



УДК 378.12:37.035

DOI [10.20310/1810-231X-2023-22-3-100-106](https://doi.org/10.20310/1810-231X-2023-22-3-100-106)

Поступила в редакцию / Received 02.08.2023

Поступила после рецензирования и доработки / Revised 29.08.2023

Принята к публикации / Accepted 11.09.2023

оригинальная статья

Корпоративная культура преподавателя вуза: опыт развития

Плаксина Наталья Игоревна АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт»
394042, Российская Федерация, г. Воронеж, Ленинский пр-т, 119А
plaksina35@mail.ru

Аннотация. Сформулировано авторское определение понятия «корпоративная культура преподавателя вуза». Определены ее структурные компоненты: ценностный, когнитивный, операциональный, регулятивный и соответствующие показатели оценки их развития: приверженность корпоративным ценностям, стремление к самореализации, знание корпоративных норм и правил поведения, этика отношений в коллективе, способность работать в команде, стиль межличностного взаимодействия, готовность к саморегуляции, социально-профессиональная ответственность. Установлены нормативный, нормативно-личностный и личностно-продуктивный уровни развития корпоративной культуры преподавателя вуза. Представлены результаты статистически подтвержденного формирующего этапа эксперимента по результатам разработанного педагогического практикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя», представленного информационным и практическим блоками и включающего продуктивные технологии обучения (сотрудничества, тренинговые, обучения взрослых); формы (лекции, семинары, дискуссии, практическая работа, организационно-деятельностная игра, мозговой штурм, «круглый стол»); методы (проблемного обучения, игровой, кейс, эссе, портфолио, психологические упражнения, презентация) и этапы (мотивационный, преобразующий, рефлексивный).

Ключевые слова: корпоративная культура; преподаватель вуза; внутривузовское повышение квалификации; опытно-экспериментальная работа; педагогический практикум

Для цитирования: Плаксина Н.И. Корпоративная культура преподавателя вуза: опыт развития // Психолого-педагогический журнал «Гаудеамус». 2023. Т. 22. № 3. С. 100-106. DOI [10.20310/1810-231X-2023-22-3-100-106](https://doi.org/10.20310/1810-231X-2023-22-3-100-106)

original article

Corporate culture of a university lecturer: development experience

Natalia I. Plaksina 

Voronezh Economic and Law Institute
119A Leninsky Ave., Voronezh 394042, Russian Federation
plaksina35@mail.ru

Abstract. We present the author's definition of the concept “corporate culture of a university lecturer”. Its structural components are: value, cognitive, operational, regulatory and corresponding indicators for assessing their development: adherence to corporate values, striving for self-realization, knowledge of corporate norms and rules of behavior, ethics of relations in a team, ability to work in a team, style of interpersonal interaction, readiness for self-regulation, social and professional responsibility. The normative, normative-personal and personal-productive levels of development of the corporate culture of the university teacher are established. The results of the statistically confirmed formative stage of the experiment based on the results of the developed pedagogical workshop “Improving the corporate culture of a lecturer”, presented by information and practical blocks and including productive learning technologies (cooperation, training, adult education) are presented; forms (lectures, seminars, discussions, practical work, organizational activity game, brainstorming, panel discussion); methods (problem learning, game, case, essay, portfolio, psychological exercises, presentation) and stages (motivational, transformative, reflexive).

Keywords: corporate culture; university lecturer; intra-university professional development; experimental work; pedagogical workshop

For citation: Plaksina N.I. Corporate culture of a university lecturer: development experience. *Psychological-Pedagogical Journal “Gaudeamus”*, 2023, vol. 22, no. 3, pp. 100-106. (In Russian). DOI [10.20310/1810-231X-2023-22-3-100-106](https://doi.org/10.20310/1810-231X-2023-22-3-100-106)

ВВЕДЕНИЕ

Успешное функционирование и развитие вуза в современных условиях реформирования российского высшего образования находятся под влиянием реализации положительной системы ценностей, традиций, стиля управления, профессионального поведения и взаимодействия преподавателей и обусловлено сплоченностью, социальной ответственностью коллектива в ходе реализации стратегии вуза [1].

Поддержание и обогащение востребованных новой системой национального образования традиций обращает внимание исследователей на такое личностное образование преподавателей вуза, как корпоративная культура. Исследуются различные аспекты социальной, научной, практической значимости корпоративной культуры в новом образовательном пространстве в российской высшей школе: недостаточная готовность

большинства преподавателей к корпоративным действиям; недостаточные научно-практические разработки по формированию данного вида культуры во внутривузовской системе повышения квалификации.

