



УДК 159.9.072.432

От культуры организаторской деятельности к организационной культуре

А. Е. Ушницкая

*Педагогический институт Северо-Восточного федерального
университета, г. Якутск
e-mail: alegoru@mail.ru*

Аннотация. Организационная культура – это совокупность норм, ценностей, традиций, обычаев, ритуалов, правил, регулирующих деятельность коллектива. В целях формирования организационной культуры коллектива школьников нужно создать соответствующие социально-педагогические условия.

Ключевые слова: нормы, ценности, отношения, культура организаторской деятельности, организационная культура.

Модернизация и инновационное развитие – единственный путь, который позволит России стать конкурентным обществом в мире XX в., обеспечить достойную жизнь всем гражданам. В условиях решения этих стратегических задач важнейшими качествами личности становятся инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, т. е. навыки, которые формируются с детства.

Как отмечается в национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», в этом процессе школа является критически важным элементом. Главные задачи современной школы – раскрытие способностей каждого ученика, воспитание порядочного и патриотичного человека, личности, готовой к жизни в высокотехнологичном, конкурентном мире. Школьное обучение должно быть построено так, чтобы выпускники могли самостоятельно ставить и достигать серьезных целей, умело реагировать на разные жизненные ситуации.

На сегодня актуальной становится проблема создания нового типа высокоорганизованной школы, создающей все условия для становления и развития свободной и культурной личности. Человек, кроме знаний, умений и навыков, еще должен быть нацелен на приобретение опыта самостоятельной деятельности для решения многих жизненных проблем.

В современной теории и практике воспитательной системы школьного образования наблюдается поиск наиболее эффективных путей, обеспечивающих непосредственные контакты личности и культуры. При этом авторы различных концепций теории и практики воспитательной системы от-

мечают, что современная школа должна стать поистине действующей культурной средой воспитания целостной личности. Развивающуюся школу невозможно представить себе без соответствующих артефактов и продуманной системы организационных ценностей и базовых представлений, т. е. без того, что принято называть «философией данной организации – организационной культурой».

Любой коллектив обладает организационной культурой, которая складывается постепенно, в ходе практической деятельности и взаимодействия. Высокая организационная культура характеризуется выраженными, осознанными, живыми ценностями и убеждениями, принимаемыми всеми членами коллектива, представляющими ориентиры, которых они желают достичь. В результате гордость за собственную организацию и ощущение высокого стиля жизни и общения в коллективе становится мощным инструментом мотивации к трудовой деятельности.

Особенность организационной культуры школы состоит в том, что организационные отношения коллектива переносятся на детей и существующая организационная культура школы через «освоение» и «усвоение» присваивается детьми и становится личностным достоянием. И это становится важным условием формирования нормативно-ценностной системы личности каждого ребенка, его социального развития.

Организационная культура школы как понятие на практике еще не стало традиционным. В самых различных идеях, проектах, программах, концепциях реформирования школы необходимо определить одну общую парадигму развития образования и воспитания в целом. Этой парадигмой должна стать парадигма организационной культуры. Как отмечают В. С. Лазарев и М. М. Поташник, организационная культура школы – это совокупность норм, ценностей, традиций, обычаев, ритуалов, правил, регулирующих деятельность и взаимоотношения членов школьного коллектива и определяющих привычный уклад жизни школы [4].

Все происходящее в школе находится под большим и постоянным влиянием сложившейся школьной организационной культуры и внутренних условий жизнедеятельности или внутренней среды. Школьная организационная культура отражает сложившийся школьный порядок, характер взаимоотношений и общения людей, ее понимание позволяет предсказать поведение коллектива в той или иной ситуации.

На формирование организационной культуры коллектива могут влиять формы организации деятельности учащихся, которые косвенно воздействуют на каждого ребенка через коллектив. Они способствуют развитию у детей умений понимать других, взаимодействовать в коллективе, сотрудничать со сверстниками и взрослыми.

На основе ключевых компонентов организационную культуру школьного коллектива можно рассмотреть по трем уровням: объективный, объект-субъективный и субъективный, которые в целом раскрывают ее содержание [6].

В формировании организационной культуры классного коллектива важное значение имеет младший школьный возраст. Начало обучения в

школе является одним из наиболее сложных и ответственных моментов в жизни детей. Оно характеризуется не только новыми условиями жизни и деятельности ребенка, но и новыми требованиями, отношениями и обязанностями. С поступлением в школу меняется весь строй жизни ребенка, складываются определенные отношения с окружающими людьми, начинается приобщение к организационной культуре школьного коллектива.

