

УДК: 378.22:005.73:316.42 (045)

**Кіра Миколаївна Гнезділова,**  
 доктор педагогічних наук, професор,  
 професор кафедри педагогіки вищої школи  
 і освітнього менеджменту,  
 Черкаський національний університет імені Б. Хмельницького,  
 бульвар Шевченка, 81, м. Черкаси, Україна

## ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ І СОЦІАЛЬНОЇ ЗРІЛОСТІ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА

*У зв'язку з реформаційними й модернізаційними процесами у вітчизняній освіті порушуються питання підготовки майбутніх педагогів, які будуть здатні швидко адаптуватися у різних соціальних середовищах. Важливим чинником у швидкості перебігу цього процесу відіграє соціальна зрілість і рівень сформованості власної корпоративної культури педагога. У статті автором доведено, що соціальна зрілість майбутнього педагога як ступінь розвитку його особистості сприяє формуванню власної корпоративної культури у закладі вищої освіти.*

**Ключові слова:** соціальна зрілість, корпоративна культура, майбутній педагог, особистісний потенціал педагога, соціальне середовище.

Розвиток сучасного суспільства вимагає проведення реформування всієї системи вітчизняної освіти. Беззаперечним є положення, сформульоване у праці дослідників: «... система освіти – один із основних чинників трансформації українського суспільства, запорука його входження у світовий соціокультурний контекст, а модернізація цієї системи передбачає здійснення цілого комплексу заходів, який слугує механізмом переведення освітньої галузі на якісно новий рівень» (Олексенко, Васюк, 2017:127).

У період реформування й модернізації всіх ланок системи вітчизняної освіти актуальності набувають питання, пов'язані з необхідністю формування й розвитку як корпоративної культури освітнього закладу, так й власне корпоративної культури представників освітньої спільноти. Необхідність бути конкурентоспроможними на ринку освітніх послуг спонукають навчальні заклади до вибору стратегій подальшої своєї діяльності у напрямі запровадження інновацій і підприємництва.

Корпоративна культура, на думку багатьох дослідників і менеджерів у галузі освіти, є тим управлінським механізмом, який уможливує інтеграцію колективу для переорієнтації діяльності всього освітнього закладу. По суті корпоративна культура освітньої організації виконує дві основні функції: адаптація до змін у сучасному соціально-економічному середовищі і внутрішня інтеграція для ефективної діяльності закладу і досягнення результатів. Проте ефективність внутрішньої інтеграції залежить від рівня сформованості корпоративної культури кожного представника освітньої спільноти закладу.

Сприятливим чинником для формування корпоративної культури майбутнього педагога є освітнє середовище (як поєднання педагогічного й соціального середовищ) закладу вищої освіти. Саме воно сприяє розкриттю і розвитку особистісного потенціалу особистості майбутнього фахівця, а отже, й розвитку його соціальної зрілості. Зважаючи

на це, виникає цілком слушне запитання щодо взаємозв'язку цих двох процесів: формування соціальної зрілості особистості майбутнього педагога і його корпоративної культури.

Проблемам реформування й модернізації вищої освіти, професійної підготовки майбутніх педагогів присвячено праці В. Андрушенка, І. Беха, Н. Гузій, М. Євтуха, Н. Кічук, Л. Кондрашової, А. Кузьмінського, З. Курлянд, В. Лугового, С. Сисоевої та ін. Різноманітні аспекти формування корпоративної культури майбутніх фахівців, зокрема й педагогів, висвітлено у дослідженнях О. Андоміна, Т. Койчевої, Л. Кошевої, А. Ногінської, О. Разумової, І. Халітової, Н. Швайкіної та ін. Результати дослідження такого феномену як соціальна зрілість презентовані у наукових доробках представників психології і педагогіки (К. Абульханова-Славська, І. Бех, О. Каменєва, Т. Комар, О. Михайлов, Г. Олпорт, В. Радул та ін.). Проте недостатню увагу дослідники приділяють розгляду питання щодо ролі соціальної зрілості майбутніх педагогів у формуванні їхньої корпоративної культури.