Наибольшее количество научных публикаций по данной проблематике касается не только изучения корпоративной культуры вуза (С.А. Липатов, М.И. Магура, Е.Б. Перелыгина, И.А. Смирнова и др.), но и развития корпоративной культуры преподавателя вуза (О.В. Андомин, К.Н. Гнездилова, Л.П. Иноземцева, И.В. Легостаева, Е.В. Харченко, Э. Шейн и др.).

В настоящее время актуальной становится проблема развития корпоративной культуры преподавателей, работающих в вузе, подтверждаемая эмпирическими исследованиями – около 38 % преподавателей не представляют сущности корпоративной культуры. Корпоративную культуру преподавателя вуза мы рассматриваем как систему знаний,

ценностей, норм, социальных и моральных традиций, регулирующих и развивающих профессионально-педагогическую деятельность, функциональные и межличностные отношения преподавателей и обеспечивающих реализацию стратегических задач вуза и самореализацию субъектов профессионально-образовательного процесса.

Под развитием корпоративной культуры преподавателя вуза мы понимаем процесс совершенствования его личностных и профессиональных характеристик, проявляющихся в обогащении знаний, ценностей, норм, социальных и моральных традиций, функциональных и межличностных отношений в педагогическом коллективе, позволяющих преподавателю оптимизировать процесс решения профессионально-педагогических задач вуза и полноценно самореализовываться в избранной профессии.

Цель исследования – проанализировать динамику сформированности уровней корпоративной культуры преподавателя вуза в процессе реализации педагогического практикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя».

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Для решения задач исследования применялись теоретические методы – анализ, сравнение и систематизация при изучении психолого-педагогической литературы по исследуемой проблеме и эмпирические (анкетирование, формирующий и контрольный этапы эксперимента). Формирующий эксперимент проводился на базе отдела повышения квалификации Воронежского экономико-правового института. Выборка состояла из 48 преподавателей (24 преподавателя составили как контрольную, так и экспериментальную группу). Статистическая обработка эмпирических данных проводилась с использованием критерия Стьюдента.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Развитие корпоративной культуры у преподавателя вуза предполагает четкое представление о ее сущности и структурной организации – компонентах, оценочных характеристиках, уровнях функционирования. С этой целью в исследовании с системных позиций (В.А. Барабанщиков, В.П. Беспаль-

ко, Б.Ф. Ломов, Э.Г. Юдин и др.) выявлены ее структурные компоненты (ценностный, когнитивный, операциональный, регулятивный); критерии (аксиологический, знаниевый, компетентностный, поведенческий) и показатели сформированности (приверженность корпоративным ценностям, стремление к самореализации, знание корпоративных норм и правил поведения, этика отношений в коллективе, способность работать в команде, стиль межличностного взаимодействия, готовность к саморегуляции, социально-профессиональная ответственность) и соответствующий им диагностический инструментарий [2].

Развитие корпоративной культуры достигалось за счет участия преподавателей в педагогическом практикуме «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя» в рамках специальной программы (72 часа). Практикум мы рассматриваем как форму организации учебного процесса и средство достижения цели.

Опишем положительный опыт реализации данной программы с участием 48 преподавателей Воронежского экономико-правового института (24 преподавателя составили как контрольную, так и экспериментальную группу). Участники контрольной группы обучались на базе отдела повышения квалификации по традиционной образовательной программе. Преподаватели экспериментальной группы были включены в специальную разработанную программу педагогического практикума.

Рассмотрим основные понятия, связанные с педагогическим опытом. В различных энциклопедических источниках *опыт* представляется как совокупность знаний и практически усвоенных навыков, умений, приобретенных человеком в процессе взаимодействия с внешним миром, а также в процессе собственных внутренних переживаний (С.И. Ожегов). Опыт рассматривается как способ постижения реальной действительности, в результате чего мы узнаем что-то новое¹.

¹ Толковый словарь С.И. Ожегова. URL: <http://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=18655> (дата обращения: 26.06.2023).

В педагогике опыт трактуется как основное на практике эмпирическое познание действительности, совокупность практических знаний, умений, навыков, приобретаемых педагогом в ходе повседневной учебно-воспитательной работы; основа профессионального мастерства учителя; один из источников развития педагогической науки (Б.М. Бим-Бад).

Педагогический опыт является одним из высших проявлений педагогической культуры, это средство целенаправленного повышения эффективности образовательного процесса. К наиболее значимым видам передового опыта в современной практике образовательных учреждений исследователи относят: исторический, массовый, передовой и новаторский. Новаторский передовой опыт Г.М. Коджаспирова рассматривает как содержащий элементы новизны, открытия, изобретения, авторства, подчеркивая, что педагог достигает наибольшей эффективности именно посредством совершенствования имеющихся средств, а также через оптимальную организацию педагогического процесса [3].

