

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Воронежский государственный университет»**

*На правах рукописи*

**Плаксина Наталья Игоревна**

**РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ  
В ПРОЦЕССЕ ВНУТРИВУЗОВСКОГО  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

5.8.7 – методология и технология профессионального образования

**Диссертация**

на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

Научный руководитель –  
доктор психологических наук, доцент  
Ларских М.В.

Воронеж 2021

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

<b>Введение</b> .....	3
<b>Глава 1. Теоретико-методологические основания изучения развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации</b> .....	16
1.1 Проблема исследования корпоративной культуры преподавателя вуза в психолого-педагогической литературе.....	16
1.2 Структурно-содержательные характеристики корпоративной культуры преподавателя.....	39
1.3 Педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.....	59
Выводы по первой главе .....	75
<b>Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по развитию корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации</b> .....	77
2.1 Организационно-методическое обеспечение опытнo-экспериментальной работы.....	77
2.2 Педагогические условия развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.....	102
2.3 Анализ результатов опытнo-экспериментальной работы по развитию корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.....	116
Выводы по второй главе .....	130
<b>Заключение</b> .....	132
<b>Список литературы</b> .....	135
<b>Приложения</b> .....	155

## Введение

**Актуальность исследования.** Стабильное развитие высшей школы, обеспечивающее успешное решение задач национального проекта «Образование» (2019-2024 годы), предполагает совершенствование профессионально-педагогической культуры преподавателя, включая корпоративную культуру. Поэтому актуальной тенденцией модернизации российского образования, согласно Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», выступает оптимизация повышения квалификации преподавателя вуза.

Исследование корпоративной культуры преподавателя позволит расширить потенциал успеха учебной и профессиональной деятельности студентов, преподавателей, их функциональных и межличностных отношений за счет приумножения ценностей и традиций коллектива, роста социально-профессиональной ответственности, сотрудничества и сотворчества в совместной деятельности и взаимодействии. Это, в свою очередь, будет выступать стабилизирующим фактором, сдерживающим инволюционные процессы в вузе.

Несмотря на то, что высокоэффективная корпоративная культура преподавателей вуза способна повысить самоорганизующие функции вуза, содействовать достижению им нового качества, повышению престижа в сфере образовательных услуг, обеспечивая при этом продуктивное самоосуществление преподавателя в профессиональном сообществе, в российских вузах проявления корпоративной культуры обусловлены интуитивными, не всегда целенаправленными действиями самих преподавателей.

Поэтому поддержание специфических российских форм культурно-образовательной деятельности, лучших вузовских традиций, сохранение их самобытности, идентичности, освоение новых социокультурных ценностей актуализирует изучение и совершенствование корпоративной культуры

преподавателя – носителя научного знания, культурно-педагогического опыта общества.

С учетом имеющихся многочисленных отечественных (Э. А. Капитонов, В. В. Козлов, И. А. Смирнова, В. А. Спивак, Н. В. Тесакова, Е. В. Харченко и др.) и зарубежных (Р. Акофф, А. Армстронг, Б. Карлофф, Ф. Харрис, Э. Шейн и др.) исследований новых направлений развития корпоративной культуры различных типов организаций и сотрудников, необходимо отметить, что в наименьшей степени данная проблема проанализирована в сфере образования. Сегодня почти полностью отсутствуют исследования, направленные на выявление закономерностей эффективного развития корпоративной культуры преподавателя вуза, опыт которой приобретает им скорее стихийно.

В связи с этим необходимо разработать научно-практические основы совершенствования корпоративной культуры преподавателей за счет реализации преимуществ внутривузовского повышения квалификации и применения инновационных форм и методов.

### **Состояние и степень разработанности проблемы.**

Теоретическим основанием исследования корпоративной культуры преподавателя вуза явились работы, раскрывающие основные направления изучения данной проблемы: анализ, детальная разработка понятия «корпоративная культура» (Р. Акофф, Э. А. Капитонов, В. В. Козлов, С. А. Липатов, П. Штерн и др.); типы корпоративной культуры, ее содержание, функции (М. И. Магура, В. А. Спивак, Э. Шейн и др.); влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации и сотрудников (Н. В. Тесакова, Ф. И. Шарков, М. С. Шустова и др.); оптимизация процесса развития корпоративной культуры в организации (механизмы, модели, системы) (В. Г. Зазыкин, Л. Ю. Лукьянова, И. А. Смирнова и др.).

Особое внимание уделялось исследованиям, посвященным изучению особенностей корпоративной культуры преподавателя и вуза и возможностей ее совершенствования (О. В. Андомин, К. Н. Гнездилова, Н. П. Иноземцева, С. А. Липатов, Е. В. Харченко и др.).

Изучены работы, касающиеся исследования проблем и перспектив системы повышения квалификации педагога, преподавателя (Л. В. Абдалина, М. В. Богуславский, Н. И. Вьюнова, Л. Н. Макарова, Э. М. Никитин, Л. А. Обухова, О. С. Фролова и др.). Однако в настоящее время вопросы, затрагивающие процесс развития корпоративной культуры в системе внутривузовского повышения квалификации, остаются мало изученными и все еще не получили должного отражения в научно-педагогической литературе.

Анализ исследования проблем, связанных с развитием корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации, позволил выявить ряд **противоречий**, требующих разрешения:

– между сформировавшимся традиционным типом корпоративной культуры преподавателя и появлением новой культуры образовательного пространства в российской высшей школе;

– между современными требованиями к профессиональной деятельности преподавателей, осуществляемой в команде, и не достаточной готовности большинства из них к корпоративным действиям;

– между объективной потребностью преподавателей участвовать в поддержании и развитии социокультурных традиций вуза и недостаточными научно-практическими разработками в решении данной проблемы во внутривузовской системе повышения квалификации.

Отмеченные противоречия определили **научную задачу исследования**, которая заключается в разработке теоретических и научно-практических положений развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации на основе реализации педагогического практикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя».

Учитывая актуальность проблемы, степень ее разработанности, была определена **тема исследования**: «Развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации».

**Цель исследования:** разработать теоретические и научно-практические положения развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

**Объект исследования** – корпоративная культура преподавателя вуза.

**Предмет исследования** – развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

**Гипотеза** исследования базировалась на предположении о том, что развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации будет успешным, если:

– на основе анализа философской, психолого-педагогической литературы будет уточнено понятие «корпоративная культура преподавателя вуза»; его содержание, структура, критерии и показатели, что позволит выявить общие и частные особенности понятия;

– построена педагогическая модель, состоящая из пяти структурных блоков (целевого, методологического, содержательного, технологического, оценочно-результативного), которая выступит основой процесса развития корпоративной культуры преподавателя в системе внутривузовского повышения квалификации;

– разработан и реализован педагогический практикум «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя», раскрывающий логику, этапы, организационно-методическое и технологическое обеспечение данного процесса;

– определены педагогические условия, обеспечивающие эффективность реализации процесса развития корпоративной культуры преподавателя – объективные (развитие информационной среды вуза; создание положительных взаимоотношений в коллективе; реализация инновационных технологий в системе внутривузовского повышения квалификации) и субъективные (формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию; развитие ценностей корпоративных отношений; формирование готовности к сотрудничеству).

В соответствии с целью исследования определены следующие **задачи**:

1) уточнить понятие «корпоративная культура преподавателя вуза»;

2) раскрыть структурно-содержательные компоненты корпоративной культуры преподавателя и определить уровни ее развития;

3) разработать и проверить эффективность педагогической модели развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации;

4) разработать и реализовать педагогический практикум «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя» и его организационно-методическое обеспечение;

5) определить объективные и субъективные педагогические условия успешного развития корпоративной культуры преподавателя.

**Методологическую основу** исследования составили следующие подходы: *системный* (В. А. Барабанщиков, В. П. Беспалько, Б. Ф. Ломов, Э. Г. Юдин и др.), идеи которого положены в основу исследования корпоративной культуры преподавателя как целостного образования и разработки процесса ее развития; *культурологический* (Е. В. Бондаревская, М. С. Каган, Н. Б. Крылова и др.), положения которого расширили культурные основы и содержание корпоративной культуры преподавателя и процесса ее развития на основе ценностных конструктов взаимодействия; *личностный* (Б. Г. Ананьев, Д. А. Леонтьев, В. А. Петровский и др.), идеи которого составили основу рассмотрения личности преподавателя как ценности, цели, субъекта, результата, главного критерия эффективности развития корпоративной культуры и достижения ее личностно-продуктивного уровня; *деятельностный* (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, В. Д. Шадриков и др.), который определил организацию целенаправленной деятельности преподавателя в логике учета всех ее компонентов – потребностей, мотивов, целей, действий и операций, способов регуляции, контроля, анализа результатов; *акмеологический* (А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Н. В. Кузьмина и др.), идеи которого выступили ориентиром достижения преподавателями вершин корпоративности, их продуктивного профессионально-личностного развития.

**Теоретическую основу исследования** составили: общие теории корпоративности (Р. Акофф, С. А. Липатов, М. И. Магура, Ф. Харрис, Э. Шейн и др.).

