

*О. В. Лавриненко, інститут суспільства Київського університету ім. Бориса Грінченка*

## **ОРГАНІЗАЦІЯ САМООСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УЧНІВ У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОЇ ВЕЧІРНЬОЇ ШКОЛИ**

Лавриненко О. В.

Організація самоосвітньої діяльності учнів у контексті розвитку організаційної культури сучасної вечірньої школи

У статті розглянуто взаємообумовленість процесів організації самоосвітньої діяльності і формування організаційної культури суб'єктів навчально-виховного процесу в контексті розвитку організаційної культури сучасної вечірньої школи. Автор на основі їх аналізу, особливостей і специфіки показує, що ці процеси є системоутворювальними у функціонуванні та розвитку вечірньої школи як сучасного інноваційного закладу.

*Ключові слова:* організація самоосвітньої діяльності, вечірня школа, організаційна культура навчального закладу.

Лавриненко Е. В.

Организация самообразовательной деятельности учеников в контексте развития организационной культуры современной вечерней школы

В статье рассмотрена взаимообусловленность процессов организации самообразовательной деятельности и формирования организационной культуры субъектов учебно-воспитательного процесса в контексте развития организационной культуры современной вечерней школы. Автор на основе анализа особенностей и специфики самообразовательной деятельности и структуры организационной культуры показывает, что функции организационной культуры учебного заведения в значительной степени соответствуют характерным чертам самообразовательной деятельности и пронизывают все ее компоненты.

*Ключевые слова:* организация самообразовательной деятельности, вечерняя школа, организационная культура учебного образовательного учреждения.

Сьогодні вечірні школи мають контингент учнів досить розрізнений щодо варіантів засвоєння знань, вмінь і навичок, соціального досвіду і вікового

складу. Це потребує від такої школи створення цілого ряду організаційно-педагогічних умов для системних змін у змісті освіти, програмно-методичному забезпеченні, тощо. Таке соціальне замовлення може бути виконано лише за умов зміни її організації, дидактичної парадигми, професійної компетентності вчителів-вечірників, які забезпечать особистість учня вечірньої школи можливістю отримання адекватної освіти нестандартними і максимально індивідуалізованими засобами. Одним із таких засобів є організація самоосвітньої діяльності учнів у контексті розвитку організаційної культури сучасної вечірньої школи.

Самоосвітня діяльність передбачає: швидку орієнтацію в інформаційному просторі, оволодіння новими методами та способами самостійного отримання, здобуття та використання знань, наявність умов для розкриття внутрішньої мотивації щодо отримання і створення нових знань, набуття умінь розумової праці, планування своєї діяльності, уміння намітити цілі, визначати завдання, шляхи та терміни власної діяльності, уміння самоорганізації, уміння самоконтролю, інтеграцію, наявність ефективних комунікацій, командну кооперацію [3, с. 9].

Набуття та володіння саме такими уміннями та навичками в першу чергу потребує формування організаційної культури суб'єктів навчально-виховного процесу загальноосвітнього навчального закладу. Сам процес навчання, процедура набуття та володіння вищезгаданими уміннями та навичками, спосіб взаємодії вчителя і учня постає не як механічна передача знань від однієї людини до іншої, а створення умов, за яких стають можливими процеси народження знань самим учнем, його активна і продуктивна самодіяльна творчість. Адже сьогодні головне – не передача знань (всього передати неможливо), а оволодіння способами наповнення знань і швидкої орієнтації в складних базах даних і розгалужених системах знання засобами організації самоосвітньої діяльності, яка базується на організаційній культурі конкретного навчального закладу.

Саме таке розуміння самоосвіти в сучасних умовах суспільного розвитку спонукало нас розглянути проблему організації самоосвітньої діяльності суб'єктів навчально-виховного процесу у контексті розвитку організаційної культури вечірньої школи.

