

**IDENTIDADE PROFISSIONAL DE PROFESSORES COMO COMPONENTE DA
CULTURA CORPORATIVA UNIVERSITÁRIA**

***IDENTIDAD PROFESIONAL DEL DOCENTE COMO COMPONENTE DE LA
CULTURA CORPORATIVA UNIVERSITARIA***

***PROFESSIONAL IDENTITY OF TEACHERS AS A COMPONENT OF UNIVERSITY
CORPORATE CULTURE***

Flura ZUEVA¹
Sima LEVINA²
Irina LIKHODUMOVA³
Irina KILMASOVA⁴

RESUMO: O artigo aborda o problema de estabelecer o impacto da cultura corporativa das organizações educacionais no desenvolvimento da identidade profissional dos professores e seu avanço profissional. O estudo se concentra em resolver as questões da criação de um ambiente educacional que apoie o potencial dos professores, os ajude a reconhecer seus próprios problemas e os torne propícios ao seu desenvolvimento, transformando os problemas em objetivos. Constatou-se que a cultura corporativa estabelecida das organizações educacionais contribui para a compreensão dos mecanismos por trás do desenvolvimento de novas qualidades pessoais nos professores no processo de domínio de determinados tipos de atividades e, como resultado, para a transformação da experiência fragmentária dos professores em motivação sustentável para o aperfeiçoamento profissional no processo de trabalho colaborativo.

PALAVRAS-CHAVE: Cultura corporativa. Identidade profissional. Ambiente educacional. Professor. Organização educacional.

RESUMEN: *El artículo aborda el problema de establecer el impacto de la cultura corporativa de las organizaciones educativas en el desarrollo de la identidad profesional en los docentes y su avance profesional. El estudio se centra en resolver los problemas de creación de un entorno educativo que apoye el potencial de los docentes, les ayude a reconocer sus propios problemas y los haga propicios para su desarrollo al transformar los problemas en objetivos. Se encuentra que la cultura corporativa establecida de las organizaciones educativas contribuye a la comprensión de los mecanismos detrás del desarrollo de nuevas cualidades personales en los*

¹ Universidade Pedagógica Humanitária do Estado dos Urais do Sul, Chelyabinsk – Rússia. Professor do Departamento de Tecnologia e Disciplinas Psicológicas e Pedagógicas. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9240-1893>. E-mail: zuevafa@cspu.ru

² Universidade Pedagógica Humanitária do Estado dos Urais do Sul, Chelyabinsk – Rússia. Professor da Faculdade de Natureza-Tecnológica. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3872-5707>. E-mail: levinasg@cspu.ru

³ Universidade Pedagógica Humanitária do Estado dos Urais do Sul, Chelyabinsk – Rússia. Professor Associado da Faculdade Natureza-Tecnológica. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8652-6163>. E-mail: likhodumovain@cspu.ru

⁴ Universidade Pedagógica Humanitária do Estado dos Urais do Sul, Chelyabinsk – Rússia. Professor Sênior do Departamento de Tecnologia e Disciplinas Psicológicas e Pedagógicas e da Faculdade Natureza-Tecnológica. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2372-6707>. E-mail: kilmasovaia@cspu.ru

docentes en el proceso de dominio de cierto tipo de actividades y, como resultado, a la transformación de la experiencia fragmentaria de los docentes en motivación sostenible para la mejora profesional en el proceso de trabajo colaborativo.

PALABRAS CLAVE: *Cultura corporativa. Identidad profesional. Ambiente educativo. Docente. Organización educativa.*

ABSTRACT: *The article addresses the problem of establishing the impact of educational organizations' corporate culture on the development of professional identity in teachers and their professional advancement. The study focuses on resolving the issues of creating an educational environment that supports teachers' potential, helps them recognize their own problems, and makes them conducive to their development by transforming the problems into objectives. It is found that the established corporate culture of educational organizations contributes to the understanding of mechanisms behind the development of new personal qualities in teachers in the process of mastering certain types of activities and, as a result, to the transformation of teachers' fragmentary experience into sustainable motivation for professional improvement in the process of collaborative work.*

KEYWORDS: *Corporate culture. Professional identity. Educational environment. Teacher. Educational organization.*

Introdução

Inovações baseadas na transformação contínua da esfera de produção e tecnologia, bem como a digitalização da economia, por um lado, ampliam os limites da realização pessoal. No entanto, por outro lado, limitam as capacidades de resolver tarefas profissionais em face das mudanças emergentes. Essas mudanças envolvem não apenas a alteração das condições do ambiente educacional, mas também a mudança no sistema estabelecido de comunicação profissional, a reestruturação do espaço interior de um indivíduo e suas atitudes em relação a si mesmo e ao mundo circundante e a transformação de sua individualidade.