др.); теории корпоративной культуры вуза, преподавателя (О. В. Андомин, И. А. Смирнова, Е. В. Харченко и др.); концепции культурологического образования (М. С. Каган, Н. Б. Крылова и др.); концепции профессионально-личностного развития (А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина, Л. М. Митина и др.); теоретические основания лично-ориентированного образования (Е. В. Бондаревская, С. В. Кульневич, И. С. Якиманская и др.); положения педагогики и психологии обучения взрослых (С. И. Змеев, И. А. Колесникова, Н. Ю. Кулюткин и др.); теоретико-прикладные исследования проблем непрерывного образования и повышения квалификации педагога, преподавателя (Л. В. Абдалина, Е. В. Лапина, Л. А. Обухова и др.); концептуальные положения о сущности образовательных технологий (Н. В. Бордовская, В. М. Монахов и др.).

#### **Методы исследования:**

1) теоретические: анализ философской, психологической, педагогической литературы; сравнение, обобщение и систематизация; абстрагирование и конкретизация; моделирование;

2) эмпирические: педагогический эксперимент; анкетирование, наблюдение, изучение результатов деятельности; тестирование;

3) статистические методы обработки результатов исследования: качественный и количественный анализ данных; t-критерий Стьюдента; критерий согласия Пирсона.

В исследовании использовались конкретные **методики исследования**: «Диагностика корпоративной культуры» (В. Е. Левкин); «Диагностика самоактуализации личности» (А. В. Лазукин в адаптации Н. Ф. Калина (САМОАЛ)); «Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири); «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» (К. Томас); «Стиль саморегуляции поведения» (В. И. Моросанова); «Экспресс-диагностика ответственности» (В. П. Прядеин); анкета «Изучение корпоративной культуры преподавателя вуза» (М. В. Ларских, Н. И. Плаксина).

**Опытно-экспериментальной базой исследования** выступил факультет дополнительного профессионально-педагогического образования АНОО ВО



«Воронежский экономико-правовой институт». В опытно-экспериментальной работе приняли участие 151 преподаватель данного вуза (в возрасте до 55 лет, с педагогическим стажем работы не менее 5 лет).

### **Основные этапы исследования:**

I этап (2015-2017 гг.) был посвящен анализу научной литературы по проблеме исследования, изучению феномена «корпоративная культура преподавателя вуза» и его структуры; направлен на определение методологических и теоретических основ исследования и проведение констатирующего этапа эксперимента.

II этап (2017-2019 гг.) – включал разработку педагогической модели развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации; определение и реализацию совокупности педагогических условий; проведение формирующего этапа эксперимента, в рамках которого осуществлялось организационно-методическое сопровождение развития корпоративной культуры преподавателя средствами разработанного педагогического практикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя»; анализ и интерпретация результатов эксперимента.

III этап (2019-2020 гг.) – завершение экспериментального исследования – обработка данных, обобщение результатов и формулирование выводов исследования; конкретизация теоретических положений, разработка рекомендаций субъектам образовательного процесса и определение направлений дальнейшего научного поиска.

### **Научная новизна исследования:**

1. Систематизированы точки зрения ученых и уточнено понятие «корпоративная культура преподавателя вуза», которая представляет собой 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.

2. Уточнена структурная организация и содержание корпоративной культуры преподавателя, которая включает: ценностный, когнитивный, операциональный и регулятивный компоненты. В качестве соответствующих им критериев и показателей выделены: аксиологический (приверженность корпоративным ценностям; стремление к самореализации); знаниевый (знание корпоративных норм и правил поведения; этика отношений в коллективе); компетентностный (способность работать в команде; стиль межличностного взаимодействия); поведенческий (готовность к саморегуляции; социально-профессиональная ответственность).

3. Разработана и апробирована педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя вуза, включающая целевой, методологический, содержательный, технологический и оценочно-результативный блоки.

4. Разработаны и апробированы педагогические условия развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации – объективные и субъективные.

**Теоретическая значимость исследования** состоит в том, что полученные результаты вносят вклад в развитие теории дополнительного профессионального образования преподавателей, в частности в теорию и методику профессионального образования: расширены теоретические представления о содержании, структуре и уровнях проявления корпоративной культуры современного преподавателя вуза. Спроектирована и обоснована теоретическая модель ее развития, позволившая конкретизировать подходы, формы, технологии и методы совершенствования показателей корпоративной культуры преподавателя и дополнившая научные представления о содержании и развивающих возможностях внутривузовского повышения квалификации преподавателей.

**Практическая значимость исследования** состоит в возможности использования его содержания и выводов в практике повышения квалификации преподавателей в вузе; в работе методологических и методических семинаров;

при разработке программ работы с молодыми преподавателями. Разработанный педагогический практикум «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя» может выступать основой для модификации новых образовательных программ внутривузовского повышения квалификации преподавателей. Результаты теоретического и эмпирического исследования были внедрены в практику повышения квалификации преподавателей АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт».

**Степень достоверности результатов** достигалась методологическим обоснованием исследования; учетом достижений современной философии, педагогики и психологии; применением валидных и надежных методов, соответствующих предмету – развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации, учитывающих гипотезу и задачи исследования; эмпирическим подтверждением основных теоретических положений; репрезентативностью выборки испытуемых; качественным анализом и статистической обработкой исходных данных.

#### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Корпоративная культура преподавателя вуза понимается нами как система 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.

2. Структурно-содержательными компонентами корпоративной культуры преподавателя выступают: ценностный, когнитивный, операциональный и регулятивный.

В качестве их критериев и показателей выделены: аксиологический – приверженность корпоративным ценностям; стремление к самореализации (ценностный компонент); знаниевый – знание корпоративных норм и правил поведения; этика отношений в коллективе (когнитивный компонент); компетентностный – способность работать в команде; стиль межличностного

взаимодействия (операциональный компонент); поведенческий – готовность к саморегуляции; социально-профессиональная ответственность (регулятивный компонент).

Корпоративная культура преподавателя характеризуется определенными уровнями ее развития: нормативным, нормативно-личностным и личностно-продуктивным.

*Нормативный уровень* характеризуется неустойчивой приверженностью преподавателя корпоративным ценностям, самыми общими представлениями о корпоративных нормах, правилах поведения и этики отношений в коллективе. Профессиональная деятельность, общение, отношения реализуются более как подражание опытным коллегам. Преподаватель испытывает затруднения в реализации командной работы, во взаимодействии с коллегами, в личных и деловых отношениях; не готов к ответственному поддержанию и усилению активности и регулированию своего профессионального поведения в соответствии с общепринятыми нормами корпоративной культуры вуза.

*Нормативно-личностный уровень.* Преподаватель характеризуется в целом пониманием, осознанием роли ценностей, значимости корпоративной культуры для успешной профессиональной деятельности, общения в коллективе, для поддержания и обогащения норм, традиций вуза. Знает основы корпоративных правил поведения, этику отношений в коллективе и умеет работать в команде. В целом готов к сотрудничеству с коллегами, способен управлять своим профессиональным поведением, руководствуясь соблюдением моральных принципов, этических норм в реализации профессионального взаимодействия и решении стратегических задач вуза.

*Личностно-продуктивный уровень* характеризует преподавателя, приверженного концепции вуза и приносящего существенный вклад в обогащение корпоративных ценностей, норм, традиций поддержания и усовершенствования миссии вуза, профессиональной этики, морали в коллективе. Способен бесконфликтно работать в команде, продуктивно сотрудничать, ответственно управляя своим профессиональным поведением, демонстрируя

инициативу, социально-профессиональную ответственность и самореализованность в профессии.

3. Педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя включает пять основных блоков: целевой (цель – развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации; задачи – раскрыть содержание понятия «корпоративная культура преподавателя» и ее структурную организацию; обеспечить организационно-методическое обеспечение в виде педагогического практикума; выделить и реализовать педагогические условия ее развития); методологический (методологические подходы – системный, культурологический, личностный, деятельностный, акмеологический; методологические принципы – системности, гуманизации, культуросообразности, единства объективного и субъективного, совместной деятельности); содержательный (определение корпоративной культуры преподавателя вуза, структурные компоненты корпоративной культуры преподавателя: ценностный, когнитивный, операциональный, регулятивный); технологический (организационно-методическое обеспечение: педагогический практикум – блоки, этапы; технологии, формы, методы); оценочно-результативный (компоненты, критерии, показатели и уровни развития корпоративной культуры).

4. Педагогический практикум «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя» включает информационный и практический блоки; соответствующие им продуктивные формы (лекции, семинары, дискуссии, практическая работа, организационно-деятельностная игра, мозговой штурм, круглый стол); технологии (сотрудничества, тренинговые, обучения взрослых); методы (проблемное обучение, игровой, кейс, эссе, портфолио, тестирование, самоанализ) и этапы (мотивационный, преобразующий, рефлексивный) последовательного развития корпоративной культуры преподавателя.

