



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЫ КАК УСЛОВИЕ СОЦИАЛИЗАЦИИ РАСТУЩЕГО ЧЕЛОВЕКА

ORGANIZATIONAL CULTURE OF MODERN SCHOOL AS SOCIALIZATION'S CONDITION OF THE GROWING HUMAN

Ушницкая Александра Егоровна

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры возрастной и педагогической психологии педагогического института

Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова,
директор Центра интеллектуального, творческого и личностного развития

677000, Республика Саха (Якутия),

г. Якутск, ул. Мерзлотная 9, кв.1.

alegoru@mail.ru

89142341870

Fecha de recepción: 12 de enero de 2013

Fecha de admisión: 15 de marzo de 2013

РЕЗЮМЕ

В системе современного научного знания проблема социализации человека все больше выдвигается на передний план. В современной психолого-педагогической науке основополагающими принципами являются идеи Д.И. Фельдштейна, что социализация и индивидуализация – это две стороны единого процесса развития социального в ребенке. Среди институтов социализации личности одно из значительных мест занимает школьная образовательная среда.

Современная школа должна стать действительной средой социализации ребенка, которую 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».

На основе анализа теоретического материала как зарубежных, так и отечественных исследователей, а также обобщения научно-исследовательской деятельности автора данной статьи и организационного опыта жизнедеятельности коллективов на базе Якутской городской национальной гимназии, Саха гимназии, городских и сельских школ Республики Саха (Якутия) была разработана модель организационной культуры школьной образовательной среды.

*ORGANIZATIONAL CULTURE OF MODERN SCHOOL
AS SOCIALIZATION'S CONDITION OF THE GROWING HUMAN*

В своем исследовании мы рассмотрели локальную образовательную среду на трех уровнях: объективном, субъект-объективном и субъективном, которые как по отдельности, так и в целом указывают на ключевые компоненты организационной культуры как необходимой среды социализации школьников, адаптируемые к самым различным вариантам творческого подхода, к внедрению их в жизнедеятельность современной школы.

Ключевые слова: социализация, социальное развитие, школьная образовательная среда, организационная культура, нормы, ценности, отношение, присвоение, интериоризация

ABSTRACT

In the system of modern scientific knowledge the problem of human socialization increasingly comes to the fore. Fundamental concepts of the modern psychological and educational science are the ideas of D.I. Feldstein about socialization and personalization telling that they are two sides of a single process of social development in the child. School learning environment has one of the significant positions among the institutions of socialization.

Modern school should become a true environment of child's socialization that cannot be imagined without relevant artifacts and elaborate system of organizational values and basic concepts, i.e. without what is called the "philosophy of the organization - the organizational culture".

On the basis of the theoretical material analysis, of both foreign and Russian researchers, as well as on the basis of the author researches, organizational experience of collectives' activity in the Yakutsk National Gymnasium, Sakha Gymnasium and other schools of the Republic of Sakha (Yakutia), it was developed a model of the organizational culture of the school learning environment.

In our research we examined the local educational environment at three levels: the objective, subject-objective and subjective, which both individually and as a whole, point out to the main components of organizational culture as a necessary surrounding of students' socialization, adaptable to different variation of creativity and to introduce them in the activity of the modern school.

Keywords: socialization, social development, school's learning environment, organizational culture, norms, values, attitudes, attribution, interiorization

В системе современного научного знания проблема социализации человека все больше выдвигается на передний план. Социализация как процесс вхождения человека в общество, в культуру, как процесс активного усвоения им социального опыта в деятельности, социальных ролей, норм и ценностей, необходимых для успешной жизнедеятельности в обществе, является одной из самых обсуждаемых проблем современной науки.

Изучению различных аспектов социализации посвящено большое количество работ как зарубежных (Ж.Тард, Э. Дюркгейм, Л. Кольберг, А. Маслоу, Т. Парсонс, К. Роджерс, Р. Штейнер и др.), так и отечественных авторов (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Г.М. Андреева, Л.И. Божович, Л.В. Выготский, Я.Л. Коломинский, И.С. Кон, А.Н. Леонтьев, А.В. Мудрик, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский, Д.Б. Эльконин, Д.И. Фельдштейн и др.).

