

ІННОВАЦІЙНІ АКЦЕНТИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ КУЛЬТУРОЮ ШКІЛЬНОГО НАВЧАННЯ

Побірченко Неоніла Антонівна,
доктор психологічних наук, професор,
провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії освітології
Київського університету імені Бориса Грінченка, м. Київ

У статті описано дослідницький пошук інноваційних акцентів управління організаційною культурою навчання в школі. На основі нових ідей щодо управління загальною організаційною культурою школи розглянуто питання науки і практики управління сучасними професійними орієнтирами вчителів і учнів в організаційній культурі навчання.

До інноваційних акцентів управління організаційною культурою навчання віднесено наступне: мотиваційно-інформаційний простір пошуково-дослідницької діяльності; когнітивно-методичні технології засвоєння знань; професійно-консультативна культура спілкування.

Ключова мета статті: теоретично обґрунтувати та на конкретних прикладах проілюструвати психолого-педагогічні засади, дидактичні цінності управління організаційною культурою навчання в сучасній школі.

Концептуальні ідеї: формування здатності директора, вчителів і учнів до самоуправління власною організаційною культурою передбачає насамперед оволодіння не стільки об'ємом окремих професійно-орієнтованих знань, скільки інноваційними засобами інтегрування пізнавальної, наукової, організаційно-пошукової видів навчальної діяльності. Актуальною є структура інноваційної професійно-орієнтованої діяльності керівника школи, цільовий зміст компонентів якої спрямовано на управління способами організації навчальної професійно-орієнтованої діяльності як вчителя, так і учнів, на оволодіння засобами когнітивно-методичного інноваційного забезпечення діяльності та розвиток у вчителя культури реалізації професійних умінь,

завдяки яким ним встановлюється зворотній зв'язок з учнями, оцінюється та контролюється організаційна культура засвоєння знань.

Таким чином, концептуальні засади інноваційних акцентів управління організаційною культурою передбачається виявляти та досліджувати в наступних варіантах:

- організація мотиваційно-інформаційного простору пошуково-дослідницької діяльності;
- реалізація когнітивно-методичної культури засвоєння нових знань, ідей;
- практика впровадження дієвої культури професійно-консультативного спілкування.

Акцентом в управлінні організаційною культурою є зв'язки з навчальними закладами, окремими особистостями вчителів, науковців, які здатні трансформувати в шкільну освіту апробовані нові навчальні моделі. Описане стосується впровадження моделей навчання зарубіжжя в раціональному їх комплекті. Доведено фактично те, що інші моделі навчання потребують інших підходів у формуванні соціальних ролей вчителя й учнів. Зміст виду професійної діяльності за цими іншими ролями і відповідне ставлення до організаційної культури ототожнюються з новими професійними ролями, а не лише з тими, які властиві і діють в конкретній школі. Позитивне вирішення таких проблем ми бачимо у творчому доробку, перебудові структури навчальної діяльності та оволодінні іншими соціальними ролями. Творчим доробком здатні займатися вчителі, які в навчально-виховній роботі, а ще успішніше – у профконсультативних взаєминах з керівником школи та учнями не приміряють на себе вже існуючі в суспільстві ролі, а створюють або професійно здійснюють оригінально-ідентичні власні соціокультурні ролі. Такі вчителі здатні самоактуалізуватися, самодетермінуватися, оберігати власне критичне мислення по відношенню до ролей керівника, власних ролей, ролей учнів. Профільна освіта, що є провідною у шкільному навчанні і розпочинається з початкової школи завдяки професіоналізму вчителів,

орієнтується з на загальнолюдську організаційну культуру навчання, в якому учень самореалізується в інформаційно-освітньому середовищі.

Учень при цьому оволодіває тією мірою свободи, яка дозволяє йому в найближчому соціумі звертатися за допомогою до керівника школи, вчителя, самостійно розробляти і враховувати власні можливості у виборі стратегії життєвого професійного самовизначення.

Таким чином, акцентами управління організаційною культурою навчання в школі є: цільове призначення сучасних знань, методи організаційної культури вчителя у спільній діяльності з учнями; вибір учнями способу інтегрування нової інформації з необхідними знаннями; особистісна поведінка керівника; ставлення до культури навчання персоналу; встановлення міжкультурних зв'язків з навчальними закладами та громадськістю.

Загальна характеристика поняття «організаційна культура»

Можливі принаймні дві інтерпретації поняття «організаційна культура». У першому випадку організаційна культура розглядається як результат рішень, прийнятих адміністрацією певної організації. Це офіційна картина організації. У зв'язку з цим можна говорити про формальну організацію.