Восприятие школьной среды начинается для ребенка и его родителей с объективного уровня организационной культуры: места расположения школы, особенностей архитектуры и дизайна, оформления, освещения, состояния мебели, чистоты, уюта, формы одежды, языка общения и т. д. Другими словами, на основе внешних фактов организационной культуры создается первое впечатление и определенное представление о жизни школьного коллектива.

Ребенок в систему организационной культуры школьного и классного коллективов на объект-субъектном уровне включается со времени участия в традиционном торжественном праздновании Дня знаний и первого звонка. Постепенно школьник в процессе учебной деятельности, общения начинает усваивать самые различные формы внутриколлективного взаимодействия. Процесс вхождения ребенка в систему коллективных отношений глубоко индивидуален.

Первичный опыт ребенка, приобретенный в семье, в детском саду, в общении со сверстниками по месту жительства, влияет на характер его суждений, систему ценностных ориентаций, линию поведения. В своей жизни именно в детском саду ребенок попадает в сферу коллективной жизни. Здесь он приобретает первые навыки общения, взаимоотношений и самоорганизации, но при этом не включается в коллективную творческую деятельность. Сущность начального образования как общественного явления проявляется в том, что ребенок впервые начинает заниматься общественно значимой деятельностью, которая требует от него волевых усилий, знания и выполнения законов коллективного труда и общения. А это в основном зависит от уровня социально-психологической готовности детей к обучению в школе.

Социально-психологическая готовность к школе включает в себя ряд взаимодействующих компонентов, к которым относятся не только потребность ребенка в общении со сверстниками и умение подчинять свое поведение законам детских групп, приобщение к совместной деятельности, но также и способность проявлять самостоятельность, умение планировать и организовать свои действия по самообслуживанию, выполнять их в определенной последовательности, соотносить со временем.

Все это приводит к тому, что ребенок начинает сознательно контролировать себя, воздерживаться от нежелательных поступков, проявлять определенное усилие при преодолении возникающих трудностей, стараться подчинять свои действия поставленной цели, нормам и правилам поведения в соответствии с общешкольными требованиями; управлять своими внутренними и внешними действиями, своим поведением, что в целом отра-

жает особенности отношения ребенка к себе, к своей деятельности, ко всему окружающему миру, т. е. субъективный уровень организационной культуры

Однако поступление ребенка в школу само по себе не обеспечивает появления этих особенностей, объективно необходимых для учащихся и настойчиво требуемых учителями и родителями. Они нуждаются в специальной организации. И здесь возникает противоречие: с порога школы от ребенка требуют того, что еще должно быть сформировано в условиях новой социальной ситуации развития. Эту ситуацию очень актуально отметила Л. И. Божович, что ни один учитель никогда не потребует от школьника решения таких арифметических задач, решению которых он предварительно их не научил. Но многие учителя требуют от учащихся организованности, прилежания, ответственности, аккуратности и в то же время не заботятся о том, чтобы предварительно дать детям соответствующие умения и навыки и воспитать у них соответствующие привычки [2].

Это подтверждает и наше предположение о том, что в целях формирования организационной культуры коллектива младших школьников нужно создать соответствующие социально-педагогические условия. Мы полагаем, что одним из этих условий является формирование организационной структуры коллектива.

Значит, в целях формирования организационной культуры коллектива младших школьников учителю необходимо обратить внимание на создание организационной структуры коллектива, в частности на формирование микроколлективов. Общение детей в микроколлективе и те взаимоотношения, которые создаются между ними, играют большую роль в формировании организационной культуры коллектива младших школьников. В небольшой группе есть больше возможностей для накопления организаторских навыков в процессе налаживания жизнедеятельности коллектива [1].

Конкретные методические приемы должны быть направлены на то, чтобы учить детей контролировать и управлять своим поведением, вовремя выполнять данные задания, ответственно относиться к общественным поручениям, уметь соблюдать режим дня, выслушивать мнения своих сверстников и т. д. Поэтому нужно учить детей правильному общению, взаимоотношению, взаимодействию с другими детьми и умению самостоятельно ставить цели своей деятельности, настойчиво добиваться их достижения и контролировать себя в этом процессе. В этом возрасте дети получают первые навыки и делают первые шаги в организации коллективной деятельности.

Чтобы проявить организаторские способности, школьнику необходимо научиться культуре организаторской деятельности, которая помогает каждому почувствовать себя реальным субъектом и настоящим партнером в коллективном деле.

В ходе анализа уровня сформированности организаторских отношений в коллективе младших школьников мы определили результаты освоения культуры организаторской деятельности по «критериям факта», усвоения – по «критериям отношения» и присвоения – по «критериям времени» [3].