Однако, как отмечают многие исследователи, большинство исследований при определении социализации исходят из понимания ее пассивной сущности – адаптации, приспособления к социальным нормам и ценностям. Не вызывает сомнений тот факт, что нужны новые подходы в создании условий социализации и организации жизнедеятельности растущего человека в современном мире как субъекта деятельности.

В современной психолого-педагогической науке основополагающими принципами являются идеи Д.И. Фельдштейна, что социализация и индивидуализация – это две сторо-



PSICOLOGÍA POSITIVA: DESARROLLO Y EDUCACIÓN

ны единого процесса развития социального в ребенке. Индивид может выступать на уровне высокого самоопределения и принятия его среди других в том случае, если он социально значим и индивидуально выражен.

Согласно мнению Д.И. Фельдштейна, в содержание социализации важно закладывать преобразовательное-действенное начало: «Это движение, а не ряд локальных действий присвоения. Важно понимать и структурировать социализацию как процесс, содержание которого определяется, с одной стороны, прикосновением, освоением всей совокупности социальных влияний мирового уровня цивилизации, культуры; с другой – отношением ко всему этому самого индивида, актуализацией его “Я”, раскрытием возможностей, потенциалов личности, ее творческой природы» (Воронин, 1999, с. 233). Главным критерием социализованности личности, как считает Д.И. Фельдштейн, выступает не степень приспособленчества, конформизма, а степень ее независимости, уверенности, самостоятельности, раскрепощенности, инициативности, незакомплексованности.

Следует отметить, что для решения глобальных проблем социализации важно с раннего детства воспитывать стремление активному взаимодействию в социуме, научиться приобретать знания, и, самое главное, уметь стать организатором своей жизнедеятельности. Необходимо показать растущему человеку взаимодействие всех в мире, разбудить чувство взаимопонимания, сформировать осознанное отношение к себе и к другим на основе норм, ценностей и традиций.

Социализация – это двусторонний процесс, включающий в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, систему социальных связей; с другой стороны (часто недостаточно подчеркиваемой в исследованиях), процесс активного воспроизводства индивидом системы социальных связей за счет его активной деятельности, активного включения в социальную среду, в культуру общества.

На рубеже XXI века становится особенно актуальной проблема повышения уровня гуманитарной культуры общества и личности, особенно у подрастающего поколения. Осознание наукой и передовой общественностью современного состояния мировой культуры и потребности человечества в самосохранении, выживании и прогрессивном развитии постепенно приводит к смене парадигм бытия, сознания, деятельности людей, что в конечном счете должно привести к созданию нового типа культуры. Создание нового типа культуры тесно взаимосвязано с уровнем развития системы образования как важнейшего института социализации.

Действительно, среди институтов социализации личности одно из значительных мест занимает образовательная среда. Адекватна ли данная среда тем жизненным проблемам, которые предстоит решать выпускнику школы, готовит ли сегодня современная школа к решению перечисленных выше проблем, какое место она занимает в процессах социализации и развития личности? Задаваясь этими вопросами, общество требует постоянного совершенствования системы образования, его содержания.

В то же время роль современного образования состоит не только в том, чтобы воспроизвести и сохранить в последующих поколениях ценности, знания, ориентации, представления, нормы, традиции, но и создать условия для их присвоения в целях успешной социализации в часто меняющемся мире.

Необходимо заметить, что за последние годы отношение к качеству образования изменилось концептуально, и теперь новые требования предъявляются не только к содержанию и структуре основных образовательных программ, и не только их результатам и условиям их освоения, но и усвоения и присвоения.