Друга інтерпретація організаційної культури передбачає розгляд реальної ситуації. Реальною організаційною культурою вважаються ті відносини і позиції, які вже існують. Формальна та реальна організаційні культури, як правило, повністю не збігаються. Міра невідповідності реальної і формальної організаційної культури у різних ситуаціях може значно змінюватись. Чим більше розходження, тим менший керівний вплив буде здійснювати організаційний компонент на культуру школи, тим більшою буде невідповідність формальних вимог і реальних можливостей. І зрештою це може призвести або до повного «змертвіння» організації школи, тобто формалізації, або до некерованого хаосу, де кожен диктує свої умови й робить, що хоче.

Чинники організаційної культури. Зовнішніми чинниками шкільної організаційної культури є всі ті зовнішні обставини, які впливають на школу, -

суспільство, мораль, національні традиції, вимоги практики, тобто пристосування учнів до життя, необхідні знання, ринкові відносини, які вимагають чіткого узгодження попиту і пропозиції в будь-яких сферах функціонування школи [3; 5].

Внутрішніми чинниками культури школи є її власні можливості, здатність відповідати вищеназваним критеріям, а також – місцезнаходження, зовнішній вигляд, за певними параметрами підібраний персонал, основна ідея школи, її принципи і цілі, спосіб досягнення цілей, форма покарання і заохочення за виконану роботу, тобто певний внутрішній розпорядок життя школи, який реально показує шкільну культуру в звичайних процедурах і операціях [1; 5; 6].

Взаємодія внутрішніх і зовнішніх чинників шкільної культури є досить складною. Зовнішні вимоги значною мірою визначають вибір школою своїх орієнтирів. Індивідуальність школи має бути чітко «вписана» у зовнішню структуру суспільства, інакше заклад опиниться за межею соціального визнання й успіху, і навіть дуже гарні та гуманні ідеї, сформульовані в ньому, не будуть сприйняті в суспільстві, оскільки життєва практика може їх нівелювати.

Але, з іншого боку, повне, тотальне виконання всіх вимог суспільства призводить до розчинення школи в безлічі соціальних інститутів і втрати нею реальної, живої атмосфери, яка є єдиним чинником розвитку, формування молоді особистості та її світосприйняття.

Таким чином, узгодження цих чинників має відбуватися шляхом свідомого й чіткого вибору школою власного стилю, але за умови, що ця культура школи, тобто окремий стиль, є одним із множини суспільно визначених зразків функціонування такої установи в соціумі. Тобто це має бути стиль уже вироблений і апробований окремою групою людей, який характеризується своїми правилами, принципами і зовнішніми проявами. Школа має віднайти серед безлічі стилістично-культурних пропозицій ту, яка їй підходить. Такі пропозиції вже надані суспільством. Проблема полягає тільки в

тому, щоб їх знайти і вміло адаптувати, наповнивши життям окрему, соціально окреслену структуру. Такий підхід дає змогу вирішити питання узгодження зовнішніх вимог і внутрішніх можливостей школи, не докладаючи надмірних зусиль до забезпечення відповідності школи як соціального інституту занадто високим стандартам, які лише гіпотетично можуть бути досягнуті.

Параметри організаційної культури:

- система відносин, яка включає взаємопов'язані підсистеми і використовується для регулювання поведінки людей у різних умовах і обставинах;
- система уявлень, цінностей, правил, норм, звичаїв, вірувань, звичок, традицій, кодів, знань, практик, законів, знаків тощо, які відомі в суспільстві, поділяються його членами і передаються в його межах від покоління до покоління;
- поєднання реакцій, зовнішніх і внутрішніх мотивів та спонукань, які суспільство протягом тривалого часу сприймає як правильні;
- структурована система моделей мислення і поведінки, які характеризують спільноту;
- поведінкові тенденції, які превалюють у суспільстві;
- колективна настанова, настрої, ментальність, спільна для групи людей.

Окремо потрібно наголосити на трьох *основних характеристиках культури:*

1. Культура створюється людьми. Це вибір породжених людським суспільством елементів, які були створені або відкриті в минулому і передаються від покоління до покоління.

2. Культура – це феномен, якого вчать. Її елементів навчають або їх спостерігають нові члени товариства, які сприймають їх як норму поведінки в соціальному житті.

3. Культура має незначну динаміку. Як правило, культурні варіації та зміни відбуваються дуже повільно і вимагають часу. Вони є результатом процесу адаптації, відповіддю на зовнішні впливи.

