

Л. С. Левченко

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ЦЕННОСТИ КАК ПСИХОЛОГО-
ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРОЦЕССА СТАНОВЛЕНИЯ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ
НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ**

В статье исследуется проблема формирования профессионально-педагогических ценностей будущих учителей начальных классов. Педагогическое исследование проблемы ценностей мы рассматриваем как ценностные ориентации, которые условно делятся по определенным направлениям: воспитание молодежи, социальная проблематика как проблема психологического характера и вопросы педагогической проблематики.

Ключевые слова: ценности, профессионально-педагогические ценности, будущие учителя, будущие учителя начальных классов, ценностные ориентации, направления, социальная проблематика.

L. Levchenko

**PROFESSIONAL AND PEDAGOGICAL VALUES AS PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL
BASIS OF THE PROCESS OF PRIMARY SCHOOL INTENDING TEACHERS FORMING**

The article examines the problem of professional and pedagogical values of intending primary school teachers forming. Pedagogical study of the values problem we consider as value orientations, which are divided in specific areas: education of youth, social issues, like the problem of psychological and pedagogical perspectives.

Key words: values, professional and pedagogical values, intending teachers, primary school intending teachers, value orientations, directions, social issues.

УДК 378.14:316.723

К. М. Гнезділова

**"КУЛЬТУРНА АДАПТАЦІЯ" ВИКЛАДАЧА В УМОВАХ НОВОЇ КОРПОРАТИВНОЇ
КУЛЬТУРИ УНІВЕРСИТЕТУ**

Починаючи працювати в університеті, кожен викладач засвоює основи його корпоративної культури, а в подальшому формує її в студентів. Процес "входження" викладача у нову для себе культуру є частиною його соціальної адаптації в університеті. Знання про особливості "культурної адаптації" є необхідною складовою в професійній підготовці майбутніх викладачів вищої школи.

Ключові слова: університет, корпоративна культура університету, викладач вищої школи, корпоративна культура викладача, культурна адаптація, долаюча адаптація.

Постановка проблеми, її зв'язок з важливими завданнями. Питання підвищення якості підготовки фахівців є пріоритетним сьогодні для вітчизняної вищої школи. Не залишається осторонь проблема модернізації професійної підготовки й самих викладачів вищої школи. У працях дослідників розглядаються різноманітні аспекти цієї проблеми. Найчастіше вони пов'язані: з організацією освітнього процесу у вищій школі (наприклад, упровадження інноваційних технологій, використання методів чи форм та ін.), методикою викладання того чи іншого навчального курсу; формування у майбутніх фахівців різних напрямів підготовки відповідних компетентностей; створення необхідних психолого-педагогічних умов для професійного становлення фахівців та ін. Однак вважаємо за необхідне акцентувати увагу на дещо іншому аспекті підготовки викладачів, що забезпечує ефективність їх майбутньої професійної діяльності у закладах вищої освіти – ознайомлення з особливостями процесу соціальної адаптації, зокрема "культурної адаптації" у ВНЗ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми, виокремлення невирішених її частин. Питання професійної адаптації і соціальної адаптації як її складової розглядається дослідниками кадрового менеджменту, філософії, соціології та ін. Педагогічна наука також має чимало надбань з проблеми професійної адаптації викладачів ВНЗ (В. Ащепков, О. Гура, М. Денко, Ю. Конюшенко, С. Маслаков, І. Облес, О. Пережогіна, А. Поляков, В. Семиченко та ін.). Однак недостатньо розкритими залишаються питання, пов'язані з "культурною адаптацією" викладача у новій для себе корпоративній культурі університету чи іншого ВНЗ.