1-ю группу – «критерии факта» – мы применили для ответа на вопрос «Что нами проведено и как было организовано?»; 2-я группа – «критерии отношения» – дает представление об уровне формирования организационной культуры, о ее эффективности, и 3-я группа – «критерии времени» – дает подтверждение результатов формирования организационной культуры, проверенное временем. Рассмотрим более подробно каждую группу критериев оценки организационной культуры коллектива.

Так, к «критериям факта» организационной культуры мы отнесли организованность жизнедеятельности школьного коллектива, которая проявляется в соответствии содержания, объема и характера коллективно организованной деятельности возможностям и возрастным особенностям начальных классов, в составлении плана работы классного коллектива с учетом предложений микроколлективов класса и отдельных учащихся, в четком распределении общественных обязанностей и т. д.

В «критерии отношения» рассматривались общий нравственно-психологический климат школы, стиль отношений в ней, эмоциональное состояние детей, их социальная защищенность, внутренний комфорт; сотрудничество семьи и школы, эмоциональная насыщенность жизни коллектива школы, атмосфера доброжелательности и искренности, терпимого, бережного и заботливого отношения друг к другу и результаты, соответствующие его цели.

Для проверки достоверности результатов «критерия отношения» мы использовали методику изучения сплоченности группы. Сплоченность группы считается важнейшим показателем межличностных взаимоотношений и уровня развития группы. В отечественной психологии показателем сплоченности считается ценностно-ориентационное единство группы (ЦОЕ), т. е. степень совпадения мнений, оценок и позиций группы к целям деятельности, к событиям и фактам, наиболее значимым для группы в целом.

Учащимся необходимо было заполнить анкету, характеризующую отношение к общественным делам, стиль поведения и деятельности, организационные умения, отношение к товарищам, отношение к себе. При этом должны выбрать из 30 качеств только 5, которые, по их мнению, являются необходимыми и наиболее важными для успешного выполнения совместной работы (деятельности).

Коэффициент, характеризующий степень ценностно-ориентационного единства учащихся класса (С), вычислен по следующей формуле: $C = (n - m) / N$, где n – среднее число выборов, приходящееся на одну из пяти качеств личности, получившее максимальное число выборов, m – среднее число выборов, приходящееся на одно из остальных качеств личности, N – число учащихся, принявших участие в эксперименте по каждому классу. $C > 0,5$ считается высоким показателем и свидетельствует о высоком ценностно-ориентационном единстве школьников класса. В нашем исследовании средний показатель коэффициента ЦОЕ по итогам эксперимента равен 0,78, что говорит о достаточно высоком уровне. Как показывает анализ результатов, наиболее ценными качествами для совместной дея-

тельности по выбору детей оказались умение планировать, ответственность, самостоятельность, общительность и коллективизм. Следовательно, младшие школьники связывают успех совместной деятельности с культурой организаторской деятельности [6].

Наличие атмосферы доброжелательности, искренности, терпимого, бережного и заботливого отношения друг к другу доказывают результаты социометрии. Так, результаты социометрии показали, что в 3-х классах индекс групповой сплоченности возрос по сравнению с исходными результатами социометрии, проведенными нами в 1-х и 2-х классах, и составил 0,75 (во 2-м классе – 0,5; а в 1-м классе – от 0,2 до 0,3). Таким образом, полученные результаты позволяют сделать вывод об изменении индекса групповой сплоченности в сторону его роста, что также доказывает эффективность проведенной работы.

На основе определения личностной и социально-психологической готовности учащихся к достижению цели коллективной организаторской деятельности мы определили уровень сформированности культуры организаторской деятельности коллектива младших школьников, составили характеристику данных уровней.

1-й уровень показывает отсутствие общей цели, организованности в деятельности классного коллектива. Дети затрудняются с выполнением индивидуальных заданий. Все организационные функции выполняют родители и классный руководитель. Активу класса отведена роль исполнителей и информаторов.

2-й уровень показывает отсутствие общей цели, наличие предпосылки к коллективно-организаторской деятельности, которая подчинена руководству учителя. Актив класса получает задание-инструкцию от учителя. Учитель распределяет поручения, добивается их добросовестного выполнения: контролирует работу отдельных ребят, собирает их для совместной работы. Поручения могут быть организационно-исполнительскими и исполнительскими. За ходом выполнения поручения следит учитель.

