

УДК 316.7

ЦЕННОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ МОДЕЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

Легостаева И.В.

ФГБОУ ВО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», Тюмень,
e-mail: legostaeva.i.v@mail.ru

В статье рассматривается проблема формирования корпоративной культуры преподавателя российского высшего учебного заведения. В рамках социокультурного подхода анализируются понятия «профессиональная культура», «педагогическая культура», «корпоративная культура преподавателя», а также взаимосвязь понятий «культура» и «образование». Сравнительный анализ различных трактовок понятия «педагогическая культура» позволил выявить её сущностные показатели. В рамках компонентного подхода в корпоративной культуре преподавателя выделены когнитивный, аксиологический, деятельностный компоненты. Определены три уровня корпоративной культуры преподавателя: нравственный, этический и коммуникативный. Внимание автора акцентируется на нравственно-этическом уровне развития как фундаментальной основе корпоративной культуры преподавателя высшего учебного заведения. Автором предложена ценностно-ориентированная модель корпоративной культуры преподавателя вуза, базирующаяся на аксиологическом подходе к пониманию корпоративной культуры.

Ключевые слова: культура, ценности, корпоративная культура, профессиональная культура, корпоративная модель

A VALUE-BASED MODEL OF CORPORATE CULTURE OF AN EDUCATOR OF A HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION

Legostaeva I.V.

Federal State Government-financed Educational High Institution «Tyumen State Oil and Gas University»,
Tyumen, e-mail: legostaeva.i.v@mail.ru

The article considers the problem of formation of corporate culture of an educator of a Russian higher educational institution. As a part of the socio-cultural approach the concepts of «professional culture», «educational culture», «the corporate culture of an educator», and the relationship of the concepts of «culture» and «education» are analyzed. A comparative analysis of the different interpretations of the concept of «pedagogical culture» revealed its essential indicators. Within the component approach in the corporate culture of an educator cognitive, axiological, activity components have been differentiated. Three levels of corporate culture of an educator have been identified: the moral, ethical and communicative. The author focuses on the moral and ethical level of development as the fundamental basis of the corporate culture of an educator of the higher educational institution. The author suggests a value-based model of corporate culture of an educator of a higher educational institution, based on axiological approach to the understanding of the corporate culture.

Keywords: culture, values, corporate culture, professional culture, corporate model

В настоящее время, при сложившихся условиях трансформации и реформирования высшего образования в России, вопрос корпоративной культуры высших учебных заведений приобретает особую актуальность. Обусловлено это тем, что внедрение, реализация и переход на инновационные стратегии развития вузов представляется невозможным в случае отсутствия сильной корпоративной культуры, базирующейся на системе корпоративных ценностей, разделяемой учащимися и преподавателями учебного заведения. Проблема корпоративной культуры вуза детерминирована современной ситуацией в сфере образования: выделение высших учебных заведений в самостоятельные экономико-социальные организации требует четкой организации процесса управления культурой вуза, изучения ее элементов, особенностей взаимодействия с внешней и внутренней средой. В корпоративной культуре вуза целесообразно выде-

лить корпоративную культуру профессионалов (преподавателей), то есть носителей корпоративных ценностей, норм, образцов профессионального поведения, обуславливающих особенности состояния культуры вуза в целом. Харченко Е.В. предлагает следующее определение: «под корпоративной культурой профессионалов понимаем культуру, формируемую специалистами какой-либо области деятельности в течение длительного времени и передающуюся вместе со специфическими знаниями» [10].

С целью выявления взаимосвязи образования и культуры и их взаимовлияния, обратимся к мнению ученых, исследователей в вышеобозначенных областях. Образование и культура взаимосвязаны, едины, направлены на формирование, развитие, становление человека как личности. Роль педагога в рамках культурных и профессиональных широко освещается С.И. Гессеном, по его мнению, именно педагог находится

в русле общественных и социокультурных процессов, связанных с созидательными процессами. Ученый расширяет пространство личностного развития педагога, выводя его за рамки институционально-профессиональных и учебно-педагогических отношений в мир человеческой культуры. Взаимодействие педагога с культурой рассматривается не только как профессиональная деятельность, цель которой – трансляция знаний, но и как деятельность, интегрированная в культуру [1].

Конев В.А., анализируя связь образования и культуры, указывает на их взаимозависимость и отмечает, что преодоление трудностей, существующих в системе образования может быть осуществлено путём построения педагогического пространства на принципах современной культуры – «культуры, ориентированной не на пользу, а на самоценность человека как уникальности, как личности, как единственного источника продуктивного деяния» [2].

Коневым В.А. подчеркивается, что произведённые человеком предметы и совершённые им нравственные поступки оказывают влияние на всё человечество, а не только на тех, с кем он взаимодействует непосредственно, что подтверждает актуальность и существенность рассматриваемой проблемы формирования корпоративной культуры преподавателей.