В русле этой цели и принята Концепция социокультурной модернизации и ставится задача согласования образовательных целей с обществом, родителями, обучающимся на

*ORGANIZATIONAL CULTURE OF MODERN SCHOOL
AS SOCIALIZATION'S CONDITION OF THE GROWING HUMAN*

основе анализа социокультурной ситуации и социального развития. Главным смыслом социального развития ребенка, как считает Фельдштейн Д.И., является присвоение общественной сущности человека – «от самовосприятия, рефлексии, самооценки, самоутверждения до самосознания, социальной ответственности, интериоризированных социальных мотивов, потребности в самореализации своих возможностей, субъективного осознания себя самостоятельным членом общества, понимания своего места и назначения в нем» (Фельдштейн, 2005, с. 251). А результат социального развития ребенка в онтогенезе представляет степень овладения растущим человеком социальным опытом действий и отношений, формирование позиции «Я» по отношению к обществу.

Каждое новое поколение получает в наследство определенную модель общества, которая служит опорой для построения индивидуальной картины мира каждого отдельного человека и одновременно объединяет этих людей как культурную общность. Такую модель мира ребенок, с одной стороны, приобретает от взрослых, активно усваивая нормы и ценности из культурно-предметной и природной среды, с другой стороны, активно строит сам, во взаимодействии с окружающим миром, выступающим в качестве такового в отношениях с обществом. Проявление активности в освоении, усвоении социальных норм и ценностей в ходе взаимодействия с окружающим миром способствует личности в присвоении общественной сущности как главного фактора, определяющего социализацию личности.

Для ребенка первой и основной моделью социального мира выступает школа, где каждый учится придерживаться правил, норм, ценностей, традиций, особенностей взаимодействия в жизнедеятельности, сотрудничества на уровне развития своего возраста. Соответственно в любом школьном коллективе должны быть созданы объективные и субъективные условия для социализации каждого учащегося, способствующие освоению, усвоению и присвоению тех законов, по которым живет взрослый мир и учит способам существования в границах этих законов (различные социальные роли, групповые нормы, межличностные отношения и др.).

Сегодня становится еще более актуальной известное высказывание Л.С. Выготского о том, что обучение ведет за собой развитие и, перефразируя его применительно к развитию общества, следует согласиться с мнением, что современная школа – это школа, ведущая за собой развитие общества, которая характеризуется высокоорганизованной жизнедеятельностью с демократической системой ценностей, развитой социокультурной, образовательно-воспитывающей средой, создающей все условия для становления и развития свободной, культурной личности.

Другими словами, современная школа должна стать действительной средой социализации ребенка, т.е. формирования у школьников инициативности, самостоятельности, гражданской ответственности и правового самосознания, духовности и культуры, толерантности, способности к успешной социализации в обществе и активной адаптации на рынке труда.

Следовательно, школа должна отличаться определенным укладом жизни, обеспечивающим приобретение совместного социального опыта всеми участниками образовательного процесса: с одной стороны, старшим поколением, учителями и родителями, которые воспитывались «традиционной» школой, с другой стороны, сегодняшними школьниками, которые будут строить свою жизнь и жизнь будущих поколений в быстро меняющемся мире, реализуя личностный потенциал в соответствии с запросами общества.

Школьный уклад является важной составной частью жизни растущего человека. От того, по каким законам строится данный уклад, зависит, что происходит с нами и с нашими детьми. Если ученики с гордостью рассказывают о том, как участвуют в управлении своей школой и являются организаторами школьной жизни, значит, они не безразличны



PSICOLOGÍA POSITIVA: DESARROLLO Y EDUCACIÓN

ко всему, что происходит, и гордятся своей школой, успехами, которые сами приносят ей. Не так-то просто создать особенную, живую, возвышенную атмосферу жизни, но, пожалуй, еще труднее найти точные слова, чтобы описать это явление.

Действительно, многие образовательные организации внешне “устроены” одинаково, т.е. имеют похожие правовые основания деятельности (уставы и пр.), механизмы координации, распределение ответственности и пр. Между тем даже, находящиеся по соседству школы не похожи друг на друга. Что их отличает?

