

SKRYPNYCHENKO V. I. Features of the instrumental carrying out of students are in musical pedagogical activity.

The article reveals the features of instrumental performance of future music teachers in the practice music and educational activities. The features of this process as the individual instrumental lessons and in collective music-making. Theoretical and methodological analysis of preparation of students of institutions of arts, music and teaching faculties of pedagogical universities based on musicological, music educational, psychological and typological approaches to this phenomenon. It is emphasized that the specific feature of musical training future teachers to be productive is to achieve unity of their emotional and rational, which is a typical requirement for music education in general. The features of preparation of students for practice with the students the example of leadership training orchestral group.

Keywords: *future music teachers, musical training, musical and pedagogical profile, specificity, art, special education, educational orchestral group.*

УДК 37.091.312:008

Стешенко Б. В.
Державний вищий навчальний заклад
“Донбаський державний педагогічний університет”

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ СТАДІЯМИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ І ЕТАПАМИ РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВА

У статті розглянуто співвідношення стадій розвитку організаційної культури та етапів розвитку педагогічного колективу, що дало можливість виявити ряд невідповідностей між ними. Внесені уточнення в систему взаємозв'язку розвитку організаційної культури і розвитку колективу, що стане основою подальшої розробки технології повного активізування організаційної культури в педагогічному колективі.

Ключові слова: *культура, колектив, взаємозв'язок, процес, організація.*

На сьогодні у сфері науково-педагогічної думки успішно конкурують три концепції організаційної культури. Перша ґрунтується на ідеї того, що організаційна культура є продуктом життєдіяльності колективу. Ця концепція успішно репрезентована у поглядах А. Макаренка на стадії розвитку колективу. Друга концепція має за висхідну ідею, що колектив є продуктом організаційної культури. Ця концепція реалізується в межах досліджень корпоративної культури й корпоративної етики. З останніх досліджень в цьому напрямі на увагу заслуговують роботи І. Гондюла, які присвячені вивченню особливостей корпоративної культури загальноосвітнього навчального закладу. Третя концепція ґрунтується на тому, що організаційна культура є внутрішнім фактором процесу розвитку колективу. Основні положення цієї концепції успішно розробляв Ф. Хміль [8].

Значення організаційної культури для забезпечення

конкурентоспроможності та розвитку педагогічного колективу проявляється в тому, що вона:

- є джерелом стабільності педагогічного колективу, оскільки розвиває у працівників почуття професійної ідентичності та соціального захисту;
- значно зменшує негативні наслідки вестернізації та глобалізації, допомагаючи здійснювати розумну селекцію між пропонуваним і своїм;
- розвиває креативність і підвищує інноваційну привабливість педагогічного колективу;
- сприяє ефективному розвитку педагогічного колективу та націлює на виконання його місії;
- стимулює розвиток самосвідомості кожного працівника та, відповідно, високу відповідальність і якість праці; допомагає новим працівникам швидше адаптуватися до середовища й зменшує опір нововведенням;
- є сильним мотиваційним рушієм, здатним націлити членів педагогічного колективу на високі показники активності.

Зважаючи на це, в своєму дослідженні ми дотримуємось положення, що організаційна культура є продуктом колективу, що створюється та розвивається. Наша позиція стала результатом аналізу генезису наукових поглядів на проблему культури у вітчизняній і закордонній психологічній і педагогічній практиці. Ми виходимо з того, що в наш час організаційна культура розглядається як одна з рис розвитку людства. Інтерес до організаційної культури педагогічних колективів обумовлено соціальними змінами, що відбуваються у сфері освіти та прагненням створити або відновити оптимальний рівень організаційної культури педагогічних колективів.

Застосування концепції “Організаційна культура є продуктом життєдіяльності колективу” дає нам змогу підійти до розв’язання одного з важливих суспільних завдань будь-якої держави: підготовка молодого покоління до відповідального й свідомого життя та діяльності в правовій і демократичній державі громадянського суспільства.

Ми дотримуємось думки, що рівень організаційної культури – суттєвий чинник функціонування педагогічного колективу. Його значення як носія організаційної культури є особливо важливим у контексті забезпечення професійної самореалізації вчителя. Адже професійна самореалізація вчителя можлива за умови трансформації педагогічної спільноти у педагогічний колектив, об’єднаний базовими цінностями та пріоритетами.

У працях О. Тихомирова обґрунтовано характеристику організаційної культури, під час її існування, відповідно до шести стадій життєвого циклу (табл. 1). Він також визначив особливості життєвого циклу організаційної культури відповідно до стадій життєвого циклу колективу.

