

12. Шевченко Н. Ф. Актуальні питання професійної підготовки психологів у системі вищої освіти // Психологічній службі системи освіти України 10 років: здобутки, проблеми і перспективи. - К.: Ніка-Центр, 2002. - С.186-189.

В статье проанализирована роль доверия к себе в становлении профессиональной культуры будущих психологов-практиков. Представлены результаты исследования, направленного на изучение психологических особенностей доверия к себе как личностной составляющей профессиональной культуры будущих практических психологов, Выявлено, что сбалансированное доверие к себе не типично для студентов юношеского возраста, обучающихся по специальности „Практическая психология“, что свидетельствует об определённой его дисгармонии у данной категории респондентов и требует построения и реализации стратегий целенаправленной психодиагностической, психопрофилактической и психокоррекционной работы.

In the article the role of self-trust in formation of professional culture of future practice psychologists has been analyzed. Results of the research directed on studying of psychological features of self-trust as a personal component of professional culture of future practical psychologists have been presented. It is revealed that the balanced of self-trust isn't typical for the students of youthful age who are studding on the specialty "the Practical psychology" that testifies certain disharmony among this category of respondents and demands construction and realization of strategy of purposeful psychodiagnostic, psychopreventive and psychocorrectional work.

Статтю подано до друку 25.10.2012.

©2012 р.

М. В. Москальов (м. Київ)

РОЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ ПРИ ВХОДЖЕННІ В ОСВІТНЮ ОРГАНІЗАЦІЮ

Постановка проблеми. Докорінні зміни в соціально-економічному та культурному розвитку держави потребують підготовки майбутніх молодих педагогів освітньої сфери. Реалізація цього стратегічного завдання зумовлена також глибинними змінами в системі й структурі вищої освіти та необхідністю інтеграції національної освіти в європейський та світовий освітній простір. Це вимагає подальшого вдосконалення та розвитку проблеми підготовки молодих педагогів психолого-педагогічного спрямування.

Аналіз актуальних досліджень. Проблема психологічної підготовки молодих педагогів до входження в організацію спеціально ще не вивчалася, проте окремі аспекти психології входження знайшли відображення в працях [3]: зарубіжних (D. Xanthopoulou, A. B. Bakker, E. Demerouti, W. B. Schaufeli, S. Langelaan, L. J. P. Van Doornen, W. A. Kahn, C. Maslach, S. E. Jakson, M. Leiter та ін.), російських (О. Вирковський, О. С. Виханський, О. І. Наумов, О. Володіна, М. М. Осипова, А. Чугунова та ін.) учених.

Що ж стосується українських авторів з психології загалом та організаційної психології, зокрема, то вдалось виявити проблему відсутності теорії входження в організацію, що ускладнює цілеспрямоване управління цим процесом і вимагає обґрунтування теоретичних основ та розробки психологічної системи роботи з молодими педагогами, а також потребує вивчення процесу входження педагогічних працівників до нових умов життєдіяльності в організації.

Проведений теоретичний пошук показав, що різноманітні проблеми психологічної культури були постійно в полі зору науковців [5]: психологічна культура молодого вчителя

(В. Войтко, А. Москальова, Н. Чепелева), професійна освіта молоді (В. Семиченко, Т. Титаренко), соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності (Л. Карамушка, Н. Коломінський), тендерні підходи в освіті, психологічні і соціальні функції статево-рольових стереотипів (Р.Ассаджолі, Дж.Мід, С.Московічі, К.Роджерс, В.Франкл, Е.Фром, К.Юнг, Р.Шваб, Б.Фрідман, К. Юнг та інші).

На основі цих досліджень можна зробити висновок, що психологічна культура молодих педагогів при входженні в освітню організацію є важливою складовою професійної підготовки молодих педагогів.

Мета статті: теоретично обґрунтувати особливості входження молодих педагогів в освітню організацію як ознаки психологічної культури.