На этот вопрос К.М. Ушаков отвечает, описывая школу как организацию через метафору “организационного айсберга”. Его надводная – видимая и наименьшая – часть это формальная структура, уровни управления, система контроля и распределения ответственности, система поощрения, механизмы координации, локальные правовые основания деятельности организации, способы вертикального и горизонтального разделения труда. Следовательно, школы имеют одинаковую “надводную”, видимую часть, а также «подводную», невидимую наибольшую часть, которая их отличает, и ее М.М. Поташник, В.С. Лазарев, К.М. Ушаков, В.А. Ясвин определяют как *организационную культуру*. Далее содержание этого феномена они в целом раскрывают через осознаваемые и неосознаваемые ценности, нормы и правила поведения, регулирующие деятельность и взаимоотношения членов школьного коллектива.

Очень часто школьные проблемы и конфликты, возникающие в ходе воспитания и социализации учащихся, объясняются руководителями как личностные проблемы отдельных лиц, чьи поведение и реакции не соответствуют ожиданиям коллектива. Однако, как утверждает К.М. Ушаков, в личностных поведении и реакциях отдельных людей отражаются феномен группового поведения и культура данной организации.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что современную развивающуюся школу как среду социализации невозможно представить без соответствующих артефактов и продуманной системы организационных ценностей и базовых представлений, т.е. без того, что принято называть «философией данной организации – организационной культурой».

На основе перспективных устремлений личности в ее сознании в ходе социализации моделируется образец – ориентир, которому она стремится следовать в реальных жизненных ситуациях. Именно этим ориентиром должна служить организационная культура коллектива, где ребенок осваивает, усваивает и присваивает социально-культурные нормы, ценности и богатый социальный опыт. Все это в целом становится внутренним ресурсом человека, определяющим его жизненный стиль, деятельность и направленность личности, способствующим единству сознания и поведения.

Для того чтобы сознание перешло в акт поведения, необходимо преодолеть, по словам А.С. Макаренко, «маленькую канавку», которая должна быть заполнена практическим опытом, практической деятельностью. Реализовать принцип единства сознания и поведения – значит «организовать упражнение человека в самых разнообразных солидарных движениях, в преодолении препятствий, в очень трудном процессе коллективного роста» (Макаренко, 1968, с. 205).

К.М. Ушаков, рассматривая сущность, типы организационной культуры и их проявления в жизнедеятельности школьного коллектива, утверждает, что «в теории и практике управления в России это особое, достаточно новое понятие, включающее в себя набор представлений о способах деятельности, нормах поведения и привычек, писанных и неписанных правил, запретов, ценностей, ожиданий, представлений о будущем и настоящем и др., разделяемых (на сознательном или, что особенно важно, подсознательном уровнях) членами организации» (Ушаков, 1995, с. 23).

Как социальная организация каждое учебное учреждение имеет свое отличие. Для его

*ORGANIZATIONAL CULTURE OF MODERN SCHOOL
AS SOCIALIZATION'S CONDITION OF THE GROWING HUMAN*

деятельности характерны целенаправленность, системность, прогностичность, демократичность, а также управленческие действия – планирование, организация, руководство, контроль. Все эти выделенные элементы и есть артефакты организационной культуры, и они неодинаковы во всех школах, что и подтверждается в рассуждениях М.М. Поташника: «Организационная культура школы в том ее понимании, которое закрепилось в науке, имеется у любой школы (даже, если ее коллектив и администрация об этом пока не задумывались). Это совокупность норм, ценностей, традиций, обычаев, ритуалов, правил, регулирующих деятельность и взаимоотношения членов школьного коллектива, определяющих привычный уклад жизни школы ... она у всех школ, как и у всех народов – разная» (Поташник, Лазарев, 1995, с. 90).

Ценности, традиции, нормы и т.д. являются элементами школьной культуры, которые в организационно-культурном подходе принято называть артефактами организационной культуры. По-другому их можно рассмотреть как неписанные законы поведения, общения и отношений, способствующие социализации растущего человека.

Первые исследования по проблеме организационной культуры появились на Западе в начале 50-х гг. и были связаны с работами Ч. Барнарда, Дж. Марча, Т. Парсонса, Г. Саймона и Ф. Селзника. Они рассматривали понятие организационной культуры во взаимосвязи с организационной моралью. До 50-х гг. в индустриальной психологии в широком употреблении был термин «моральный дух» организации, и это было связано с рассмотрением организаций как сообществ, имеющих общее понимание своих целей, значения и места, своих ценностей и поведения.