Шкільну організацію можна описати як специфічну систему відносин, якої навчаються, яку адаптують і використовують люди, що належать до однієї організації. Ця система демонструє їм «правильний» спосіб мислення, рішень і поведінки у всіх обставинах, пов'язаних з організацією. Починаючи з моменту свого виникнення організація поступово створює власну систему відносин, що включає реакції на зовнішні та внутрішні виклики. Ці реакції стають з плином часу загальноприйнятими способами поведінки, які поділяються всіма і які дають членам організації відчуття захищеності та належності. Молоді спеціалісти мають навчитись адекватно використовувати ці відносини, щоб їх прийняли і щоб вони відчували себе частиною організації.

Таким чином, знання суті культури передбачає більш глибоке знання загальних основ культури школи, що, в свою чергу, полегшує формування культури власної школи. Це особливо важливо в ситуаціях, коли виникає багато нових напрямів розвитку і необхідно зробити вибір.

Цінності і типологія управління організаційною культурою

Йдеться про ставлення до самого явища культури як до цінності, незалежно від того, що є її наповненням. Слід усвідомлювати саму культуру як цінність. Попри всю складність таке розуміння підштовхує нас до усвідомлення дуже важливого аспекту інноваційної культури. **Культура** – це завжди певне ставлення людини до того чи іншого явища або об'єкта. Навіть якщо ми бачимо низьку культуру або те, що можна назвати «безкультур'ям», це все одно певний рівень культури. Без культури ми опустились би на рівень тварин, «полювали» б на необхідні для нас цілі, повністю ігноруючи ставлення як до себе, так і до цієї «цілі», не кажучи вже про ставлення до оточення, в якому перебувають ці цілі, й власного життя. Тобто культура передбачає бодай якимось ставленням до чогось, певну дистанцію, роз'єднання «я» та «іншого», «я» та «середовища», «я» та «цілі». І коли ми говоримо про культуру як про цінність, то йдеться про цінування самого цього ставлення. Воно є цінністю само по собі. Культура може бути фашистською, гуманною, новаторською, традиційною, аморальною, духовною, суто професійною або орієнтованою на загальнолюдські цінності з

нівелюванням тих чи інших професійних аспектів тощо. Але яким би не було забарвлення культури, її наповнення, слід визначити цінність самого ставлення одного суб'єкта до іншого. Дистанція, або ставлення людини до того чи іншого об'єкта, яке породжує культуру, є величезною цінністю. Це ознака розвитку людини, її вдосконалення – здатність відокремитись від об'єкта і побачити себе, річ, ідею, людину окремо від себе. Як правило, діти не усвідомлюють культури, в якій живуть, вони її просто вбирають. Тільки коли вони виростуть і будуть здатні відокремити себе і побачити «свою» культуру - вони зможуть щось змінити, трансформувати, з'ясувати, окреслити. Це ставлення набуде у їхній свідомості певної цінності. Воно стане самодостатньою творчою цінністю, яка дасть змогу усвідомити, що наповнень культури може бути безліч і різних, а ставлення до культури як до цінності – єдине.

Типологія культури. За Харісоном, існує чотири типи культури організації:

- орієнтована на ролі;
- орієнтована на завдання;
- орієнтована на людину;
- орієнтована на владу.

У культурі, орієнтованій на владу, в центрі уваги перебувають процедури і правила. Її носії зосереджені на тому, щоби діяти об'єктивно і керуватись не почуттями та емоціями, а розумом. Вони потребують відповідних, чітко сформульованих функціональних вказівок. Працівники просуваються по службі згідно з чітко визначеними кар'єрними шляхами. Культурам такого типу бракує гнучкості.

У культурах, орієнтованих на завдання, в центрі уваги – виконання завдання, гнучкість і швидкість, здатність справлятися з новими ситуаціями й адаптуватись до них. Ця культурна модель орієнтована на складні, динамічні ситуації, які постійно змінюються і в яких спостерігається тенденція до частої зміни підходів до виконання того чи іншого завдання. Кар'єра працівників

залежить від їхньої здатності справлятися з дедалі складнішими змінами і завданнями.

У культурі, орієнтованій на людину, головне – вміння і потенціал окремих працівників. Вони визначають успішність організації. Кар'єра працівників у такій організації залежить від якості їхньої роботи й досягнень.

У культурі, орієнтованій на владу (силу), центральним завданням є ріст організації. Працівники в таких організаціях борються за стратегічні пости, а кар'єра визначається згідно зі становищем на цій арені влади.