5. Совокупность педагогических условий, направленных на развитие корпоративной культуры преподавателей включает: *объективные* – развитие информационной среды вуза (обеспечивает трансляцию деловой, ценностной,

отношенческой информации по «вертикали» и «горизонтали» в педагогическом коллективе, способствуя принятию преподавателями корпоративных норм и ценностей); создание положительных взаимоотношений в коллективе (направлено на становление каждого преподавателя в качестве полноценного члена педагогического коллектива, способного к самореализации; на повышение психологической совместимости, на стимулирование совместной творческой и профессиональной деятельности); реализация инновационных технологий (стимулирует и обеспечивает модернизацию образовательного процесса, повышение его качества и продуктивности); *субъективные* – формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию (стимулирует, побуждает воплощение собственного профессионально-личностного потенциала; достижение вершин в выбранной профессии, внесение вклада в развитие вуза); развитие ценностей корпоративных отношений (обеспечивает осознание и принятие преподавателями смысловых ориентиров профессионально-педагогической деятельности и общения за счет эффективного стиля управления в вузе, снижение уровня подчиненного общения, увеличения уровня коллегиального и доверительного общения; взаимоуважения к корпоративности); формирование готовности к сотрудничеству (обеспечивает успешное выполнение профессионально-педагогической деятельности за счет согласованного совместного ценностно-значимого для всех преподавателей труда; полноценную самореализацию преподавателя в избранной профессии посредством взаимопонимания и положительного межличностного взаимодействия).

**Апробация и внедрение результатов исследования** осуществлялись в процессе экспериментальной работы в АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт».

Результаты исследования отражены в научных докладах и получили одобрение на международных научных конференциях: международная конференция молодых ученых «Психология XXI века» (Россия, Санкт-Петербург, 2010); VI международная конференция «Стратегия качества в промышленности и образовании» (Болгария, Варна, 2010); международный семинар молодых ученых

и аспирантов «Личность в современном мире» (Россия, Тамбов, 2010, 2013, 2014); международная научно-практическая конференция ВЭПИ-ВГЛТА «Перспективы инновационного развития современного мирового сообщества: экономико-правовые и социальные аспекты» (Россия, Воронеж, 2012); международная научно-практическая конференция «Проблемы современных экономических, правовых и естественных наук в России» (Россия, Воронеж, 2013, 2014); международная научно-практическая конференция «Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие человека» (Россия, Воронеж, 2014, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021); III международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса: экономические, правовые и социальные аспекты» (Воронеж, 2015, 2019).

Результаты диссертационного исследования отражены в 28 публикациях, в том числе 1 – опубликованная в наукометрических базах SCOPUS; 5 – в журналах, входящих в перечень рецензируемых научных изданий ВАК Минобрнауки России.

Результаты теоретического и эмпирического анализа представлены в таблицах и рисунках.

Структура и содержание диссертации соответствует логике научного исследования, включает введение, две главы, заключение, список литературы, приложения.

# **Глава 1. Теоретико-методологические основания изучения развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации**

## **1.1 Проблема исследования корпоративной культуры преподавателя вуза в психолого-педагогической литературе**

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

Положительным инструментом, позволяющим ориентировать вуз и его преподавателей на поддержание и обогащение прогрессивных традиций отечественного образования, выступает корпоративная культура, актуальность исследования которой затрагивает проблемы не только изучения корпоративной культуры вуза (С. А. Липатов [95], М. И. Магура [101], Е. Б. Перельгина [130], И. А. Смирнова [156] и др.), но и развития корпоративной культуры преподавателя вуза (О. В. Андомин [9], К. Н. Гнездилова [39], Л. П. Иноземцева [60], И. В. Легостаева [91], Е. В. Харченко [168], Э. Шейн [174] и др.).

Ученые отмечают, что отсутствие сильной корпоративной культуры, в основе которой лежит система ценностей корпоративности, принимаемая всеми субъектами образовательного процесса, не позволит должным образом внедрить и реализовать переход вузов на инновационные стратегии развития [91].

Анализ актуальной научно-практической литературы дает основания говорить о том, что проблемы, касающиеся исследования корпоративной культуры преподавателя (ККП), следует рассматривать как проекцию понятия



«культура» на определенную область его профессиональной деятельности и взаимодействия. Обращаясь к анализу проблемного поля вуза в изучении и развитии исследуемого феномена требуется:

- проанализировать сущностные характеристики «культуры» как базисной категории по авторитетной справочной и научной литературе;
- сопоставить и конкретизировать общие и частные термины – «профессиональная культура», «педагогическая культура», «профессионально-педагогическая культура»;
- представить объективно заданную корпоративную ипостась в основных видах, содержании и структурной организации профессиональной деятельности и взаимодействия преподавателя вуза.

Культура – одно из самых сложных и многомерных понятий, используемых в научном и практическом знании. Это объясняется тем, что оно имеет сложную языковую историю и применяется для обозначения крайне сложных понятий в самых различных системах мысли (например, западной, восточной, христианской, исламской, буддийской и т.п.), а также в разных научных дисциплинах (философии, культурологии, антропологии, педагогике, социологии, психологии) (И. Ф. Исаев [62], М. С. Каган [63], Н. Б. Крылова [80], Д. А. Леонтьев [93], В. А. Сластенин [154], В. И. Слободчиков [155], Г. И. Чижакова [170] и др.).

Первоисточником слова «культура» в различных европейских языках является латинское «cultur», которое имело множество значений: населять, обрабатывать, возделывать, культивировать, разводить, обитать, усердно заниматься, деятельно осуществлять, изучать, покровительствовать, поклоняться, почитать, уважать, оказывать внимание и т.д. [63, 64, 165].

В философских энциклопедических, справочных источниках дается толкование «культуры», как способа, пригодного для осуществления человеческой жизнедеятельности, отраженного в разнообразных продуктах материального и духовного труда, в совокупности социальных норм и традиций, в духовно-нравственных ценностях, в системе отношений человека к себе, к

окружающим и к природе [165], где за ним закрепляется «антропологическая мера» имманентного присутствия в содержании культуры.

«Проблема сущности культуры переходит в проблему сущности человека» [64, с. 45]. В этом мы видим попытку раскрыть целостным образом сущность культуры с точки зрения всеобщих связей и закономерностей: результаты развития «культуры» возникают, проявляются в виде продуктов культурной деятельности человека, в виде искусственно созданных им объектов. Поскольку человеческая деятельность (материальная, духовная, художественная) не всегда выступает как проявление собственно «культуры» (не культурная деятельность), следует понимать, что к данному явлению мы будем относить лишь те виды человеческих «деятельностей», которые имеют осмысленный, целенаправленный и прогрессивный характер, наделенный специфической созидательной смысловой установкой.

Классификация культуры «по масштабу» ее проявления, представленная в философских исследованиях, ориентирует на выделение четырех смысловых аспектов употребления: в рамках общечеловеческой культуры; в пространстве культуры конкретного социума; в проявлениях культуры конкретного социального либо профессионально сообщества; в пространстве культуры конкретной личности (П. С. Гуревич [45], М. С. Каган [63], В. И. Каравкин [64] и др.).

Относительно предмета нашего исследования особый интерес представляет культура профессиональной группы (преподавательского коллектива) и культура отдельной личности (преподавателя вуза).

Представления о феномене «корпоративная культура», сформировались на основе изучения понятий: *«профессиональная культура»*, *«педагогическая культура»* и собственно *«корпоративная культура»* [137, с. 477].

Профессиональная культура, выступая результатом разделения труда, характеризует особенности специальной деятельности как атрибутивного свойства профессионального сообщества. Профессиональная культура специалиста определяется его способностью к достижению поставленных целей и

соответствующих ей задач, а в отношении преподавателя вуза выступает также основанием понимания сути деятельности преподавателя, как «транслятора» ранее полученных знаний обучаемым, и, что наиболее важно, их интерпретации и дальнейшего развития применительно к современным условиям [62].

В педагогической науке понимание культуры многозначно и многофункционально. Аспектами рассмотрения культуры выступают: содержание, источник образования, деятельностная (способы, приемы) и личностная (ценности, знания, регуляция) составляющие [69].

В контексте такого понимания одной из важнейших проблем модернизации современного высшего образования выступает повышение уровня профессиональной культуры, который проявляется во всех видах образовательных процессов в качествах открытости, ценностной осмысленности, разнообразия, креативности, культуросемкости и продуктивности [80].

Высокий уровень профессиональной культуры раскрывается и характеризуется степенью культуросемкости и эффективности образовательного процесса, проявляющийся на уровне качества, ценностей, технологичности, творчества [Там же].

Социокультурные реалии и особенности современных образовательных процессов характеризует культурную сущность образования как наиважнейшую и требующую от преподавателя непрерывного самосовершенствования, повышения уровня профессионально-педагогической культуры и, наряду с другими ее видами, корпоративной культуры.

При этом, как показывает анализ педагогической практики, система профессиональной подготовки преподавателя, повышения его квалификации, содержание и динамика изменений в них до сих пор не отвечают задачам целенаправленного формирования у студентов, преподавателей корпоративности – личностного регулятора поведения и отношений на уровне социальной ответственности, соблюдения моральных норм в коллективе, поддержания и развития демократических традиций вуза.

Это еще раз подтверждает наличие проблемы в изучении и обогащении ККП, ее актуальность и перспективность.

Обратимся к популярным точкам зрения отечественных педагогов на понятие «педагогическая культура», что станет теоретической основой комплексного представления о сущностных характеристиках профессионально-педагогической культуры преподавателя вуза (А. В. Барабанщиков [14], Е. В. Бондаревская [22], И. Ф. Исаев [62], В. А. Сластенин [153] и др.).

И. Ф. Исаев [62], В. В. Краевский [78], А. В. Мудрик [113], В. А. Сластенин [153] относят педагогическую культуру к высшему уровню общей личностной культуры педагога, которая проявляется в его априорных (ранее приобретенных) профессиональных качествах и особенностях его профессиональной деятельности, обусловленных реалиями и субъективными условиями преподавания.