Понятие «корпоративная культура преподавателя» тесно связано с такими понятиями, как «профессиональная культура» и «педагогическая культура». Профессиональная культура есть «определённая степень овладения членами профессиональной группы приемами и способами решения специальных профессиональных задач» [4].

Структуру профессиональной культуры преподавателя составляют специально-педагогическая и научно-исследовательская культура. Преподаватель как личность характеризуется совокупностью профессиональных качеств: знание предмета, методика преподавания, владение педагогическими средствами, психологическая готовность к коммуникационным процессам. Педагогическая культура рассматривается как важная часть общей культуры, проявляющейся в системе профессиональных качеств и специфике педагогической деятельности, и рассматривается учеными как многоаспектная:

1) как часть общечеловеческой культуры, содержание которой обусловлено мировым педагогическим опытом (А.П. Валицкий, Г.Ф. Карпова, М.В. Богуславский и др.);

2) как средство педагогизации окружающей среды, носителями которой являют-

ся преподаватели (И.Ф. Исаев, Г.И. Риц, М.И. Ситникова и др.);

3) как проявление сущностных свойств личности и профессиональной деятельности (Е.А. Соболева, А.В. Барабанщиков, Н.Е. Воробьёв и др.) [8].

Сравнительный анализ различных трактовок понятия «педагогическая культура» позволяет выявить её сущностные показатели:

- гуманистическая направленность деятельности;

- развитое педагогическое мышление;

- умение работать с технологиями обучения, опыт творческой деятельности;

- развитая культура профессионального поведения;

- восприятие педагогической деятельности как личностно ориентированной системы;

- способность к саморазвитию, саморегулированию собственной деятельности, готовность к установлению эффективной коммуникации [3, 7].

Корпоративная культура является важной частью профессиональной культуры преподавателя. Основные функции корпоративной культуры преподавателя вуза: вытесняет нежелательные культуры, дестабилизирующие развитие основной; интегрирует различные группы профессорско-преподавательского состава; регулирует поведенческие аспекты; способствует быстрому получению и обмену достоверной информацией; расширяет адаптационные границы преподавательского состава к меняющимся условиям внешней среды.

Корпоративную культуру преподавателя можно рассматривать на трех уровнях: нравственном, этическом и коммуникативном. Они отражают культуру знаний норм и правил поведения, отношений, принятых в конкретном учебном заведении в соответствии с его ценностями, традициями, миссией, культурой поведения.

В рамках компонентного подхода в корпоративной культуре преподавателя выделяются когнитивный компонент, отражающий знание основных нормативных документов о вузе, понимание миссии, стратегических задач, истории, традиции, норм и правил поведения; аксиологический компонент, реализующийся посредством чувства любви и гордости за вуз, идентификация себя с вузом, уважение к коллегам, соучастие в жизни коллектива; деятельностный компонент, заключающийся в добросовестном выполнении профессиональных обязанностей, перманентном самосовершенствовании, саморазвитии, в уважении к историческому и культурному наследию вуза.



Ценностно-ориентированная модель корпоративной культуры преподавателя вуза

По мнению автора статьи, фундаментальной основой корпоративной культуры преподавателя выступает аксиологический компонент и нравственно-этический уровень развития. Именно корпоративные ценности вуза, разделяемые профессорско-преподавательским составом и транслируемые учащимся в рамках процесса обучения, создают основу сильной культуры.

Дефиниция «ценность» была сформирована исторически для обозначения особого рода отношения человека к вопросам мироздания, выражения отношения человека к предметному миру. В своей совокупности ценности образуют систему ценностей, как внутренний стержень культуры, она согласует потребности и интересы индивидов и социума, помогает первым сделать выбор желаемой формы поведения в значимых ситуациях. Ценности создаются определенной социально-экономической формацией, общественно-исторической практикой, используются в целях развития личности и достижения общественного прогресса, имеют первостепенное значение в процессе интеграции социокультурной системы и личности. Этим обусловлена роль ценностных оснований в формировании культуры как профессиональной, так и корпоративной [5].

На рисунке вниманию предлагается авторская ценностно-ориентированная модель корпоративной культуры преподавателя вуза.

Одним из важнейших элементов корпоративной культуры преподавателя в рассматриваемой модели выступает его мировоззрение, которое представляет собой целостную систему научных, философских, социально-политических, нравственно-эстетических взглядов на мироздание. Профессиональное самоопределение начинается именно с определенных мировоззренческих позиций. Недостаточно, чтобы деятельность носила общественно-полезный характер, она должна удовлетворять самого человека, соответствовать его мировоззренческим позициям и личностному идеалу [6].

Основополагающее начало деятельности преподавателя вуза – передача опыта в отдельных областях знаний последующим поколениям и трансляция культурного наследия. Преподаватель вуза должен отличаться положительным мировосприятием, справедливостью суждений и верой в добро, стремиться к саморазвитию, самодостаточности, транслировать созидательную позицию обучающимся. Человек, имеющий положительное мировосприятие, способен полностью разде-

лить философию своей организации, принять её гуманистические ценности.