Зрозуміло, що в «чистому» вигляді будь-яка із запропонованих моделей зустрічається рідко. Як правило, в реальній школі спостерігаються різні їх комбінації. Але, безумовно, відчувається перевага тієї чи іншої моделі, її, так би мовити, домінуюча роль. Ці моделі необхідно знати кожному керівнику для виконання принаймні двох завдань, які пов'язані між собою:

- керівник має зрозуміти, усвідомити, побачити, відчути і окреслити ту модель культури, яка справді склалася в його організації;
- керівник може, знаючи варіативні моделі, творити, видозмінювати, щось додавати до тієї моделі, яка вже сформована. Тобто він не тільки усвідомлює реальну ситуацію, а й має перспективу розвитку, творення за власними бажаннями згідно з власними цілями тієї чи іншої організації, яка відповідала б його баченню школи в сучасному суспільстві. Безумовно, тут слід враховувати і можливості змін, і здібності самого керівника, і потенціал персоналу, і ті цілі, яких хоче досягнути керівник у своїй діяльності.

Таким чином, знання типології шкільної організаційної культури дає змогу вибирати найбільш ефективні шляхи менеджменту культури школи і чітко диференціювати власну організацію в реальних умовах її існування.

Практика дослідження показує, що скероване на уроках спілкування вчителя з учнями, і стихійне поза їх межами, чимось схожі.

Першим спостереженням є те, що спілкування вчителя в обох типах спілкування здебільшого є дійовим, професійним, мають шанс бути успішним.

Науковці-дослідники і вчителі з набутим досвідом спілкування підтверджують наші спостереження. Будь-яке спілкування вчителя, особливо те, що виникає та викликає ідею в обох сторонах, з ініціативи учнів чи їхнього оточення, заслуговує на увагу.

Ситуаційний конкретний контакт (готовність учнів, вчителя і здатність вчителя до міжособового спілкування в різних умовах діяльності) є надзвичайно важливою подією: жоден зв'язок, нова ідея не може розраховувати на практичне втілення, на продовження і поглиблення, якщо не зважає на різноманітність ситуацій, у які неодмінно потрапить.

Ще одне спостереження стосується ставлення вчителя до спілкування з учнями. Як в науці, так і практикою доведено, що ставлення до спілкування з учнями у вчителів відрізняються.

У більшості вчителів таке ставлення виявилось «зважено-пізнавальним», у деяких – «емоційно заперечливим», «раціонально концентрованим» тощо. Стили спілкування вчителів різнилися своїми діями, тривалістю, реакціями. У залежності від «картинки» ставлення вчителів до спілкування, в учнів відбувалися зміни в поведінці. На жаль, жоден з учнів не виявив ініціативи продовжити спілкування з учителем. Настрій у більшості учнів після спілкування з учителем швидше виявлявся байдужим.

Як учителю за допомогою спілкування забезпечувати підтримку пізнавального інтересу чи бажання учнів утримувати зв'язок з учнями? Як сприяти розвитку учнівського новаторства? Чи урівноважувати потреби та зацікавлення учнів і вчителів з новими вимогами ринкового суспільства? Що зробити, щоб, скеровуючи процес навчання, надавати учням свободу і право власного розвитку?

У наукових пошуках відповідей на поставлені запитання і за власними спостереженнями процес прийняття рішень може стосуватися організації спільної діяльності вчителя, учнів та їх оточення.

Нами надано переваги організованому спілкуванню вчителів і учнів. Спільну діяльність вчителів та суб'єктів його оточення професійно можуть

утворювати на засадах професійної діяльності вчителя з наданням переваги міжособовому діловому спілкуванню.

В умовах професійно-консультативного спілкування вчитель матиме змогу скеровувати власну поведінку і на дії учнів (суб'єкта) на акумуляцію своїх знань та досвіду на вирішення проблеми. Це слугуватиме розумінню учнями необхідності внесення змін, ставлення до себе, до вчителя, до пошуку та організації їх спільної діяльності в навчанні.

Профконсультативна діяльність вчителя на даному етапі становлення шкільної освіти здійснюється як запозичення моделей консультації, які розроблені та здійснюються в школі у формі виховного заходу, або як трансформація тих форм, засобів, змісту заходів, які сформувалися завдяки педагогічному досвіду. На методологічному рівні такі підходи близькі один до одного. Проте спеціальна професійна підготовка вчителя до організації та проведення профконсультації, в широкому розумінні, визначилася як актуальна проблема практики підвищення якості знань учнів. Учитель найближче знаходиться до учня, його родини і може в будь-якій ситуації надати потрібну їм допомогу. Профконсультація проектується у формі діяльності і спілкування в такий спосіб, в якому діє інтегроване за змістом психологічне мотивування учнів до знань. Підготовка вчителем учнів до самовизначення та виконання соціальних ролей мають зайняти провідне місце в організації навчально-виховного процесу в школі.