Assim, o papel de liderança no sistema educacional é desempenhado pela função social vital de garantir a capacidade das organizações educacionais de responder de forma flexível a uma série de questões relacionadas à formação da identidade profissional dos professores. Isso se deve ao fato de que o funcionamento nas condições em constante mudança se torna a norma, o que exige que os professores sejam capazes de resolver os novos problemas não estereotipados que surgem constantemente. Nessas condições, atribui-se especial importância à cultura corporativa das organizações educacionais como instrumento de melhoria do nível profissional dos especialistas.

A hipótese de pesquisa é que o desenvolvimento da identidade profissional dos professores pode ser efetivo se o ambiente educacional for adotado como elemento da cultura corporativa.

Revisão de Literatura

Há uma grande variedade de abordagens para analisar os aspectos de conteúdo da cultura corporativa. E. Shein, um clássico da cultura corporativa, examina-o em três níveis:

O primeiro nível "superficial", ou "simbólico", inclui a tecnologia e a arquitetura utilizadas e o comportamento, a linguagem e os slogans observados;

O segundo nível "subsuperficial" compreende os valores e normas deliberadamente consagrados na documentação da organização e destinados a reger as atividades diárias dos professores na instituição;

O terceiro nível "aprofundado" abrange os pressupostos fundamentais, uma espécie de "atmosfera" inodora e insípida da cultura corporativa, na qual todos operam (SHANE, 2007).

P. Harris e R. Moran propõem dez características de conteúdo inerentes a qualquer cultura corporativa. Uma característica distintiva de uma determinada cultura corporativa é a prioridade de suas características fundamentais. Nessa linha de raciocínio, a cultura corporativa não pode ser considerada um fenômeno homogêneo. Os autores argumentam que "qualquer organização pode potencialmente ter uma série de subculturas dentro dela, de fato, qualquer uma dessas subculturas pode se tornar a dominante, ou seja, a própria cultura corporativa, se for deliberadamente apoiada e usada pela administração como uma ferramenta para consolidar objetivos individuais em um objetivo organizacional comum" (AUTHOR24, 2017).

Em geral, muitas fontes literárias veem a cultura corporativa como uma coleção de comportamentos adotados por uma organização no processo de adaptação ao ambiente externo e à integração interna que se mostraram eficazes e são compartilhados pela maioria dos membros da organização.

Essa definição sugere que uma conexão efetiva entre o ambiente externo, que define a direção e a natureza das mudanças, e o ambiente interno, que aborda as novas tarefas do ambiente externo, é estabelecida em virtude da cultura corporativa. Em muitos casos diferentes, a cultura corporativa pode suportar o impacto do outro ambiente ou permitir a absorção de informações atualizadas no ambiente interno, contribuindo assim para a melhoria do funcionamento da organização educacional (WIKIPEDIA, 2019).

A análise de diversos estudos sobre as questões relativas ao meio ambiente inspira a conclusão de que um ambiente se torna educativo quando apresenta um conjunto de fatores materiais do processo educativo, relações interpessoais e condições psicológicas e pedagógicas específicas para a formação e desenvolvimento da personalidade. Todos esses fatores estão entrelaçados; complementam-se e enriquecem-se mutuamente, influenciando os participantes nas relações educativas, o que significa que quanto mais uma pessoa utiliza as oportunidades do ambiente, mais eficaz é o seu autodesenvolvimento ativo. A Declaração de Estocolmo adotada na Conferência das Nações Unidas em 1972 observa que "o homem é ao mesmo tempo criatura e criador de seu ambiente, o que lhe dá sustento físico e lhe dá a oportunidade de crescimento intelectual, moral, social e espiritual" (KOLOSOV; KRIVCHIKOVA, 1997).