*Мета статті* – показати взаємозумовленість процесів організації самоосвітньої діяльності і формування організаційної культури суб'єктів навчально-виховного процесу.

Слід зазначити, що самоосвіта, як соціально-педагогічна категорія, має тенденцію до розвитку й видозмін згідно до перетворень, які відбуваються в суспільстві. Видатні педагоги минулого (О. Вільман, П. Каптерєв, М. Карєєв, О. Лебедєв, В. Чарнолуський та інші) були впевнені у тому, що самоосвіта є основою розвитку, оскільки будь-яка успішна освіта є насправді самоосвітою. У сучасній педагогічній теорії самоосвіта трактується як частина освітньої системи (А. Громцева, О. Кочетов), або як доповнення шкільної освіти (Ю. Кулюткін, Г Сухобська), її продовження (А. Айзенберг, В. Рогожкін), тощо. Важливим для вирішення сучасних проблем самоосвіти є вироблення стійкої звички до постійної самостійної розумової праці, на що звертали увагу педагоги минулого О. Дейнгатт, Л. Оболенський, М. Рубакін та інші. Вони наголошують на необхідності врахування у формуванні вищезгаданої звички кожною особистістю своїх специфічних властивостей, здібностей та певних умов, що визначають вибір оптимального режиму роботи, а також впливають на хід (процес) самоосвітньої діяльності. Досліджуючи організацію самоосвітньої діяльності учнів вечірньої школи, ми прийшли до розуміння, що самоосвіта – найбільш багатоаспектний з процесів, які характеризують самовдосконалення та розвиток учня, як особистості. У світлі сучасної гуманістичної парадигми, самоосвіта є невід'ємним елементом формування особистості, процесом, який багато в чому визначає рівень її інтелектуального та професійного розвитку. Сучасна гуманістична концепція самоосвіти, з одного боку втілює у собі спрямованість на розвиток особистості, з іншого – передбачає реалізацію у

процесі самоосвіти власне освітніх цілей, що і є сенсом освітньої діяльності навчального закладу (організації).

Проблемам організаційної культури в науковій літературі присвячена достатня кількість робіт зарубіжних науковців. Так, Д. Олдхем, Е. Шейн, Б.З. Мільнер надають характеристику діяльності організації та її членів [7]. Д. Хемптон, Д. Гібсон характеризують складові організаційної культури [1]. М. Мескон трактує організаційну культуру як цілісну категорію [4].

Ми будемо розглядати організаційну культуру вечірньої школи за визначенням вітчизняного педагога-науковця Г. П. Канафоцької, яка засвідчує, що „організаційна культура – це сукупність випрацюваних у процесі діяльності конкретної соціальної організації загальних цінностей, правил, норм поведінки персоналу та традицій, що сприяє інтеграції всіх категорій працівників і має безпосередній вплив на процес забезпечення стратегії даної організації” [2, с. 9].

Шкільна практика показує, що саме конкурентоспроможність випускника в соціумі по суті відображають неповторність, індивідуальність (організації) навчального закладу, що і є, з точки зору розвитку організаційної культури, головним напрямом забезпечення стратегії закладу (розвитку даної організації). Як стверджує російський дослідник О. Є. Стеклова [5], зміст організаційної культури конкретної організації, в даному випадку вечірньої школи, визначається саме тими цінностями, які утворюють її основу і виявляється у її функціях: пізнавальній, ціннісно-формульовальній, комунікаційній, нормативно-регулювальній, мотиваційній, інноваційній, стабілізаційній.