Останнім часом принципово змінився той реєстр соціальних ролей, які розподіляються в суспільстві. Формування соціальної ролі і процес засвоєння знань є різними процесами. Вони поєднуються шляхом ототожнення потреб особистості зі змістом обраного виду діяльності. Майбутня професія, спосіб і процес вибору успішної професії сприймається учнями як *реальність*. Наявна дійсність виштовхує в них розуміння тих змін, що відбуваються в загальному масштабі професійного простору. Такий простір сприймається учнями як їх близьке оточення і як щось другорядне і не потрібне в навчанні.

Таким чином, професійно-консультативне спілкування керівника і вчителів покликане гармонізувати нечіткі уявлення учнів щодо шкільних знань і можливе недооцінювання ними тих ситуацій, які потребують їх здатності навчатися виконувати різні соціальні ролі.

Зрозуміло, є певні обставини і певні відмінності у поєднанні реального теперішнього з минулим і майбутнім. Розподіл соціальних ролей, побудова кар'єри, як загальна мотивація навчання, що посилюється в умовах профільної освіти, є теж різною, але організованою на основі принципів загальної культури навчально-виховного процесу в школі.

Рекомендації досвіду управління організаційною культурою

У рамках організаційної культури необхідно виробити притаманний конкретній школі спосіб задоволення потреб батьків, учителів, учнів.

Необхідно знайти для школи своєрідну, адекватну культуру, оскільки виникає багато нових напрямів розвитку шкіл і потрібно зробити правильний вибір.

Успішне функціонування школи можливе за умови забезпечення відповідності між формальними вимогами і реальними можливостями.

Школа має віднайти серед безлічі стилістично-культурних пропозицій те, що їй підходить.

Організаційна культура створюється в процесі діяльності і є частиною цього процесу. Вона покликана оптимізувати процес досягнення мети, тому потребує чіткого і свідомого аналізу.

Навіть зовнішні зміни культури мають бути свідомими і цілеспрямованими, підпорядкованими загальному менеджменту школи.

Усе в організаційній культурі є взаємопов'язаним – зовнішність учителів, директора, естетичне оформлення школи й те, до чого вона прагне у своєму розвитку.

Існує двосторонній зв'язок між організаційною культурою і способом діяльності.

Організаційна культура школи є окремою цінністю.

Організаційна культура сучасної школи вимагає не презентації знань і вмінь, а їх ефективного використання.

Основним постулатом організаційної культури має стати самоцінність людини, на відміну від ідеї цінування статусу, престижу, іміджу. Культура школи має орієнтуватись на презентацію особистості та її ефективну соціалізацію в суспільстві.

Знання функцій організаційної культури дає змогу побачити в ній дієву, практично значущу силу, яка здатна активно впливати на процес досягнення цілей.

Слід обирати найбільш ефективні шляхи менеджменту організаційної культури школи із запропонованих моделей.

Організаційна культура має стимулювати діяльність професіонала через спільну мету.

Організаційна культура має свої інструменти впливу, які повинні бути відомими.

Щоб досягнути успіху, школа має чітко визначити та окреслити успіх як певну мету, розробити технологію її досягнення, слідкувати за процесом інтеграції мети та діяльності і вдало поєднувати структурний та органічний підходи.

Ідеальні досягнення організаційної культури завжди узгоджуються з реальними переживаннями цих досягнень. Особистий досвід керівника у впровадженні культури є основним, якщо керівник хоче бачити культуру своєї школи дієвою, результативною і позитивною.

Зв'язок організаційної культури з національною сприяє її ґрунтовності, стабільності, прийнятності для працівників.

Активність керівника у впровадженні національних традицій у школі дасть змогу використати національні цінності найбільш оптимально.

На кожному етапі навчання в розвитку учня накопичується чимало змін. У цих змінах відображено особистісне зростання учнів, яке характеризується розвиненістю інтелекту, волі, спрямованістю учнів на досягнення навчальних

та життєвих успіхів. Показником особистісного зростання також є рівні зрілості (готовності) до виконання певної діяльності.

Професійно орієнтоване зростання учнів в навчанні також залежить від умов навчальної діяльності, впливів і вимог організаційної культури.