Педагогическая культура согласно Е. В. Бондаревской, представляет собой составляющую общечеловеческой культуры, наделенную духовно-нравственными материальными ценностями образования, совокупностью способов инновационной деятельности, обеспечивающих динамику смены поколений, прогрессивной социализации личности [22].

В. И. Вдовюк, С. М. Фильков расширяют понятие педагогической культуры, преподавателя вуза, трактуя ее как систему основных потенциалов личности – интеллекта, духовности, креативных способностей, личностных свойств, стилевых особенностей деятельности, основанием формирования которых выступает общая культура, профессиональная компетентность [30].

А. К. Быков, исследуя педагогическую культуру преподавателя вуза, предлагает рассматривать её как интегральное свойство личности педагога, как предпосылку эффективной педагогической деятельности, характеризуемой обобщенным критерием его компетентности, обусловленным целью и результатом его профессионального развития [26].

Согласно А. В. Барабанщикову, педагогическая культура выступает как уровень освоенного преподавателем педагогического опыта, мера развития его

личности в осуществляемой деятельности [14]. Труды ученого явились основой для дальнейших разработок корпоративной культуры в структуре профессионально-педагогической культуры преподавателя.

Рассмотренные точки зрения и значимость проблемы совершенствования педагогической культуры современного педагога, преподавателя явились стимулом дальнейших научных поисков и исследований педагогической культуры, которые породили многие направления в ее изучении.

Стали активно изучаться такие стороны педагогической культуры, как методологическая (В. В. Краевский [78], В. А. Сластенин [154]), нравственно-эстетическая (Э. А. Гришин [44], Н. Б. Крылова [80]), психологическая (Ф. Ш. Мухаметзянова) [114], коммуникативная (А. В. Мудрик) [113], технологическая (М. М. Левина) [89], духовная (Н. Е. Щуркова) [177], физическая (М. Я. Виленский) [32], деонтологическая (Г. А. Караханова) [66] и др.

Собственно корпоративная культура в качестве определенного вида профессионально-педагогической культуры преподавателя все еще не представлена должным образом и только начинает выступать предметом конкретных научно-практических исследований.

Обобщая, следует отметить, что в научно-практических исследованиях собственно педагогическую культуру ученые раскрывают как часть общей культуры, которая проявляется в особенностях его профессионально-педагогической деятельности и взаимодействия и в значительной степени влияет на ее продуктивность и успешность (А. В. Барабанщиков [14], Е. В. Бондаревская [22], И. Ф. Исаев [62], В. А. Сластенин [153] и др.).

В таком случае речь уже идет о *профессионально-педагогической культуре*, как культуре, характеризующей сферу деятельности определенной профессиональной группы и воссоздающей в своем единстве профессиональную и педагогическую стороны деятельности личности.

Важные грани в исследовании проблемы профессионально-педагогической культуры современного преподавателя раскрывает И. Ф. Исаев. Понимание профессионально-педагогической культуры преподавателя основано ученым на ее

понимании и характеристике как способа «... творческой самореализации личности в разнообразных видах педагогической деятельности, направленной на освоение, передачу и создание педагогических ценностей и технологий» [62, с. 23-24].

В научной публикации «Профессионально-педагогическая культура преподавателя как составляющая в обеспечении качества образования обучающихся» Т. В. Ларина дает авторское понимание сути профессионально-педагогической культуры, акцентируя внимание на приоритете уважительного отношения преподавателя к избранной профессии, на высоком уровне ответственности за качество и результативность педагогической деятельности [88].

В приведенных выше определениях нашли отражение и другие аспекты профессионально-педагогической культуры, собственно корпоративных, несмотря на то, что ученые открыто не употребляют критерии их оценки, рассмотрения. Авторами неявно подразумеваются области именно корпоративных ценностей, норм; компетенций, характеристик личности, влияющих на эффективность функциональных (профессиональных) и конструктивность межличностных отношений; факторы и условия, влияющие на поддержание искомого типа корпоративного поведения преподавателя; на регуляцию и развитие профессионально-педагогической деятельности и повышение ее продуктивности.

Поиск возможностей исследования и развития корпоративной культуры обращает наше внимание на профессионально-педагогическую деятельность и общение преподавателя вуза, в рамках которых данный вид педагогической культуры проявляется, влияя на ее содержательные, динамические и результативные параметры.

*Профессионально-педагогическая деятельность*, согласно Е. Н. Шиянову, – это вид труда, направленный на трансляцию культуры, в том числе корпоративной, социокультурного опыта последующим поколениям, на

обеспечение обстоятельств их прогрессивного развития и интеграцию в общество [153].

Преподавательская деятельность, осуществляясь на основании требований, норм, традиций, включая в свое содержание, выступает способом воплощения профессионально-педагогической культуры, в том числе корпоративной, предъявляя к преподавателю совокупность сложных требований в области интегральных характеристик его личности: профессионально-педагогической направленности, профессионально-педагогической компетентности, профессионально-важных качеств [54, 76, 84, 105, 109].

Считаем, что их содержательные характеристики будут наполнять ядро корпоративной культуры преподавателя, в тоже время, формируясь в отмеченных интегральных характеристиках его личности и деятельности и воздействуя на развитие профессионально-педагогической деятельности, через ее регуляцию и усовершенствование взаимоотношений в педагогическом коллективе.

Существует значительное количество определений корпоративной культуры (КК) в научных источниках:

– высокий интерес вызывает организационная культура (М. Кубра [162], М. И. Магура [101], И. Мильнер [107], Е. Б. Перелыгина [130], И. А. Смирнова [156] и др.);

– КК вуза является предметом многих исследований в психолого-педагогической науке (С. А. Липатов [95], Е. В. Харченко [168], Э. Шейн [174] и др.);

– сущность ККП и потенциал ее развития изучается значительно меньше, в том числе за счет совершенствования профессиональных (функциональных), межличностных отношений преподавателей и обращение внимания на их самореализацию (О. В. Андомин [9], К. Н. Гнездилова [39], Л. П. Иноземцева [59] и др.).

Особо следует подчеркнуть, что содержание корпоративной культуры и ее влияние на результативность деятельности в значительной степени будет определяться личностной значимостью профессионально-педагогической

деятельности для самого преподавателя. Личностно-значимая деятельность выступает: основанием реализации и развития преподавателем собственных важных для него актуальных и потенциальных способностей; реализации субъектного (рефлексивного, практически преобразующего) отношения к педагогической действительности.

Профессиональная деятельность преподавателя осуществляется также в ходе его взаимодействия с субъектами образовательного процесса – студентами, коллегами, администрацией в ходе воздействия объектов и/или субъектов друг на друга, как непосредственного, так и опосредованного, что приводит к порождению их взаимной обусловленности и связи [43]. Взаимодействие проявляется как объединяющий фактор, содействует совершенствованию ведущих структур профессионально-педагогической деятельности и личности преподавателя.

Конструктивное взаимодействие (функциональное и межличностное), проявляясь в содружестве, сотрудничестве преподавателей вуза, характеризует педагогический коллектив как взаимосвязанную устойчивость в виде статусных отношений, в действии признаваемых всеми членами коллектива нормами профессионального поведения, в групповых целях и ценностях.

Сотрудничество мы рассматриваем как стратегический способ взаимодействия преподавателей, обеспечивающий удовлетворение их общих интересов, возможность прийти к альтернативе [10].

Такое взаимодействие влечет взаимные изменения поведения членов педагогического коллектива, их деятельности, отношений и установок. Взаимодействие как способ реализации преподавателями совместной деятельности, разделения и кооперации функций, взаимного согласования и координации индивидуальных действий отражает важные аспекты корпоративной культуры преподавателя, регулирующие и повышающие эффективность профессионально-педагогической деятельности и самореализацию преподавателей в ней (Е. П. Ильин [58], Л. М. Митина [109], Л. А. Петровская [132] и др.).



Таким образом, корпоративная культура преподавателя, отражая взаимосвязанные между собой аспекты успешной профессионально-педагогической деятельности, конструктивного взаимодействия требует от преподавателя сформированности определенных профессиональных ценностей, общепризнанных социальных и моральных установок, соблюдения норм и правил профессионального поведения.

Профессионально-педагогическая культура и корпоративная культура преподавателя, как ее важная составляющая, может выступить пространством, в которое может быть переведена проблема эффективности, качества, удовлетворенности преподавателя и участников профессионально-образовательного процесса учебно-профессиональной деятельностью и взаимодействием.

В отечественной педагогической науке нашел отклик научно-практический интерес бизнес-сообщества к вопросам корпоративной культуры, применительно к отношениям и взаимодействиям субъектов, организационно связанными общими профессиональными идеями, целями, задачами и интересами. Резервы повышения эффективности профессиональной или производственной деятельности, позволяющие минимизировать капитальные вложения, напрямую связаны с ростом корпоративной культуры [156].

Согласно О. В. Андомину, именно корпоративную культуру вуза, преподавателя следует рассматривать в качестве стратегически-важного средства, обеспечивающего их инициативность и ориентацию на общие цели и создающего обстоятельства для успешного делового общения [9].