Дослідження організації самоосвітньої діяльності учнів вечірньої школи в контексті розвитку організаційної культури навчального закладу зумовлено особливостями та специфікою самоосвітньої діяльності. Самоосвітня діяльність, як особливий вид діяльності, має власну специфічну структуру, характерними вагомими рисами якої є: 1) соціальна, 2) особистісна, 3) когнітивна, 4) діяльнісна, 5) емоційно-вольова. Так, соціальна риса – визначає здатність бути готовими змінюватись та пристосовуватись до нових

потреб ринку праці, оперувати й управляти інформацією в нових умовах життя. Особистісна – передбачає самовраховання сильних та слабких сторін своєї діяльності. Когнітивна – передбачає формування на основі знань розуміння суспільних процесів, певного ставлення, усвідомлення саморозвитку. Діяльнісна – учень за умови розуміння та усвідомлення починає певним чином діяти, виявляє елементи самоорганізації, саморозвитку у своїй поведінці. Емоційно – вольова – активізує спонукальні сили поведінки, створює дієвий контекст у формуванні самоосвіти особистості

В ході дослідження ми звернули увагу, що функції організаційної культури навчального закладу [2] наскрізно проходять через компоненти та зміст самоосвітньої діяльності. Так, пізнавальна функція організаційної культури (ОК) сприяє розвитку особистісної та когнітивної рис самоосвітньої діяльності(СД), що дозволяє працівнику(як вчителю так і учню) реалізувати прагнення до самоаналізу, бажання краще усвідомити світ та своє призначення у ньому, визначити своє місце у конкретному колективі, пізнати себе, свої сильні та слабкі сторони тощо. Ціннісно-формуюча функція ОК сприяє розвитку когнітивної та діяльнісної рис самоосвітньої діяльності(СД), що допомагає формувати погляди та ставлення щодо сенсу життя, а також розуміння тих цінностей, які пропагує людині оточуючий світ. Саме ця функція допомагає вчителю в побудові особистісної Програми зрощення, а учню – Індивідуальної освітньої траєкторії з метою подальшого саморозвитку, самовизначення та самоствердження. Комунікаційна функція ОК в певній мірі сприяє розвитку діяльнісної риси СД, що допомагає встановленню та використанню ефективних комунікаційних потоків. Якісні комунікації формують відкритість, при якій кожен вчитель (учень) відчувається повноцінним членом колективу зі стійким почуттям відданості до нього та довіри одне до одного, де наявні індивідуальність і різні точки зору та створена особлива колективна комфортна атмосфера внутрішнього середовища, яку відчувають усі, хто в ній перебуває та потрапляє до неї ззовні. Нормативно-регулююча функція ОК сприяє розвитку соціальної риси СД, що допомагає

ідентифікації співробітників із закладом (організацією), формує регулюючі норми поведінки, роблячи цю поведінку передбачуваною та керованою. Саме завдяки розвитку цієї функції з'являється таке ставлення до закладу, яке призводить не лише до загального задоволення вчителя від праці, а учня від процесу навчання, а й прихильності до закладу загалом. Мотиваційна функція (мотив) ОК сприяє розвитку емоційно-вольової сфери, яка є потужною спонукальною силою для вчителя до творчого зростання, професійного самовдосконалення, прагнення діяти в інтересах і на користь свого закладу і для учня – до саморозвитку та подальшої самореалізації. Місія, стратегічні цілі, доброзичливі взаємовідносини, ефективна система заохочення та стимулювання, демократичний стиль і процедури управління мають величезний мотивуючий вплив на організацію самоосвітньої діяльності всіх учасників навчального закладу(організації). Стабілізаційна функція ОК сприяє підтримці та розвитку діяльнісної риси СД, що забезпечує розгортання системи самоосвітньої діяльності в закладі (організації), досягнення загальної згоди на основі об'єднуючої дії найважливіших елементів культури, зростання згуртованості колективу. Інноваційна функція ОК в найбільшій степені сприяє розвитку соціальної риси СД і орієнтована на потреби учнів (клієнта) та готовність до впровадження інноваційних форм та методів роботи як в контексті саморозвитку вчителів, так і в організації роботи з учнями. За нею стоїть соціальна відповідальність перед суспільством, тому що вчитель, працюючи з учнем, безпосередньо впливає на розвиток учня. Результатом такої співпраці є здобуття високого авторитету серед учнів(клієнтів), батьків та громадськості, а головне – соціалізація випускників закладу. А сенс освітньої діяльності, як ми розуміємо сьогодні, й полягає в розвитку особистості та в спрямуванні на саморозвиток впродовж життя і, як результат, самореалізація, самоствердження.

