

Гнезділова К.М.¹

Організаційно-педагогічні умови формування корпоративної культури майбутнього викладача вищої школи

¹ Гнезділова Кіра Миколаївна, кандидат педагогічних наук, доцент
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси, Україна
Received October 20, 2013; Accepted October 28, 2013

Анотація. У статті автор порушує проблему формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи. Узагальнення результатів дослідницько-експериментальної роботи надало можливість сформулювати й обґрунтувати організаційно-педагогічні умови, дотримання яких сприяє ефективності процесу формування корпоративної культури магістрантів.

Ключеві слова: корпоративна культура, корпоративна культура викладача вищої школи, організаційно-педагогічні умови, аксіологічний підхід, рефлексія, моделювання ситуацій.

Вступ. Одним із важливих завдань сучасної вітчизняної вищої школи є підвищення якості підготовки майбутніх викладачів вищої школи. Серед різноманітних аспектів і напрямів у професійній підготовці викладачів вищої школи привертає увагу проблема формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи в процесі їх магістерської підготовки. Науковий інтерес до розгляду цього питання виник у зв'язку з проаналізованими ситуаціями і проблемами, які виникають у викладача під час його входження у новий колектив вищого навчального закладу. Мова йде про залучення викладача до цінностей нової для нього корпоративної культури університету, інституту, факультету, зокрема до системи цінностей, які не лише притаманні вищій освіті, але й тих, що декларовані вищим навчальним закладом. Залежно від того, наскільки успішно пройде інкультурація викладача (процес залучення особистості до корпоративної культури, а отже, прийняття цінностей, засвоєння норм і моделей поведінки), залежить подальший його професійний розвиток у цьому закладі. Так, за результатами дослідження Т. Саркисьянц, встановлено: чим менше розходжень існує між індивідуальною культурою співробітника і соціокультурою колективу, тим більше можливостей створюється для статусного зростання працівника, оскільки величина соціального "тертя" у професорсько-викладацькому колективі у цьому випадку є мінімальною [3].

У процесі формування корпоративної культури важливим є сформованість майбутнього викладача певних компетентностей, таких як: здатність працювати у команді, виконуючи різні соціальні ролі; здатність до міжособистісної взаємодії з колегами, які мають різний соціальний статус і стаж роботи в навчальному закладі; здатність у ході розв'язання проблеми до прийняття рішень не лише професійного, але й організаційного характеру та ін. Тому вважаємо, що формування корпоративної культури як складової професійно-педагогічної культури викладача вищої школи повинно відбуватися у процесі його магістерської підготовки. При цьому підґрунтя його власної корпоративної культури закладається під час освітньо-професійної підготовки на здобуття освітньо-кваліфікаційних рівнів "бакалавр" та "спеціаліст". Але, враховуючи те, що до магістратури вступають люди, які вже мають достатній педагогічний стаж, певний соціальний статус у своєму навчальному закладі або організації, люди, у яких присутні ознаки професійної

деформації, слід мати на увазі, що реалізація системи формування корпоративної культури можлива лише з урахуванням певних організаційно-педагогічних умов.

Короткий огляд публікацій з теми. Відзначимо, що різноманітні аспекти підготовки майбутніх викладачів вищої школи знайшли своє відображення у працях як вітчизняних, так й закордонних дослідників. Зокрема, проблемі професійно-педагогічної / педагогічної культури присвячені наукові доробки О. Барabanшикова, С. Вітвицької, О. Гаврілова, О. Гури, І. Ісаєва, Т. Ісаєвої, Л. Макарової, Н. Масленнікової, С. Муцинова, Н. Павелко, О. Скворцової, С. Чорної та ін. Окремо варто відзначити роботу О. Андоміна, присвячену розгляду питання формування корпоративної культури викладача вищої школи у системі підвищення кваліфікації викладачів у вищій школі. Однак, таке актуальне питання як формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи у процесі їх магістерської підготовки і визначення організаційно-педагогічних умов ефективності її реалізації досліджено в науковій літературі недостатньо.

Мета. Формування корпоративної культури майбутнього викладача вищої школи повинно відбуватися шляхом реалізації певних організаційно-педагогічних умов у навчальному процесі в магістратурі вищого навчального закладу. Тому вважаємо за необхідне на основі визначених суперечностей та результатів дослідницько-експериментальної роботи сформулювати й обґрунтувати ці умови.

