшість пропозицій щодо організації нового освітнього закладу, які були запропоновані А. Макаренком, добре показали себе на практиці інноваційної діяльності комуни імені Держинського.

Педагог розумів, що провідна роль у реалізації поставленої ним мети належить педагогічному та інструкторському складу закладу. Тому для зміцнення педагогічної ради наприкінці 1927 р. А. Макаренко запросив до роботи в комуні досвідчених вихователів з колонії імені М. Горького: Т. Татарінова, його дружину В. Татарінову, О. Говорецьку, Р. Коган, В. Терського, Крикуна.

Однією з чисельних категорій працівників комуни були інструктори виробництва, педагогічна функція яких виходила за межі тільки навчальних завдань, вони відігравали важливу роль у системі професійного виховання комунарів. Інструктор був саме тою людиною, яка не лише прищеплювала вихованцям базові професійні навички безпосередньо на робочому місці, але й виявляла вищі зразки фахової майстерності.

Добре організована і кваліфікована загальноосвітня робота була однією з особливостей виховної системи комуни імені Ф. Е. Держинського, яка кардинально відрізняла її від інших закладів інтернатного типу того часу. Антон Семенович вважав важливим, що комуна не розмежовує розумову і фізичну працю. У комуні був відкритий робітфак машинобудівного інституту, як писав А. Макаренко, це підводить комунара безпосередньо до вищого технічного навчального закладу, куди він входить не лише підготовленим студентом – він уже й майстер високої кваліфікації.

Упродовж свого існування навчальна частина комуни пережила доволі складну еволюцію. Після відкриття робітничого факультету, функція школи комуни перейшла до перших трьох груп її навчального комбінату, вони називалися підготовчими, тому що готували комунарів до робітфаку і відповідали 5–7 класам середньої загальноосвітньої школи.

Розбудова освітньої системи комуни імені Держинського пов'язана із заснуванням робітничого факультету – специфічного загальноосвітнього навчального закладу, створеного в Україні у 1921 р. для підготовки робітників і селян до вступу у вищі навчальні заклади.

На робітфаку викладалися: математика, фізика, хімія, біологія, креслення, соціально-економічна історія, географія, українська мова і література, російська мова і література і англійська мова, також проводилися політичні заняття і заняття з фізичної культури. Наймасовішим творчим колективом комуни був оркестр, до його складу входило 60 музикантів.

Нажаль, кадрова політика щодо адміністрації комуни імені Ф. Е. Держинського знаходилася в руках ДПУ, тому А. С. Макаренко мав можливість сформувати лише педагогічний персонал (на початковому етапі) і не мав можливості підбору працівників за певними критеріями для створення в комуні професійного середовища.

Завдяки своїм управлінським здібностям, наполегливості щодо втілення задумів та ідей в реальне життя комуни імені Держинського А.С.Макаренко створив ефективну педагогічну систему, а завдяки його таланту письменника світ побачив цей інноваційний виховний феномен.

Список використаних джерел:

1. Абаринов А., Хиллиг Г. Испытание властью. Киевский период жизни Макаренко (1935–1937 г.г.). Марбург, 2000. 200 с. (Opuscula Makarenkiana Nr 22).
2. Антон Макаренко: Харківська трудова колонія ім. М. Горького (в документах і матеріалах 1926–1928 рр.) / авт.-уклад.: І. Ф. Кривонос, Н. М. Тарасевич, А. В. Ткаченко; за ред. дійсного члена АПН України І. А. Зязюна. К.: Педагогічна думка, 2008. 352 с.
3. «Береги себя!!!» Переписка Г. С. и А. С. Макаренко с сыном (1927–1939 гг.) / сост.: Светлана Невская, Гётц Хиллиг. Марбург, 2001. 256 с. (Opuscula Makarenkiana Nr 24).
4. В Харьков или в Запорожье? Сборник документов о переводе колонии им. Горького из Полтавы на новое место («Завоевание Куряжа») 1925–1926 гг. / сост. Гётц Хиллиг. Марбург, 1985. 158 с. (Opuscula Makarenkiana Nr 5).

СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Скрипник К.І., Барбінова А.В.

Полтава, Україна

Важливим чинником успішної діяльності установи, підвищення його конкурентоспроможності є корпоративна культура. На сьогодні корпоративна культура виступає одним із прогресивних методів управління трудовим колективом, інструментом управлінської дії, «вона дозволяє м'яко та ненав'язливо» прищепити певні цінності, традиції, що приводять до організаційної єдності й створення фірмового стилю поведінки підприємства. Також, корпоративну культуру можна розглядати як потужний стратегічний інструмент, який дає можливість усебічно мобілізувати сили трудового колективу на виконання відповідних завдань і підвищити конкурентоспроможність.

Сьогодні відсутнє єдине розуміння і трактування поняття "корпоративна культура". Адже різні науковці для характеристики поняття часто використовують такі терміни, як «організаційна культура», «культура підприємства», «культура організації», «фірмова культура». Аналіз трактувань цих понять дає підставу зробити висновок, що їх сутність переважно тотожна й відповідає поняттю «корпоративна культура» [4].

Так, зокрема М. Магура зазначає, що «корпоративна культура» це система переконань, норм поведінки, установок і цінностей, які є тими неписаними правилами, що визначають, як повинні працювати і вести себе люди в даній організації. О. Віханській і О. Наумов дають таке визначення: корпоративна культура - набір найважливіших спрямованих на членів колективу припущень, що набувають вираження у цінностях, декларованих організацією, і задають людям орієнтири їхньої поведінки та дій

На думку Е.Шейна, корпоративна культура - це, перш за все, система базових уявлень, тобто таких подань, які не просто описані і зафіксовані в документах і яких дотримується група, але таких, які існують у головах людей і відповідно до яких здійснюється їх діяльність в даній організації [2].

В. Співак, визначає корпоративну культуру, як систему матеріальних і духовних цінностей, які взаємодіють між собою й відбивають