Формулювання мети статті. З огляду на все зазначене, вважаємо за необхідне дослідити специфічні риси соціальної, зокрема "культурної адаптації" викладачів з метою включення результатів проведеного наукового пошуку в магістерську підготовку майбутніх викладачів вищої школи. Досягнення заявленої мети можливо шляхом вирішення таких завдань: окреслити вплив корпоративної культури університету на процес адаптації нового викладача; розкрити сутність "культурної адаптації" викладача вищої школи.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих результатів. Кожний ВНЗ відрізняється від інших не лише формами власності, профілем підготовки фахівців та іншими рисами, але й неповторністю своєї корпоративної культури, що формувалась і розвивалась протягом років чи століть існування закладу. У сучасних мовах розвитку суспільства корпоративна культура розглядається багатьма дослідниками як потужний механізм ефективності діяльності закладу вищої освіти. Успішна адаптація ВНЗ до суспільних, економічних, соціально-політичних змін можлива лише шляхом консолідованої праці більшості представників професорсько-викладацької спільноти. Тому вважаємо, що корпоративна культура університету – це сукупність цінностей, норм, традицій, які поділяються всіма співробітниками, що причетні до діяльності закладу вищої освіти, на основі яких регулюються взаємини між учасниками освітнього процесу: між викладачами, викладачами і студентами, викладачами й адміністрацією тощо.

Корпоративна культура впливає на процес соціалізації співробітників в організації, який триває протягом усього часу перебування людини в організації. Формами процесу соціалізації є адаптація й інтеріоризація. Ознайомлення з корпоративною культурою організації починається у процесі адаптації нового співробітника. Викладачеві необхідно приступити до виконання професійних обов'язків, створити модель власної поведінки і побудувати оптимальні взаємини з колегами, адміністрацією, студентами та іншими співробітниками, які відповідають корпоративним цінностям і нормам корпоративної поведінки ВНЗ. Отже, йдеться про засвоєння викладачем нових культурних цінностей (інкультурацію).

У працях О. Власової, Є. Жеріхова корпоративна культура організації розглядається як чинник соціальної адаптації особистості. При цьому Є. Жеріхов зауважує, що корпоративна культура передбачає вироблення стереотипів поведінки, які віддзеркалюють систему цінностей, норм; сприяють розв'язанню соціальних проблем особистості і групи; сприяють залученню співробітників до справ організації; формують імідж організації; посилюють систему соціальної стабільності [1].

О. Власова виокремлює особливості впливу корпоративної культури на процес адаптації нових співробітників: сильна корпоративна культура сприяє успішній адаптації співробітників, які характеризуються слабкою мотивацією до праці; успішність адаптації залежить від того, наскільки зрозумілими й кількісно обмеженими є норми і правила корпоративної культури; ефективному засвоєнню корпоративної культури сприяє ієрархія таких чинників, як сприятливий мікроклімат, командний дух, цінності, що поділяються всіма; адаптація співробітника розпочинається у тих соціальних напрямках, які для нього є найбільш зрозумілими [2].

Обґрунтування згаданих положень життєвими прикладами знаходимо у публікаціях HR-менеджерів. Так, за висновками І. Кузнецова, потреба в знаннях про корпоративну культуру загострюється в ситуаціях, що викликають здивування новачка – неясних, двозначних або неординарних, а також у штучно створених ситуаціях, в яких використовуються знання про корпоративну культуру [3]. Більш корисною і цінною для новачка завжди є інформація з розряду "не для друку". Чим реальнішим є контекст, в якому передається і засвоюється культурний корпоративний матеріал, тим більш мотивовано сприйматиме його новий співробітник і тим більш значущою для нього є отримана інформація. Нові працівники, приходячи в організацію, в якості плати за членство приносять у жертву певну частину особистої свободи і відмовляються, за необхідності, від частини своїх уявлень, цінностей, якщо вони не відповідають тим, що прийняті в організації.

Так, О. Пережогіна розкриває поняття "професійно-педагогічна адаптація" молодого викладача ВНЗ як процес досягнення оптимальної відповідності професійно-педагогічної підготовленості викладача, його особистісного професійного потенціалу вимогам, що висувуються до його педагогічної діяльності у ВНЗ [4].