Виклад основного матеріалу. В працях багатьох авторів можна знайти твердження про те, що існування особистості за самою своєю сутністю збігається з культурою, бо оволодіння матеріальним і духовним світом - це перетворення його у світ людського буття. Водночас у процесі такого перетворення змінюється й сам суб'єкт перетворень, відбувається його розвиток. Досліджуючи зміст поняття «культура» А. Москальова виокремлює деякі підходи, які є підґрунтям вивчення проблеми, а саме: культурологічний, філософський, соціологічний тощо [4].

Автор зазначає, що з позицій культурологічного підходу, представленого роботами українських (В. Грінченко, І. Чорний, В. Шинкарук та ін.) та зарубіжних (В. Біблер, О. Газман, В. Іванов, М. Каган, С.Кримський тощо) вчених, культура особистості трактується не тільки як репродуктивна активність, що забезпечує збереження досягнутого рівня у суспільно-історичному розвитку, але й як творчість особистості, спрямована як на споглядання нового в культурі, так і на присвоювання культурних цінностей у процесі становлення індивідуальної культури.

На основі *філософського підходу* зазначається, що культура, яка виникла як один із аспектів людської життєдіяльності і стала в процесі розвитку теоретичного мислення однією із базових ознак, притаманних людині, відіграла роль організованого накопичення досвіду творчої діяльності людини. Адже культура завжди є програмою діяльності її носія - конкретного суб'єкта, програмою її відповідності нагромадженому людством досвіду. Тому втрата суб'єктом важливих аспектів набутої культури загрожує можливістю регуляції відтворювальної діяльності. Звідси, основною проблемою людства завжди було не тільки здобуття матеріальних благ і вдосконалення матеріальних знарядь і засобів виробництва, а підтримка і розвиток здібностей людини до власного відтворення [4].

Соціологічний підхід надає нам можливість навести визначення *культури*, за В. Поліщуком, які характеризують її з боку соціологічного розуміння. *Культура* - це : чіткі вірування, цінності та норми поведінки, які організують соціальні зв'язки та роблять можливими загальну інтерпретацію життєвого досвіду (У. Бекет); спадкові винаходи, речі, технічні процеси, ідеї, традиції та цінності (Б. Малиновський); мова, вірування, естетичні смаки, знання, професійна майстерність та усякого роду традиції (А. Радкліф-Браун); загальний та прийнятий спосіб мислення (К. Юнг).

Таким чином, в основі тлумачення та визначення поняття «культура» лежить або філософсько-антропологічна, або філософсько-історична, або соціологічна природа.

Психологи відмічають, що якщо культуру визначати, з одного боку, як формування, плекання людини, її якостей і властивостей, а з іншого - як створення відповідних умов, за яких людина має можливість проявити свої здібності, здійснювати мету і ідеали, то стає зрозумілим зростання інтересу до феномену культури, до визначення її статусу, ролі і функцій у житті окремого індивіда. У найширшому розумінні психологічна культура, як здатність розуміти людей

(В. Войтко, А. Москальова, Н. Чепелева), професійна освіта молоді (В. Семиченко, Т. Титаренко), соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності (Л. Карамушка, Н. Коломінський), тендерні підходи в освіті, психологічні і соціальні функції статевої ролі стереотипів (Р. Ассаджолі, Дж. Мід, С. Московічі, К. Роджерс, В. Франкл, Е. Фром, К. Юнг, Р. Шваб, Б. Фрідман, К. Юнг та інші).

На основі цих досліджень можна зробити висновок, що психологічна культура молодих педагогів при входженні в освітню організацію є важливою складовою професійної підготовки молодих педагогів.

Мета статті: теоретично обґрунтувати особливості входження молодих педагогів в освітню організацію як ознаки психологічної культури.