3-й уровень является переходным от индивидуальной к коллективной организаторской деятельности. Организаторская деятельность подчинена коллективной цели. Актив класса получает задание-инструкцию от учителя. Дети включаются в совместную работу по микрогруппам, группы создаются под управлением учителя. На классных собраниях (или сборах) микрогруппы рассказывают о совместной работе и о взаимоотношениях детей. Актив класса совместно с учителем распределяет поручения, добивается добросовестного их выполнения и доброжелательных взаимоотношений. Поручения отдельных ребят и групп могут быть организационно-исполнительскими и исполнительскими. За результатами выполнения поручения следит актив класса.

4-й уровень показывает понимание детьми общей цели организаторской деятельности коллектива, организованность работы микроколлективов и актива класса. Актив класса совместно с учителем планирует выполнение общественных поручений и распределяет поручения микрогруппам,

контролирует и оценивает работу каждого, добивается четкости и организованности, отчитывается перед общим сбором. Каждый младший школьник имеет поручение коллектива, участвует в коллективном планировании и коллективном подведении итогов.

5-й уровень показывает организованность, сплоченность коллектива. Общей целью организаторской деятельности коллектива является сотрудничество, взаимная ответственность, взаимопомощь и взаимоконтроль. Актив класса координирует работу, обобщает мнения и предложения к плану, уточняет поручения, оценивает и распространяет опыт. По микрогруппам ведется планирование, анализ проведенных дел и оценивание работ. Общий итог работы микрогрупп обсуждается и анализируется в коллективе.

Достоверность результатов контрольных срезов опытно-экспериментального исследования мы проверили через «критерий времени», при котором в качестве экспертов выступили сами учащиеся, родители и педагоги. Таким образом, результаты формирующего эксперимента подтвердили тот факт, что условия, созданные в целях формирования культуры организаторской деятельности младших школьников, доказали свою эффективность. Наблюдения и контрольные срезы показали значительное повышение уровня культуры организаторской деятельности. К основным критериям сформированности культуры организаторской деятельности можно отнести знание правил, норм, традиций и ценностей школы; способность к самоорганизации, совместной деятельности; отношение к себе и нравственным ценностям, к коллективу.

Следует отметить, что роль совместной деятельности как организованной системы активности взаимодействующих индивидов, направленной на целесообразное производство (воспроизводство) объектов материальной и духовной культуры [1], заключается в том, что она оказывает существенное воздействие на общение, особенности взаимоотношения и формирование культуры организаторской деятельности.

Приобретенный опыт культуры организаторской деятельности помогает каждому учащемуся почувствовать себя реальным субъектом и настоящим партнером в коллективном деле. В итоге вырабатывается единство деятельности коллектива и особый нравственно-ценностный строй, который характеризует сущность организационной культуры коллектива.

Литература

1. Андреева Г. М. Основные направления воздействия общения на совместную деятельность / Г.М. Андреева, Я. Яноушек // Общение и оптимизация совместной деятельности. – М., 1987. – 302 с.
2. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте: психологическое исследование / Л. И. Божович ; АПН СССР. – М. : Просвещение, 1968. – 464 с.
3. Гермогенова М. Д. Организационная культура – основа развития современной школы / М. Д. Гермогенова, А. Е. Ушницкая. – М. : Изд-во МПСИ, 2011. – 201 с.

4. Поташник М. М. Управление развитием школы / М. М. Поташник, В. С. Лазарев. – М. : Новая школа, 1995. – 350 с.
5. Ушаков К. М. Организационная культура: понятие и типология / К. М. Ушаков // Директор школы. – 1995. – №3. – С. 14–19.
6. Ушницкая А. Е. Формирование организационной культуры коллектива младших школьников / А. Е. Ушницкая : монография / под ред. М. Д. Гермогеновой. – М. : Изд-во МПСИ, 2008. – 176 с.

From the culture of organizational activities to organizational culture

A. E. Ushnitskaya

Annotation. Organizational culture is a set of norms, values, traditions, customs, rituals and rules governing the collective. In order to create an organizational culture of the students' collective we need to create the appropriate social and educational conditions.

Key words: norms, values, relationships, culture of organizational activity, organizational culture.

*Ушницкая Александра Егоровна
кандидат педагогических наук, доцент
Северо-Восточный федеральный
университет
677000, г. Якутск, ул. Белинского, д. 58
директор Центра
интеллектуального, творческого и
личностного развития, г. Якутск
e-mail: alegoru@mail.ru*

*Ushnitskaya Alexandra Egorovna
Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor
North-East Federal University
58, Belinsky str., Yakutsk, 677000
President of the Intellectual, creative and
personal development center
e-mail: alegoru@mail.ru*