Вважаємо, що запропоноване визначення не розкриває повністю його сутність. З огляду на

заявлену нами проблематику дослідження важливою є адаптація викладача не тільки до педагогічної діяльності, а й до професорсько-викладацького колективу ВНЗ, отже, мова йде про "культурну адаптацію". Від ефективності останньої залежить процес соціалізації початкуючого викладача-початківця в освітній організації.

Аналіз наукових джерел дає підстави стверджувати, що адаптація до корпоративної культури навчального закладу в дослідженнях недостатньо конкретизована й розглядається науковцями як складова адаптації (у деяких працях вживається назва "соціальна адаптація") до професійної діяльності.

Певні аспекти "культурної адаптації" викладача дослідники розкривають у своїх працях. Так, характеризуючи процес адаптації вчителя до педагогічного колективу, В. Семиченко зазначає, що "...молодому вчителю важко розібратися в усій розмаїтості складних міжособистісних стосунків. Він подекуди забуває, що люди, які працюють разом роками, неминуче співвідносять свої вчинки з певним спільним знаменником – стилем взаємин, що вже сформувалися в колективі. Як і в сім'ї, тут є певний "діапазон свободи" для кожного його члена, в межах якого він може виявляти свою незалежність від колективних норм" [5, с. 77].

Зауважимо, що характер протікання "культурної адаптації" молодого викладача впливає на формування моделей корпоративної поведінки, а іноді призводить до "деформованої поведінки". На це вказує Т. Саркисянц [6], зазначаючи, що деформація трудової поведінки є серйозним чинником ризику в процесі адаптації працівника, створюючи умови для погіршення соціально-психологічного клімату в колективі.

"Культурна адаптація" є складовою загального процесу соціалізації викладача у новому для себе культурному середовищі навчального закладу. Т. Перськова вказує на декілька стадій соціалізації з погляду освоєння співробітником культурних цінностей організації: попередня стадія (до фактичного вступу на роботу в організацію): у нового співробітника створюється певне уявлення про організацію; стадія "зіткнення" – відбувається безпосереднє зіткнення нового співробітника з реальністю і порівняння її з його очікуваннями; стадія "метаморфоза" (співробітник розв'язує проблеми, які мали місце на попередніх стадіях; співробітник почуває себе комфортно і легко в організації) [7].

Однак не можемо дозволити собі повністю погодитися з автором, оскільки вважаємо, що в запропонованій схемі, існує певна невідповідність реаліям, деякий розрив, унаслідок чого не відображено повноту всього процесу. Так, на стадії "зіткнення" виявляється суперечність між поведінкою нового співробітника і вимогами організації до нього. Оскільки стадія "метаморфоза" означає перетворення, тобто повну і досконалу зміну, яка відбувається з новим співробітником, то обов'язково має бути етап осмислення ним наявної суперечності й усвідомлення необхідності змін. Т. Перськова [7] вказує, що на стадії "метаморфоза" людина почуває себе комфортно в організації. Вважаємо, що в стані перетворення особистість не може відчувати себе комфортно, оскільки ці зміни є болісними, вони зачіпають моральні цінності і поведінкові характеристики, іноді й стиль життя людини. На цьому етапі не сформована модель корпоративної поведінки, вона існує "в проєкті" і ще не апробована викладачем. Має бути ще один етап – етап створення й апробації моделі корпоративної поведінки, яка усувала б наявну суперечність. Тому пропонуємо таку схему стадій соціалізації викладача у новій для себе корпоративній культурі університету: попередня стадія – стадія "зіткнення" – стадія створення й апробації моделі корпоративної поведінки – стадія "метаморфоза".

Проте, як зазначають дослідники корпоративної культури, співробітників зовсім не обов'язково повністю поділяти пропаговані організацією цінності, просто в процесі виконання професійної діяльності варто дотримуватися існуючих норм корпоративної і групової культури. У такому разі спостерігаємо своєрідний консенсус між університетом і викладачем. Викладач, не приймаючи корпоративні цінності, погоджується з ними в період залучення до професійної діяльності задля упередження зайвої конфліктності і водночас не змінює власних цінностей. Таку ситуацію можна назвати "тимчасовим ціннісним консенсусом".

