

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ

© Ткачова Н. О., 2015

<http://orcid.org/0000-0002-1892-9200><http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.33285>

У статті проаналізовано історію появи й застосування терміну «корпоративна культура». З урахуванням різних точок зору науковців уточнено, що корпоративна культура майбутнього вчителя як представника педагогічного вишу являє собою професійно-особистісне утворення, що являє собою інтегрований результат засвоєння ним загальноприйнятих для всіх членів цієї організації і професійно важливих для шкільного педагога цінностей, норм і заданих еталонів дій, знань, умінь, особистісних якостей, моделей фахової поведінки, що дозволяє йому ефективно виконувати поставлені перед ним завдання, брати участь у професійно спрямованій колективній діяльності та розбудовувати ефективну взаємодію з іншими людьми. Визначено, що в процесі професійної підготовки майбутніх педагогів важливо забезпечувати зрощення засвоєння ними корпоративної культури освітнього закладу з корпоративною культурою представників учительської професії.

Ключові слова: корпоративна культура, майбутній учитель, вищий педагогічний навчальний заклад, професійне становлення, педагогічна спільнота.

Ткачева Н.А. Корпоративная культура как фактор профессионального становления будущих учителей.

В статье проанализирована история появления и применения термина «корпоративная культура». С учетом различных точек зрения ученых уточнено, что корпоративная культура будущего учителя как представителя педагогического вуза представляет собой профессионально-личностное образование, представляющее собой интегрированный результат усвоения им общепринятых для всех членов этой организации и профессионально важных для школьного педагога ценностей, норм и заданных эталонов действий, знаний, умений, личностных качеств, моделей профессионального поведения, что позволяет ему эффективно выполнять поставленные перед ним задачи, участвовать в профессионально направленной коллективной деятельности и выстраивать эффективное взаимодействие с другими людьми. Определено, что в процессе профессиональной подготовки будущих педагогов важно обеспечивать сращивание усвоения ими корпоративной культуры образовательного учреждения с корпоративной культурой представителей учительской профессии.

Ключевые слова: корпоративная культура, будущий учитель, высшее педагогическое учебное заведение, профессиональное становление, педагогическая общественность.

Tkachova N. Corporate culture as a factor of professional making of future teachers

In the article the history of the term 'corporate culture' and its use have been analysed. Having taken into account various points of view of the researchers, it has been specified that corporate culture of future teachers as representatives of a higher educational institution is a professional personality formation that represents an integrated result of their mastering the values, norms and standards of behaviour, knowledge, skills, personal qualities, models of professional behaviour accepted by all the members of this organization and professionally important for school teachers that enable them to carry out their tasks efficiently, take part in the professionally directed collective work and build up efficient interaction with other people. It has been determined that in the process of future teachers' professional training it is important to provide the 'interpenetration' of their mastering the corporate culture of the educational institution with the corporate culture of the representatives of the job of a teacher.

Key words: corporate culture, future teacher, higher pedagogical educational institution, professional making, pedagogical community.

Постановка проблеми. У пошуках шляхів підвищення якості підготовки майбутніх учителів, полегшення їхньої адаптації до роботи в школі після закінчення вищого педагогічного навчального закладу доцільно звернутися до світового досвіду, в якому вирішення цих завдань пов'язується з проблемою формування корпоративної культури майбутніх фахівців. Слід зазначити, що в науковій думці існують різні точки зору стосовно історії появи й застосування самого терміну «корпоративна культура».

Так, деякі науковці стверджують, що вперше цей термін використав пруський офіцер і військовий письменник К. фон Клаузевиць, який ще на початку XIX ст. писав про «корпоративний дух» як засіб згуртування сил армії, забезпечення відчуття кожним військовим себе як органічної частини цілісного військового механізму. Інші вчені вважають, що цей термін виник у XIX ст. під впливом ідей німецького фельдмаршала Г. Мольтке, який наголошував на існуванні певних обов'язкових атрибутів належності офіцера до військової корпорації [2].