Приверженность корпоративным ценностям – то есть осознание важности выполнения поставленных задач, осознание миссии вуза, заключающейся в сохранении, развитии и распространении отечественной и мировой культуры, в подготовке конкурентоспособного специалиста, готового к саморазвитию.

Соблюдение традиций вуза – это поиск научной истины, инновационность принимаемых решений, ориентация на гуманистические идеалы, передача опыта молодым сотрудникам, развитие системы наставничества.

Имиджевые характеристики нацелены на расположение людей к друг другу, одинаково (положительно) воспринимаемый имидж способствует облегчению коммуникационных процессов. Составляющей имиджа является культура речи, умение вести дискуссию, аргументированно отстаивать свою точку зрения, использовать выразительные языковые средства в разных условиях общения. Культура внешности складывается из умения элегантно, со вкусом одеваться, выбирать свой стиль, умения управлять своими жестами, походкой, движениями. Обретение привлекательного имиджа – не самоцель, это существенная личностная и профессиональная характеристика, имеющая глубокий практический смысл [9].

Имидж преподавателя должен отражать корпоративный дух университета, направленность на эффективный, многоплановый процесс обучения, транслирование профессиональной культуры через деловой стиль в одежде.

Способы коммуникации – доступ к актуальной информации о состоянии дел в университете посредством корпоративных СМИ (корпоративный сайт, журнал, доска объявлений, корпоративные брошюры и др.), участие в общеуниверситетских, кафедральных собраниях, отрицательное отношение и нераспространение слухов, подрывающих репутацию и доброе имя университета, предпочтение отдается деловому и научному языку в процессе коммуникации.

Поддержание психологического комфорта посредством создания дружеской атмосферы, основанной на принципах доверия и сотрудничества, корпоративные мероприятия по поддержанию командного духа, нацеленность на конструктивное разрешение спорных ситуаций и конфликтов.

Стиль межличностного общения в рамках представленной модели можно охарактеризовать как демократический, важно уделять внимание соблюдению социально

допустимой дистанции между руководителями и подчинёнными. Особенности межличностных отношений, как результат профессионального взаимодействия, зависят от психологических, личностных характеристик взаимодействующих субъектов и влияют на результаты выполнения ими социальных ролей и функций.

Соблюдение норм и правил поведения, как второй по значимости компонент, реализуется за счет регулятивной функции корпоративной культуры. Здесь мы говорим об убеждениях как личностных, так и профессиональных, они заключают в себе веление действовать в соответствии, как с объективными требованиями, так и в соответствии с приобретенным опытом. Поведение индивида оценивается по степени соответствия установленным правилам. Соответствие поведения индивида правилам и нормам, сложившимся в обществе, отражается в дисциплине. Одно из основных личностных качеств преподавателя – дисциплинированность, отражающаяся в поведении, в культуре общения, культуре внешности и культуре речи.

Таким образом, ценностно-ориентированная модель корпоративной культуры преподавателя вуза визуально отражает основные элементы корпоративной культуры (преподавателя), обоснование, смысловая наполненность, практическая реализация и управление которыми позволяют сформировать уникальную профессиональную культуру, выступающую ценностным ядром корпоративной культуры самого высшего учебного заведения.

Список литературы

1. Гессен С.И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию: учебн. пособ. для вузов / С.И. Гессен. – М.: Школа – пресс, 1995. – 448 с.
2. Конев В.А. Культура и архитектура педагогического пространства / В.А. Конев // Вопросы философии. – 1996. – № 10. – С. 46–57.
3. Кулагина И.Ю. Психологический справочник учителя / И.Ю. Кулагина, Л.М. Фридман. – М.: Просвещение, 1991. – 287 с.
4. Кушнер Ю.З. Методология и методы педагогического исследования: учебно-методическое пособие / Ю.З. Кушнер. – Могилев: МГУ им. А.А. Кулешова, 2001. – 66 с.
5. Легостаева И.В. Социокультурное содержание дефиниции «Ценности» // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2; URL: www.science-education.ru/131-23901 (дата обращения: 31.01.2016).
6. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. [Текст] / А.Н. Леонтьев. – М.: Наука, 1977. – 304 с.
7. Мотина Е.Ю. Формирование опыта морального поведения старших школьников / Е.Ю. Мотина. – Самара: Изд-во СамГПУ, 2005. – 184 с.
8. Сластёнин В.А. Педагогика: учеб. пособ. для студентов высш. пед. учеб. заведений / В.А. Сластёнин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; под общей ред. В.А. Сластёнина. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 579 с.
9. Руднева Т.И. Педагогика профессионализма: учеб. пособие / Т.И. Руднева. – Самара: Изд-во «Универс групп», 2008. – 216 с.
10. Харченко Е.В. Корпоративная культура профессионалов: попытка описания // Вopr. психолнгвистики. – 2009. – № 9. – С. 209–216.