Conseqüentemente, o ponto diz respeito à criação de um ambiente que contribua para as atividades produtivas dos professores como elemento constituinte da cultura corporativa das organizações educacionais.

Focando no fato de que a identidade profissional é um processo de uma pessoa desenvolver atitudes positivas em relação à sua profissão e identificação com os representantes dessa profissão, devemos notar que o conceito de "identidade" é de natureza personalizada e refere-se à autoidentificação com um determinado grupo social (SHNEIDER, 2004).

Para se chegar a uma compreensão de como se desenvolve a identidade profissional dos professores em uma organização educacional, é necessário analisar as características da criação de um ambiente educacional.

Métodos

A criação de um ambiente educacional para a formação da identidade profissional dos professores como elemento da cultura corporativa da organização educacional pressupõe uma certa sequência de etapas.

1. A etapa de desenho organizacional diz respeito às questões de concepção dos componentes do ambiente educacional com as características e propriedades necessárias que satisfaçam os requisitos estabelecidos pelos objetivos críticos de transformar as metas federais de educação em objetivos pedagógicos específicos para as organizações educacionais, bem como o desenvolvimento de critérios de qualidade para a formação do ambiente educacional no contexto da inovação.

A implementação da primeira etapa deve ser orientada pelas seguintes posições:

- As necessidades dos professores para alcançar os resultados educacionais necessários, prescritos por regulamentos de atividades educacionais de acordo com as últimas tendências em desenvolvimento tecnológico e digitalização da economia;

- Capacidades de recursos (materiais e técnicos, pessoal, informação e metodológica, etc.) para satisfazer as necessidades educativas dos professores, sendo o recurso educativo o conteúdo da educação. A maneira ideal de combinar os requisitos modernos para o ambiente educacional é um programa estruturado e propositadamente projetado para professores em um estágio específico de treinamento (dependendo das necessidades educacionais).

A ordem, o cronograma e os meios de implementação para o desenvolvimento da identidade profissional do corpo docente são estabelecidos de acordo com as condições específicas da organização educacional. Neste ponto, gostaríamos de enfatizar as oportunidades de interação em rede. Isso se refere à abertura de várias organizações e empresas, cujo potencial material, didático, de pesquisa e pessoal prevê a expansão do espaço educacional considerando a diversidade das necessidades dos alunos.

2. A etapa de organização-implementação pressupõe um conjunto de tarefas relacionadas à implementação de elementos reais do ambiente educacional propícios ao desenvolvimento da identidade profissional nos professores. Uma das características mais características desta etapa é a flexibilidade: cada professor é capaz de estudar no seu próprio ritmo, dominando os programas educacionais de forma modular ou linear. Outra característica é a adaptabilidade, o que implica que a implementação do programa educativo para a formação da identidade profissional dos professores permite organizar o processo educativo para professores com diferentes capacidades iniciais, o que na prática possibilita uma abordagem individualizada da aprendizagem.

3. A fase de avaliação dos resultados envolve o acompanhamento dos resultados do funcionamento do ambiente educativo e a tomada de decisões sobre o seu ajustamento ou a regularidade dos ajustamentos nas áreas de desenvolvimento futuro. A vantagem dessa etapa é a possibilidade de rastreamento da efetividade, pois o processo de aprendizagem é construído com base em dados diagnósticos. O monitoramento da efetividade do ambiente educacional é necessário não apenas para que os organizadores da formação façam mudanças para melhorar a qualidade da educação, mas também para os professores, para os quais esses diagnósticos podem se tornar uma ferramenta eficaz, permitindo que eles melhorem sua capacidade de refletir sobre suas atividades (ZUEVA, 2017).

Resultados

Um dos elementos da cultura corporativa é o nível comunicativo dos professores. A sociabilidade ótima dos professores implica uma certa intensidade de comunicação entre indivíduos ou grupos, um certo grau de compreensão mútua, sem o qual não pode haver uma ação efetiva e coordenada no processo educativo. A eficiência das atividades conjuntas e a criação de um fundo emocional comum são possíveis através do uso de várias formas de trabalho metodológico.