Виклад основного матеріалу. В працях багатьох авторів можна знайти твердження про те, що існування особистості за самою своєю сутністю збігається з культурою, бо оволодіння матеріальним і духовним світом - це перетворення його у світ людського буття. Водночас у процесі такого перетворення змінюється й сам суб'єкт перетворень, відбувається його розвиток. Досліджуючи зміст поняття «культура» А. Москальова виокремлює деякі підходи, які є підґрунтям вивчення проблеми, а саме: культурологічний, філософський, соціологічний тощо [4].

Автор зазначає, що з позицій культурологічного підходу, представленого роботами українських (В. Грінченко, І. Чорний, В. Шинкарук та ін.) та зарубіжних (В. Біблер, О. Газман, В. Іванов, М. Каган, С. Кримський тощо) вчених, культура особистості трактується не тільки як репродуктивна активність, що забезпечує збереження досягнутого рівня у суспільно-історичному розвитку, але й як творчість особистості, спрямована як на споглядання нового в культурі, так і на присвоєння культурних цінностей у процесі становлення індивідуальної культури.

На основі *філософського підходу* зазначається, що культура, яка виникла як один із аспектів людської життєдіяльності і стала в процесі розвитку теоретичного мислення однією із базових ознак, притаманних людині, відіграла роль організованого накопичення досвіду творчої діяльності людини. Адже культура завжди є програмою діяльності її носія - конкретного суб'єкта, програмою її відповідності нагромадженому людством досвіду. Тому втрата суб'єктом важливих аспектів набутої культури загрожує можливістю регуляції відтворювальної діяльності. Звідси, основною проблемою людства завжди було не тільки здобуття матеріальних благ і вдосконалення матеріальних знарядь і засобів виробництва, а підтримка і розвиток здібностей людини до власного відтворення [4].

Соціологічний підхід надає нам можливість навести визначення культури, за В. Поліщуком, які характеризують її з боку соціологічного розуміння. *Культура* - це : чіткі вірування, цінності та норми поведінки, які організують соціальні зв'язки та роблять можливими загальну інтерпретацію життєвого досвіду (У. Бекет); спадкові винаходи, речі, технічні процеси, ідеї, традиції та цінності (Б. Малиновський); мова, вірування, естетичні смаки, знання, професійна майстерність та усякого роду традиції (А. Радкліф-Браун); загальний та прийнятий спосіб мислення (К. Юнг).

Таким чином, в основі тлумачення та визначення поняття «культура» лежить або філософсько-антропологічна, або філософсько-історична, або соціологічна природа.

Психологи відмічають, що якщо культуру визначати, з одного боку, як формування, плекання людини, її якостей і властивостей, а з іншого - як створення відповідних умов, за яких людина має можливість проявити свої здібності, здійснювати мету і ідеали, то стає зрозумілим зростання інтересу до феномену культури, до визначення її статусу, ролі і функцій у житті окремого індивіда. У найширшому розумінні психологічна культура, як здатність розуміти людей

Як видно із табл. 1, існують рід термінів іноземного походження, які характеризують поняття «входження».

Так, наприклад, термін «entering» (пер. з англ. «вступати, вносити, вводити, в'їжджати на територію, вводити дані») характеризується як дія, яка пов'язана із виконанням певних як функціональних обов'язків, так і технічних операцій у будь-якому виді діяльності (медицина, туризм, менеджмент, інформаційна сфера).

Схоже до цього поняття «entering joining in organization») (пер. з англ. «приєднання до організації») може характеризувати вже не первинний процес ознайомлення людини з організацією, а повторний або навіть участь в будь-якому процесі, пов'язаному з організацією та вказує на приналежність людини до неї за вподобаннями.

Щодо терміну «including» (пер. з англ. «включення») то варто відзначити, що він надає можливість виявити ступінь входження людини в організацію, але не тільки фахівця, а й будь-якого учасника цього процесу.