Як встановлено, поступово поняття «корпоративна культура» почали широко застосовувати у своїх працях фахівці в галузі менеджменту, психології,

педагогіки та інших наук. Причому зауважимо, що в сучасній науковій літературі поряд з цим поняттям широко використовуються й інші, близькі за значенням терміни (наприклад, «організаційна культура», «внутрішня культура організації», «професійна культура фахівця» тощо). У свою чергу, саме поняття корпоративної культури з часом набуває нових сенсів і нюансів.

З урахуванням цього виникає актуальна потреба у з'ясуванні суті корпоративної культури майбутніх учителів з позиції сучасності, а також у визначенні ролі й місця цієї культури в їхньому професійному становленні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблематики корпоративної культури присвячено багато публікацій вітчизняних і зарубіжних науковців, в яких: обґрунтовано теоретичні засади формування корпоративної культури (Р. Акофф, М. Альберт, Е. Браун, М. Бурке, П. Забелін, Р. Рюттінгер, С. Ханді, К. Штольц та ін.), визначено суть, структуру, зміст цього феномену (К. Кравченко, Т. Соломанідіна, В. Співак та інші), проаналізовано роль і особливості формування цієї культури у суб'єктів навчального процесу в школі та виші (М. Арутянц, Ю. Бугаєвська, Н. Галлімулліна, Г. Кондратенко, Ю. Палеха, Н. Піменова, Л. Столяренко, І. Халітова, О. Чижикова та ін.).

Результати проведеного дослідження підтверджують, що вчені зробили вагомий внесок у дослідження різних питань корпоративної культури. При цьому з'ясовано, що в сучасній науковій літературі поняття «корпоративна культура» використовується в ролі комплексної характеристики і професійного об'єднання людей у цілому (колективу працівників певної організації чи спільноти фахівців у певній галузі), і окремої особистості як члена конкретної організації або представника професійної страти.

Також встановлено, що деякі вчені досліджували окремі аспекти саме процесу формування корпоративної культури майбутніх учителів. Водночас треба зазначити, що зростання ролі цієї культури в професійній підготовці майбутніх учителів у вищій школі дозволяє зробити висновок про те, що вищевказана проблема вимагає окремого комплексного педагогічного дослідження.

Мета статті – розкрити суть корпоративної культури майбутніх учителів, проаналізувати її роль як фактора їхнього професійного становлення.

Виклад основного матеріалу. У контексті порушеної проблеми слід уточнити, що під корпоративністю в науковій літературі розуміється «сукупність особливостей уявлень, відносин і поведінки людей, що визначається їхньою належністю до єдиної групи, яка колективними зусиллями забезпечує досягнення індивідами особистих цілей, котрих неможливо досягнути поодиноці» [4, с. 99].

Доцільно також зазначити, що поняття «корпоративна культура» трактується вченими неоднозначно, зокрема як:

- система вимог, переконань, відношень, норм поведінки й цінностей, які є загальноприйнятими для представників організації та визначають спосіб їхньої колективної діяльності (В. Щербина [8]);

- сукупність певних загальних характеристик для всіх учасників колективної діяльності в організації: згуртованість, спрямованість на підвищення результативності спільної роботи, використання загальної комунікативної системи й мови спілкування; дотримання існуючих вимог до зовнішнього вигляду; керування у взаємодії професійній діяльності загальними цінностями й нормами поведінки тощо (Р. Моран, Т. Соломанідіна, Ф. Харріс [1; 7]);

- сприятливе для працівників організації організаційно-психологічне середовище (М. Іонцева [5]).

На підставі врахування різних точок зору науковців зроблено висновок про те, що в контексті дослідження корпоративна культура вищого педагогічного навчального закладу розуміється як результат оволодіння всіма її представниками сукупності загальноприйнятих для цього закладу цінностей, норм та еталонів поведінки, способів діяльності, ідеалів, цілей тощо.