З огляду на вище зазначене, метою дослідження є вивчення сутності корпоративної культури і соціальної зрілості майбутнього педагога. На основі проведення теоретичного аналізу наукових джерел інформації, узагальнення і систематизації отриманих даних розкриємо не лише смислове поле таких феноменів, як то корпоративна культура і соціальна зрілість педагога, але доведемо їх взаємозв'язок.

У сучасних наукових джерелах присутні суперечливі думки щодо сутності поняття «корпоративна культура педагога». Відповідно до результатів проведеного теоретичного аналізу, а також рефлексії власного професійного досвіду корпоративну культуру педагога розуміємо як усвідомлене застосування у власній професійній діяльності сукупності корпоративних цілей освітнього закладу, корпоративних цінностей і норм професійної групи, що приймають та поділяють

педагога, та які регулюють взаємини з представниками інших соціальних груп, залучених до роботи закладу, а також як прагнення сприяти розвиткові позитивного іміджу освітнього закладу.

За змістом і характером корпоративна культура педагога відображає корпоративну культуру закладу освіти. Її формування й розвиток оптимізують соціалізацію педагога до умов професійної діяльності, залучення до життєдіяльності педагогічної спільноти.

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 освітньої організації починається у процесі адаптації нового співробітника. Педагогові (вчителю, викладачу) необхідно не лише приступити до виконання професійних обов'язків, але й спроекувати модель власної поведінки і побудувати оптимальні взаємини з колегами, адміністрацією, учнями/студентами та іншими співробітниками, які відповідають корпоративним цінностям і нормам корпоративної поведінки освітнього закладу. Отже, йдеться про засвоєння викладачем нових культурних цінностей.

При цьому відповідно до положень, сформульованих у праці Є. Жеріхова (Жеріхов, 2004), 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.

Аналізуючи корпоративну культуру педагога, можна припустити, що джерела створення корпоративних цінностей знаходяться в площині задоволення потреб особистості педагога. Проте слід зауважити, що не всі корпоративні цінності, що усвідомлюються і навіть приймаються педагогом, стають його особистими цінностями. Ціннісні стосунки не виникають до того часу, поки суб'єкт не виявив для себе необхідності задоволення актуальної потреби. Слушними є твердження Г. Олпората, відповідно до якого людина приймає певні культурні цінності як власні, важливі для особистого становлення, але «...достовірно також і те, що всі ми – протестуючі девіантні індивідуалісти. Деякі елементи своєї культури ми відкидаємо геть, багато засвоюємо як прості пристосувальні звички, але навіть ті елементи, які ми по-справжньому присвоюємо, ми пристосовуємо так, щоб вони підходили до нашого особистого стилю життя. Культура – це умова, але не загальний трафарет становлення» (Олпорт, 2002).

Відзначимо й те, що корпоративна культура освітнього закладу змінює характеристики соціального середовища, створює середовище з певними заданими параметрами, яке й впливає на ціннісно-мотиваційну сферу людини і відповідно на її стиль поведінки в організації.

Згідно основних положень теорії соціального простору П'єра Бурдьє (Бурдьє, 2005), «соціальний простір» – це ансамбль невидимих зв'язків, тих самих, які формують простір позицій, зовнішніх стосовно один до одного, що визначаються одні через інші за їх близькістю, сусідством або дистанцією між ними. Корпоративна культура освітнього закладу може сприяти багатомірному розкриттю людських здібностей у випадку успішної соціалізації педагога в цю культуру або подавляти його індивідуальність у результаті їх несумісності. Люди взаємодіють у контексті ідей і уявлень, які закладає навколишнє середовище організації, основою якого є культура.

Не слід забувати й про те, що соціалізація – це двобічний процес, який полягає у тому, що людина не лише адаптується до умов нового для себе соціального середовища, але й «...завдяки своїй активності перетворює їх на власні цінності, орієнтації, установки» (Орбан-Лембрик, 2005:90).

З огляду на все зазначене вище, можна припустити, що ефективність соціалізації педагога у новому для нього соціальному середовищі освітньої організації залежить від рівня сформованості його корпоративної культури, а також від його соціальної активності, соціального самовизначення, соціальної відповідальності, що характеризують його соціальну зрілість.