Проблема организационной культуры стала привлекать внимание исследователей только в конце 70-х гг. Сначала эти исследования на Западе во многом мотивировались успехами японской экономики, в которой культурные факторы играли значительную роль. В 1981 г. Р. Пэкэйлом и Э. Этосом был проведен сравнительный анализ организационных культур США и Японии. В этой области работали такие авторы, как Т. Дил и А. Кеннеди, Т. Питерс и Р. Уотермен, Э. Шейн, в чьих исследованиях было показано, что процветающие компании отличаются высоким уровнем культуры, умением управлять организацией в результате продуманных усилий, направленных на развитие «морального духа» организации. Они установили наличие зависимости успеха предприятия от его организационной культуры. Впоследствии организационная культура в развитых странах стала рассматриваться как основа новой системы управления, как уклад жизнедеятельности организаций, соответствующий современным задачам становления нового постиндустриального общества (Воронин, 1999; Шейн, 2002).

Определяя организационную культуру как динамическую систему правил, разделяемых членами организации, Д. Мацумото пишет: «Организационная культура представляет собой нечто большее, чем просто поведенческие практики, которые мы наблюдаем в повседневной производственной деятельности. Она имеет отношение к глубоко укорененным ценностям и убеждениям» (Мацумото, 2002, с. 364). Д. Мацумото различает три уровня организационной культуры: индивидуальный, интраорганизационный и интерорганизационный, которые соответственно характеризуют культуру на уровне личности, на уровне коллектива и на уровне среды.

Рассматривая эти подходы, Т.А. Антопольская, В.Н. Воронин, С.Г. Заржевский, С.А. Липатов в своих исследованиях отметили, что организационная культура представляет собой организационно-психологическую среду жизнедеятельности сотрудников организации. Она проявляется на уровне отдельной личности, группы и организации в целом в виде норм, ценностей, в структуре мотивации и в стандартах поведения, в стиле управления, в структуре организации и в организационно-управленческих процедурах и, в свою очередь,



PSICOLOGÍA POSITIVA: DESARROLLO Y EDUCACIÓN

влияет на эффективность деятельности сотрудников и организации в целом, на преобладающие отношения сотрудников к организации к результатам деятельности и коллегам, а также на уровень развития групповых отношений (Антопольская, 2009; Воронин, 1999; Заржевский, 1997; Липатов, 1999).

На основе анализа теоретического материала как зарубежных, так и отечественных исследователей, а также обобщения научно-исследовательской деятельности автора данной статьи и организационного опыта жизнедеятельности коллективов на базе Якутской городской национальной гимназии, Саха гимназии, городских и сельских школ Республики Саха (Якутия) нами была разработана модель организационной культуры школьной образовательной среды (Гермогенова М.Д., Ушницкая, 2011).

В своем исследовании мы представляем школьную образовательную среду на трех уровнях: объективном, объект-субъективном и субъективном, которые как по отдельности, так и в целом указывают на ключевые компоненты организационной культуры как необходимой среды социализации школьников, адаптируемые к самым различным вариантам творческого подхода, к внедрению их в жизнедеятельность современной школы. Первые два уровня составляют содержание образовательной среды и условие социализации. На третьем, субъективном уровне, в индивидуальной позиции растущего человека через отношение к себе и коллективу, к деятельности и обществу рассматриваем фактическое состояние процесса социализации (Ушницкая, 2008).

Объективный уровень организационной культуры школьной образовательной среды характеризуется пространственно-предметными компонентами – благополучное ближайшее окружение, общий вид здания школы, функционально-эстетичный дизайн и архитектура, соответствующее внутреннее оформление, информационно-техническая оснащенность, внешний вид учащихся (стиль одежды) и демонстрация символов школы (эмблема, гимн, устав). Внешнее и внутреннее состояние территории школы должно соответствовать внутриорганизационному представлению носителей культуры данной образовательной среды и вызывать чувство солидарности, взаимопонимания, уважения и доверия. Значит, каждый компонент объективного уровня организационной культуры, наряду с физическими характеристиками, обладая и социальным значением, способствует восприятию внутреннего содержания, идеологии организации, норм и ценностей, т.е. формированию общественной сущности каждого.