Зауважимо, що заклад вищої освіти створює власну систему цінностей, які покладені в основу його діяльності в реальному соціумі. Як стверджує О. Горбатько, ВНЗ приділяє велике значення взаємодії з соціальним простором, проєктуючи корпоративні стратегії, продукуючи концептуальні основи своєї діяльності, створює власну систему цінностей, що орієнтується, з одного боку, на особистість, з іншого – на цінності суспільства, при цьому орієнтується на ціннісне ядро, що визначає

його корпоративну культуру [8, с. 123].

Залежно від того, як відбувається детермінація поведінки людини соціальним впливом (В. Семиченко), її стосунки із соціальним середовищем можуть складатися на рівнях:

- підпорядкованості – особистість пасивно засвоює норми і репродуктивно їх відтворює за умов зовнішнього чи внутрішнього контролю поведінки;
- пристосованості – особистість засвоює норми, готова наслідувати їх, але лише на рівні соціальної поведінки, і залежно від ситуації відтворювати їх репродуктивно чи творчо;
- включеності – особистість активно засвоює соціальні норми і готова наслідувати їх і творчо використовувати на рівнях соціального й особистісного контролю [5, с. 85].

Дещо іншими є результати наукового пошуку Т. Ронгінської, згідно з якими у процесі адаптації формуються чотири типи ставлення суб'єкта до соціальних норм і цінностей:

- реактивно-пасивний супротив (конформно-підлеглий спосіб реагування на зміни професійної ситуації);
- пасивне реагування (відмова від активних дій, прагнення до збереження існуючих способів поведінки);
- активна взаємодія з ситуацією при одночасному бажанні зберегти напрацьований досвід;
- конфронтація з ситуацією (активна взаємодія особистості з умовами ситуації, що зазнає змін з одночасною готовністю до глобальної самозміни [9]).

Досліджуючи феномен професійної адаптації, науковці звернули увагу на характер її протікання. Так, за дослідженнями С. Пакуліної, взаємодія молодого фахівця у професійному полі супроводжується активною чи пасивною професійною адаптацією у залежності від характеру участі у вирішенні суперечностей виробничих ситуацій. Функція пристосування забезпечує підтримку способу активності і стабільності міжособистісних взаємин. З огляду на це дослідниця називає дві стратегії професійної адаптації:

- конформну, яка відображає прагнення відповідати нормам конкретного професійного середовища, досягати згоди у міжособистісних взаєминах, "прогинатися" перед перешкодою, що створюється;
- долаючу, яка проявляється у прагненні до самостійності, у пошуку більш досконалих прийомів праці, організації праці та ін. [10].

Зокрема, долаюча адаптація тісно пов'язана з таким негативним явищем корпоративних взаємин, що має місце у колективі, як мобінг. За положеннями С. Пакуліної мобінг виступає в ролі "потужної дії на спроможність самостійності, як сформованої в долаючій адаптації якості особистості". В умовах мобінгу долаюча адаптація – це процес самореалізації особистості у професійній діяльності, незалежно від "гіпердомагань" середовища відповідно до власних поглядів і переконань [10].

Процес знайомства викладача в університеті з культурними традиціями на початку може супроводжуватися певними проявами мобінгу. Але вважаємо, що у цьому випадку мобінг слід розглядати як необхідний атрибут або засіб (свого роду посвята нового співробітника ВНЗ до культури, яка формувалася роками і реалізується через встановлені норми і правила поведінки саме у цьому ВНЗ, його підрозділі, а особливо на кафедрі) у процесі "культурної адаптації" нового співробітника.

Зауважимо, що процес "культурної адаптації" характерний не лише для нових чи молодих викладачів, які розпочали свою професійну діяльність у конкретному закладі вищої освіти. Зміна керівництва університету або окремих його підрозділів також спричиняє перегляд корпоративних цінностей і декларування нових. У такій ситуації процесом "культурної адаптації" охоплені всі представники університетської спільноти або окремого підрозділу ВНЗ.