Матеріали і методи. У ході проведення дослідження, спрямованого на встановлення рівня сформованості корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи за різними критеріями (ціннісно-мотиваційним, когнітивним, діяльнісно-творчим та рефлексивним), та на основі рефлексивних суджень власної професійної діяльності у вищому навчальному закладі виявлені певні суперечності. Зокрема, проектування викладачем власної поведінки повністю залежить від його ставлення до факультету, до університету в цілому, а також від того, наскільки він приймає й поділяє цінності корпоративної культури університету. Водночас у ході дослідження встановлено, що майже половина (53 %) майбутніх викладачів нездатні активно підтримувати цінності корпоративної культури освітнього закладу вищої школи.

Інша суперечність полягає у тому, що для участі у спільній роботі зі своїми колегами над виконанням проекту, держбюджетної теми, гранту важливим є колективна спрямованість тієї чи іншої діяльності. Відтак виявлено, що більшість магістрантів дійсно спрямовані на колективну роботу, але не готові й нездатні працювати спільно з колегами над виконанням завдання проекту. Причини цієї ситуації, яка не є поодиноким, слід шукати в проблемах міжособистісної взаємодії майбутніх викладачів, зокрема мова йде про толерантність магістрантів один до одного.

З огляду на це, нами було запропоновано магістрантам опитувальник "Тест толерантності" (автор В. Бойко), який дозволяє діагностувати толерантні й інтолерантні установки особистості, що проявляються у процесі спілкування. Опитувальник містить у собі дев'ять шкал:

- неприйняття і незрозуміння індивідуальності іншої людини;
- використання себе в якості еталона під час оцінювання поведінки і образу мислення інших людей;
- категоричність або консерватизм в оцінці інших людей; невміння скривати або згладжувати неприємні почуття під час зіткненні з некомунікабельними якостями партнерів;
- прагнення переробити, перевиховати партнерів;
- прагнення підігнати партнера під себе, зробити його "вигідним";
- невміння прощати іншим помилки, незручність, ненавмисно заподіяні неприємності;
- нетерпимість до фізіологічного чи психологічного дискомфорту, що створюється іншими людьми;
- невміння прилаштовуватися до характеру, звичок і бажань інших.

По кожній шкалі підраховується загальна сума балів. Максимальна кількість балів по кожній шкалі – 15, загальна сума по усіх шкалах – 135.

Чим вища кількість набраних респондентом балів, тим вище ступінь його нетерпимості до оточуючих. За результатами статичної обробки отриманих даних виявлені суттєві кореляційні зв'язки між такими шкалами як:

- категоричність або консерватизм в оцінці інших людей та використання себе в якості еталона під час оцінювання поведінки і образу мислення інших людей ($r=0,619$, $p \leq 0,01$);
- прагнення підігнати партнера під себе, зробити його «вигідним» та невміння прощати іншим помилки, незручність, ненавмисно заподіяні неприємності ($r=0,656$, $p \leq 0,01$);
- прагнення підігнати партнера під себе, зробити його «вигідним» та невміння прилаштовуватися до характеру, звичок і бажань інших ($r=0,64$, $p \leq 0,01$).

У результаті були отримані дві кореляційні плеяди (рис. 1).

Серед суперечностей, що були виявлені у ході проведеної дослідницько-експериментальної роботи за участю викладачів, вважаємо доцільним зупинитися на такій: між усталеними зовнішніми проявами рольової поведінки викладачів в університеті та їх невідповідністю справжнім людським відносинам. Цей факт є підтвердженням результатів дослідження С. Учадзе, яке присвячене педагогічному управлінню

конфліктами в освітньому закладі. Згідно висновків автора, серед суперечностей, що викликають конфлікти в освітній організації, можна визначити одне, що обумовлює інші суперечності і так чи інакше "присутнє" в них. Це суперечність між встановленою системою групових норм і адміністративних правил в управлінській системі навчального закладу, з одного боку, і потребою усіх суб'єктів управління виконувати такі ролі, які забезпечували б їм свободу діяльності і реальну можливість для самовираження, з іншого [4].