Таблиця 1

Характеристика організаційної культури на різних стадіях життєвого циклу

<i>Стадії життєвого циклу</i>	<i>Особливості життєвого циклу</i>
Створення	Дух колективізму, згуртованість персоналу, висока активність в роботі. Початковий етап у формуванні організаційної культури, відсутність чітко сформульованих цінностей, цілей організації, правил поведінки персоналу.
Дитинство (зріст)	Становлення організаційної культури, можливість помилок через перші кроки, розробка первинних пріоритетних цінностей, цілей, налагодження зовнішніх і внутрішніх зв'язків. Розвиток символіки, традицій, звичаїв, легенд тощо.
Юність	Формування індивідуального “фірмового” стилю, логотипів, фірмових шрифтів, кольорів тощо.
Зрілість	Затвердження фірмового стилю, управління іміджем і репутацією, розвинена система соціального забезпечення персоналу, генерування ідей, проведення досліджень і впровадження інновацій. Наявність сформованих традицій та звичаїв.
Старіння	Консервативність, забюрократизованість, багаторівнева складна система контролю, перешкода новим ідеям; відсутність самостійності в прийнятті рішення, і, як наслідок, індивідуальної відповідальності; безініціативність, знеособленість персоналу в галузі відповідальності та обов'язків. Зростання розриву між декларованою й реальною організаційною культурою
Ліквідація або оновлення – формування нової організаційної культури, модифікація старої.	Дух колективізму, згуртованість персоналу, висока активність в роботі. Початковий етап у формуванні організаційної культури, відсутність чітко сформульованих цінностей, цілей організації, правил поведінки персоналу тощо.

Наведені стадії життєвого циклу організаційної культури доцільно порівняти з етапами розвитку колективу [7]. Простежимо відповідності розвитку колективу до розвитку організаційної культури.

1. Етап утворення або притирання первинного знайомства та адаптації членів колективу. Люди поступово знайомляться один з одним, налагоджують ділові та особистісні взаємини. Виникають перші симпатії і антипатії. Люди починають вивчати один одного, намагаються визначити своїх ймовірних противників і прихильників, вникають у специфіку організаційних відносин. Справжні почуття часто приховуються, справжнього обговорення цілей і методів роботи майже немає. Люди ще мало знають своїх колег, майже не слухають один одного, а творча колективна робота фактично відсутня.

Як правило, перший етап ще називається псевдозгуртованістю – це коли в колективному усвідомленні є думка про те, що “Ми всі одна

команда!" і "Ми всі дуже хороші!", але насправді присутній "козел відпущення", якого всі "штовхають", зганяючи на ньому свої негативні почуття.

2. Другий етап може розвиватись за двома схемами. За першою схемою, яку можна назвати "палацовий переворот", відбувається боротьба за лідерство серед тих, що вже освоїлись у колективі та прагнуть зайняти домінуючі позиції. Через період переворотів проходить більшість новостворених колективів. У цей час утворюються клани чи угруповання, розбіжності виражаються більш явно, аж до відкритих зіткнень. Колектив починає обговорювати, як досягти згоди, і намагається покращити взаємини. На цій стадії розвитку іноді відбувається силова боротьба за лідерство, в результаті якої може відбутися як зміна лідера, так і розформування колективу.

За другою схемою, яку можна назвати "формування активу навколо лідера", лідерство на себе бере не одна особа, а актив. Причому, актив не тільки підтримує вимоги педагога, а й сам ставить їх перед членами колективу, керуючись своїми поняттями про те, що приносить користь, а що шкоду колективу. Якщо активісти правильно розуміють потреби колективу, то вони стають надійними помічниками педагога.

3. Третій етап – етап результативної діяльності – характеризується тим, що тепер колектив вирішує задачу, як використовувати наявні тепер здібності і ресурси колективу. У цей час колектив часто працює ривками, проте він має багато енергії, інтерес і бажання зрозуміти, як можна працювати краще. Методи роботи переглядаються, з'являється бажання експериментувати, вживаються заходи з підвищення продуктивної діяльності колективу.

4. На четвертому етапі колектив характеризується ефективністю роботи. Члени колективу набувають досвіду в успішному вирішенні проблем і ефективному використанні внутрішніх і зовнішніх ресурсів. Акцент робиться на правильне використання часу і на уточнення завдань. На проблеми дивляться реалістично й вирішують їх творчо. Управлінські функції плавно переходять від одного співробітника до іншого залежно від конкретного завдання.