1. Um conselho psicológico e pedagógico é uma reunião ou consulta mútua de especialistas (especialistas) em um determinado campo, que periodicamente discutem e avaliam as reais capacidades de cada professor de acordo com um conjunto predeterminado de parâmetros. É recomendado para uso em organizações educacionais que realizam trabalhos experimentais e inovadores na gestão da qualidade da educação ou na otimização do processo educacional (para inovadores, psicólogos, especialistas).

2. Uma associação de professores é uma comunidade gerenciada de professores que lidam com questões relacionadas à implementação de inovações (para inovadores, mestres, professores experientes, especialistas estreitos).

3. As escolas de excelência profissional visam implementar uma abordagem diferenciada ao nível de desenvolvimento das competências docentes.

4. Escolas de experiência avançada têm o objetivo de compartilhar a experiência de trabalho dos melhores professores da organização educacional entre jovens profissionais, professores que têm pouca experiência pedagógica. Variações de Escolas de experiência avançada são mentorias individuais e estúdios pedagógicos. As principais formas de aulas em um estúdio pedagógico são discussões coletivas de problemas pedagógicos e observação e análise das atividades dos melhores professores da organização educacional.

5. As oficinas pedagógicas são projetadas para dar ao professor a oportunidade de transmitir aos outros membros do corpo docente as ideias-chave de métodos práticos para implementar seu sistema educacional. As principais formas de aulas incluem: discussões coletivas da ideia conceitual proposta por um professor, tarefas práticas individuais que poderiam ser usadas pelos professores no trabalho com os alunos; um subtipo particular é "master classes", que envolvem trabalho de campo com a finalidade de compartilhar experiências através de redes.

6. Micro-grupos criativos são criados para proporcionar comunicação profissional e enriquecimento mútuo da experiência pedagógica em um grupo regulamentado de 2-3

professores. Tais grupos são criados para encontrar uma maneira de resolver um problema, desenvolver uma metodologia para a realização de aulas, melhorar o plano de trabalho, materiais didáticos, etc.

7. Equipes criativas temporárias (TCT) são criadas por iniciativa da administração ou de um educador experiente para resolver um problema urgente. Seu principal método de trabalho é o brainstorming, por exemplo, para desenvolver um cenário para uma celebração, uma viagem de campo, etc.

8. As escolas de pesquisa são organizadas para professores experientes para treinar suas habilidades de pesquisa, bem como para ensiná-los a realizar trabalhos de pesquisa com os alunos. Uma escola de pesquisa precisa ter um orientador científico.

9. Equipes temporárias de pesquisa científica (TSRT) são criadas por iniciativa da administração quando há necessidade de desenvolver algum documento fundamental que exija pesquisa preliminar e análise da situação, a coleta de dados por meio de pesquisas ou entrevistas, análise e sumarização desses dados e pesquisa de literatura especializada. A TSRT tem necessariamente um conselheiro científico ou consultor. Eles são criados por um período de tempo especificado para resolver um problema prático, por exemplo, para desenvolver um programa de desenvolvimento, um programa educacional, um plano de longo prazo e assim por diante. A TSRT opera apenas para o tempo de desenvolvimento teórico do documento (de alguns dias a alguns meses) (ZUEVA, 2019).

Discussão

Conforme sugerido pela IU.IU. Temriukov, a gestão eficaz da cultura corporativa permite:

- Melhorar consideravelmente a qualidade do trabalho da equipa de gestão numa organização educativa;
- Melhorar as formas de interação entre a administração e o pessoal docente;
- Formar as condições ideais para a colaboração criativa e o desenvolvimento das relações sujeito-sujeito entre os participantes do processo educativo (TEMRIUKOV, 2008, p. 25)

A cultura corporativa é caracterizada pela presença da percepção coletiva da imagem de um profissional. O reconhecimento e a aceitação de um objetivo comum do trabalho coletivo permitem que os membros da equipe interpretem com precisão os eventos da vida da

organização e melhorem a eficácia dos procedimentos de colaboração, controle e tomada de decisão e comunicação.

A gestão da formação e desenvolvimento da cultura corporativa em uma organização educacional é um fator decisivo na eficiência do processo educacional e molda seus resultados educacionais. A relação de causa e efeito se expressa no fato de que um maior nível de desempenho profissional requer um maior nível de escolaridade, o que, por sua vez, torna-se uma fonte de construção posterior da identidade profissional dos professores. As relações substantivas e processuais derivam do reconhecimento da cultura corporativa da organização educacional como fonte de autorrealização profissional dos professores.