Вважаємо, що одним з суттєвих чинників, які слугували підґрунтям ускладнень у формуванні корпоративної культури магістрантів у вищому навчальному закладі, була й їх власна самооцінка. Фактично у всіх вказаних вище шкалах мали місце прояви завищеної самооцінки майбутніх викладачів. Саме вона викликала неприйняття іншої людини, прагнення використовувати себе в якості еталона, зайву категоричність в оцінці інших людей, прагнення керувати партнерами, невміння прощати іншим помилки, невміння прилаштовуватися до характеру, звичок і бажань інших тощо.

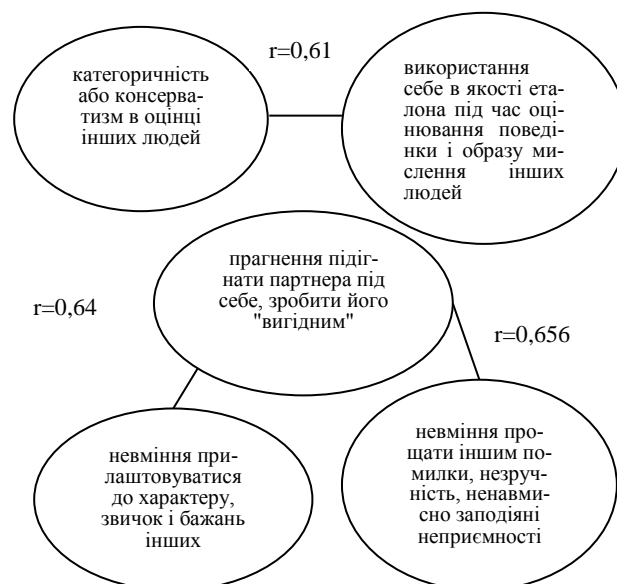


Рис. 1. Кореляційні плеяди залежності між шкалами за опитувальником "Тест толерантності" (В. Бойко)

Результати та їх обговорення. З огляду на встановлені у ході дослідження суперечності були визначені й організаційно-педагогічні умови формування корпоративної культури магістрантів. Відповідно сформульовано гіпотезу, згідно якої ефективність формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи у процесі їх магістерської підготовки забезпечується дотриманням таких організаційно-педагогічних умов:

- організація навчального процесу у вищій школі на основі аксіологічного підходу згідно якого відбувається формування позитивного ставлення майбутнього викладача до вищого навчального закладу (факультету, інституту), прагнення до ідентифікації з ним, усвідомлення і прийняття цінностей університету як закладу вищої освіти, прагнення до визнання себе як частини викладацької спільноти в університеті та ін.;

– забезпечення індивідуальної траєкторії навчання майбутніх викладачів вищої школи у ході професійної підготовки в умовах магістратури;

– побудова процесу навчання у вищій школі на основі підтримки автономності його учасників, їх компетентності та зв'язку з іншими (самодетермінації), що сприяє свободі вибору у прийнятті рішень, задоволенню потреби до соціальних контактів, міжособистісної взаємодії, зміцненню довіри до себе та інших під час виконання професійних завдань, взаємодії з колегами різного соціального статусу в університеті;

– впровадження у навчальний процес вищої школи сучасних педагогічних технологій і методів навчання, що сприяє розвитку у магістрантів здатностей до роботи у команді, прийняттю колективних та індивідуальних рішень, критики і самокритики та ін.;

– моделювання виробничих (педагогічних) ситуацій у процесі навчання, що містить у собі проведення магістрантом аналізу ситуації з точки зору власного життєвого та професійного досвіду, формулюванню рішень і їх прийняття (індивідуального чи колективного);

– залучення магістрантів під час проходження виробничої (педагогічної) практики до: системи взаємовідносин у професорсько-викладацькому колективі факультету, інституту, університету у цілому; участі у спільних заходах (засіданнях кафедр, вчених рад інститутів, науково-методичних комісій тощо); залучення до загальнофакультетських, загальноінститутських та загальноуніверситетських заходів з участю студентів та викладачів;

– проведення рефлексії у різних формах (групової та індивідуальної) під час проведення навчальних занять, що сприяє: аналізу власної системи ціннісних орієнтацій; її аналізу щодо відповідності цінностям корпоративної культури освітнього закладу; перегляду та можливостей зміни власної системи ціннісних орієнтацій; побудові програми власного професійного розвитку;