Предметом активного обращения к вопросам познания и совершенствования корпоративной культуры организации, сотрудников становятся научные труды и публикации в периодических изданиях известных отечественных ученых и практиков (М. П. Арутюнян [12], А. В. Бритов [25], Н. М. Галимуллина [36], Н. П. Макаркин [102], О. Б. Томилин [161] и др.). Рассмотрению корпоративной культуры организаций в социологическом и

управленческом форматах посвящены также труды известных зарубежных учёных (Р. Акофф [8], А. Залежник [185], Г. Минцберг [182], Э. Шейн [174] и др.).

Отметим некоторые исследования, в которых корпоративная культура стала предметом специального теоретического и эмпирического исследования – работы О. В. Андомина [9], К. Н. Гнездиловой [39], Л. П. Иноземцевой [60], И. В. Легостаевой [91], И. А. Смирновой [156], Е. В. Харченко [168] и др.

Особый интерес в обозначенных публикациях вызывают трактовки учеными корпоративной культуры (организации, персонала организации, управленца); представления о ее основных функциях, компонентном и уровневом составе; закономерностях и детерминирующих факторах ее становления; проблемы и противоречия ее развития в определенной социокультурной и профессиональной среде [156]. При этом авторы практически не акцентируют внимание на важности ценностей, норм, традиций вуза с точки зрения их влияния на регуляцию профессионально-педагогической деятельности, ее совершенствования; так же не подчеркивается их влияние на оптимизацию профессиональных (функциональных), межличностных отношений.

Для решения поставленных в исследовании задач выявлялись сущностные характеристики исследуемого феномена, строилась модель и выявлялись педагогические условия ее продуктивного совершенствования в системе внутривузовского повышения квалификации (ВПК) [137, с. 478].

В настоящее время к системе повышения квалификации (ПК) преподавателей предъявляются следующие требования: популяризация и укрепление репутации высшего учебного заведения за счет разработки и внедрения инновационных, в том числе гибких образовательных технологий, соответствующих современной динамике развития образовательной деятельности; поиск и реализация инновационных технологий и средств построения процесса повышения квалификации преподавателя, нацеленного на личностно-профессиональный творческий рост на базе совокупности профессионально-образовательных мотивов и ценностей [4, 15, 20, 72, 73, 104, 130, 128].

В научном исследовании О. В. Андомина отмечается разработанность корпоративной культуры применительно к различного рода организациям и недостаточная изученность корпоративной культуры вуза, включая его преподавателей. По мнению ученого это требует новых, дополнительных исследований по данной проблематике, сравнительный анализ изученности [9]. В нашем исследовании мы руководствуемся позицией взаимосвязи и взаимообусловленности корпоративной культуры вуза и преподавателя: оба вида корпоративной культуры определяют уровень развития и функционирования друг друга.

Поскольку предметом настоящего исследования является ККПВ (как организации), логично представить предварительно точки зрения ученых на изучаемое понятие.

Корпоративная культура вуза в трудах О. В. Андомина характеризуется ориентированностью на реализацию вузом востребованного обществом современного инновационного уровня его функционирования за счет применения соответствующих программ деятельности, поддерживаемых коллективом вуза профессиональных норм поведения и взаимодействия [Там же].

Наиболее распространенными являются определения, в которых корпоративная культура характеризуется приоритетом ценностей вуза (организации) в виде принимаемых всеми сотрудниками норм профессионального поведения и признаваемых правил управления в организации [156].

Интерес в рамках настоящего исследования представляет определение корпоративной культуры, сформулированной М. Кубра, которая в понимании ученого раскрывается как оригинальная совокупность ценностных отношений, традиций, способов поведения, свойственных данной организации [162].

Важным параметром оценки вуза и его корпоративной культуры сегодня становится его имидж, репутация в образовательной сфере – известность, статус, популярность вуза на рынке образовательных услуг; инновационность стратегии функционирования вуза; присутствие вуза, как на внутренних, так и на международных рынках; социальная ответственность вуза и др.

Понимание специфики корпоративной культуры преподавателя, согласно С. А. Липатову, может интерпретироваться как организационная подсистема, включающая технологическую и административную составляющую, функциями которой выступает идентификация сотрудников и адаптация организации к окружающей действительности. В данном контексте термин «корпоративная культура» характеризует свойства коллектива сотрудников, проявляясь в системе корпоративных действий, представляя символы, ритуалы, соответствующие принятым в коллективе ценностям и миссии организации, передающиеся каждому члену в форме «неписаного закона» (обычаев, устных правил и неформальных норм поведения) как результат жизненного опыта, приобретенный ранее сотрудниками организации [95].

Корпоративная культура позволяет отличать один вуз (организацию) от другого, создает атмосферу идентифицированности для его преподавателей, генерирует их принадлежность к чему-либо более значимому, чем личный интерес; усиливает социальную защищенность; выступает механизмом, который направляет и формирует взаимоотношения и профессиональное поведение преподавателей [107].

Носителями корпоративной культуры вуза выступает профессорско-преподавательский состав, сотрудники административно-хозяйственных подразделений и студенты как формироваватели миссии высшего учебного заведения, включающей и развивающей его ценности, корпоративные правила поведения в виде смысловых систем самой КК [156].

Обратимся к определениям корпоративной культуры преподавателя вуза, выступающих значимыми для нашего исследования.

М. И. Магура изучает корпоративную культуру работников организации как сформированную совокупность убеждений, определенных правил и ценностей профессионального поведения (разделяемых большинством работников) и регламентирующих нормы долженствования [101].

Рассмотрению корпоративной культуры сотрудников в контексте профессиональной деятельности посвящен ряд научно-практических работ (Э. Шейн, Е. В. Харченко, Р. К. Несмеянова др.).

В определении корпоративной культуры Э. Шейна акцентируется внимание на том, что ККПВ – это, прежде всего, система интериоризированных и экстериоризированных базовых представлений, норм, ценностей преподавателя вуза, то есть такой системы взглядов, которая не только регламентирована документами и которых придерживается преподавательский коллектив, но и таких ценностных ориентиров, которые являются так же детерминантами профессионального поведения, деятельности и отношений членов коллектива организации, существуют в сознании людей и в соответствии с которыми осуществляется их деятельность в вузе [174].

Е. В. Харченко считает, что корпоративная культура формируется и распространяется непосредственно самими сотрудниками на протяжении определенного времени [168].

В таком понимании мы видим проблемное поле изучения и целенаправленного формирования подобного уровня корпоративной культуры, включая преподавателя вуза.

Итак, корпоративная культура преподавателя в представлении многих авторов способствует сплочению, объединению преподавателей в осуществлении профессиональной деятельности и взаимодействия, в реализации перспективных стратегий вуза и самоосуществлении всех субъектов профессионально-образовательного процесса. При этом авторы не касаются важных аспектов влияния корпоративной культуры на продуктивность реализации основных видов педагогической деятельности (обучение, воспитание, развитие); ее способности влиять на развитие духовно-нравственного, интеллектуального, эмоционального, творческого, коммуникативного и др. потенциалов; содействовать самореализации в избранной профессии.

Корпоративная культура предполагает сбалансированность необходимости в производственных результатах и поддержания на удовлетворительном (достойном) уровне морального настроя преподавателей.

Взаимосвязь и взаимообусловленность корпоративной культуры организации и сотрудника очевидны и проявляются, согласно Ф. Харрису и Р. Морану в ряде особенностей. Отметим наиболее интересные идеи для настоящего исследования: способность осознавать себя и свое место в организации; включенность в коммуникационную систему организации; индивидуальный стиль одежды, имидж; осознанное отношение и продуктивное использование времени; взаимоотношения между людьми; ценности и нормы профессионального взаимодействия; включенность в процесс непрерывного профессионально-личностного развития; трудовая этика и мотивация профессионально-личностных достижений [175].

Как видно авторы, изучая особенности корпоративной культуры организации, сотрудника, акцентируют внимание: на ценностях и нормах, которые добровольно признаются, реализуются всеми членами; на реализации присущих организации (вузу) функциональных задач. Считаем, что отмеченные авторами характерные черты корпоративной культуры следует дополнить рассмотрением ее потенциала влияния на регуляцию и развитие профессионально-педагогической деятельности преподавателя.

Анализируя понятие «ККПВ», мы определили ряд характеристик, указывающих на проблемное поле ее изучения: социальная, поскольку на ее становление оказывает влияние большинство других преподавателей вуза; регулирует профессиональное поведение и отношения преподавателей; выступает результатом человеческих действий, мыслей, желаний преподавателей; наполняется традициями, проходя определенный, поэтапный процесс формирования и развития; корпоративная культура познаваема; одновременно осознаваема и не осознаваема и способна изменяться; многогранна и требует для своего постижения многих исследовательских подходов; корпоративная культура, выступая результатом и процессом, находится в постоянном развитии [146].

В педагогике в самом обобщенном виде под развитием понимается процесс причинно-следственных изменений в личности при прохождении ею этапов социализации [161].

В нашем исследовании уточнение сути развития корпоративной культуры преподавателя предпринималось с позиции акмеологии как процесса движения к высшему уровню социальной зрелости, профессиональных достижений, как субъекта, наделенного индивидуально-творческим характером развития в прогрессивной динамике от актуального к потенциальному в достижении определенного идеала [105].

С учетом изложенного выделены опорные точки значения понятия «развитие» для решения проблем нашего исследования: целенаправленный, прогрессивно-ориентированный процесс, характеризующий объективацию и возникновение потенциальных и актуальных способностей, в том числе «из ничего», из хаоса и т.п.