Як виявлено, формування корпоративної культури організації сприяє появи в її членів відчуття єдності, активізації не тільки ділових, але й емоційно-психологічних зв'язків між людьми, забезпечує їхню організаційну ідентичність. У свою чергу, це дає змогу задовольнити особистості одну з базових потреб людини – потребу в аффіліації, тобто належності до певної спільноти, що дозволяє індивіду як суспільної істоти відчувати себе соціально захищеним. Як наслідок, корпоративна культура сприймається людиною як джерело надійності, стабільності, сталого розвитку організації, що дозволяє її членам відчувати психологічний комфорт і впевненість у своєму матеріальному

благополуччі, а як наслідок – стимулює до сумлінного виконання покладених на нею обов'язків [6, с. 262].

Водночас важливо зазначити, що робочий колектив складається з окремих людей, кожна з яких є особистістю й унікальною індивідуальністю. А тому говорити про сформованість корпоративної культури організації можна тільки в тому випадку, коли кожний з її членів є носієм цієї культури. У свою чергу, це зумовлює необхідність здійснення цілеспрямованого впливу на формування корпоративної культури як колективу організації загалом, але і кожного його окремого представника. Очевидно, що формування корпоративної культури колективу організації та його окремих членів є системними складниками одного процесу, які взаємозумовлюють один одного.

На підставі вищевикладеного було уточнено, що в руслі дослідження корпоративна культура майбутнього вчителя як представника конкретного вишу сприймається як професійно-особистісне утворення, яке являє собою інтегрований результат засвоєння ним загальноприйнятих для всіх членів цієї організації й професійно важливих для шкільного педагога цінностей, норм і заданих еталонів дій, знань, умінь, особистісних якостей, моделей професійної поведінки, що дозволяє йому ефективно виконувати поставлені перед ним завдання, брати участь у професійно спрямованій колективній діяльності та розбудовувати ефективну взаємодію з іншими людьми. У зв'язку з цим формування корпоративної культури майбутніх учителів має зайняти чільне місце в системі їхньої професійної підготовки.

Для розкриття ролі цієї культури як фактора професійного становлення майбутніх учителів вважаємо за доцільне звернутися до наукових ідей відомого психолога А. Вербицького, який для забезпечення поступового переходу студента від навчальної до професійної діяльності запропонував ввести між ними ще одну ланку – квазіпрофесійну діяльність, яка є навчальною за формою і професійною за змістом, а тому дозволяє трансформувати зміст і форми навчальної діяльності в «адекватні їм, гранично узагальнені» зміст і форми професійної діяльності.

Отже, в такому випадку майбутні фахівці в процесі професійної підготовки поступово залучаються до таких базових форм діяльності:

- навчальної, що включає теоретичне навчання студентів, засвоєння ними необхідної навчальної інформації;

- квазіпрофесійної, що пов'язана з практико-зорієнтованим теоретичним навчанням майбутніх фахівців і передбачає моделювання на заняттях цілісних фрагментів майбутньої професійної діяльності (включає предметно-технологічний і соціально-рольовий контекст);
- навчально-професійної, котра здійснюється за нормами реальних професійних і соціальних відносин [3, с. 51-52].

На основі врахування ідей А. Вербицького було зроблено висновок про те, що процес формування корпоративної культури майбутніх учителів теж доцільно реалізовувати за аналогічними етапами. При цьому на молодших курсах необхідно забезпечити опанування студентами насамперед корпоративної культури педагогічного вишу, що забезпечує переведення загальних цінностей, стратегічних цілей, традицій цієї організації на рівень переконань, цілей, цінностей окремої особистості та допомагає їй відчувати себе повноцінним членом нового для неї колективу. З цією метою можна використовувати різні шляхи, засоби, методи й форми педагогічної взаємодії, що в сукупності сприяє створенню відповідного корпоративного середовища.