– організація професійної підготовки майбутніх викладачів на основі принципів андрагогіки, зокрема: спільної діяльності магістранта з колегами над розв'язанням поставлених завдань; використання наявного позитивного життєвого досвіду; корекції наявного досвіду й особистих установок; індивідуального підходу до навчання на основі особистісних потреб, урахування соціально-психологічних характеристик особистості; елективності навчання; затребуваності результатів навчання магістрантів практичною діяльністю; розвитку особистості тощо;

– запровадження консультування і коучинга для магістрантів з боку викладачів, оскільки ефективний коучинг – це не лише і не скільки техніка, скільки метод взаємодії з людьми, спосіб мислення і навіть спосіб буття, основою якого є усвідомлення і відповідальність за власне життя [2].

Слід зауважити, що всі зазначені організаційно-педагогічні умови взаємопов'язані і взаємодоповнюють одна одну.

Так, дотримання таких умов як організація навчального процесу у вищій школі на основі аксіологічного підходу та проведення рефлексії у різних формах (групової та індивідуальної) неможливе без викорис-

тання активних методів під час проведення навчальних занять. Наприклад, для формування позитивного ставлення майбутнього викладача до вищого навчального закладу (факультету, інституту) можна застосувати під час навчального заняття (практичного чи семінару) таку гру як "Show Me Your Values"/"Покажи мені свої цінності" (автор Санні Браун) [1]. Цілями проведення такої гри є: сприйняття й усвідомлення цінностей університету, в якому навчаються магістранти; з огляду на власний досвід (можливо педагогічний) схарактеризувати власне ставлення до закладу на основі аналізу цінностей, що він декларує, і власних ціннісних орієнтацій.

Хід гри містить декілька етапів: 1) кожний з учасників отримує великий аркуш паперу, журнали, ножиці; 2) магістрантам повідомляється тема (наприклад, "Цінності університету, в якому я навчаюсь" і пропонується виконати такі завдання:

– описати за допомогою картинок, взятих із журналів, цінності, які, на думку учасників, є основою оголошеної теми;

– поділитися історією з досвіду роботи у навчальному закладі (якщо досвід відсутній – ситуації, свідками яких були учасники групи), яка ілюструє ці цінності. Важливо зацентрувати увагу магістрантів на необхідності бути відвертими під час опису цінностей та історій, ситуацій та на тому, що до розповіді своєї історії вони можуть поставитися з гумором, використовуючи при цьому відповідні ілюстрації.

Наступний етап гри полягає у тому, що гравцям надається обмежений час (10-12 хвилин), протягом якого вони здійснюють пошук однієї чи декількох картинок із журналів, що ілюструють сприйняття магістрантом засадничих цінностей, зокрема мова йде про корпоративні цінності. Зауважимо, що автор цієї гри пропонує провести й додаткові вправи, наприклад, учасникам можна запропонувати підібрати з журналів картинку, які ілюструють речі, протилежні існуючим цінностям.

Четвертим етапом у грі є прикріплення магістрантами картинок на великий аркуш паперу, який їм було видано на початку гри, і формулювання подумки історії, що пов'язана з обраними цінностями.

П'ятий етап: магістрантів запрошують до виступу. Якщо хтось із них не готовий розповісти свою історію, йому надається додатковий час або дозволяється вийти з гри, запитав при цьому, чи має бажання інший учасник виступити замість нього. Важливо, щоб викладач або ведучий гри уважно слухав виступи магістрантів і записував перелічені ними цінності поряд з відповідною картинкою. Це робиться з тією метою, щоб наприкінці всіх виступів разом з усіма учасниками переглянути весь перелік зафіксованих таким способом цінностей і попросити магістрантів пошукати перетини і пропуски в їх сприйнятті. Необхідно задавати запитання про зміст історій/ситуацій, щоб ініціювати наступне обговорення, та давати групі можливість зрозуміти і обговорити схожі і відмінні аспекти сприйняття.