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок з напрямку. Узагальнюючи вищезазначене, вважаємо, що загальні компетентності, необхідні майбутньому викладачеві вищої школи для ефективного проходження процесу "культурної адаптації" в університеті чи іншому ВНЗ, мають формуватися у процесі викладання дисциплін психолого-педагогічного спрямування у магістратурі. Для досягнення цієї мети у ході організації освітнього процесу викладачеві необхідно поєднувати традиційні й інноваційні форми і методи навчання магістрантів. Тому перспективами подальших наукових розвідок є наукове обґрунтування, розроблення і апробація занять з психолого-педагогічних дисциплін з використанням оптимально дібраних форм і методів навчання.

Література

1. Жерихов Е. С. Корпоративная культура как фактор социальной адаптации личности : дис. на соискание научн. степени канд. философ. наук : 09.00.11 / Евгений Сергеевич Жерихов. – Иркутск, 2004. – 191 с.
2. Власова Е. З. Роль информационных технологий в создании корпоративной культуры педагогического университета / Е. З. Власова // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2007. – № 3(41). – С. 36–37.
3. Кузнецов И. Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации / И. Кузнецов // Менеджмент и менеджер. – 2008. – № 3-4. – С. 29 – 34.
4. Пережогина А. А. Профессионально-педагогическая адаптация начинающего преподавателя вуза : дис. на соискание научн. степени канд. пед. наук : 13.00.08 / Алена Анатольевна Пережогина. – Курган, 2000. – 165 с.
5. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності : [навч. посіб.] / В. А. Семиченко. – К. : Вища школа, 2004. – 335 с.
6. Саркисянц Т. А. Социокультурные параметры динамики коллектива в научной и образовательной сферах : дисс. на соискание научн. степени канд. социолог. наук : 22.00.06 / Тамара Андрониковна Саркисянц. – Ростов-на-Дону, 2002. – 137 с.
7. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : [учебное пособие] / Т. Н. Персикова – М. : Логос, 2002. – 224 с.
8. Горбатько О. И. Теоретико-педагогические основания особенностей корпоративной культуры образовательного учреждения : дисс. на соискание научн. степени канд. пед. наук : 13.00.01 / Ольга Ивановна Горбатько. – Ставрополь, 2006. – 200 с.
9. Ронгинская Т. И. Феномен сопротивления адаптирующим воздействиям : дисс. на соискание научн. степени доктора психолог. наук : 19.00.01 / Татьяна Ивановна Ронгинская. – Санкт-Петербург, 1995. – 292 с.
10. Пакулина С. А. Преодолевающая адаптация в условиях моббинга в педагогическом коллективе /С. А. Пакулина [Электронный ресурс]. – URL: http://www.edit.muh.ru/content/mag/trudy/03_2010/07.pdf

К. Н. Гнездилова**"КУЛЬТУРНАЯ АДАПТАЦИЯ" ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА**

Начиная работать в университете, каждый преподаватель усваивает основы его корпоративной культуры, а в будущем формирует ее у студентов. "Вхождение" преподавателя в новую для себя культуру является частью его социальной адаптации в университете. Знания особенностей "культурной адаптации" являются необходимой составляющей профессиональной подготовки будущих преподавателей высшей школы.

Ключевые слова: университет, корпоративная культура университета, преподаватель высшей школы, корпоративная культура преподавателя, культурная адаптация, преодолевающая адаптация.

K. Hnezdilova**"CULTURAL ADAPTATION" OF A TEACHER IN THE CONDITIONS OF NEW UNIVERSITY CORPORATE CULTURE**

Starting to work at the university, every teacher meets and masters bases of its corporate culture, and in future forms it in students. The process of "including" the teacher in new culture for them is a part of its social adaptation at the university, it is the notion of "cultural adaptation". Knowledge about the features of "cultural adaptation" is the necessary constituent in professional training of intending teachers of higher school.

Key words: university, university corporate culture, a teacher of higher school, teacher's corporate culture, cultural adaptation, overcoming adaptation.