Тому система роботи передбачає для учнів 1-4 класів:

- формування поваги до працівників, емоційно забарвленого позитивного ставлення до всіх видів професійної діяльності;
- інтересу до пізнання своєї особистості;
- проведення консультацій для батьків стосовно розвитку учнів;
- формування початкових загально трудових умінь і навичок, здатності до взаємодії з іншими в процесі діяльності, виховання загальної культури праці шляхом залучення до посильних видів трудової діяльності.

У позаурочній діяльності організовується робота гуртків, секцій, студій переважно з художньо-естетичним характером діяльності.

Для учнів експериментальних класів початкової ланки передбачено впровадження курсів «Розвивальна економіка», «Самопізнання», «Ділове спілкування», «Партнерство».

Для учнів 5-7 класів передбачено:

- формування ціннісних орієнтацій, настанова на власну активність в діяльності;
- формування умінь самооцінки, самоаналізу з метою усвідомлення власної навчально-професійної спрямованості;
- формування потреби виходу в інші предметні області, консультування відповідно до вибору профілю подальшої освіти;
- створення умов для проби сил та розвитку здібностей в різних видах навчальної діяльності (завдяки створеній системі пізнавальних спецкурсів «АЗИМУТ», гуртків);
- створення умов для проби і розвитку здібностей в найближчій професії трудовій діяльності, формування загально трудових умінь.

У позаурочній діяльності – включення з позаурочну діяльність, систему учнівського самоврядування, забезпечення вибору додаткової освіти завдяки курсам «Економічна психологія», «Раціональна поведінка», «Економічні системи».

Для учнів 8-9 класів:

- передбачено засвоєння наукових основ вибору профілю навчання (вимог профілю до людини, основні професійно важливі якості, необхідні для профільного навчання, оволодіння уміннями співставляти вимоги профілю з власними можливостями та кон'юнктурою ринку праці тощо);

- створено умови для профільних проб в різних видах діяльності, консультування відносно вибору профілю;

- у позаурочній діяльності – забезпечено вибір роботи у різних видах позакласної діяльності (участь у роботі клубів за інтересами, роботі, пов'язаній з управлінням дитячими ініціативами, формування готовності до самовизначення).

Для учнів 10-11 класів передбачено набуття профорієнтаційних компетентностей відповідно до профілю навчання; формування готовності до продовження професійної освіти, професійних інтересів, уточнення подальших професійних планів і професійної перспективи. Відбувається консультування щодо вибору професії і навчального закладу. Зробивши свідомий вибір відповідного профілю, учні правильно зорієнтовуються у виборі вищого навчального закладу для здобуття освіти або галузі трудової діяльності. Це, в свою чергу, сприяє професійній підготовці та дозволяє учням у подальшому житті бути більш конкурентоспроможними на ринку праці.

Для старшокласників вводяться курси «Основи інтелектуальної власності» (10 клас); «Людина і праця» (10 клас); «Побудова кар'єри» (11 клас).

На заняттях вчителі проводять з учнями самодіагностику, тренінги, самотренінги інтелекту, що сприяють розвитку необхідних для професійного самовизначення якостей особистості.

Крім того, започатковуються нові традиції, впроваджуються нові форми профорієнтаційної роботи.

Одна з них – запровадження проектів. Учні початкової школи створюють проекти «Професії наших батьків», «Хто працює поруч з нами» тощо, розширюючи свої знання про світ професій.

Для класів художньо-естетичного профілю (основна школа) пропонується тема «У світі прекрасного» з метою ознайомлення дітей з професіями типу «людина-художній образ». Заходами такого проекту є відвідування картинних галерей, краєзнавчих музеїв; проведення конкурсів малюнків, художній фотографій, рукоділля та інших творчих продуктів діяльності учнів; акторська діяльність, в якій беруть участь юні «артисти», «режисери», «журналісти».

Проект «У світі цифр та комп'ютерів» (пропонується учням технологічного профілю) слугує для ознайомлення дітей з професіями типу «людина – знакова система». Продуктами діяльності можуть бути відеоролик про одну із професій, ілюстрації, випуск газети «Людина – знакова система». Для вчителя організація такої діяльності – це спосіб формування самостійності та відповідальності в учнів.

Учні 8 класів працюють над проектом «Професії мого міста». Метою проекту є ознайомлення учнів з професіями типу «людина – людина», «людина – природа», ситуацією на ринку праці свого міста, району.