Поступово в межах задекларованого переходу майбутніх учителів від навчальної до професійно-навчальної діяльності важливо забезпечувати «зрощення» засвоєння ними корпоративної культури освітнього закладу з корпоративною культурою представників учительської професії. Це вимагає засвоєння ними професійно значущих для шкільного педагога ціннісних пріоритетів, ідеалів, гуманістичних цілей і моделей поведінки. Причому з переходом студентів на старші курси процес подальшого розвитку їхньої корпоративної культури має набувати всі більше професійно спрямованого характеру.

Слід наголосити, що засвоєння майбутніми вчителями ще під час навчання у педагогічному виші основ педагогічної корпоративної культури значно полегшує процес їхньої адаптації до роботи в школі, а як наслідок – робить їх більш конкурентоспроможними порівняно з іншими випускниками вишів. Причому орієнтація фахівця в процесі здійснення професійної діяльності на цінності та норми цієї культури не тільки не обмежує свободу його педагогічної творчості, але й, навпаки, допомагає проявити свою індивідуальність, сприяє особистісної і професійної самореалізації.

Важливо також підкреслити, що процес вдосконалення корпоративної культури педагога-початківця відбувається і після закінчення ним вищого навчального закладу. При цьому подальша трансформація цієї культури у фахівця відбувається на основі врахування не тільки актуальних загальних вимог до реалізації педагогічної діяльності в сучасній школі, так і специфіки функціонування конкретного загальноосвітнього навчального закладу, в якому він працює.

Нагадаємо, що центральне місце в структурі корпоративної культури вчителя займають відповідні цінності. У цьому плані доцільно звернутися до класифікації М. Рокича, відповідно до якої всі цінності поділяються на дві основні групи: базові, стабільні (цінності-цілі) й інструментальні (цінності-засоби), які сприяють досягненню визначених цілей.

У педагогічній сфері перша з названих груп цінностей закладає ті орієнтири, на які треба спрямувати освітній процес у школі. Серед них можна назвати такі освітні цінності: базові (життя, людина, добро тощо); національні (національна ідея, рідна мова тощо); громадянські (демократичні права й обов'язки тощо); сімейні (любов, вірність, підтримка тощо); особистісні (творча активність, життєвий оптимізм, порядність тощо). Для педагогічного процесу не менш важливе значення мають й інструментальні цінності, які забезпечують реалізацію цілей-цінностей. До них відносяться: сучасні педагогічні засоби, методи й форми роботи, освітні технології, гуманістичні відносини між учасниками навчально-виховного процесу тощо.

Висновки. Отже, можна підсумувати, що професійна підготовка майбутніх учителів у вищій школі має обов'язково включати процес формування в них корпоративної культури, яка є важливим фактором їхнього фахового становлення. У подальшому планується схарактеризувати основні шляхи формування у студентів цієї культури.

Література

1. Harris P.R. Managing cultural differences / P.R. Harris, R.T. Moran. – Houston : Gulf Publishing Co., 1991.
2. Бугаєвська Ю.В. Формування корпоративної культури майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі у процесі професійної підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Ю.В. Бугаєвська.. – Х., 2012. – 207 с.

3. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход /А. А. Вербицкий. – М. : Высшая школа, 1991. – 207 с.
4. Галагузов А.Н. Педагогическое образование в России / А.Н. Галагузов. – 2010. – № 3. – С. 99-103.
5. Ионцева М.В. Социально-психологические основы формирования корпоративной культуры вуза : дис. ... докт. психол. наук : 19.00.05 / М.В. Ионцева. – М., 2006. – 428 с.
6. Лохонова Г.М. Понятие корпоративной культуры и ее роль в формировании профессионально-личностных качеств специалиста / Г.М. Лохонова // Молодой ученый. – 2010. – № 9 (20). – С. 261-263.
7. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, текстах, кейсах и схемах / Т.О. Соломанидина – М. : ИНФА-М, 2007. – 395 с.
8. Щербина В.В. Социальные теории организации : словарь / В.В. Щербина. – М. : Инфа-М, 2000. – 234 с.