Нас зацікавило поняття «induction» (пер. з англ. «вступ»), яке характеризує початок, розпочинання або ознайомлення (ввід) з місією професії та його похідні: вислів «induction teaching staff» - характеризує вступ до професії, а вислів «induction non teaching staff» - офіційне введення на посаду, які вказують на здатність виконання певних посадових обов'язків в організації, зокрема, педагогічної організації та характеризує вступ до професії або офіційне введення до посади майбутнього вчителя.

Що ж стосується терміну «work engagement») (пер. з англ. «робоче зобов'язання», «відданість») варто відмітити, що його застосування пов'язане з людиною, яка всі свої потреби, інтереси, бажання підкоряє, підпорядковує організації, тобто зливається з нею.

Вважаємо за необхідне зробити декілька узагальнень щодо дослідження поняття «входження»:

а) в джерелах іншомовного походження існує декілька понять щодо терміну «входження», які є схожі за значенням та вживанням в розмові, проте протилежні за змістом;

б) всі вислови пов'язані із поняттям «входження» характеризують процес взаємодії.

Отже, *входження* - це процес, який характеризує момент початку виконання будь-якої діяльності людини, який характеризується активністю, наявністю чіткої мети, отриманням певного результату.

Переходячи до аналізу чинників варто зупинитися на дослідженні поняття «входження в організацію». Дослідники [1; 2] акцентують увагу на тому, що успіх входження людини в організацію залежить від того, наскільки ця людина вмотивована на вдаль входження в організацію. Зазначається взаємозв'язок мотивації майбутнього фахівця на членство в організацію: чим сильніше бажання, тим яскравіше виражено намагання перебороти труднощі входження в організаційне оточення. І навпаки, якщо мотивація входження недостатня, то фахівець може припинити процес навчання й адаптації до організаційного оточення, відразу, пішовши з організації або залишаючись у ній до виникнення якогось конфлікту між ним і організаційним оточенням.

На думку А. Чугунової, успіх входження людини в організацію залежить від того, наскільки ця людина вмотивована на входження в організацію, і від того, наскільки організація на початковому етапі входження в змозі її утримати. Якщо людина сильно вмотивована на членство в організації, вона буде намагатися перебороти труднощі входження й домагатися того, щоб, незважаючи на складнощі цього процесу, адаптуватися до організаційного оточення. Якщо ж мотивація входження недостатня, то людина може припинити процес навчання й адаптації до організаційного оточення, відразу ж пішовши з організації або ж залишаючись у ній до явного розростання конфлікту між ним і організаційним оточенням. Однак, якщо людина

Як видно із табл. 1, існують рід термінів іноземного походження, які характеризують поняття «входження».

Так, наприклад, термін «entering» (пер. з англ. «вступати, вносити, вводити, в'їжджати на територію, вводити дані») характеризується як дія, яка пов'язана із виконанням певних як функціональних обов'язків, так і технічних операцій у будь-якому виді діяльності (медицина, туризм, менеджмент, інформаційна сфера).

Схоже до цього поняття «entering joining in organization») (пер. з англ. «приєднання до організації») може характеризувати вже не первинний процес ознайомлення людини з організацією, а повторний або навіть участь в будь-якому процесі, пов'язаному з організацією та вказує на приналежність людини до неї за вподобаннями.

Щодо терміну «including» (пер. з англ. «включення») то варто відзначити, що він надає можливість виявити ступінь входження людини в організацію, але не тільки фахівця, а й будь-якого учасника цього процесу.

Нас зацікавило поняття «induction» (пер. з англ. «вступ»), яке характеризує початок, розпочинання або ознайомлення (ввід) з місією професії та його похідні: вислів «induction teaching staff» - характеризує вступ до професії, а вислів «induction non teaching staff» - офіційне введення на посаду, які вказують на здатність виконання певних посадових обов'язків в організації, зокрема, педагогічної організації та характеризує вступ до професії або офіційне введення до посади майбутнього вчителя.