Під час проведення такої гри важливо скористатися порадами її автора, згідно яких учасникам гри необхідно надати можливість проявити творчість у ході розповіді. Використання картинок для викладу своєї

історії повинно створювати для учасників зону комфорту, всередині якої існує свобода самовираження. Тому особливо важливим для успіху гри є створення простору, в якому магістранти можуть говорити речі, які є "табу", навіть попри те, що усі навкруги про них знають. Якщо під час своєї презентації двоє і більше учасників хочуть розповісти одну й ту саму історію викладачеві чи ведучому, слід дозволити це їм. Зазначимо, що гру "Покажи мені свої цінності" можна проводити не лише з окремими учасниками, але й об'єднати магістрантів у групи по 3-5 учасників в кожній.

Під час організації навчальних занять з магістрантами важливим є об'єднання їх у команди для виконання завдання/проекту. Наприклад, у ході заняття з теми "Місія навчального закладу" магістрантам, що були об'єднані у команди, пропонувалося виконати низку вправ: 1) ознайомитися з правилами роботи у команді, зокрема розподілити між учасниками ролі; 2) опрацювати теоретичний матеріал, у якому розкриваються основні положення стосовно місії організації (навчального закладу), її формулювання; 3) робота з кейсами, в яких пропонувалося сформулювати місію організації/навчального закладу, на основі вказаних характеристик і специфіки діяльності закладу; 4) проведення міжкомандного обговорення виконання запропонованого завдання. Наприкінці заняття кожна команда оцінювала свою роботу.

Зауважимо, що у команді магістранти під час взаємодії можуть змінювати свої соціальні ролі, що також є необхідним задля формуванні їх корпоративної культури.

Під час проведення навчальних занять можливість магістрантам краще зрозуміти ролі і міру відповідальності інших (особливо тим, які мають достатній досвід роботи у навчальних закладах) також надає використання й такої гри як "Welcome to My World" / "Ласкаво просимо у мій світ" [1].

Для здійснення майбутньої професійної діяльності важливим під час магістерської підготовки майбутніх викладачів вищої школи є проведення навчальних занять із використанням виробничих (педагогічних) ситуацій. При цьому моделює ситуації не лише викладач. Вкрай необхідним є формування у магістрантів здатностей самим моделювати ситуації, формулювати можливі рішення щодо їх розв'язання з точки зору власного життєвого та професійного досвіду та їх відповідально приймати (індивідуально чи колективно).

Висновки. В процесі експериментальних досліджень формування корпоративної культури майбутніх викладачів було проведено вивчення суперечностей, що існують в процесі формування корпоративної культури майбутніх викладачів у вищій школі. Їх аналіз дав змогу виокремити організаційно-педагогічні умови реалізації розробленої системи формування зазначеної соціально-педагогічної якості магістрантів. Зміст зазначених умов охоплює всі аспекти навчально-виховного процесу в магістратурі, описує організацію навчального процесу у вищій школі на основі аксіологічного підходу, на основі підтримки автономності його учасників, сприяння свободі вибору у прийнятті рішень, розвитку їх ефективної взаємодії з колегами, впровадження у навчальний процес вищої школи сучасних педагогічних технологій, спрямованих на роботу в команді, моделювання виробничих (педагогічних) ситуацій у процесі навчання, ознайомлення магістрантів з системою ділових взаємовідносин у професорсько-викладацькому колективі, проведення рефлексії власної діяльності в умовах корпоративної культури вищого навчального закладу.

Узагальнюючи результати, що були отримані в ході експерименту, припускаємо що врахування вище сформульованих організаційно-педагогічних умов у процесі магістерської підготовки майбутніх викладачів вищої школи забезпечать ефективність формування їх корпоративної культури.

ЛІТЕРАТУРА

1. Грей Д. Геймштурминг. Игры в которые играет бизнес / Грей Д., Браун С., Макануфо Дж. – СПб.: Питер 2012. – 288 с.
2. Долина Н. В. Преподаватель как коуч / Н. В. Долина, А. А. Андреев // Высшее образование в России. – 2011. – № 8-9. – С. 73-78.

3. Саркисянц Т. А. Социокультурные параметры динамики коллектива в научной и образовательной сферах : дис. ... канд. социолог. наук : 22.00.06 / Саркисянц Тамара Андрониковна. – Ростов-на-Дону, 2002. – 137 с.
4. Учадзе С. С. Педагогическое управление конфликтами в образовательном учреждении : дис. ... доктор пед. наук : 13.00.01 / Учадзе Семен Семенович. – Сочи, 2010. – 410 с.