*Развитие исследуемого феномена* мы понимаем как совершенствование его личностных характеристик, проявляющихся в обогащении знаний, ценностей, норм, социальных и моральных традиций, функциональных и межличностных отношений, позволяющих преподавателю оптимизировать процесс решения стратегических задач вуза и полноценно самореализовываться в избранной профессии.

Научное содержание феномена ККП конкретизировалось на основе имеющихся точек зрения ученых. С учетом этого определены ее структура и содержание в виде следующих компонентов: ценностный, когнитивный, операциональный и регулятивный. В качестве их критериев и показателей выделены:

- аксиологический – приверженность корпоративным ценностям; стремление к самореализации (ценностный компонент);
- знаниевый – знание корпоративных норм и правил поведения; этика отношений в коллективе (когнитивный компонент);

– компетентностный – способность работать в команде; стиль межличностного взаимодействия (операциональный компонент);

– поведенческий – готовность к саморегуляции; социально-профессиональная ответственность (регулятивный компонент).

Уровни ее развития: нормативный, нормативно-личностный и личностно-продуктивный.

В итоге *корпоративная культура преподавателя вуза* рассмотрена нами как система 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 [137, с. 478].

Мы видим характер ККП в его проявлениях через совокупность отношений преподавателя: к своей профессионально-педагогической деятельности (социально-профессиональная ответственность); к своему вузу, как объективному условию осуществления деятельности и реализации своего отношения к нему (воплощение корпоративных норм и правил поведения); к другим преподавателям (этичность) – межличностным отношениям как субъективному условию реализации своего отношения к деятельности и вузу.

Корпоративная культура выступает личностным регулятором профессионального поведения и отношений преподавателей в вузе, принимаемых ими добровольно и сознательно.

Несмотря на отмеченный рост интереса ученых и практиков к проблеме корпоративной культуры современной личности (гражданина, специалиста, общественного деятеля и т.п.), имеющиеся исследования по различным аспектам изучения и формирования корпоративной культуры преподавателя, в различных научно-педагогических специальностях – общая педагогика, история педагогики и образования, теория и методика профессионального образования, не носят целостного характера и комплексного исследования и по-прежнему отсутствуют.



Опросы и беседы с преподавателями Воронежского экономико-правового института подтвердили, что совершенствование корпоративной культуры выступает не только объективной, но и субъективной потребностью большинства преподавателей (83%) в поддержании корпоративных и этических ценностей, установок, норм – гуманизма, традиций, общности и взаимоуважения, профессионализма, стремления к профессионально-личностным достижениям, направленности на высокие результаты деятельности вуза.

Сегодня преподаватель вуза сталкивается со спецификой профессионально-педагогических проблем, требующих своего разрешения: низкий статус, не подкрепляемый в должной мере социальными, государственными институтами и обществом; необходимость более ориентироваться на экономические стимулы, связанные с выживанием, нежели на научно-исследовательскую деятельность; профессиональные риски, обусловленные ситуациями неопределенности, многочисленностью альтернатив, провоцирующие профессиональные деформации, конфликты, психологическую напряженность, неудовлетворенность трудом, неприятие факта самообразования и другие негативные последствия; объективная потребность преподавателя в реализации востребованного ФГОС инновационного подхода к образовательному процессу и его неготовность к этому; сложность идентификации преподавателя с вузом в современных условиях конкуренции на рынке образовательных услуг.

Для этого преподавателю необходимо постоянно самосовершенствоваться в личностном и профессиональном планах, используя образовательные и развивающие возможности дополнительного профессионального педагогического образования.

Обращаясь к основным понятиям Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020)), включая собственно формулировку понятия «профессиональное дополнительное образование», последнее мы наделяем характеристиками образования, ориентированного на принципы непрерывного повышения квалификации, систематическую профессиональную переподготовку (при наличии

профессионального образования) на основе соответствующих образовательных программ, требований квалификации по профессии, должностям, которые содействуют развитию всех потенциалов личности.

Дополнительное профессиональное педагогическое образование включает в себя два важнейших направления – повышение квалификации и профессиональную переподготовку, ориентированных на обновление знаний и компетенций педагога, отвечающих новым требованиям к его профессионально-личностному уровню развития.

Повышение квалификации преподавателя на базе вуза мы рассматриваем как процесс, направленный на обогащение ценностей и смыслов профессионально-педагогической деятельности, на овладение преподавателями её инновационными формами, методами, технологиями, усиление субъектной позиции, мотивирование на личностный рост и профессиональные достижения.

Изучение особенностей внутривузовского повышения квалификации преподавателей включало обзор, анализ опыта работы, в частности, Воронежского экономико-правового института и Воронежского государственного университета.

Дополнительным профессиональным образованием профессорско-педагогического состава АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт» (АНОО ВО «ВЭПИ») занимается Отдел повышения квалификации, осуществляющий профессиональную переподготовку по девяти направлениям («Педагог в сфере профессионального образования и профессионального обучения» «Основы психологии», «Психология», «Основы менеджмента», «Менеджмент организации», «Оценка стоимости предприятия (бизнеса)», «Государственное и муниципальное управление», «Подготовка арбитражных управляющих», «Юриспруденция») и повышение квалификации преподавателей вуза по пятнадцати программам («Психология и педагогика в профессиональной деятельности», «Психолого-физиологические особенности обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ в образовательном процессе», «Использование ЭИОС для повышения качества образования и обеспечения информационной открытости

образовательной организации, в том числе для инвалидов и лиц с ОВЗ», «Кадровый менеджмент в образовании», «Организационно-методическое обеспечение реализации программ высшего образования» и др.).

В ходе курсов повышения квалификации преподавателей решались следующие задачи: формирование и развитие педагогической, психологической, социальной, этической, организационной, коммуникативной и других видов компетенций преподавателя высшей школы, соответствующих требованиям современному образовательному процессу.

Например, по программе профессиональной переподготовки «Педагог в сфере профессионального образования и профессионального обучения» (трудоемкость 448 час.) в 2019-2020 учебном году прошли обучение 17 слушателей. Целью данной программы являлось овладение слушателями новыми формами, способами, приемами совершенствования педагогической деятельности с учетом требований профессиональных стандартов; повышение педагогического профессионального уровня слушателей, необходимого для успешного выполнения профессионально-педагогической деятельности в рамках имеющейся квалификации.

Задачами программы выступили: предоставление слушателям дополнительных знаний о закономерностях, принципах и задачах современной системы профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования Российской Федерации; обучение слушателей разработке, внедрению и применению инновационных технологий образования в осуществлении профессиональной деятельности; овладение слушателями конструктивными способами межличностного и функционального общения.

Ежегодно повышение квалификации в ВЭПИ проходят более 20% профессорско-преподавательского состава института.

По программе повышения квалификации «Психология и педагогика в профессиональной деятельности» (трудоемкость 72 час.) за 2018-2019 учебный год и за 2019-2020 учебный год прошли обучение 24 преподавателя кафедр

менеджмента и юриспруденции и 19 преподавателей кафедры СПО. В ходе освоения настоящей программы слушатели развивали профессиональное мастерство, педагогическую культуру, актуализировали приобретаемые знания в соответствии с современными требованиями к профессионализму педагога, к овладению им инновационными методами решения профессионально-педагогических задач. В ходе реализации обозначенной программы решались следующие задачи: совершенствование знаний и умений в области управления образовательным процессом и внедрение в практику достижений науки, передовых форм и методов работы; совершенствование профессионального самосознания слушателей, ответственности за свои действия; стремление к непрерывному совершенствованию своей специальной компетенции; формирование и развитие профессионально важных качеств; отработка навыка работы с информацией, использование информационных технологий.

Наиболее популярной стала программа повышения квалификации «Психолого-физиологические особенности обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ в образовательном процессе» (трудоемкость 72 час.), обучение по которой за 2018-2019 учебный год прошли 29 слушателей. Основной контингент составили педагоги-психологи и социальные педагоги, занимающиеся проблемами инклюзивного образования лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в условиях реализации Федеральных государственных стандартов высшего образования. Слушатели изучали нормативную базу по вопросам инклюзивного образования; знакомились с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ; получали представление о практиках реализации инклюзивного образовательного процесса в вузе; обучались проектировать элементы образовательного процесса с учетом требований инклюзии.

Интересен опыт Центра дополнительного профессионального образования Воронежского государственного университета, который специализируется на переподготовке и повышении квалификации работников различных профессий, а также на подготовке высококвалифицированных специалистов различных сфер

деятельности, обеспечивающий более 100 программ. В структуру данного Центра дополнительного профессионального образования входят: «Президентская программа – государственный план подготовки управленческих кадров», «Бизнес-школа ВГУ», «Факультет повышения квалификации».

Внутривузовское повышение квалификации, направленное на развитие ККП, мы понимаем как процесс, к основным характеристикам которого относим: цель – развитие исследуемого феномена в процессе ВПК; содержание – овладение системой знаний, рост осведомленности о ККП – о ее ценностном, когнитивном, операциональном и регулятивном компонентах; формы обучения – лекции, семинарские занятия, дискуссия, игра, круглый стол, тренинг, практическая и самостоятельная работа; технологии – сотрудничества; тренинговые; технология обучения взрослых; методы обучения – проблемное обучение, проектный, игровой, кейс, эссе, портфолио, психологические упражнения, тестирование, самоанализ, презентация; результат – личностно-продуктивный уровень развития ККПВ.