Що ж стосується терміну «work engagement») (пер. з англ. «робоче зобов'язання», «відданість») варто відмітити, що його застосування пов'язане з людиною, яка всі свої потреби, інтереси, бажання підкоряє, підпорядковує організації, тобто зливається з нею.

Вважаємо за необхідне зробити декілька узагальнень щодо дослідження поняття «входження»:

а) в джерелах іншомовного походження існує декілька понять щодо терміну «входження», які є схожі за значенням та вживанням в розмові, проте протилежні за змістом;

б) всі вислови пов'язані із поняттям «входження» характеризують процес взаємодії.

Отже, *входження* - це процес, який характеризує момент початку виконання будь-якої діяльності людини, який характеризується активністю, наявністю чіткої мети, отриманням певного результату.

Переходячи до аналізу чинників варто зупинитися на дослідженні поняття «входження в організацію». Дослідники [1; 2] акцентують увагу на тому, що успіх входження людини в організацію залежить від того, наскільки ця людина вмотивована на вдале входження в організацію. Зазначається взаємозв'язок мотивації майбутнього фахівця на членство в організацію: чим сильніше бажання, тим яскравіше виражено намагання перебороти труднощі входження в організаційне оточення. І навпаки, якщо мотивація входження недостатня, то фахівець може припинити процес навчання й адаптації до організаційного оточення, відразу, пішовши з організації або залишаючись у ній до виникнення якогось конфлікту між ним і організаційним оточенням.

На думку А. Чугунової, успіх входження людини в організацію залежить від того, наскільки ця людина вмотивована на входження в організацію, і від того, наскільки організація на початковому етапі входження в змозі її утримати. Якщо людина сильно вмотивована на членство в організації, вона буде намагатися перебороти труднощі входження й домагатися того, щоб, незважаючи на складнощі цього процесу, адаптуватися до організаційного оточення. Якщо ж мотивація входження недостатня, то людина може припинити процес навчання й адаптації до організаційного оточення, відразу ж пішовши з організації або ж залишаючись у ній до явного розростання конфлікту між ним і організаційним оточенням. Однак, якщо людина

навіть і не має досить сильної мотивації на входження, *завданням організації* є зацікавити її, запропонувати вигідні умови праці. Як зазначає дослідниця, це можуть бути [6; 7]: пропозиції довгострокової матеріальної підтримки, що виходять за рамки заробітної плати; обіцянка в майбутньому просування по службі або надання цікавої роботи; забезпечення за рахунок організації можливостей навчання й розвитку; надання на пільгових умовах житла тощо.

Варто відмітити, що даний процес має дві сторони взаємодії: одна - це фахівці, інша - освітня організація. Установлено, що гармонійне сполучення цих сторін взаємодії, є однією з найважливіших завдань психології, тому що воно забезпечує основу ефективного входження майбутніх фахівців в організацію [2].

Входження майбутніх фахівців в організацію завжди пов'язане з рішенням декількох проблем, які обов'язково супроводжують цей процес.

По-перше, це пристосування до нового оточення, що не завжди відбувається успішно й ефективність якого залежить від правильної взаємодії обох сторін: майбутнього фахівця й організаційного оточення.

По-друге, це поведінка майбутнього фахівця та здатність змінюватись відповідно до нових вимог, без чого у багатьох випадках неможливо вдале входження в організацію.

По-третє, це умови (мета, завдання, місія тощо) праці в організації, що допомагають майбутньому фахівцю реалізувати свої потенційні можливості (відповідно до її потреб і критеріїв відбору) не залежно від соціально-економічних змін в оточуючому середовищі [1].

Саме від вдалого вирішення цих проблем буде залежати ефективне входження молодого педагога в освітню організацію та продуктивна взаємодія з організаційним оточенням.

Для того, щоб зрозуміти, як будується взаємодія майбутнього фахівця з організацією, необхідно усвідомити: сучасні тенденції розвитку організації; індивідуальні характеристики особистості, які визначають поведінку майбутніх фахівців в організації; специфіку організаційної культури та її вплив на входження майбутніх фахівців в діяльність організації.