Показовою є відповідність характерних рис самоосвітньої діяльності(СД) функціям організаційної культури (ОК) (табл. 1).

**Відповідність характерних рис СД (самоосвітньої діяльності)  
функціям ОК (організаційної культури)**

<b>Самоосвітня діяльність / характерні риси</b>	<b>Організаційна культура / функції</b>
<p><u>Соціальна</u>: Визначає здатність бути готовими змінюватись та пристосовуватись до нових потреб ринку праці, оперувати й управляти інформацією в нових умовах життя.</p>	<p><u>Нормативно-регулююча</u>: формує регулюючі норми поведінки, роблячи цю поведінку передбачуваною та керованою (самокерованою);</p> <p><u>Інноваційна</u>: орієнтована на потреби учнів, вчителів та готовність до впровадження інноваційних форм та методів роботи; соціальна відповідальність перед суспільством.</p>
<p><b>Результат</b> – здобуття високого авторитету серед учнів, батьків та громадськості, а головне – соціалізація випускників закладу.</p>	
<p><u>Особистісна</u>: Самовраховання сильних та слабких сторін своєї діяльності.</p>	<p><u>Пізнавальна</u>: дозволяє реалізувати прагнення до самоаналізу, визначити своє місце у конкретному колективі, пізнати себе, свої сильні та слабкі сторони тощо.</p>
<p><u>Когнітивна</u>: формування на основі знань певного ставлення, усвідомлення саморозвитку, розуміння суспільних процесів.</p>	<p><u>Пізнавальна</u>: дозволяє реалізувати бажання краще усвідомити світ та своє призначення у ньому, пізнати себе.</p> <p><u>Ціннісно-формуюча</u>: допомагає формувати погляди та ставлення щодо сенсу життя, а також розуміння тих цінностей, які пропагує людині оточуючий світ.</p>

<p><u>Діяльнісна</u>: учень за умови розуміння та усвідомлення починає певним чином діяти, виявляє елементи самоорганізації, саморозвитку у своїй поведінці.</p>	<p><u>Ціннісно-формуюча</u>: допомагає формувати погляди та ставлення щодо <u>власного</u> сенсу життя;</p> <p><u>Комунікаційна</u>: допомагає встановленню та використанню ефективних комунікаційних потоків.</p> <p><u>Стабілізаційна</u>: розгортання системи діяльності в закладі.</p>
<p><b>Результат</b> – побудова особистісної Програми зрощення (вчитель), Індивідуальної освітньої траєкторії (учень); відкритість, стійке почуття довіри одне до одного (вчитель-учень), створення особливо комфортної атмосфера внутрішнього середовища.</p>	
<p><u>Емоційно – вольова</u>: активізує спонукальні сили поведінки, створює дієвий контекст у формуванні самоосвіти особистості.</p>	<p><u>Мотиваційна</u>: потужна спонукальна сила для вчителя до професійного самовдосконалення, прагнення діяти в інтересах і на користь свого закладу і для учня – до саморозвитку та подальшої самореалізації.</p>
<p><b>Мета, мотив</b> – центральний вектор самоосвітньої діяльності !</p>	<p><b>Місія, стратегічні цілі</b> – центральний вектор розвитку ОК!</p>
<p><b>Умови</b>: доброзичливі взаємовідносини, ефективна система заохочення та стимулювання, демократичний стиль і процедури управління.</p>	