У наукових джерелах присутні різноманітні підходи до трактування сутності й компонентного складу такого феномену як «соціальна зрілість» особистості. Зважаючи на неоднозначність підходів до розкриття смислового поля поняття «соціальна зрілість» і в ракурсі проблематики дослідження будемо підтримувати положення, сформульоване В. Радулом (Радул, 2012), відповідно до якого соціальну зрілість педагога слід розглядати як певний ступінь розвитку його особистості, який сприяє творчому освоєнню різних видів культури, а також створює можливість найефективніше приносити користь оточуючим своєю участю у різних видах діяльності.

Отже, можна стверджувати, що формування корпоративної культури майбутнього педагога у закладі вищої освіти безпосередньо залежить від ступеня їхньої соціальної зрілості.

У колі проблематики дослідження слухними є також твердження науковців, відповідно до якого характеристикою зрілої особистості є стиль її поведінки, який уможливує адекватність й успішність взаємодії зі світом, у якому вона живе. За Г. Олпортом (Олпорт, 2002) особистий стиль життя – це спосіб досягти визначеності та ефективності нашого образу себе і своїх взаємин з іншими людьми.

Соціально зріла особистість, за висновками Н. Жесткової (Жесткова, 2013:128-129): «... чітко висловлює свої думки, наміри і бажання; звертає увагу на сигнали свого Я, тим самим приймає всі свої думки і почуття; здатна бачити і чути те, що відбувається за її межами, диференціювати це від власних проявів і від проявів середовища; ставитися до іншої людини, як до істоти, окремій від неї і

унікальний; розглядає існування відмінностей як можливість отримання нової інформації і дослідження, а не як загрозу або причину конфлікту; сприймає інших людей і ситуації в контексті, тобто з погляду того, чим вони об'єктивно є, а не того, якими вона їх хотіла б або очікувала побачити; бере на себе відповідальність за те, що відчуває, про що думає, що бачить і чує, а не заперечує своїх проявів і не приписує їх комусь іншому; має навички ведення відкритої комунікації, передання і сприйняття інформації, з'ясування відмінностей між нею самою та оточуючими». Всі вище перелічені характеристики соціально зрілої особистості слугують основою для ефективного формування корпоративної культури майбутнього педагога.

Підсумуємо все викладене вище. Сучасне суспільство, для якого характерні стрімкі соціальні, економічні і політичні зміни, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, висуває до особистості майбутнього педагога особливі вимоги, серед яких важливе місце посідає соціальна

зрілість і власна корпоративна культура. Соціальна зрілість як рівень розвитку особистості визначається всієї сукупністю її діяльності. У залежності від сфери прояву соціальна зрілість є певною здатністю особистості до взаємодії із середовищем. Соціалізація особистості педагога у новому для нього соціальному середовищі містить ознайомлення з цінностями, нормами і правилами побудови взаємин з іншими його представниками, а отже, з корпоративною культурою освітнього закладу. Ефективність соціалізації залежить не лише від рівня сформованості власної корпоративної культури педагога, але й від його соціальної зрілості. Формування власної корпоративної культури майбутнього педагога і розвиток його соціальної зрілості відбувається під час його освітньо-професійної підготовки. Тому перспективи подальших наукових розвідок полягають в окресленні шляхів ефективного формування соціальної зрілості і корпоративної культури майбутніх педагогів у закладах вищої освіти.

## ЛІТЕРАТУРА

Бурдье П. Социология социального пространства / пер. с фр.; общ. ред. и послесл. Н. А. Шматко. Москва: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2005. 288 с.

Жерихов Е. С. Корпоративная культура как фактор социальной адаптации личности: дис. ... канд. философ. наук: 09.00.11. Иркутск, 2004. 191 с.

Жесткова Н. А. Методологические подходы к исследованию социальной зрелости и социального инфантилизма личности. *Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология*. Пермь, 2013. №2 (14). С. 128-136.

Олексенко Р. І., Васюк Ю. А. Особистість в освітньому середовищі, яке динамічно

трансформується. *Філософські обрії*. 2017. №. 37. С. 124-135.

Олпорт Г. Становление личности. Избранные труды. М.: Смысл, 2002. 462 с.

Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: навчальний посібник. Київ: Академвидав, 2005. 448 с.

Радул В. В. Самореалізація особистості як критеріальна характеристика її соціальної зрілості. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*: зб. наук. праць. Вип. 16 книга 1. Кіровоград: РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2012. С. 248-260.