REFERENCES TRANSLATED AND TRANSLITERATED

1. Grej D. Gejmshtorming. Iгры v kotorye igraet biznes [Gamestorming]/ Grej D., Braun S., Makanufo Dzh. □SPb.: Piter 2012. – 288 s.
2. Dolina N. V. Prepodavatel' kak kouch [University Instructors as coach]/ N. V. Dolina, A. A. Andreev // Vyssee obrazovanie v Rossii. – 2011. – № 8-9. – S. 73-78.
3. Sarkis'janc T. A. Sociokul'turnye parametry dinamiki kollektiva v nauchnoj i obrazovatel'noj sferah [Sociocultural parameters of dynamics of collective in scientific and educational spheres]: dis. ... kand. sociolog. nauk : 22.00.06 / Sarkis'janc Tamara Andronikovna. – Rostov-na-Donu, 2002. – 137 s.
4. Uchadze S. S. Pedagogicheskoe upravlenie konfliktami v obrazovatel'nom uchrezhdenii [Pedagogical management by conflicts in educational establishment]: dis. ... doktor ped. nauk : 13.00.01 / Uchadze Semen Semenovich. Sochi, 2010. – 410 s.

Gnezdilova K.N. Organizational and Pedagogical Conditions to Develop Corporate Culture in the Future University Instructors

Abstract. At the present stage of university development the issue of developing the corporate culture in future university instructors attracts much attention. This is confirmed by the analysis of current research, university experience, and instructors' reflection on their own professional activity. All this and the results of experimental research have made it possible to identify some of the contradictions that the novice teachers experience. These contradictions were the reason for seeking ways to develop a corporate culture in future university instructors. The organization of the university education based on certain organizational and pedagogical conditions is one of the ways. The research, theoretical analysis and empirical data enabled us to identify and justify organizational and peda-

gological conditions. They include: providing individual approach in learning, introduction of the modern educational technologies and methods of active learning into the higher education, involving graduate students during their practical training in the communication with the faculty, conducting group and individual classroom reflection which contributes to the value analysis, providing training for future university instructors on the basis of the principles of andragogy. The hypothesis of the study is that compliance with organizational and pedagogical conditions ensures the efficiency in the developing of master students' corporate culture.

Keywords: *corporate culture, university instructor, university instructors' corporate culture, psychological and pedagogical conditions, the formation of corporate culture, the axiological approach, reflection, principles of andragogy, educational technologies, situation modeling.*

Гнездилова К.Н. Организационно-педагогические условия формирования корпоративной культуры будущего преподавателя высшей школы

Аннотация. На современном этапе развития университетов актуализируется проблема формирования корпоративной культуры будущих преподавателей высшей школы. Подтверждением этого являются результаты анализа существующих научных исследований, изучение опыта работы университетов, и рефлексия преподавателями собственного опыта профессиональной деятельности. Все это, а также результаты экспериментально-исследовательской работы дали возможность выявить некоторые противоречия, с которыми сталкиваются начинающие преподаватели. Именно они послужили причиной для поиска путей формирования корпоративной культуры будущих преподавателей. Одним из них является построение учебного процесса в университете с учетом определенных организационно-педагогических условий. Обобщение результатов теоретического анализа и эмпирических данных предоставило возможность сформулировать и обосновать организационно-педагогические условия. Среди них: обеспечение индивидуальной траектории обучения; внедрение в учебный процесс высшей школы современных педагогических технологий и активных методов обучения; ознакомление магистрантов во время прохождения производственной практики с взаимоотношениями в профессорско-преподавательском коллективе; проведение рефлексии в разных формах (групповой и индивидуальной) во время занятий, которое способствует анализу собственной системы ценностных ориентаций; организация профессиональной подготовки будущих преподавателей на основе принципов андрагогики. Гипотеза исследования состоит в том, что соблюдение выделенных организационно-педагогических условий способствует эффективности процесса формирования корпоративной культуры магистрантов.

Ключевые слова: *корпоративная культура, преподаватель высшей школы, корпоративная культура преподавателя высшей школы, психолого-педагогические условия, процесс формирования корпоративной культуры, аксиологический подход, рефлексия, принципы андрагогики, педагогические технологии, моделирование ситуаций.*