Розглянемо, насамперед, сутність терміну входження в організацію та основні підходи до визначення даного феномену, наявні в психолого-педагогічній літературі.

На думку російського автора О. Виханського [1], необхідною умовою успішного входження в організацію є вивчення системи цінностей, правил, норм і поведінкових стереотипів, характерних для даної організації. Тобто, автор вбачає в понятті входження всю сукупність цінностей та норм, що існують в організації. Проте автор наголошує, що найбільший ефект для першого етапу взаємодії людини з організаційним оточенням вони матимуть тоді, коли знатимуть ключові цінності, без знання яких можуть виникнути нерозв'язні конфлікти між людиною й оточенням. Установлення систем такого роду норм і цінностей і відповідний їхній опис є важливим завданням керівництва, зокрема осіб, відповідальних в організації за кадрову роботу. Так, на думку О. С. Виханського та О. і. Наумов, для людини, що вступає в організацію необхідно усвідомлювати значимість цього навчання й розглядати його як частину «ціни», що він повинен «заплатити» за входження в організацію. Він повинен розуміти, що навчання на етапі входження допоможе йому істотно скоротити «плату» за конфлікти, які будуть виникати в майбутньому між ним і організаційним оточенням [1].

Виділено основні сторони життєдіяльності організації, якими має оперувати людина, що входить в організацію, а саме: місія й основні цілі організації; найкращі засоби, які можуть бути використані для досягнення цілей організації; імідж організації; принципи, правила й норми, що забезпечують відмінні риси й існування організації як єдиного організму; обов'язки та ролі, які повинен брати на себе фахівець в організації.

Дуже важливим аспектом при входженні людини в організацію є знання про організацію, її особливості, специфіку діяльності. Це допомагає працівнику бути готовим здійснювати роботу

ефективно та вдало. Тому при вступі на роботу людина повинна бути готова: усвідомити відповідність власної поведінки нормам спілкування з колегами; адекватно сприймати діяльність організації; звертатися до керівництва у ввічливій формі з різних питань; дотримуватися необхідного стилю одягу, встановленого режиму праці та відпочинку [5].

На думку М. М. Осипової, на етапі входження нового члена в організаційне оточення організації, необхідно ставити перед собою такі три завдання: руйнувати старі поведінкові норми молодого фахівця; зацікавлювати його роботою, саме в цій організації; прищеплювати фахівцю нові норми поведінки.

Так, М. М. Осипова зазначає, що відібравши людину для виконання нею певної ролі, організація виходить з того, що є потреба в цій людині і вона буде корисною. Тому втримання людини та її адаптація до умов праці в організації є винятково важливим завданням, за рішення якої в першу чергу відповідальне керівництво організації [5].

Аналіз наукової літератури та практичний досвід надав можливість визначити, що *входження в організацію* це процес взаємодії людини та організації, під час якого відбувається прийняття та усвідомлення людиною норм та цінностей організації, особливостей психологічної культури та відповідальності за виконання нових обов'язків; а також відповідно сама організація повинна брати на себе зобов'язання зацікавлювати людину відповідно місії та завдань організації, змінювати стереотипи та старі норми поведінки натомість прививати нові, вмотивовувати до роботи.

Висновки. Аналіз наукової літератури надав можливість визначити, що психологічна культура молодого педагога визначена як інтегративна риса особистості, яка об'єднує у собі знання про оптимальні способи особистої взаємодії, соціально доцільну систему мотивації, характеризується ефективністю, конструктивністю діяльності (зовнішньої та внутрішньої), нерозривно пов'язана з розвитком загальної культури особистості (як інтеграція духовних цінностей, зразків поведінки тощо) та сприяє вдалому входженню в освітню організацію.