5. На п'ятому етапі колектив характеризується майстерністю діяльності. В ньому діють міцні зв'язки між всіма членами. Людей приймають і оцінюють гідно, а не за претензіями. Відносини мають неформальний характер, але приносять задоволення. Особисті розбіжності швидко усуваються. Колектив перетворюється в благополучний осередок суспільства.

6. На етапі старіння колектив продовжує працювати над раніше поставленими цілями. Але зовнішні умови змінилися й не відповідають завданням нового часу. Колективу ще вдається за рахунок досвіду

“триматися на плаву”. В колективі накопичується втома, найчастіше домінують формальні взаємини і озирання на лідера.

7. Розпад колективу настає при реорганізації чи повної ліквідації організації. Колектив формально припиняє своє існування і люди працевлаштовуються в інші місця. Іноді реорганізація колективу відбувається з причини відходу лідера, коли група не сприймає керівника з абсолютно іншим стилем і типом взаємин [2, 7].

Визначаючи концептуальні засади феномена організаційної культури, треба наголосити на тому, що спостерігається невідповідність між стадіями розвитку організаційної культури з першого по четвертий (див. табл. 1) та етапами розвитку колективу та з першого по п'ятий [6].

Аналізуючи феномен організаційної культури ми звернули увагу на те, що на першій стадії розвитку організаційної культури, описаній О. Тіхоміровим [6], зазначено високий дух колективізму та згуртованість персоналу. Але це неможливо, оскільки новий колектив – це угрупованням людей, які ще не знають, хто і як працює та чого вартий. Кожний член нового колективу з обережністю ставиться до інших. Всі вони вивчають один одного. Тому в результаті високий дух колективізму та висока активність самовиключається. Подальший розвиток організаційної культури відповідає особливостям етапу “Утворення або притирання” [3, 7].

Друга стадія розвитку організаційної культури відповідає другому етапу розвитку колективу. При цьому не відзначено, що цей етап організаційної культури, як і сам колектив, ще є нестійким. Це можна пояснити тим, що відбувається активне формування комунікативних зв'язків. Час від часу виникають сильні конфлікти в системі взаємовідношень особистість – особистість, особистість – колектив [1, 5]. Тому з стадії “Дитинства” організаційна культура колективу може знову повернутись до стадії “Створення”, де частково або повністю повертається на перший етап розвитку колективу та організаційної культури.

Отже, на нашу думку, доцільно зазначити можливість зворотного переходу від стадії “Дитинства” до стадії “Створення”, що в свою чергу буде передбачати повернення з другого етапу до першого.

Також з другою стадією організаційної культури ми співвідносимо такий етап розвитку колективу, як “Результативність”.

На наш погляд, особливості (дух колективізму, згуртованість персоналу, висока активність роботи), зазначені в першій стадії, необхідно перенести до стадії “Юність”, оскільки за своєю структурою вони відповідають третьому етапу розвитку колективу.

Стадія “Зрілість” за своїм описанням збігається з четвертим та п'ятим етапом розвитку колективу, коли колектив вже має чіткий персональний імідж, стиль, налагоджену систему взаємозв'язків, що відображається у

високій ефективності колективу та високій якості виконання поставлених задач. Колектив працює плідно, постійно відбуваються нововведення, що поліпшують працю.

Шоста стадія, яка описана О. Тихомировим, повністю за своєю структурою збігається за своїми характеристиками з шостим етапом розвитку колективу (це неможливість пристосування до нових умов, занепадає рівень активності, конфлікти все менше вирішуються та починають накопичуватись). На нашу думку, початок шостої стадії та етапу можна охарактеризувати, як "стадія кризи", або "етап кризи", після якої настає ліквідація колективу, або відтворення (переродження). На жаль, це також зазначено ні в життєвій схемі існування колективу, що, на нашу думку, теж не в достатній мірі відображає період перетворення, переструктурування колективу.

Розглядаючи етапи життя колективу та стадії розвитку організаційної культури, ми погоджуємося із науковою позицією А. Макаренка, який відзначав що організаційна культура є безпосереднім продуктом колективу та формується під час проходження колективом першого етапу розвитку, а зникає після розформування колективу.

А. Макаренко назвав три стадії розвитку колективу, де на першій стадії відбувається "початкове згуртування". Організатор колективу (педагог), як лідер, звертає більше уваги на внутрішній стан колективу, намагається зайняти позицію не тільки офіційного лідера, а й неофіційного. В цей період утворюються мікрогрупи, які можуть конфліктувати один з одним. Для цієї стадії характерна відсутність одного авторитету в колективі. Тому задача лідера – об'єднати всіх за однією ідеєю, налагодити лояльні взаємовідносини між усіма членами колективу. Починає формуватись актив колективу.

