

# ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ У ДЕТЕЙ С МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

Комилова Ф.М. Email: Komilova681@scientifictext.ru

*Комилова Фотима Махмудовна - старший преподаватель,  
кафедра общей педагогики,  
Андижанский государственный университет Республики Узбекистан,  
г. Андижан, Республика Узбекистан*

**Аннотация:** в статье рассматривается насколько важно формирование организационной культуры учащихся уже с младшего школьного возраста, проанализировано само понятие культуры. Охарактеризован классный коллектив как объект и субъект воспитания, так как каждый класс представляет собой особенности микросреды, в которой развивается организационная культура учащихся. Также рассмотрены формирования организационной культуры класса, школы, требующие больших систематических, кропотливых управленческих и организационных работ.

**Ключевые слова:** культура, организационная культура, лидерские качества, коллектив.

## FORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN CHILDREN FROM PRIMARY SCHOOL AGE

Komilova F.M.

*Komilova Fotima Makhmudovna - Senior Lecturer,  
DEPARTMENT OF GENERAL PEDAGOGY,  
ANDIJAN STATE UNIVERSITY OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN,  
ANDIJAN, REPUBLIC OF UZBEKISTAN*

**Abstract:** the article considers how important the formation of organizational culture of students from primary school age is, and analyzes the concept of culture itself. The class group is characterized as an object and subject of education, since each class represents the features of the microenvironment in which the organizational culture of students develops. Also considered are the formation of the organizational culture of the class, school, required large systematic, painstaking, managerial and organizational work.

**Keywords:** culture, organizational culture, leadership qualities, team.

УДК: 373

Формирование организационной культуры у учащихся школьного возраста - насколько это важно? Перед тем как ответить на этот вопрос, давайте разберемся, что же такое само понятие «культура».

Понятие «культура» трактуется в разных источниках по-разному. Существуют следующие подходы к анализу культуры:

1. Антропологический: культура-это все, что создано человеком, будь то материальные предметы, внешнее поведение, символическое поведение или социальная организация.

2. Социологический: культура – это все, что наследуется, приобретается, создается и передается человеком.

3. Философский: культура – содержание, способ бытия общества [1, с. 8].

Организационная культура как часть общей культуры относится к системам многомерного мира с особо сложной структурой, и это требует усложнения не только самого метода ее изучения, но и определения целесообразности методологического подхода к ней. Она рассматривается через общие внутриорганизационные ценности группы, коллектива и характеризуется как сложный процесс. При этом в развитии определяются внешние, объективные показатели: состояние и главные направления коллективной деятельности, создаются предпосылки формирования культуры управления, упорядочиваются жизнедеятельность коллектива на основе общих принципов, требований, универсальных правил поведения и вырабатываются на основе этого стиль и нормы поведения.

С физиологической точки зрения, организаторские качества у детей бывают прирожденные, у них имеются задатки. При развитии тех задатков, можно формировать организаторские способности. Такие дети уже с детства стремятся быть лидерами, стараются добиться своей цели, управляя кем-то, считая себе подчиненным. Такие дети позволяют себе быть эгоистичными. Но этого нельзя допускать ни родителям, ни педагогам-воспитателям. Следует направлять ребенка, чтобы его способности использовались во благо общества.

Коллектив - это, прежде всего, социальная группа, то есть то пространство, где люди выстраивают отношения и взаимодействуют и где ведущую роль в процессе функционирования играет организационная культура, обеспечивающая качество целостности данного коллектива. Под коллективом обычно понимается относительно самостоятельная целостность, представляющая собой совокупность людей, объединенных общими целями, общей деятельностью по их достижению, социально ценными, гуманистическими отношениями, возникающими в этой деятельности.

Основной структурной единицей в системе школьного ученического коллектива является класс. Класс - это первичный коллектив детей одной возрастной группы. Их объединяет единая цель: приобретение учебных умений и навыков, совместная учебная деятельность, общие интересные дела, отношения взаимной ответственности и зависимости. Младшие школьники в классе, прежде всего, соблюдают общепринятые правила жизни общешкольного коллектива и артефакты организационной культуры школы. В классном коллективе ребенок знакомится с социальными нормами, ценностными ориентациями, определяющими привычный уклад жизни школы.

Характеризуя классный коллектив как объект и субъект воспитания, необходимо отметить, что каждый класс представляет собой особенности микросреды, ее организационной культуры, в том числе и организационной культуры школы, в которой живет этот коллектив.

В процессе общения учащихся в коллективе, во время деятельности внутри-коллективных отношений класса приводит к формированию первых компонентов организационной культуры.

Формирование организационной культуры классного коллектива - сложный, непрерывно развивающийся и педагогически управляемый процесс. Поэтому для формирования организационной культуры класса, школы требуется большая систематическая, кропотливая управленческая и организационная работа. При этом необходимо учесть внутреннее развитие организационной культуры и включение его в систему связей и отношений школьного коллектива. Организационная культура классного коллектива помогает ребенку овладеть культурой поведения, общения и взаимоотношений. Для этого его деятельность организуется особым образом. Прежде всего, ребенку необходимо освоить эту культуру, т.е. ознакомиться с правилами поведения, особенностями школьной жизни, социокультурного отношения, требованиями школы. В контексте теории организационной культуры можно сказать, что в процессе освоения происходит введение в ролевую культуру школьника, связанную с организаторской деятельностью, где ребенок, чередуя, выполняет общественные роли дежурного, старосты класса, цветовода, библиотекаря и т.д.

Далее происходит усвоение организационной культуры, т.е. ребенок учится взаимодействовать, сотрудничать, общаться с другими людьми, иными словами, происходит приобщение к коллективным ценностям, культуре деятельности. Постепенно дети усваивают культуру школы, коллектива, т.е. происходит формирование ценностно-нравственных качеств, культуры личности, которое выражается через отношение к себе, деятельности и различным сторонам жизни.

Таким образом, ребенок в системе коллективных отношений поэтапно овладевает традицией, ценностями, нормами и способами человеческих взаимоотношений, общественным опытом, т.е. организационной культурой, и усваивает ее, делает своим достоянием. В то же время он приобретает и все большую самостоятельность, уверенность, определяет личностную позицию, тем самым вырабатывает свою собственную перспективу дальнейшего развития [2].

Организационная культура представляет собой определенное пространство, которое играет очень важную роль в деятельности учащегося в регулировании поведения своих сверстников. Культура и поведение взаимно воздействуют друг на друга, но культура влияет не только на то, что учащиеся делают, но и также на то, как они это делают.

Подводя итоги можно сказать, что формирование организационной культуры учащихся с младшего школьного возраста даст эффективного результата в развитие лидерских качеств личности. Ведь каждый родитель желает, чтобы его дети имели хорошее образование, нашли свое место в обществе, владея лидерскими качествами.

#### *Список литературы / References*

1. *Грошев. И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М.* Организационная культура. ЮНИТИ. Москва, 2017.
2. *Ушницкая Александра Егоровна.* Формирование организационной культуры коллектива младших школьников: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.01. Якутск, 2005. 168 с.: ил.