

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА КАК ОБЪЕКТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Плаксина Н.И.

Воронежский экономико-правовой институт
plaksina35@mail.ru

Кудзенко А.Ю.

ВУНЦ ВВС «Военно-воздушная академия имени
профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина»
alex1965fedotov@yandex.ru

Аннотация. Центральным объектом исследования выступает корпоративная культура преподавателя вуза, формируемая методами педагогического проектирования. Проводится детальный анализ сущностных характеристик и структурного состава этого феномена, обосновывается необходимость его целенаправленного формирования в условиях трансформации российского высшего образования.

Ключевые слова: корпоративная культура, преподаватель вуза, педагогическое проектирование, педагогические условия

На современном этапе развития российского высшего образования, проходящего через глубокую трансформацию, наблюдается значительное ужесточение требований к качеству педагогического труда и необходимостью укрепления внутренних ресурсов образовательных организаций. В этих условиях особую актуальность приобретает проблема развития корпоративной культуры преподавателя вуза как системообразующего фактора, определяющего не только профессиональное поведение педагога, но и эффективность деятельности всего учебного заведения.

Корпоративная культура перестает быть спонтанно складывающимся феноменом и требует целенаправленного, системного педагогического проектирования, поскольку без консолидации преподавателей и студентов вокруг единых корпоративных ценностей реализация любых инновационных стратегий развития вуза оказывается несостоятельной [1].

В научной литературе отсутствует единый подход к определению корпоративной культуры преподавателя. Анализ научных источников, в частности работы О.А. Козыревой, позволяет систематизировать существующие взгляды на проблему соотношения организационной и корпоративной культур. Ученые выделяют три основные позиции:

- 1) синонимичное использование данных понятий;
- 2) их различие по признаку размера организации;
- 3) принципиальное разделение, где ключевым критерием выступает характер формирования – целенаправленное проектирование корпоративной культуры руководством в противовес спонтанному генезису культуры организационной [2].

Корпоративная культура преподавателя тесно связана с такими понятиями, как «профессиональная культура» и «педагогическая культура». И.Ф. Исаев, В.В. Краевский, А.В. Мудрик, В.А. Слостенин рассматривают педагогическую культуру как высшую часть общей культуры преподавателя, проявляющуюся в системе профессиональных качеств и специфике педагогической деятельности [3].

В рамках нашего подхода корпоративная культура интерпретируется как продукт усвоения преподавателями особых корпоративных отношений. Под последними мы, вслед за И.А. Смирновой, понимаем связи, возникающие в профессионально-образовательном пространстве, ключевым признаком которых является «...осознание всеми участниками взаимодействия принадлежности к единой корпоративной общности» [4, с. 40]

Корпоративная культура преподавателя вуза представляет собой целостный феномен со сложной структурой, в которой взаимодействуют деятельностные и личностные компоненты. Эта многоуровневая система находится в состоянии постоянного обмена с внешней средой и развивается под влиянием множества факторов, обеспечивающих сохранение и приумножение корпоративных норм, ценностей и традиций [5, с. 478]. Подобное понимание подтверждает продуктивность системного подхода для анализа структуры корпоративной культуры.

Структурный каркас корпоративной культуры преподавателя, по нашему мнению, образуют три ключевых компонента:

1. Ценностно-мотивационный (включает корпоративные ценности и идеалы);
2. Когнитивно-деятельностный (объединяет знания корпоративных норм и способность их реализовывать);
3. Личностно-регулятивный (отражает готовность к саморегуляции в профессиональном коллективе).

Критерием для определения уровней развития корпоративной культуры преподавателя выступает интегральный показатель, отражающий оптимальное сочетание исполнительности, инициативности и ответственности в профессиональной деятельности, а также устойчивость этого комплекса качеств. Устойчивость понимается как системное свойство, характеризующее относительную стабильность структурно-функциональной организации корпоративной культуры и проявляющееся в степени ее упорядоченности, целостности и практической эффективности.

В рамках проведенного исследования была разработана и теоретически обоснована трехуровневая модель развития корпоративной культуры преподавателя высшей школы:

1. Нормативный уровень;
2. Нормативно-личностный уровень;
3. Личностно-продуктивный уровень.

Каждый из выделенных уровней характеризуется специфическими особенностями проявления ключевых компонентов корпоративной культуры – ценностного, когнитивного, операционального и регулятивного [5].