Інтерактивні методи, які включені реалізацію таких проектів, допомагають вирішувати ті головні завдання з розвитку важливих компетентностей учнів, які допоможуть успішно реалізувати професійний вибір.

Необхідним компонентом будь-якої системи професійної орієнтації є блок «зворотного зв'язку», який забезпечує надійну і достовірну оцінку ефективності профорієнтаційних заходів, тобто того, в якій мірі вдалося реалізувати поставлені цілі та завдання профорієнтаційної допомоги. Однією з форм проведення профорієнтації та отримання «зворотного зв'язку» саме в

такому, інноваційному форматі, є само презентація учнями свого професійного вибору.

Ідея полягає в започаткуванні традиції для старшокласників в кінці року підготувати презентацію свого майбутнього професійного вибору для інших учнів, які знаходяться в процесі професійного вибору. У ході презентації старшокласники демонструють свої знання змісту праці, свої здібності до даної професії, знання результатів праці, переваг та труднощів, з якими вони можуть зіткнутися на своєму професійному шляху, діляться своїми підходами та мотивами вибору професії. Презентують знання з попиту даної професії на ринку праці та її перспективою в майбутньому. Певною мірою – це знайомство самих старшокласників та слухачів – учасників такого заходу, з професіограмою певної професії. Але особливість такої професіограми в тому, що в неї вкладена душа молодої людини, її мрії, сподівання, інтерес, велика частина її майбутнього життя. Такий захід виконує декілька функцій профорієнтаційної роботи. Старшокласник у ході підготовки до презентації своєї професії систематизує всі свої знання про майбутню професію; відкриває для себе ще не відкриті сторони професії; розвиває та застосовує свої творчі та інтелектуальні ресурси, навички самопрезентації; застосовує вміння використовувати сучасні технології; презентує комунікативні навички.

Отже, інноваційний підхід до професійної орієнтації – це розвивальний підхід. Сама професія, як і ситуація професійного самовизначення, не є кінцевою ціллю, але певним інструментом для розвитку особистості учня, способом засвоєння системи соціальних відносин. Цей підхід стоїть на позиціях особистісно-діяльнісного підходу і робить акцент на розвиток дитини з урахуванням її вікових та психологічних особливостей. Такий підхід вимагає, щоб психолого-педагогічна підтримка вибору професії полягала у наданні допомоги учням у пізнанні себе як суб'єкта в різних видах діяльності, визнанні прав учня на власні життєві інтереси, цілі й цінності. І все це можливо для учня лише в умовах вільного вибору і творчої діяльності.

У результаті такої роботи створено передумови для формування свідомого вибору професійного майбуття.

У ході управління організаційною культурою створюється матриця акцентів управління професійним зростанням, в основі якої – компетентності, яких мають набувати вчителі й учні протягом навчання в початковій, основній і старшій школі на мотиваційно-інформаційному, когнітивно-методичному рівнях у діяльнісно-рефлексивній сфері навчання.

Така матриця є керівним засобом для роботи класного керівника, учителя-предметника, батьків учня. Звичайно, ми розуміємо, що матриця потребує удосконалення, доопрацювання. Адже доречно звернути увагу на рівні виміру організаційної культури (початковий, середній, достатній, високий) кожної вікової категорії учнів. Саме ця робота – це робота майбутнього успішного навчання.

Результативно-інноваційні вияви організаційної культури в шкільному навчанні:

- 1. Початкова школа:** *мотиваційна сфера* (позитивне ставлення до праці, інтерес до професій своїх батьків, знайомих, оточення; орієнтація на успіх); *діяльнісна сфера* (знання про світ сучасних професій, особливості різних видів трудової діяльності, про вимоги тих чи інших професій до людини; активна участь у справах школи, класу, відповідальне ставлення до дорученої справи; дбайливе ставлення до людської праці, до навколишнього середовища; участь в обговоренні сімейних планів, виконання постійних доручень в сім'ї; володіння деяким досвідом, самообслуговування); *рефлексивна сфера* (здатність до самоаналізу своїх дій, вчинків, наявність самооцінки; усвідомлення власного внеску у забезпечення співробітництва у групі, сім'ї, у спільній роботі взагалі).
- 2. Основна школа:** *мотиваційна сфера* (наявність стійкого інтересу до певного типу професій; прагнення досягти життєвого успіху, позитивного ставлення до себе, до своїх життєвих перспектив); *діяльнісна сфера* (уявлення про свої можливості в оволодінні видами професійної діяльності;

уявлення про загальну ситуацію на ринку праці, про труднощі професійної адаптації, найбільш раціональних тактиках поведінки на цьому етапі життєвого шляху; володіння певним практичним досвідом практичної професійно-трудової діяльності; здатність до самостійного вибору – вибору профілю навчання, маршруту подальшої освіти; уміння співпрацювати та працювати в групі, колективі; уміння проаналізувати властивості свого характеру, темпераменту; володіння способами самоствердження); *рефлексивна сфера* (здатність адекватно оцінювати себе, свої можливості; уміння аналізувати свою діяльність; здатність до самокритики та самоорганізації).