Недостаточная научная и практическая разработанность вопросов совершенствования ККП в системе внутривузовского повышения квалификации с учетом возможностей профессионально-образовательной среды вуза, формулирует запрос: на определение теоретико-методологических оснований исследования корпоративной культуры преподавателя; на моделирование процесса ее развития в условиях повышения квалификации; на разработку методико-технологического обеспечения данного процесса; на определение педагогических детерминант, оптимизирующих данный процесс.

Таким образом, основной спектр проблем исследования и развития исследуемого феномена в процессе ВПК интегрирует следующие аспекты:

– многогранность, многоэлементность и сложность феномена «корпоративная культура преподавателя», связывающий преподавателей и вуз в единую систему, который не достаточно глубоко разработан и практически отсутствует в доступных научно-прикладных исследованиях;

– современным вузам необходимы преподаватели, обладающие не только профессионально-педагогическими компетенциями, но и принимающие миссию вуза, поддерживающие и развивающие традиции отечественного образования за счет корпоративности, высокой социально-профессиональной ответственности;

– перед вузом, его руководителями стоит задача обеспечения соответствия стратегии его развития и существующей корпоративной культурой, для достижения целей, реализуемых вузом, профессиональным сообществом;

– процесс повышения квалификации преподавателя должен соответствовать целям формирования готовности преподавателя выполнять свои функциональные обязанности, поддерживать должные межличностные отношения с учетом корпоративных ценностей вуза и решать в команде задачи стратегического развития вуза;

– особенности развития и формирования корпоративной культуры обуславливаются и требуют учета направленности личности преподавателя, его индивидуально-творческих, психофизиологических и возрастных характеристик; личного социально-педагогического опыта и профессионально-педагогической компетентности, стремления к непрерывному самосовершенствованию;

– поддержание и сопровождение самореализации преподавателей как высшего уровня воплощения ими собственного профессионального и личностного потенциала в условиях повышения общего уровня корпоративной культуры вуза в целом;

– опыт целенаправленного развития корпоративной культуры как одного из важнейших видов профессионально-педагогической деятельности преподавателя (в том числе, как начинающего, так и опытного), по-прежнему не систематизирован должным образом, не разработано технологическое и содержательно-методическое сопровождение и др.

## 1.2 Структурно-содержательные характеристики корпоративной культуры преподавателя

Корпоративная культура представляет собой междисциплинарную сферу исследований, которая включает нескольких областей знаний, таких как философия, психология, акмеология, менеджмент, организационное поведение, социальная психология, культурология. Именно многодисциплинарность рассмотрения корпоративной культуры, а также ее уникальная интегративная сущность, с одной стороны, создают при рассмотрении ее специфики определенные трудности познавательного плана, а с другой – выступают основанием организации грамотного и эффективного управления коллективом профессионалов.

Базовые представления преподавателей о корпоративной культуре формируются непосредственно в профессиональном сообществе, возникают в результате их приспособления к профессионально-образовательной среде в рамках необходимости и актуальности повышения сплоченности профессорско-преподавательского и студенческого коллективов. Не менее важно, что данные представления о корпоративной культуре, будучи сформированными, были наделены потенциалом их трансляции, передачи новым членам коллектива, и, как следствие – обогащения лучших социальных и моральных традиций вуза.

Психолого-педагогические средства достижения корпоративной культуры преподавателя вуза по-прежнему мало дифференцированы, не достаточно проанализированы и обобщены, и в целом апробированы.

Эффективно решать задачи, связанные с исследованием и развитием корпоративной культуры преподавателя, возможно при наличии четкого представления о ее структурном содержании и конкретных предметных проявлениях. В первом параграфе работы представлен анализ существующих определений корпоративной культуры, как качественных определений ее сущностных характеристик. Связи и отношения между ними могут быть получены, если проанализировать и конкретизировать структуру ККП

(О. В. Андомин [9], К. Н. Гнездилова [39], Л. П. Иноземцева [59], И. В. Легостаева [91], И. А. Смирнова [156], Е. В. Харченко [168] и др.).

В определении структурно-содержательного конструкта корпоративной культуры преподавателя, на наш взгляд, целесообразно акцентировать внимание не на отдельных элементах, а на обобщении разнообразных характеристик этого многогранного феномена, отраженных в современных научных публикациях и диссертационных исследованиях.

Под структурой мы понимаем устойчивую взаимосвязь между элементами сложного объекта, в содержании которого раскрываются важнейшие его характеристики, свойства и существующие связи.

Корпоративная культура преподавателя – это сложный объект, свойства которого проявляются в различных сферах, таких как профессиональная деятельность, поведение в социуме и семье, общении и отношениях с окружающими, в условиях работы и лично создаваемом (продвигаемом) имидже [156]. Поэтому ученые обоснованно отмечают, что общепринятая позиция в определении структурно-содержательных характеристик корпоративной культуры организации, сотрудника все еще не выработана.

Корпоративная культура преподавателя в структуре корпоративной культуры вуза (организации) характеризуется большой совокупностью разнопорядковых, но взаимосвязанных составляющих. Речь идет о миссии, предназначении корпоративной культуры вуза (организации), об их символах, ритуалах, менеджменте, корпоративной этике [Там же].

В рамках акмеологического подхода точки зрения ученых конкретизируют содержание и структуру корпоративной культуры, как организации, так и ее субъектов (В. Г. Зазыкин [51], Л. Ю. Лукьянова [99], И. А. Смирнова [156] и др.).

Ориентируясь на данный подход, ученые-акмеологи представляют структурную организацию корпоративной культуры как сложный функционал, включающий совокупность взаимосвязанных компонентов, главными из которых являются мировоззренческие установки, корпоративные ценности, правила



профессионального поведения, специфика межличностного и функционального общения, психологический климат, предназначение и имидж организации [156].

Основанием для изучения структурно-содержательных аспектов исследуемого феномена выступила разработанная М. Магурой модель организационной культуры, включающая следующие компоненты: ценности и установки сотрудников, касающиеся их деятельности в единой организации; отношения, раскрывающие восприятие сотрудниками собственное место в организации; нормы и правила профессионального поведения сотрудников [146].

Как видно, ученые акцентируют внимание на важнейших составляющих корпоративной культуры, выделяя личностно-смысловой, деятельностно-операциональный, отношенческий, регулятивно-оценочный аспекты.

О. В. Андомин в диссертационной работе, разрабатывая научно-практические основы формирования корпоративной культуры преподавателей вуза, обосновывает и эмпирически верифицирует следующие структурные компоненты ККПВ: когнитивный, чувственно-эмоциональный, деятельностный компоненты [9].

Интерес представляют выявленные автором также критерии развития ККП в процессе повышения ими квалификации в вузе:

- когнитивный (знание норм морали, правил этикета и др.);
- эмоциональный (принятие моральных ценностей, должностных обязанностей, доверие);
- процессуальный (соблюдение норм морали, здоровый образ жизни и др.)

[Там же].

В ходе конкретизации структурной организации и содержательного наполнения корпоративной культуры преподавателя учитывались выявленные в исследовании Б. М. Генкина в рамках концепции трудового потенциала организации компоненты корпоративной культуры сотрудников: сфера здоровья (физиологического, психологического, социального), нравственных установок, коллективной и творческой деятельности, организованности и профессионализма, менеджмента и профессиональной компетентности [146].

Несмотря на то, что автором представлены разнопорядковые слагаемые корпоративной культуры, которые не имеют должного системного изложения, представления и трактуются расширенно, автор выделяет принципиально важные элементы корпоративной культуры преподавателя.

Поиск научных оснований выявления структурной организации корпоративной культуры опирался на представления о том, что корпоративная культура всегда предметна, т.е. проявляется в деятельности, поведении, отношениях самих преподавателей, как ее носителей. Поэтому необходимо акцентировать внимание и выявить, обосновать содержательный аспект проявления корпоративности в профессиональной деятельности, общении, отношениях преподавателей.

Далее это явилось основанием разработки организационно-методического обеспечения процесса ее развития у преподавателей вуза в условиях внутривузовского повышения квалификации.

Согласно И. А. Смирновой, корпоративность является качественной характеристикой психологических связей субъектов в составе организации, которая определяется межличностными отношениями сотрудничества в рамках ценностно-ориентационного единства и коллективистской идентификации [156].

В реализацию профессиональной деятельности, взаимодействия, отношений в профессорско-преподавательском и студенческом коллективах всегда включены корпоративные ценности, корпоративный кодекс, корпоративные ритуалы, корпоративные отношения.

В структуре ККП корпоративные ценности выступают как идеалы в виде эталонов должного, провозглашаемые вузом и выступающие ориентирами в формировании индивидуальных норм деятельности, поведения и отношений в педагогическом коллективе. Корпоративные ценности бывают: морально-этического и социально-экономического уровня, которые проявляются во взаимодействии и др.

В этой связи встает вопрос о формировании (формальном, в виде научно-организационных замыслов или дорожных карт, или неформальном, в виде

принимаемых большинством и устно передающихся установок) корпоративного кодекса организации, включающего нормированные правила, требования, принципы труда и общения, поддерживающие миссию и ценности организации; их добровольное принятие руководством и персоналом (административный и неформальный контроль) [156].