## REFERENCES

Burde, P. (2005) *Sotsiologiya sotsialnogo prostranstva [Sociology of social environment]*. N. A. S Hmatko (Ed.). Moskva: Institut eksperimentalnoy sotsiologii; SPb.: Aleteyya [in Russian]

Jerihov, E.S. (2004) *Korporativnaya kultura kak faktor sotsialnoy adaptatsii lichnosti [Corporate culture as a factor of personal social adaptation]: Candidate's thesis*: Irkutsk [in Russian]

Jestkova, N.A. (2013) *Metodologicheskie podhody k issledovaniyu sotsialnoy zrelosti i sotsialnogo infantilizma lichnosti [Methodological approaches to the study of social maturity and social infantilism of the individual]*. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psihologiya. Sotsiologiya – Perm University Herald. Series "Philosophy. Psychology. Sociology"*. 2 (14). 128-136. [in Russian]

Oleksenko, R.I. & Vasiuk, Yu.A. (2017) *Osobystist v osvitnomu sere dovys hchi, yake*

*dynamichno transformuietsia [Personality in the educational environment, which is being dynamically transformed]*. *Filosofski obrii – Philosophical horizons*. 37, 124-135. [in Ukrainian]

Olport, G. (2002) *Stanovlenie lichnosti. Izbrannyye trudy [Personality development]*. Moscow: Smyisl [in Russian]

Orban-Lembryk, L.E. (2005) *Sotsialna psykhologhiia: navchalniy posibnyk [Social psychology]*. Kyiv: Akademvydav [in Ukrainian]

Radul, V.V. (2012) *Samorealizatsiia osobystosti yak kryterialna kharakterystyka yii sotsialnoi zrilosti [Personality self-realization as an indicative feature of its social maturity]*. *Teoretyko-metodychni problemy vykhovannia ditei ta uchnivskoi molodi – Theoretical and methodological problems of education of children and pupils' youth*. (Vols. 16), (pp. 248-260). Kirovohrad: RVV KDPU im. V. Vynnychenka [in Ukrainian]

**Kira Gnezdilova,**  
Doctor of Pedagogical Sciences,  
Professor of Pedagogy of higher educational  
establishment and educational management,  
Bohdan Khmelnytsky National University at Cherkassy,  
Shevchenko street, 81, Cherkassy, Ukraine

## **FORMATION OF PROSPECTIVE TEACHERS' CORPORATE CULTURE AND SOCIAL MATURITY**

*The system of education in Ukraine is going through intensive reforming and modernization. The importance of further research regarding the issues which pertain the strategies for developing a corporate culture of an educational institution and a university community corporate culture is emphasized in the article. The educational environment in the higher education institution is a favourable factor that could be used to develop the future teacher's corporate culture. It contributes to the development of the future teachers' self-development, the development of their personal potential and social maturity.*

*The concept of the future teacher's corporate culture refers to a wide scope of how teachers realize the corporate goals and values of the educational institution. It covers the norms of the professional groups and how these norms are observed and shared within teachers' professional activities. It also regulates relations with representatives of other social groups involved in the institution. It expresses the desire to promote the positive image of an educational institution. The content and features of the teacher's corporate culture reflect the corporate culture of an educational institution. So, the teachers' corporate culture and social maturity optimize the process of socialization to the professional activity within the educational environment, helps to get involved into different responsibilities performed by the faculty.*

*The teacher's corporate culture, as well as social activity, social self-determination and social responsibility, that characterize his / her level of social maturity have a great impact on the effectiveness of the socialization process within the new social environment.*

*The concept of teachers' social maturity is referred to as a certain degree of self-development, that allows the acquisition of different types of culture, as well as allows the participation in various activities which could effectively benefit others.*

*The notion of social maturity is considered as the level of self-development determined by a wide range of activities. Depending on the scope of its manifestation, social maturity is a person's ability to interact with the environment. Educational and professional training are the factors that develop the future teacher's personal corporate culture and social maturity. Therefore, the prospects of further scientific research are to outline the ways how to develop social maturity effectively and to form the corporate culture of the future teachers at higher education institutions.*

**Key words:** corporate culture, future teacher, social maturity, teacher's personal potential.

*Рекомендовано до друку: 25.08.2018 р.*