3. **Старша школа:** *мотиваційна сфера* (ціннісне ставлення до праці; наявність уявлення про свої здібності і можливості щодо майбутньої професійно-трудової діяльності; наявність інтересу до змісту майбутньої професійної діяльності (відповідно до профілю навчання)); *діяльнісна сфера* (знання про загальну ситуацію на ринку праці, про труднощі професійної адаптації, тенденції щодо трудової зайнятості, перспектив розвитку основних видів діяльності в державі, регіоні, місті; вміння визначати найбільш ефективну лінію поведінки в період професійного навчання, пошуку роботи, закріплення на робочому місці; володіння певним досвідом практичної професійно-трудової діяльності, засобами самообслуговування; вміння самостійно користуватися інформаційно-довідковою літературою з питань професійного самовизначення); *рефлексивна сфера* (здатність до самоаналізу своїх дій; уміння знаходити причини утруднень, будувати новий проект дій, добиватися успіху; здатність до самокритики, самоконтролю, свідомої дисципліни і самоповаги).

Інноваційні вияви організаційної культури. Наявність соціальної позиції у кожного працівника освіти, яка виявляється у самостійності аналізувати близьку ситуацію; гуманізму, співчутті; готовності взяти на себе розв'язування конкретних задач; толерантності; наполегливості, рішучості; лідерстві; працелюбності; прийомах і способах самопізнання тощо.

Наступність у розвитку і формуванні організаційної культури навчання забезпечується шляхом постановки вчителем мети для пошуку і дослідництва; оволодіння учнями діями пошуку, новими учбовими діями, дослідними орієнтирами; апробації учнями зв'язків між закріпленими і новими способами дій, формулювання гіпотез; засвоєнням інформації про виконання нових дій; аналізу та узагальнення умов та причин, які визначають успішність нових дій; оцінювання стану очікувань нагороди чи покарання за нові дії; судження учнів про нові властивості близького середовища і підкріплення їх знаннями та гіпотезою.

Таким чином, у дослідженні визначених вище акцентів управління організаційною культурою виникає необхідність у побудові логічної структури змісту навчального матеріалу із інформативної, описової в пізнавально-дослідницьку структуру, що забезпечує активність мовно-мисленнєвих основ навчальної діяльності. У практиці навчання досить чітко усвідомлюється, що управління організаційною культурою навчання пов'язане з особливостями організації сумісної діяльності як вчителів, так й учнів. А для цього важливо текст навчального матеріалу, що призначений для засвоєння, будувати в технолого-структурованій формі із розробленими ситуаційними завданнями. Засвоєння технології подачі навчального матеріалу буде вимагати від учнів використання методів аналізу, синтезу, образного упорядкування, ілюстрування тощо.

Необхідно підкреслити, що структурована культура засвоєння змісту навчального матеріалу може складати один з інноваційних акцентів управління організаційною культурою професійно-орієнтованого навчання в школі.

Література

1. Балл Г.А. Теория учебных задач: Психолого-педагогический аспект.- М.: Педагогика, 1990.- 184 с.
2. Костюк Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. - К. : Радянська школа. 1989. - 608 с.
3. Лихачев Д.С. Школа на Васильевском : Книга для учителя / Д.С. Лихачев, Н.В. Благово, Е.Б. Белодубровский. - М. : Просвещение, 1990. - 160с. : ил. - 0-50.
4. Маслоу А. Самоактуализация личности и образование: Пер. с англ., предисл. Г.А.Балла. – Киев-Донецк: Ровесник, 1994. – 52 с.
5. Саймон Б. Общество и образование: Пер. с англ. / Общ. ред. и предисл. В.Я.Пилиповского. - М., 1989. – 200 с.
6. Сухомлинський В.А. Серце віддаю дітям. - К.: Рад. школа, 1988. - 220 с.
7. Фурман А.В. Розвивальна діагностика психологічної грамотності педагога. Тест "Хто підніме папірець?" // Психологія і суспільство. - 2002. - №1. - С. 119-184.