В научных исследованиях А.А. Глинского педагогический опыт рассматривается как эффективный опыт, достигающий оптимальных результатов в образовательном процессе при сравнительно незначительных затратах сил, времени и средств [4, с. 203].

Любой передовой опыт, независимо от специфики, изучается на протяжении ряда этапов. В своих исследованиях Ф.Ш. Терегулов к основным этапам относит обнаружение, изучение, обобщение, распространение и внедрение. Отмечено, что каждому этапу изучения опыта соответствуют свои критерии. Наиболее специфичными из них являются: оригинальность и новизна, элементы креативности, возможность для творческого применения, а также для создания на его основе нового интегрированного опыта; преобладание новых педагогических идей как итогов имеющихся практических результатов; способность к применению в работе научных достижений, открытий [5].

Обращаясь к положительным аспектам полученного опыта, была поставлена цель реализации педагогического практикума – оптимизация процесса развития корпоратив-

ной культуры преподавателя в условиях внутривузовского повышения квалификации.

Достижение поставленной цели обеспечивалось решением ряда задач:

- сформировать у преподавателей позитивную установку на принятие и актуализацию корпоративной культуры;
- обеспечить овладение преподавателями системой глубоких знаний о сущности (ценностях, правилах, традициях, нормах) корпоративной этики;
- научиться стратегии, тактике, приемам продуктивного делового общения;
- формировать продуктивный стиль работы в команде;
- проанализировать имеющийся и достигнутый уровни корпоративной культуры преподавателя вуза покомпонентно;
- совершенствовать профессионально-личностные качества.

Педагогический практикум был реализован посредством информационного и практического блоков с применением целесообразных форм (лекция, семинар-дискуссия, практическая работа, организационно-деятельностная игра, мозговой штурм, «круглый стол»); технологий (сотрудничества, тренинговых, обучения взрослых); методов (проблемный, игровой, эссе, психологические упражнения, самоанализ). Каждое занятие включало три основных и последовательных этапа: мотивационный (направлен на стимулирование преподавателей к непрерывному самосовершенствованию), преобразующий (осуществление психолого-педагогического воздействия на преподавателей и создание необходимых педагогических условий) и рефлексивный (анализ полученных знаний, осмысление и переосмысление преподавателем его поведения и приобретенного опыта по совершенствованию корпоративной культуры).

Автором в соавторстве издана монография «Корпоративная культура преподавателя вуза: теоретико-прикладные аспекты развития», где подробно представлен сравнительно-сопоставительный опыт развития корпоративной культуры преподавателя; предложены рекомендации и перспективные направления дальнейшего научного поиска [6].

С целью эмпирического подтверждения и обоснования динамики совершенствования

Средние значения показателей результатов эксперимента

Таблица 1

Average values of experimental results

Table 1

Показатели Indicators	Экспериментальная группа до Experimental group before	Экспериментальная группа после Experimental group after	Контрольная группа до Control group before	Контрольная группа после Control group after
Приверженность корпоративным ценностям Commitment to corporate values	52,455	88,555	52,307	53,791
Стремление к самореализации Striving for self-realization	58,875	73,442	58,484	60,133
Этика отношений в коллективе (доминирование) Ethics of relations in team (dominance)	9,022	6,536	8,940	8,742
Этика отношений в коллективе (дружелюбие) Ethics of relations in team (friendliness)	4,726	6,826	4,680	4,830
Знание корпоративных норм и правил поведения Knowledge of corporate norms and code of conduct	15,273	20,909	14,136	14,273
Способность работать в команде Ability to work in a team	55,881	80,452	56,609	57,376
Стиль межличностного взаимодействия (приспособление) Interpersonal interaction style (adaptation)	7,822	4,768	8,013	7,881
Готовность к саморегуляции Readiness for self-regulation	23,983	30,624	23,787	24,070
Социально- профессиональная ответственность Social and professional responsibility	47,553	67,907	49,198	50,256

показателей сформированности корпоративной культуры преподавателя вуза проводилась статистическая обработка эмпирических данных с помощью критерия Стьюдента [7], результаты которой представлены в табл. 1.

Отмечен значительный рост нормативно-личностного – на 14,6 % и личностно-продуктивного – на 13,0 % уровней. Также отмечено снижение нормативного уровня на 27,6 %.