Педагогическое проектирование корпоративной культуры преподавателя представляет собой организованный процесс целенаправленного формирования и развития данной системы. Наиболее эффективной технологией такого проектирования выступает комплексная модель развития корпоративной культуры в системе внутривузовского повышения квалификации, интегрирующая пять взаимодополняющих методологических подходов: системный, культурологический, личностный, деятельностный и акмеологический.

Данная модель обеспечивает формирование целостного образовательного пространства, где системный подход гарантирует комплексность воздействия, культурологический – ценностно-смысловые основания, личностный – учет индивидуальных особенностей, деятельностный – практическую направленность, а акмеологический – ориентацию на достижение вершин профессионального мастерства. Такой синтез методологических оснований позволяет преобразовать процесс внутривузовского повышения квалификации в эффективный инструмент развития корпоративной культуры преподавательского состава.

Сущность педагогического проектирования в данном контексте заключается в создании условий для осознания и принятия преподавателями базовых корпоративных ценностей, которые становятся внутренними регуляторами их профессиональной деятельности.

Важным аспектом проектирования выступает учет неразрывной связи образования и культуры. В этой связи В.А. Конев отмечает, что решение проблем современного образования видится в организации педагогического пространства, основанного на принципах гуманистической культуры, в центре которой находится не утилитарная

польза, а признание самоценности человеческой личности, ее уникальности и роли как первоисточника любой продуктивной деятельности [6].

Ключевым фактором успешного формирования и развития корпоративной культуры преподавателя высшей школы выступает комплекс специально созданных педагогических условий. В нашем исследовании данные условия были определены на основе системного анализа структурных компонентов, содержательных характеристик, критериев оценки и уровневых показателей развития корпоративной культуры, а также с учетом архитектоники проектировочной модели и особенностей организационно-методического обеспечения этого процесса.

Эмпирическая апробация разработанного подхода позволила верифицировать следующую систему условий, сгруппированных по доминирующей направленности:

Объективные (средовые) условия:

– Модернизация информационно-образовательной среды вуза;

– Формирование конструктивного психологического климата в преподавательском сообществе;

– Внедрение инновационных образовательных и управленческих технологий.

Субъективные (личностно-ориентированные) условия:

– Стимулирование мотивации к непрерывному профессионально-личностному развитию;

– Интериоризация ценностей корпоративных отношений и академической солидарности;

– Развитие готовности к продуктивному профессиональному взаимодействию и коллаборации.

Представленная система условий создает необходимый организационно-педагогический контекст для эффективного развития корпоративной культуры, обеспечивая единство внешних влияний и внутренних преобразований в преподавательском корпусе.

Таким образом, можно констатировать, что корпоративная культура преподавателя является сложноорганизованным, поликомпонентным образованием, целенаправленное формирование которого требует применения инструментов педагогического проектирования. В условиях трансформации высшего образования в России именно целенаправленно сформированная корпоративная культура становится ключевым ресурсом повышения конкурентоспособности вуза и качества образовательного процесса.

Разработанная модель, интегрирующая системный подход и конкретные педагогические условия, дает возможность целенаправленно и поэтапно развивать корпоративную культуру преподавателя, переводя ее в ранг ключевой профессиональной компетенции.

Литература

1. Легостаева И.В. Ценностно-ориентированная модель корпоративной культуры преподавателя вуза // Современные наукоемкие технологии. 2016. № 2-3. С. 509-512.

2. Козырева О.А. Корпоративная культура педагога как условие и продукт управления качеством подготовки кадров в образовательном учреждении // Современная педагогика, 2014. № 9 (22). С. 62-73.

3. Слостёнин В.А., Исаев И.Ф., Шиянов Е.Н. Педагогика. М.: Академия. 2012. 579 с.

4. Смирнова И.А. Корпоративная культура организации: психолого-акмеологические основы формирования и развития корпоративной культуры организации. М.: КДУ. 2009. 194 с.

5. Абдалиева Л.В., Коваль Н.А., Плаксина Н.И., Развитие корпоративной культуры преподавателя вуза: от теории к практике // Перспективы науки и образования. 2020. № 3 (45). С. 475-487.

6. Конев В.А. Культура и архитектура педагогического пространства // Вопросы философии. 1996. № 10. С. 46-57.