В контексті розвитку організаційної культури навчального закладу, з нашої точки зору, саме ступінь професійної майстерності педагога та конкурентоспроможність випускника в соціумі по суті відображають неповторність, індивідуальність (організації) закладу. А професійному удосконаленню, зростанню педагогічної майстерності вчителя, на наше переконання, сприяє тільки самоосвіта, як процес постійної, системної роботи над собою як в професійному так і в особистісному плані. За висловлюванням визначного педагога сучасності *В. О. Сухомлинського* „Вчитель доти вчитель,



поки він учень”. Конкурентноспроможності сучасного випускника навчального закладу, з нашої точки зору, суттєво сприяє активне включення в самоосвітню діяльність власне учня, яка стає провідним видом навчальної діяльності в сучасних умовах інтенсивного розвитку ІКТ. На разі як ніколи актуальна думка *А. Дистервега*: “Розвиток та освіта ні одній людині не можуть бути надані або повідомлені. Хто бажає їх отримати, повинен досягнути цього власною діяльністю, власними силами, власним напруженням. Ззовні вона може отримати тільки збудження”. Саме ці дві позиції – „особистість вчителя” і „робота, праця, дія”, як учителя так і учня, – безпосередньо впливають на головний напрям забезпечення стратегії закладу (розвитку даної організації), дозволяють забезпечувати ефективну діяльність закладу (організації) та формувати прихильність до неї споживачів (батьків, учнів) завдяки своєму позитивному іміджу.

Отже, розвиток організаційної культури вечірньої школи сприяє ефективній організації самоосвітньої діяльності суб’єктів навчально-виховного процесу. А активне включення в самоосвітню діяльність всіх учасників навчально-виховного процесу, в свою чергу, можна розглядати як один із суттєвих механізмів розвитку організаційної культури конкретного навчального закладу.

### Література

1. **Гібсон** Дж. Л. Организации: Поведение. Структура. Процессы / Джеймс Л. Гибсон, Дж. Иванцевич, Джеймс Х. – мл. Донелли; пер. с англ. – 8-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 662с
2. **Канафоцька** Г. П. Організаційна культура навчального закладу: навч. посіб. / Г. П Канафоцька.; Київ.ун-т ім. Б. Грінченка, Ін-т лідерства та соціальних наук. – К. : Київ. Ун-т ім. Б. Грінченка, 2011.– 40 с. – С. 9
3. **Кремень** В. Г. Синергетика і освіта: людина в процесах самоорганізації „відкритих” систем. / В. Г. Кремень // Матеріали Всеукраїнської конференції „Синергетика і творчість” 11 листопада 2011. – С. 9

4. **Мескон** М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт; пер. с англ. – М. : Дело, 2002. – 704 с.]
5. **Стеклова** О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.
6. **Тихомирова** О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка/ О. Г. Тихомирова. – Санкт-Петербург: ИТМО, 2008. – 148 с
7. **Шейн** Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн; пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб : Питер, 2002. – 336 с: ил. – (Серия „Теория и практика менеджмента”).

Lavrynenko O. V.

Organization of Students' Self-Education Activity in the Context of the Modern Evening School Organizational Culture

The article considers the interdependence between the processes of organization of self-education activity and development of organizational culture of the subjects of educational process in the context of the modern evening school organizational culture. Basing on analysis of the main features and peculiarities of self-education and the components of organizational culture, the author shows that the functions of organizational culture in educational institutions are deeply interconnected with the components and content of self-education.

*Key words:* organization of self-education activity, evening school, organizational culture in educational institution.

Відомості про автора

*Лавриненко Олена Василівна* – викладач кафедри державного управління та управління освітою Інституту суспільства Київського університету ім. Бориса Грінченка. Наукові інтереси зосереджені навколо самоосвіти, самоосвітньої діяльності, організації самоосвітньої діяльності учнів вечірньої школи, самоосвіти вчителя як засобу формування та зростання педагогічної майстерності.

Стаття надійшла до редакції 08.04.2013 р.

Прийнято до друку 26.04.2013 р.