Объект-субъективный уровень организационной культуры в модели рассматривается нами как основа или условие организационного обеспечения социально-психологической среды развития отдельной личности, групп и коллектива в целом. На данном уровне самими участниками образовательного процесса создается внутреннее содержание школьной образовательной среды как модели общества, в котором каждый становится реальным субъектом и «носителем социально-человеческой деятельности», основанной на реализации цели (близкой и дальней), направленной на проведение социальной идеологии (сохранение и приумножение культурного наследия, традиций своего народа, страны, государства, культуры и языка), ценностей (честь, достоинство, свобода, социальная ответственность) и социальных отношений (взаимодействие, взаимопонимание, самореализация, самоопределение).

На *субъективном уровне* организационной культуры актуализируется активность самого субъекта в процессе социального развития и социальные отношения между людьми преобразуются в индивидуальные отношения личности. Следовательно, на основе интериоризации социальные ценности трансформируются в личностные. При этом, как показывают результаты опытно-экспериментальной работы, формируются соответствующие социальные установки, развивается действенное начало, обеспечивающее возможности самореали-

ORGANIZATIONAL CULTURE OF MODERN SCHOOL
AS SOCIALIZATION'S CONDITION OF THE GROWING HUMAN

зации, самоопределения в социальном развитии.

Различая на субъективном уровне организационной культуры три грани интериоризации – индивидуализацию, интимизацию (переход от «Мы» к «Я») и производство внутреннего плана сознания (позащепный переход действия во внутренний план) заметим, что в них отражается основной генетический закон культурного развития: от интерпсихического, социальной коллективной деятельности ребенка к индивидуальному, интрапсихическому, собственно психологическим формам его деятельности. Это позволяет нам понять психологическую природу механизма социализации растущего человека в условиях организационной культуры школьной образовательной среды.

Таким образом, анализируя теоретические подходы к психолого-педагогической проблеме социализации и обобщая научно-исследовательский опыт автора, отметим, что действительно организационная культура как организационно-психологическая среда жизнедеятельности членов организации, сложившийся годами стиль деятельности, традиции, закрепленные в ценностях и целях, в формах поведения, в стиле отношений, как идеология любой организации является необходимым условием, имеющим важное значение в социализации растущего человека.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

- Антопольская Т.А. (2009). *Организационная культура учреждения дополнительного образования детей: теория и практика развития*. М. : УМК «Психология».
- Воронин В.Н. (1999). Социально-психологические механизмы формирования организационной культуры : дис. ...докт. психол. наук : 19.00.05 : Москва, 1999 РГБ ОД, 71:99-19/38-8.
- Гермогенова М.Д., Ушницкая А.Е. (2011). *Организационная культура – основа развития современной школы*. М. : Изд-во МПСИ.
- Заржевский С.Г. (1997). Организационная культура в современной России: социально-философские аспекты : дис. ... канд. филос. наук. Москва.
- Липатов С.А. (1999). Социально-психологическая диагностика организационной культуры : дис. ... канд. психол. наук. Москва.
- Макаренко А.С. (1968). *Воспитание гражданина*. М. : Просвещение.
- Мацумото Д. (2002). *Психология и культура*. СПб. : прайм-ЕВРОЗНАК (Серия «Психологическая энциклопедия»).
- Поташник М.М., Лазарев В.С. (1995). *Управление развитием школы*. М. : Новая школа.
- Ушаков К.М. (1995). Организационная культура: понятие и типология // *Директор школы*. № 3. С. 14-19.
- Ушницкая А.Е. (2008). *Формирование организационной культуры коллектива младших школьников: монография*. М. : МПСИ.
- Шейн Э.Х. (2002). *Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенствование* : пер. с англ. Э.Х. Шейн; С. Жильцова. СПб. : Питер. (Теория и практика менеджмента).
- Фельдштейн Д.И. (2005). Психология развития человека как личности // *Избранные труды* : в 2 т. М. : Изд-во МПСИ ; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК». Т.1.