На другій стадії відбувається вже вплив активу на колектив, члени колективу допомагають лідеру, чітко вимальовуються поставлені цілі та задачі, формуються мікрогрупи не за симпатіями, а за ефективністю, складається чітка структура ділових відносин, емоційно-психологічних, стабілізується склад дружніх неофіційних взаємовідносин.

Третя стадія характеризується якісно налагодженими взаємозв'язками, коли поставлену задачу колектив може успішно вирішити вже без допомоги лідера та розумно використовувати ресурси, що є в розпорядженні колективу. Вона відзначається різким злетом ефективності праці.

На четвертій стадії [4] спостерігається налагоджений механізм взаємовідношень, де лідер має своїх помічників, та виконує лише тільки контролюючу функцію. На цьому етапі також можна спостерігати, що мікрогрупи не зникають, оскільки межі між ними стають більш розмитими. Всі групи набувають колективістську спрямованість; конфлікти, що

виникають в колективі, поодинокі та швидко вирішуються.

Вивчаючи історію педагогічного колективу таких навчальних закладів, як Києво-Могилянська Академія, Острозька Академія та інші, ми звернули увагу на довге існування педагогічного колективу та педагогічної культури цих навчальних закладів. Тому перехід педагогічного колективу до стадії “Реорганізації” відбувається у випадку розформування колективу або відсутності потреби в педагогічному колективі.

Ми запропонували приклад взаємозв’язку колективу та організаційної культури (див. табл. 2), що відображає відповідність стадій розвитку колективу етапам організаційної культури.

Таблиця 2

Відповідність стадій розвитку колективу етапам організаційної культури

<i>№</i>	<i>Стадії розвитку колективу</i>	<i>Характерні етапи організаційної культури</i>
1	Утворення та початкове групування	Створення та дитинства
2	Формування команди лідера	Зріст
3	Ефективність	Зрілість
4	Старіння	Старість
5	Розпад, або перегрупування	Анулювання, або переродження

Зважаючи на вивчені особливості організаційної культури, стадію “Утворення та початку групування”, як і відповідно етапи розвитку організаційної культури “Створення” та “Дитинства”, доцільно об’єднати. Короткі стадії між утворенням та початком ознайомлення членів колективу між собою. Ця стадія характеризується групуванням людей, прийняттям початкових загальних цілей з подальшою розробкою та затвердженням пріоритетних цінностей та остаточних цілей, визначенням та прийняттям правил поведінки персоналу, появою традицій, звичаїв колективу, появою колективних легенд. За відсутності символіки – її розробка.

Друга стадія супроводжується згуртування колективу навколо лідера (офіційний лідер стає також і неофіційним). Чітко прописані правила колективу. Утворюються більш стійкі мікрогрупи. Налагоджуються зв’язки між членами колективу. Утворюється фірмовий стиль та імідж. Кожний крок робиться з певною обережністю. Під час проходження другої стадії можливе повернення до першої стадії.

На третій стадії простежується виразний фірмовий стиль та імідж, розвинена та чітко структурована система соціального забезпечення. Члени колективу сміливо запроваджують різні інновації. Колектив має багато легенд, певні традиції, які підтримують всі без виключення. В колективі панує доброзичливі відносини.

При переході організаційної культури і етапу розвитку колективу на четверту стадію – в колективі відбувається занепад традицій, система контролю починає бюрократизуватись. Різко зростає відсоток конфліктів.

Відбувається блокування введення нових ідей. Це все супроводжується втратою мотивації, знеособленістю персоналу в галузі відповідальності та обов'язків. З колективу починають активно виходити її члени.

До останньої, шостої, стадії колектив переходить, коли відбувається сильне послаблення внутрішніх зв'язків. У такому випадку колектив в короткий термін припиняє своє існування або реанімується. В останньому випадку спостерігається формування або оновлення цілей та цінностей. Повертається дух колективізму, мотивація. У такому випадку колектив повертається на другу стадію свого існування. Залежно від досвіду лідера та відсотку старого складу колективу відбувається швидкий перехід на третю стадію.

Враховуючи той факт, що з часом краще налагоджена інфраструктура та збільшення можливості обміну інформації мотивує не тільки педагогів, а й учнів спонукає до можливих або періодичних серйозних змін та оновлень в колективі, що повертає як колектив, так і його організаційну культуру до другого етапу "зросту", або частково – до етапу "Створення та дитинства". Але завдяки сучасним можливостям спілкування та обміну інформації, допомагає оновленому колективу швидко перейти на етап "зрілості" та ефективно виконувати поставлені цілі та завдання.

Висновок. Отже, розглянуті нами співвідношення стадій розвитку організаційної культури та етапів розвитку педагогічного колективу дало можливість виявити ряд невідповідностей між ними. Це дало нам можливість внести уточнення в систему взаємозв'язку розвитку організаційної культури і розвитку колективу, що стане основою подальшої розробки технології повного активізування організаційної культури в педагогічному колективі.

Використана література:

1. *Богачкина Н.* Понятие коллектива. Психология [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.e-reading.ws/chapter.php/81556/46/Bogachkina_-_Psihologiya.html
2. Коллектив. Стадии развития коллектива [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://u4isna5.ru/konspektlekcii/43-lekciimenedger/210-menedgtem4>
3. *Иванкина Л. И.* Управление персоналом / Л. И. Иванкина. – Томск : Изд-во Томского политехнического университета, 2009. – 190 с.
4. *Пальчевський С. С.* Педагогіка. – Вид-во Каравела – 2008. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/1394041235536/pedagogika/makarenko_pro_rozvitok_kolektivu_vihovannya_nomu
5. Понятие, виды и структура группы Психология групп и коллективов. Энциклопедия экономиста. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/psihologiya-grupp.html>
6. *Тихомирова О. Г.* Организационная культура: формирование, развитие и оценка / О. Г. Тихомирова. – Санкт-Петербург, 2008.
7. Стадии развития коллектива // Управление персоналом : словарь-справочник Библиотека "Пси-фактора". – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://psyfactor.org/personal/personal17-05.htm>
8. *Хміль Ф. І.* Становлення сучасного менеджменту в Україні: проблеми теорії та практики / Ф. І. Хміль ; Львівська комерційна академія. – Львів, 1996. – 206 с.

СТЕШЕНКО Б. В. Взаимосвязь между стадиями развития организационной культуры и этапами развития коллектива.

В статье рассмотрены соотношения стадий развития организационной культуры и этапов развития педагогического коллектива, что дало возможность обнаружить ряд несоответствий между ними. Внесенные уточнения в систему взаимосвязи развития организационной культуры и развития коллектива, которые станут основой последующей разработки технологии полного активизирования организационной культуры в педагогическом коллективе.

Ключевые слова: культура, коллектив, взаимосвязь, процесс, организация.

STESHENKO B. V. Intercommunication between the stages of development of organizational culture and stages of development of collective.

In the article of rassmotrenny correlation of the stages of development of organizational culture and stages of development of pedagogical collective, that enabled to find out the row of disparities between them. Borne clarifications in the system of intercommunication of development of organizational culture and development of collective, which will become basis of subsequent development of technology of complete activation of organizational culture in a pedagogical collective.

Keywords: culture, collective, intercommunication, process, organization.

УДК 37.013.31:504]:159.955

Сухенко В. А.
Національна академія образотворчого
мистецтва і архітектури,
Засипкін О. В.
Мелітопольська дитяча художня школа

МЕТОДОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ І СТАНОВЛЕННЯ ПЕРСПЕКТИВНОГО МИСЛЕННЯ ТА БАЧЕННЯ ШКОЛЯРА

Авторами статті надається унікальна методологія з побудови перспективного мислення та бачення школяра, заснована на важливому аспекті сучасної художньої школи – екологізації освітнього простору. Одночасно, критиці піддаються методи прямої перспективи як рудимента радянської державної ідеології в галузі художньої педагогіки. В основі статті лежать питання, пов'язані з проблемою створення основного методу в побудові умовного простору картинної площини. Це є формотворчим принципом у визначенні змісту методів здійснення художньої освіти. Вирішити питання, як вчити мистецтва, дуже складно вже через строкатість сучасних художніх напрямів. Питання про те, яка школа, яка система навчання відповідає сучасності, загальним виховним завданням молодого покоління є глибоко принциповим питанням. У центрі уваги авторів “зона найближчого розвитку”, яка охоплює три основних періоди становлення та формування особистості, – дитинство, підлітковий вік і юність.

У статті розкривається механізм природного, властивого дітям і школярам, сприйняття предметів навколишнього світу та їх вікова специфіка розуміння законів прямої перспективи при графічному зображенні на площині. Автори вибудовують методологію формування перспективного мислення та бачення школяра на базі адресності у навчанні.