Виділено *аспекти психологічної культури*, які сприяють *входженню молодих педагогів в організацію*: а) самостійність при вирішенні педагогічних ситуацій; б) активність та толерантність до невизначеності; в) поведінка, позбавлена стереотипів. З врахуванням сказаного, тільки за цих умов, в молодого педагога може виникати підвищений інтерес до організації, задоволення від одержання незвичайного для нього результату.

Література

1. *Виханский О. С.* Менеджмент : Учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 3-е изд. - М.: Гардарики, 2003. - 528 с
2. *Вырковский А.* Метропроходцы / А. Вырковский // Секрет фирмы. - 2004. - № 16 (55). - С. 68-70.
3. *Москальов М. В.* Психологические детерминанты аффективного вхождения педагогических работников в организацию, как фактор предупреждения профессиональных кризисов / М. В. Москальов, А. С. Москальова // сб. тез III Междунар. науч.-практ. конф. «Перспективы и возможности психологи, бизнеса и социальной работы в современной Европе» (г. Рига, 24-25 мая 2012 г.); Балтийский и-тут психологии и менеджмента. - Рига, 2012. - С. 82-85.
4. *Москальова А. С.* Формування психологічної культури дівчат-підлітків в умовах позашкільного навчального закладу : дис. на здобуття наукового ступеня канд. психол. наук, спец.: 19.00.07 - «Педагогічна та вікова психологія» / А. С. Москальова. К., 2004. - 21с.

ефективно та вдало. Тому при вступі на роботу людина повинна бути готова: усвідомити відповідність власної поведінки нормам спілкування з колегами; адекватно сприймати діяльність організації; звертатися до керівництва у ввічливій формі з різних питань; дотримуватися необхідного стилю одягу, встановленого режиму праці та відпочинку [5].

На думку М. М. Осипової, на етапі входження нового члена в організаційне оточення організації, необхідно ставити перед собою такі три завдання: руйнувати старі поведінкові норми молодого фахівця; зацікавлювати його роботою, саме в цій організації; прищеплювати фахівцю нові норми поведінки.

Так, М. М. Осипова зазначає, що відібравши людину для виконання нею певної ролі, організація виходить з того, що є потреба в цій людині і вона буде корисною. Тому втримання людини та її адаптація до умов праці в організації є винятково важливим завданням, за рішення якої в першу чергу відповідальне керівництво організації [5].

Аналіз наукової літератури та практичний досвід надав можливість визначити, що *входження в організацію* це процес взаємодії людини та організації, під час якого відбувається прийняття та усвідомлення людиною норм та цінностей організації, особливостей психологічної культури та відповідальності за виконання нових обов'язків; а також відповідно сама організація повинна брати на себе зобов'язання зацікавлювати людину відповідно місії та завдань організації, змінювати стереотипи та старі норми поведінки натомість прививати нові, вмотивовувати до роботи.

Висновки. Аналіз наукової літератури надав можливість визначити, що психологічна культура молодого педагога визначена як інтегративна риса особистості, яка об'єднує у собі знання про оптимальні способи особистої взаємодії, соціально доцільну систему мотивації, характеризується ефективністю, конструктивністю діяльності (зовнішньої та внутрішньої), нерозривно пов'язана з розвитком загальної культури особистості (як інтеграція духовних цінностей, зразків поведінки тощо) та сприяє вдалому входженню в освітню організацію.

Виділено *аспекти психологічної культури*, які сприяють *входженню молодих педагогів в організацію*: а) самостійність при вирішенні педагогічних ситуацій; б) активність та толерантність до невизначеності; в) поведінка, позбавлена стереотипів. З врахуванням сказаного, тільки за цих умов, в молодого педагога може виникати підвищений інтерес до організації, задоволення від одержання незвичайного для нього результату.