Для более глубокого изучения конструкта корпоративной культуры преподавателя необходимо иметь четкое представление о действиях, мероприятиях, ритуалах на уровне знаков и символов вуза, которые могут носить характер, как консолидации, одобрения, так и порицания.

Корпоративная культура в нашем исследовании предстает как результат принятия и усвоения преподавателями корпоративных отношений – специальных отношений между субъектами профессионально-образовательного процесса, которые, согласно Е. Н. Богданову, В. Г. Зазыкину, характеризуют осознанное понимание и принятия всеми причастности и ценностей корпоративности [Там же].

Анализ смыслового содержания информации о корпоративной культуре преподавателя в рамках связанных с ней определений корпоративности, корпоративных ценностей, кодекса, ритуалов, отношений явился также основанием для выявления и конкретизации компонентов корпоративной культуры преподавателя вуза.

Таким образом, в качестве необходимых структурных элементов корпоративной культуры преподавателя наглядно проявляются такие составляющие, как: направленность личности преподавателя (корпоративные ценности, идеалы); профессиональная компетентность и ее составляющие – социальная, личностная, (знания и способность к реализации корпоративных традиций, отношений); профессионально-личностные качества (готовность к саморегуляции во взаимодействии с коллективом).

Как видно, ученые каждый раз подчеркивают в структуре корпоративной культуры преподавателя ее многокомпонентность, где обязательными и необходимыми являются факторы продуктивности профессиональной

деятельности и профессионального взаимодействия – ценностно-смысловые, компетентностные, этико-поведенческие, социально-психологические, физиологические и др.

Корпоративная культура преподавателя вуза понимается нами в виде системного образования, наделенного параметрами целостности и комплексности; представленного сложноподчиненной структурой и взаимодействием ее деятельностных и субъектных блоков, характеризующих различные степени её организации; находящегося во взаимодействии с окружающей действительностью; детерминированного разнообразными факторами и условиями и обогащения корпоративных норм, ценностей, социальных и моральных традиций, эталонов профессионального поведения в коллективе [137]. В совокупности, отмеченные позиции утверждают приоритеты системных позиций в изучении структурно-содержательного конструкта корпоративной культуры преподавателя вуза.

Применение системного подхода в настоящем исследовании позволило достичь целостности, оптимальности и подчеркнуть практическую значимость концепции развития ККП в процессе ВПК (В. П. Беспалько [18], Н. М. Борытко [23], Н. В. Кузьмина [83], Б. Ф. Ломов [98], В. П. Симонов [152], В. Д. Шадриков [171] и др.).

Ведущие идеи системного подхода подчеркивают приоритет рассмотрения педагогического объекта в виде целостной системы, обладающей структурной организацией и функционирующей по собственным законам [23]. Настоящий подход явился основанием представления корпоративной культуры преподавателя как целостной системы, интегрирующей комплекс структурно-функциональных элементов, находящихся во взаимосвязи и взаимообусловленности, ориентированных в своем единстве на достижение поставленной цели (Н. М. Борытко, Б. Ф. Ломов, В. Д. Шадриков, Э. Г. Юдин и др.) [1].

Ведущие идеи системных позиций позволяют рассматривать корпоративную культуру преподавателя как целостное образование, наделенное

следующими характеристиками: поэлементным составом (с пределом делимости); функциональным потенциалом взаимосвязи и взаимодействия каждого элемента с другими; определения строения системы через характер взаимодействия элементов; иерархичностью построения системы; взаимосвязью с окружающей средой, «закрытого» и «открытого» характера [1].

Системное изучение корпоративной культуры преподавателя может быть дополнено идеями структурного и функционального подходов: структурный подход акцентирует внимание на выявление и описание строения корпоративной культуры как системы; функциональный подход позволяет раскрыть функции «задачи» – связи между различными элементами структуры [21].

Корпоративная культура преподавателя выполняет множество важных для вуза и профессорско-преподавательского и студенческого коллективов позитивных и эвристических функций.

И. А. Смирнова, изучая психолого-акмеологические основания формирования и развития корпоративной культуры организации, описывает ее наиболее значимые функции, как установленный порядок действий для достижения целей профессиональной деятельности в рамках определенного в данной сфере перечня решаемых задач. Автор раскрывает несколько групп функций корпоративной (организационной) культуры: воздействие на организационную эффективность; функция влияния на оптимизацию профессиональных взаимоотношений; согласование и оптимизация индивидуальных и общих целей, интересов, ценностей; функция ценностно-ориентационного единства в организации; формирование корпоративной мотивации; диагностическая и предсказательная функции; акмеологическая функция [156].

В исследовании О. В. Андомина обоснованы и конкретизированы основные функции, выполняемые корпоративной культурой преподавателя: объединяющая, защитная, регулирующая, информационная, адаптационная, развивающая [9].

Обобщая, можно отметить следующие важные функции корпоративной культуры, как консолидирующая, мотивационная, регулирующая отношения, информирующая, адаптивная и развивающая.

Как видно, функции, реализуемые корпоративной культурой преподавателя, наделены высоким созидательным потенциалом и должны быть адекватны компонентам в структуре изучаемого феномена.

Основываясь на отмеченные выше позиции, мы рассматриваем корпоративную культуру преподавателя в виде целостного системного образования, состоящего из большого количества взаимосвязанных блоков и элементов, составляющих единое целое. Их развитие и преобразование обладает многовариантным и результативным характером при создании конкретных детерминант [2]. С системных позиций естественное состояние блоков и элементов корпоративной культуры следует рассматривать как развитие её оснований, обогащение новыми качествами, обусловленность множеством детерминант.

Принимая во внимание структурную организацию предмета нашего исследования, определяющую содержательные характеристики, мы определили в структуре корпоративной культуры 4 взаимосвязанных и взаимообусловленных компонента: ценностный, когнитивный, операциональный, регулятивный [134].

Оценочными характеристиками критериев и показателей выступили:

– аксиологический: приверженность корпоративным ценностям; стремление к самореализации (ценностный компонент);

– знаниевый: знание корпоративных норм и правил поведения; этика отношений в коллективе (когнитивный компонент);

– компетентностный: способность работать в команде; стиль межличностного взаимодействия (операциональный компонент);

– поведенческий: готовность к саморегуляции; социально-профессиональная ответственность (регулятивный компонент).

*Ценностный компонент* наделен потенциалом стимулирующего влияния и оказывает глубокое воздействие на понимание преподавателем значимости,

ценности норм профессионального поведения, деятельности и воплощения своего личностно-профессионального потенциала для поддержания и развития традиций отечественного высшего образования, для получения признания и интеграции в профессиональное сообщество и для самоактуализации в профессиональном труде. Его содержание раскроем через показатели: приверженность корпоративным ценностям и стремление к самореализации.

*Приверженность корпоративным ценностям.*

Как показатель проявления корпоративной культуры он определен в виде понимания преподавателем значимости ответственного и качественного исполнения профессиональных задач, осознания миссии вуза, ее продвижение на уровне поддержания и распространения лучших культурных ценностей, включая подготовку конкурентоспособных специалистов, к саморазвитию в рамках непрерывного повышения своего образовательного уровня [91].

Приверженность преподавателя вузу, его ценностям, нормам поведения выражается в постоянном желании преподавателя поддерживать традиции вуза, искать и находить способы приумножения его престижа. Преподаватель старается выполнять свои профессиональные обязанности гораздо компетентнее, лучше, чем этого требует должностная инструкция или трудовой договор, стимулируя тем самым других преподавателей.

Для этого очень важно, чтобы у преподавателя было развито чувство увлеченности трудом (гордость, доверие, ответственность); ощущение чувства принадлежности вузу (осведомленность, вовлеченность, участие); доверие к администрации вуза (авторитетность, увлеченность, компетентность).

Поэтому в ходе экспериментальной работы создавались условия для их актуализации и совершенствования у преподавателей. Принимались во внимание описанные в научной литературе реальные стадии динамики уровней развития ККП: согласие, принятие ими влияния со стороны других преподавателей; идентификация – преподаватель подчиняется влиянию для поддержания благоприятных отношений и чувство гордости за принадлежность вузу;

интернализация – полностью совпадают ценности вуза и личные ценности преподавателя (О. В. Андомин [9], С. А. Липатов [95], Э. Шейн [174] и др.).

Последняя стадия – важная составляющая высшего уровня корпоративной культуры преподавателя вуза – личностно-продуктивного.

*Стремление к самореализации.*

Самореализация в самом обобщенном понимании выступает процессом воплощения преподавателем себя в повседневной жизни, поиске и утверждении своего особого профессионального пути [74], своих смысложизненных, профессиональных, корпоративных ценностей и смысла собственного существования «здесь и теперь». Мы разделяем точку зрения Л. А. Коростылевой на то, что полноценная самореализация личности имеет место при выраженном и устойчивом у личности побудительном мотиве роста [Там же].

Д. А. Леонтьев, изучая ценностные основания самореализации личности, рассматривает её как потребность личности продолжать собственное бытие в окружающих людях; транслировать свою уникальность через созидательную деятельность, через непосредственно/опосредованно производимые изменения в других людях [93].

Стремление к самореализации это желание преподавателя к воплощению своего потенциала в профессиональной деятельности и взаимодействии. Это также источник, движущая сила профессионально-личностного роста, которые обусловлены осознанием преподавателем мотивационной готовности к поддержанию ценностей, традиций корпоративной культуры вуза. