

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 діяльній 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)**

Самоосвітня діяльність / характерні риси	Організаційна культура / функції
<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>Результат – 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>Результат – 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>Мета, мотив – центральний вектор самоосвітньої діяльності !</p>	<p>Місія, стратегічні цілі – центральний вектор розвитку ОК!</p>
<p>Умови: 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.

O. V. Lavrynenko, Institute of Society, Kyiv Borys Grinchenko University

**ORGANIZATION OF STUDENTS' SELF-EDUCATION IN THE CONTEXT
OF THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN
MODERN EVENING SCHOOLS**

Lavrynenko O. V.

Organization of Students' Self-Education in the Context of the Development of Organizational Culture in Modern Evening Schools

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.

Nowadays evening schools' contingent of students is quite diverse based on their acquisition of knowledge, their skills, social experience and age. It requires a creation of organizational and pedagogical conditions for systemic changes in educational content, program-methodical supplying and so on. This social order can only be executed by changes taken in school's organization, its didactic paradigm, the professional competency of evening teachers, who are responsible for providing students with the ability to gain relevant knowledge by non-conventional and personalized approaches. One of these approaches is the organization of self-education activity of students in the context of development of modern evening school's organizational culture.

Self-educational activities include: a quick orientation in the information space, learning new techniques and methods of gaining and applying knowledge, favorable conditions for inner motivation development concerning acquiring and creating new

knowledge, brain work skills, activity planning, the ability to set goals, choose methods and time limits of one's own activity as well as the ability of self-organization, self-control, integration, effective communication and team spirit [3, p. 9].

The gaining and possessing such knowledge and skills primarily require the formation of organizational culture of educational process' subjects in a general education institution. The process of studying and applying new knowledge and skills as well as the way of interaction between a teacher and a pupil should be regarded not as an automatic knowledge transfer from one person to another, but as creating conditions possible for making a pupil gain knowledge by himself, developing his productive self-activity. Because what really matters nowadays is not the transfer of knowledge (it is impossible to transfer knowledge about everything anyway), but gaining knowledge and quick orientation in knowledge data by applying methods of self-education based on the organizational culture of a particular institution.

This understanding of the modern education itself is what inspired us to examine the problem of organizing self- education activity of educational process' subjects activity in the context of development of modern evening school's organizational culture.

The purpose of this article is to display the interdependence of self-education processes and the formation of organizational culture of educational process' subjects.

It should be noted that self-education as a pedagogical category has a tendency to develop and modify according to the transformations that occur in society. Such outstanding teachers as O. Wilman, P. Kapterev, M. Karev, O. Lebedev, V. Charnolusky and others were convinced that self-education is the foundation of development, as any successful education is actually self-education. In modern educational theory self-education is treated either as part of education system (A. Gromtseva, O. Kochetov), or as an addition to formal education (Y. Kulyutkin, T. Suhobska), its course (A. Aizenberg, B. Rogozhkin) etc. Developing a habit of constant mental work is really important to solve modern educational problems,

which has been drawn attention to by such teachers of the past as O. Deyngart, L. Obolensky, M. Rubakin and others. They point out that taking into account each person's individual characteristics and skills that determine the choice of the ideal pace of activity as well as affect its process is essential for developing the habit mentioned above. When we exploring the organization of self-education activity in the night school, we understand that self-education is the multiples-aspect in a process which are characterize self-improving and development of the student like a person. In the light of modern humanistic paradigm self-education is an integral part of identity formation, a process which determines the level of intellectual and professional development. Modern humanistic concept of education, on the one hand direct to personal development, and on the other – realize in the process of self-educational purposes, that is the meaning of educational activities of institution (organization).

In the science literature a lot of works devoted to problem of organization culture. D. Oldham, E. Shane, B. Z. Milner provide the characteristic of activity in organization and its members [7]. D. Hampton, D. Gibson characterize components of organizational culture [1]. M. Meskon treats the organizational culture like an integral category [4].

We will consider the organizational culture of the evening school by definition of native teacher-scholar G. P. Kanafotska, that claims that “organizational culture – is a complex of values, rules and norms of staff behavior and traditions that assist integration of all the categories of workers and has direct influence on the process and strategy of the organization” [2, p. 9]

School practice shows that the competitiveness of a graduate in society reflects the uniqueness and individuality of educational institution (organization). This, from the point of view of development of organizational culture, is the main direction is securing of the strategy of institutions (development of the organization). Russian researcher A. E. Steklov confirms [5], that the content of organizational culture of a particular organization, in this case, is defined by values which form its foundation

and appears in its functions: informative, value-molding, motivational , innovative, stabilization .

The exploring of self-education activity of students in night school in the context of development of the organizational culture of institution is determined by peculiarities and specificity of self-education activity. Self-educational activity as a special kind of activity has its own specific structure , the characteristic features of which are: 1) social, 2) personal, 3) cognitive, 4) pragmatics, 5) emotional-volitional. Thus, the social feature determines the capability to be ready to change and adapt to the new requirements of the labor market, to operate and manage the information under the new conditions of life. Personal feature provides a list of strengths and weaknesses of own activities. Cognitive feature provides the formation of understanding of social processes, awakening of self-education on the basis of knowledge. Pragmatic feature: a student granted understanding and realizing begins to act, find out the elements of self-organization, self-development in his behavior. Emotional - volitional feature: activates energies of behavior, creates an effective context in the formation of self- identity.

As a part of studying, we noticed that the function of organization culture of the institution [2] pass through components and content of self-education activity. So, the cognitive function of organizational culture (OC) contributes to the development of personality and cognitive figure of self-activities (SA). This function helps the employee (both a teacher and a student) to realize longing to self-cognition, desire to understand the world and person's purpose in it better, to find their place in a particular team, to know oneself, their own strengths and weaknesses, and so on. Value-forming function OC promotes the development of cognitive and active terms of self-educational activity (SA), which helps to form the views and attitudes towards meaning of life and understanding of the values, which are popularized in the world. This function helps the teacher to build a personal programme, it also helps a student to create an individual educational path aiming to further self-development, self-determination and self-affirmation. Communication function OC somehow promotes the development of SA activity, which helps to establish and to use an effective

communication processes. Meaningful communications create openness, when each teacher (student) sees himself as a full-fledged member of the team with a steadfast sense of loyalty to him and confidence to each other, when everyone is an individual and there are different points of view, special comfortable collective atmosphere, which flows into everyone in it and gets into it from the outside. Normative – regulatory function OC assists the development of social lines SA, which helps to identify employees from the institution (organization) , forms governing norms of behavior and makes it predictable and controllable . Thanks for the development of this function, there appears such kind of attitude to the institution, which leads not only to teacher’s satisfaction from work pupil’s from the learning process, but also to a commitment for institution as a whole. Motivational function (motive) OC promotes the emotional and volitional purview, which is a powerful motivating force to the creative growth, self-improvement, desire to act on behalf of and for the benefit of their institution for teachers, and to self-development and self-realization for pupil. Mission, strategic aims, friendly relations, an effective system of promotion and the procedure of control have huge motivation stimulus to the organization of self-education activity for all the students of the institution (organization). Stabilization function OC assists the support and development of CD activity features, which provides extending of the system of self-education activities in the institution (organization), getting to the general agreement based on the united action of the most important elements of culture. In a greater degree OC innovative function assists the development of SA society feature and orients to the needs of students (client) and to wiliness to introduce innovative forms and methods of work both in the context of self-education of teachers and in the context of organization of work with students. The result of this work is getting high authority among the students (client), parents and community. The main thing is socialization of graduates. As we understand today the meaning of T/E in development of personality, direct to self-development during the life, the result is – self-realization and self-esteem.

You can see it in table of matching of the SA (self-educational activity) characteristics to OC (organization culture) functions.

Table 1

**Matching of the SA (self-educational activity) characteristics
To OC (organization culture) functions**

Self-educational activity / its Characteristics	Organizational culture / its Functions
<p>Social characteristic: it determines the ability to change and adapt to the new needs of labor market, to operate and manage information under the new conditions of life.</p>	<p>Normative- regulatory function: it forms standards of behavior by making it predictable and controlled (self-managed);</p> <p>Innovative function: it is focused on students and teachers' needs as well as the willingness to introduce innovative forms and methods of work; it also has a social responsibility before society.</p>
<p>This results in having the highest authority among students, parents and in society and, what is more important, in graduates' socialization.</p>	
<p>Personal characteristic: consideration of one's own strengths and weaknesses in the particular activity.</p>	<p>Cognitive function: it allows a person to realize the desire for self-reflection, to determine one's place in a particular team, to understand oneself better as well as understand one's strengths and weaknesses etc.</p>
<p><u>Cognitive characteristic</u>: the formation of person's attitude based on specific knowledge; the development of self-awareness, the understanding of social processes.</p>	<p><u>Cognitive function</u>: it allows a person to realize the desire to understand the world and one's place in it.</p> <p><u>Value-forming function</u>: it helps to form attitudes and opinions on the meaning of life, to understand the values that are promoted in the world</p>