Как видно из табл. 1, результаты статистически подтвержденного формирующего эксперимента позволяют констатировать закономерное положительное изменение со-

держания и структуры всех компонентов корпоративной культуры у участников экспериментальной группы, которое определило в целом продуктивный рост и качественное преобразование уровней, чему содействовало их участие в педагогическом практикуме, в ходе которого создавались и учитывались соответствующие педагогические условия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ результатов, полученных в результате опытно-экспериментальной работы и материалов их статистической обработки, позволил дополнить понятие феномена

«корпоративная культура преподавателя вуза»; скорректировать и конкретизировать компоненты, показатели, критерии развития корпоративной культуры преподавателя; разработать, апробировать и внедрить педагогическую модель развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Опыт реализации программы развития корпоративной культуры преподавателя позволил определить наиболее эффективные педагогические условия оптимизации данного процесса: объективные (развитие информационной среды вуза; создание положительных взаимоотношений в коллективе; реализация

инновационных технологий) и субъективные (формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию; развитие ценностей корпоративных отношений; формирование готовности к сотрудничеству).

Теоретико-прикладные результаты настоящего исследования подтвердили наличие актуальной потребности преподавателя вуза в развитии как корпоративной культуры, так и профессионально-педагогической культуры в целом; доказали оптимальность варианта ее решения и позволили наметить ряд направлений и перспектив дальнейшей научной работы по оптимизации процесса внутривузовского повышения квалификации преподавателя.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Макарова Л.Н., Трибунская У.Г. Внешние факторы развития организационной культуры преподавателя вуза // Преподаватель высшей школы: традиции, проблемы, перспективы. Тамбов: Издат. дом «Державинский», 2022. С. 11-17. EDN: [LJLPPQ](#)
2. Плаксина Н.И., Абдалина Л.В., Коваль Н.А. Развитие корпоративной культуры преподавателя вуза: от теории к практике // Перспективы науки и образования. 2020. № 3 (45). С. 475-487. DOI [10.32744/pse.2020.3.34](#); EDN: [LAGXPW](#)
3. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Словарь по педагогике. М.: Март, 2005. 448 с. EDN: [OVSROQ](#)
4. Глинский А.А. Актуальные вопросы современного школоведения. Мн.: АПО, 2010. 341 с.
5. Терегулов Ф.Ш. Передовой педагогический опыт: теория распознавания, изучения, обобщения, распространения и внедрения. М.: Педагогика, 1991. 296 с. EDN: [TCMFFV](#)
6. Абдалина Л.В., Кунаковская Л.А., Плаксина Н.И. Корпоративная культура преподавателя вуза: теоретико-прикладные аспекты развития. Воронеж: Воронежский ЦНТИ, 2022. 174 с.
7. Корнеев А.А., Кричевец А.Н. Условия применимости критериев Стьюдента и Манна-Уитни // Психологический журнал. 2011. Т. 32. № 1. С. 97-110. EDN: [NSIPPZ](#)

REFERENCES

1. Makarova L.N., Tribunskaya U.G. External factors of the development of organizational culture of a university lecturer. In: High School Lecturer: Traditions, Issues, Prospects. Tambov, "Derzhavinsky" Publ. House, 2022, pp. 11-17. (In Russian).
2. Abdalina L.V., Koval N.A., Plaksina N.I. Development of the corporate culture of a university teacher: from theory to practice. *Perspectives of Science and Education*, 2020, no. 3 (45), pp. 475-487. (In Russian). DOI [10.32744/pse.2020.3.34](#)
3. Kodzhaspirova G.M., Kodzhaspirov A.Yu. Dictionary on Pedagogics. Moscow, Mart Publ., 2005, 448 p. (In Russian).
4. Glinskiy A.A. Current Issues of Modern School Studies. Minsk, Academy of Continuous Education Publ., 2010, 341 p. (In Russian).
5. Teregulov F.S. Advanced Pedagogical Experience: Theory of Recognition, Study, Generalization, Dissemination and Implementation. Moscow, Pedagogika Publ., 1991, 296 p. (In Russian).
6. Abdalina L.V., Kunakovskaya L.A., Plaksina N.I. Corporate Culture of a University Lecturer: Theoretical and Applied Aspects of Development. Voronezh, Voronezh Scientific and Technical Information Center Publ., 2022, 174 p. (In Russian).
7. Korneev A.A., Krichevets A.N. Conditions for Student t-test and Mann-Whitney u-test application. *Psikhologicheskii Zhurnal*, 2011, vol. 32, no. 1, pp. 97-110. (In Russian).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Плаксина Наталья Игоревна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии. Воронежский экономико-правовой институт, г. Воронеж, Российская Федерация.

E-mail: plaksina35@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7315-1972>

Вклад в статью: общая идея статьи, анализ литературы, написание статьи.

Natalia I. Plaksina – Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Psychology Department. Voronezh Economic and Law Institute, Voronezh, Russian Federation.

E-mail: plaksina35@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7315-1972>

Contribution: main study conception, literature analysis, article writing.