

СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ШКОЛЬНИКОВ

Комилова Ф.М. Email: Komilova698@scientifictext.ru

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

Аннотация: в статье рассматривается система формирования организационной культуры школьников, посредством которой развиваются и лидерские качества, проанализировано понятие «система». 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.

Ключевые слова: система, организационная культура, теория, коллективная учебная работа.

SYSTEM OF FORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF SCHOOL CHILDREN

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 the system of formation of organizational culture of schoolchildren, through which leadership qualities are developed, and analyzes the concept of system. Organizational culture as part of the General culture refers to systems of the multidimensional world with a particularly complex structure, and this requires complicating not only the method of its study, but also determining the feasibility of a methodological approach to it. It is considered through the General intra-organizational values of the group and the team and is characterized as a complex process.

Keywords: system, organizational culture, theory, collective educational work.

УДК 1174

Согласно К.М. Ушакову, качество человеческих ресурсов в образовательном учреждении определяется профессионализмом, компетентностью управленческой команды и педагогического коллектива образовательного учреждения. В целях повышения эффективности внутришкольного управления К.М. Ушаков предлагает развивать организационную культуру, под которой понимается осознаваемая и неосознаваемая работниками школы совокупность взглядов на общество, человека, на образовательное учреждение и на всех участников образовательного процесса. Это ценности, принципы, традиции, писанные и неписанные правила и привычки, предположения о том, что и как нужно делать в той или иной ситуации. Являясь одной из фундаментальных проблем для гуманитарного и социально-научного познания, анализ ценностей входит в качестве аксиологического компонента не только в философские, но и во многие социологические, психологические, этнологические и другие концепции. Человек постоянно находится в ситуации выбора решения из альтернативных вариантов и делает выбор исходя из ценностных критериев. В.А. Сластенин рассматривает педагогические ценности как основу профессиональной деятельности, которая позволяет учителю удовлетворять свои потребности, служит ориентиром его социальной и профессиональной активности, выполняя функцию норм, её регламентирующих [1]. Исходя из вышесказанного, хочу отметить, что формирование организационной культуры у школьников является актуальной и немаловажной задачей учебного процесса.

В современной литературе существует довольно много определений понятия организационной культуры. В научной литературе понятие «организационная культура» стало привлекать внимание исследователей еще в начале 80-х гг. XX столетия. Основоположниками основных теоретических положений понятия «организационная культура» стали как зарубежные (Д. Денисон, К. Камерон, Р. Куинн, Ф. Харрис, Р. Моран, К. Дэвис, Ф. Лютенс и Дж.В. Ньют-ром, Т. Питере, Р. Уотерман и др), так и российские ученые (О.С. Виханский, А.И. Наумов, Т.О. Соломанидин и др.). Как и многие другие понятия организационно-управленческих дисциплин, концепция организационной культуры не имеет единственно «верного» толкования. Каждый из авторов стремится дать свое собственное определение этому понятию. Имеются как очень узкие, так и очень широкие толкования того, что же представляет собой культура организации.

Организационная культура — это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры

их поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются индивидам через «символические» средства Духовного и материального внутриорганизационного окружения [2, с. 343].

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 [2].

Система (др.-греч. *συστήμα* «целое, составленное из частей; соединение») — множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которое образует определённую целостность, единство.

Потребность в использовании термина «система» возникает в тех случаях, когда нужно подчеркнуть, что что-то является большим, сложным, не полностью сразу понятным, при этом целым, единым. В отличие от понятий «множество», «совокупность» понятие системы подчёркивает упорядоченность, целостность, наличие закономерностей построения, функционирования и развития.

В повседневной практике слово «система» может употребляться в различных значениях, в частности:

- *теория*, например, философская система Платона;
- *классификация*, например, периодическая система химических элементов Д. И. Менделеева;
- *метод практической деятельности*, например, система Станиславского;
- *способ организации мыслительной деятельности*, например, система счисления;
- *совокупность объектов природы*, например, Солнечная система;
- *некоторое свойство общества*, например, политическая система, экономическая система и т. п.;
- *совокупность установившихся норм жизни и правил поведения*, например, правовая система или система моральных ценностей;

- *закономерность* («в его действиях прослеживается система»);

- *конструкционный принцип* («оружие новой системы»);

- и др. [3].

Также система формирования организационной культуры даёт возможность определить лидеров класса.

В классном учебном коллективе встречаются лидеры, роли которых различны: деловые лидеры, эмоциональные и т.п.

Классные руководители должны помнить, что лидера выдвигают деятельность. Поэтому через специальную организацию учебной или внеклассной работы можно обеспечить благоприятные возможности для успеха учеников, обладающих развивающим потенциалом влияния на одноклассников. Правдиво ценная деятельность, принятая классом и развивающая учеников, выдвигает и соответствующих лидеров.

Для развития классного коллектива характерна постоянная смена лидеров в зависимости от деятельности, что обеспечивает каждому ребенку возможность пребывания в роли лидера и приобретения навыков организации других людей и самоорганизации.

Коллективная учебная работа. В совместной (коллективной) учебной работе детей изменяется характер отношений между учениками и учителем: ученики меньше нуждаются в помощи и поощрениях взрослого, чем в условиях фронтальной работы. Групповая работа учащихся освобождает учителя от большинства организационных, контрольных и оценочных функций, поэтому он может быть более внимателен к личностным особенностям учеников, их взаимоотношениям[4]. В коллективной учебной работе также эффективно формируется организационная культура учащихся.

Список литературы / References

1. *Темрюков Юрий Юрьевич*. Тема диссертации и автореферата по ВАК РФ 13.00.01: «Формирование и развитие организационной культуры в общеобразовательном учреждении», 2008.
2. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: Учебник для вузов. 3-е изд. Москва, 2003. С. 343.
3. *Комилова Ф.М.* Формирование организационной культуры у детей с младшего школьного возраста». Журнал «Вестник науки и образования». № 3 (81). Часть 3, 2020. 42.
4. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 23.10.2020).
5. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://azps.ru/handbook/1/lide47.html/> (дата обращения: 23.10.2020).