<p>Pragmatic characteristic: a student begins to act and find out the elements of self-organization and self-development in his behavior, with the help of understanding.</p>	<p>Value-forming function: it helps to set attitudes and views on the meaning of life;</p> <p>Communicational function: it helps to install and use effective communication flows.</p> <p>Stabilizational function: the extending of system of activities in the institution.</p>
<p>It results in building personal programs (for the teacher), Individual educational path (for the student); openness and the sense of trust in each other (both for teacher and for student), creating pleasant atmosphere.</p>	
<p>Emotional – volitional characteristic: it activates <u>psychodynamics</u> of behavior, creates effective context in formation of self-identity.</p>	<p>Motivational function: it is a powerful impelling force for teachers leading to professional self-improvement, the desire to act on behalf of his institution; and for the student – it leads to self-development and self-fulfillment in the future.</p>
<p>The purpose and the motive – are the central vector of self-education activity!</p>	<p>The mission and strategic goals are the central vector of OC!</p>
<p>The terms are: friendly relationship, democratic style and procedures of control, an effective system of encouragement and stimulation.</p>	

In our point of view, the degrees of professional skills of the teacher and competitiveness of graduates in society shows the originality, individuality of the institution (organization) in the context of development of organizational culture of educational institution. We are convinced that professional improvement and development of pedagogical skills promote self-education as a process of self-

cultivation in both professionally and personally. As this outstanding teacher of our time V. A. Sukhomlinsky once said, “A teacher is a teacher as long as he remains a pupil”. From our point of view, the competitiveness of the modern graduate in educational institution significantly affects student’s active involvement in self-education, which is the leading type of educational activity in the present conditions of intensive development. It is today that this thought of A. Disterveg has become most relevant: “Development and education cannot be given or informed. The one who wishes to receive them must reach them by their own activity, their will. It can only get motivated from the outside”. These two positions – “personality of the teacher” and “Work, labour, action” both for teacher and pupil – directly affect the strategy of the institutions (development of organization) and allow to ensure the effectiveness of the institution (organization) and to form an attachment to her customers (parents, students) thanks to its positive image.

So, the development of organizational culture of the night school enhances an effective organization of self-activity of educational process’ subjects. On the other hand, an active involvement in self-education activities of all participants of the educational process can be regarded as one of the essential mechanisms to develop the organizational culture of a particular educational institution.

References

1. **Gison G. L.** Organizatsyi: Povedenie. Structura.protses/[Organizations: Behavior. Structure. Process] Gibson G.L., J. Ivantsevich , James H. – ml. Donnelly, transl. from eng . – 8th edition. – Moscow : INFRA-M, 2000. – 662 p. (rus)

2. **Kanafots’ka G. P.** Organizatsiyuna cultura navchal’nogo zakladu [Organizational culture of educational institution] : textbook / G. M. Kanafots’ka ; Kyiv, University B. Grinchenka hegemony and social science, 2011. – 40p. – P. 9. (ukr)

3. **Kremen V. G.** Synerhetika i Osvita : lyudyna v protsesakh samoorganizatsiyi " vidkritikh " system.[Synergetics and education in process of

“open” method] / V.G. Kremen // Materials All Ukrainian conference “Synergetics and art” november the 11, 2011. – p. 9(ukr)

4. **Meskon M. H.** Osvovy menedzhmenta [Basis of management] / M. H. Meskon, Albert M.; transl. eng. – Moscow: Delo, 2002. – 704 p.(rus)

5. **Steklova O. E.** Organizovannaya cultura [Organization culture] : textbook / O. E. Steklova. – Ul’yanovs, 2007. – 127 p. (rus)

6. **Tikhomirov O. G.** Organizovannaya cultura: formirovanie, razvitie yi otsenka [Organizational culture: formation, development and estimate / O. G. Tikhomirov. – St. Petersburg: HMTI 2008. – 148 p. (rus)

7. **Shane E. Kh.** Organizovannaya cultura yi liderstvo [Organizational culture and hegemony] / E.H. Shane; transl. from eng. Edited by Spivak V.A. – St. Petersburg, 2002. – 336 p: ill. – (Series “Theory and Practice of Management”). (rus)

Лавриненко О. В.

Організація самоосвітньої діяльності учнів в 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.

Information about the author

Olena Vasylivna Lavrynenko – lecturer of Department of Government Administration and Education Administration at the Institute of Society of Kyiv Borys Grinchenko University. The scientific interests are focused at self-education, self-education activity, organization of students' self-education activity in evening school, teachers' self-education like a process of formation and increasing the art of teaching.

The article was received by the Editorial Office on 08.04.2013
The article was put into print on 26.04.2013