Conclusão

Resumindo o exposto, devemos notar que o ambiente educacional, portando um conjunto de oportunidades para atender às necessidades dos professores de acordo com as tendências atuais no desenvolvimento da educação, produção, tecnologia e digitalização da economia, estimula o desenvolvimento da identidade profissional dos professores à medida que os professores oferecem suas habilidades diante de novas necessidades educacionais. Os membros do corpo docente, buscando ativamente no ambiente as oportunidades necessárias para satisfazer as necessidades educacionais, participam diretamente da formação de novos recursos educacionais, alterando assim o próprio ambiente.

Cada professor se engaja na formação de sua própria identidade profissional tendo sua própria imagem de profissional como resultado final de seu trabalho pedagógico, e componentes da cultura corporativa que lhe são alheios limitam suas atividades. Na cooperação pedagógica, as noções individuais de professores da organização educacional se consolidam em ideias coletivas, o que aponta para a coordenação do trabalho de toda a equipe pedagógica e a correspondência do ambiente educacional como componente da cultura corporativa da organização educacional às atitudes de valorização dos professores.

REFERÊNCIAS

- AUTHOR24. **Organizatsionnaia kultura po F. Kharrisu i R. Moranu [Organizational Culture by P. Harris and R. Moran]**. 2017. Disponível em: https://spravochnick.ru/menedzhment/osnovnye_elementy_organizacionnoy_kultury/. Acesso em: 10 jan. 2022.
- KOLOSOV, Y. M.; KRIVCHIKOVA, E. S. **Deistvuiushchee mezhdunarodnoe pravo. T. 3 [Current International Law. Vol. 3]**. Moscow: Moscow Independent Institute of International Law, 1997.
- SHANE, E. **Organizatsionnaia kultura i liderstvo [Organizational Culture and Leadership]**. St. Petersburg: Peter Publishing, 2002.
- SHNEIDER, L. B. **Professionalnaia identichnost: Teoriia, eksperiment, trening. [Professional identity: theory, experiment, training.]**. Moscow: Voronezh, 2003.
- TEMRIUKOV, I. Effektivnost formirovaniia i razvitiia organizatsionnoi kultury v sisteme vnutrishkolnogo upravleniia [Effectiveness of the formation and development of organizational culture in the system of school administration]. **Science and School**, n. 4, p. 25-26, 2008.
- WIKIPEDIA. **Korporativnaia kultura [Corporate culture]**. 2019. Disponível em: https://ru.wikipedia.org/wiki/Корпоративная_культура. Acesso em: 10 jan. 2022.
- ZUEVA, F. A. Indikativnoe upravlenie kak sredstvo formirovaniia professionalnoi identichnosti lichnosti v usloviakh vvedeniia professionalnogo standarta pedagoga [Indicative administration as the means of molding of the professional identity of personality under the conditions of the introduction of the professional standard of the teacher]. **Modern problems of science and education**, n. 5, 2017. Disponível em: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=26851>. Acesso em: 13 jan. 2022.
- ZUEVA, F. A. **Vliianie korporativnoi kultury obrazovatelnoi organizatsii na formirovanie professionalnoi identichnosti pedagogov: monografiia**. [The influence of corporate culture of an educational organization on the formation of teachers' professional identity: monograph.]. Chelyabinsk: Publishing house of the South Ural State Humanitarian Pedagogical University, 2019.

Como referenciar este artigo

ZUEVA, F.; LEVINA, S.; LIKHODUMOVA, I.; KILMASOVA, I. Identidade profissional de professores como componente da cultura corporativa universitária. **Revista on line de Política e Gestão Educacional**, Araraquara, v. 26, n. 00, e022147, 2022. e-ISSN:1519-9029. DOI: <https://doi.org/10.22633/rpge.v26i00.17336>

Submetido: 11/05/2022

Revisões requeridas: 23/06/2022

Aprovado: 15/09/2022

Publicado: 10/11/2022

Processamento e editoração: Editora Ibero-Americana de Educação.
Revisão, formatação, normalização e tradução.