Література

1. Виханский О. С. Менеджмент : Учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 3-е изд. - М.: Гардарики, 2003. - 528 с.
2. Вырковский А. Метропроходцы / А. Вырковский // Секрет фирмы. - 2004. - № 16 (55). - С. 68-70.
3. Москальов М. В. Психологические детерминанты аффективного вхождения педагогических работников в организацию, как фактор предупреждения профессиональных кризисов / М. В. Москальов, А. С. Москальова // сб. тез III Междунар. наук.-практ. конф. «Перспективы и возможности психологи, бизнеса и социальной работы в современной Европе» (г. Рига, 24-25 мая 2012 г.); Балтийский и-тут психологии и менеджмента. - Рига, 2012. - С. 82-85.
4. Москальова А. С. Формування психологічної культури дівчат-підлітків в умовах позашкільного навчального закладу : дис. на здобуття наукового ступеня канд. психол. наук, спец.: 19.00.07 - «Педагогічна та вікова психологія» / А. С. Москальова. К., 2004. - 21с.

5. Осипова М. М. Кадровый менеджмент. Этапы успешного вхождения нового человека в организацию / М. М. Осипова. - Режим электронного доступа: <http://www.psyhealth.ru/article18.php>.
6. Чугунова А. Большие оригиналы / А. Чугунова // Секрет фирмы. - 2005. - № 26 (113). - С. 46-49.
7. Чугунова А. Риэлтерский экстерн / А. Чугунова // Секрет фирмы. - 2005. - № 18 (105). - С. 38-45.

В статье рассматривается очень важная проблема подготовки молодых педагогов к вхождению в образовательную организацию. Автор обращает внимание на сущность понятия «вхождение» и «вхождение молодых педагогов в образовательную организацию» как признак психологической культуры. Обнаруживает психологические особенности удачного вхождения молодых педагогов в образовательную организацию.

In clause very important problem of preparation of young teachers to occurrence in the educational organization is considered. The author pays attention to essence of concept "occurrence" and «occurrence of young teachers in the educational organizations as an attribute of psychological culture. Finds out psychological features of successful occurrence of young teachers in the educational organization.

Статтю подано до друку 25.10.2012.

©2012 р.

І. М. Щербакова (м. Суми)

ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА ФАХІВЦЯ В УМОВАХ ДУХОВНОЇ КРИЗИ СЬОГОДЕННЯ, ЗУМОВЛЕНОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИМ ПОВОРОТОМ ІСТОРІЇ

Постановка проблеми. Соціальна дезорганізація українського суспільства, світова економічна криза початку XXI ст. загострили деструктивні тенденції, які спостерігалися протягом останніх десятиліть. Згубний вплив соціальної дезорганізації на культурно-освітні установи, доведені до стану кон'юнктурної дезінтеграції, зумовив той факт, що система освіти в наш час перебуває у кризовому стані. Глобалізаційний поворот історії вимагає принципової зміни змісту освіти, його переорієнтації на людські цінності, адже в умовах динамічних соціальних перетворень особливо гостро постає питання щодо формування у майбутніх фахівців професійної культури, яка як комплексна якість фахівця повинна синтезувати знання, уміння, способи комунікативної поведінки, цінності.

Дослідження феномену професійної культури в умовах глобалізованого простору є досить актуальним, оскільки ринкові виклики вимагають від особистості високої кваліфікації, широкої ерудиції та високого загальнокультурного рівня, який би відповідав глобальним викликам сучасності. Саме тому професійна культура, як частина загальної культури особистості, в умовах соціально-економічних трансформацій і духовної кризи сьогодення повинна розглядатися не тільки як форма людської діяльності, а й насамперед як комплекс взаємозалежних цілісних феноменів життєдіяльності особистості, які не можна зводити лише до комплексу знань, умінь і навичок.

Ураховуючи те, що серед науковців досі не вироблено єдиної точки зору на зміст поняття «професійна культура», зважаючи на існування спрощених її визначень, уважаємо, що дослідження феномену професійної культури особистості в умовах духовної кризи сьогодення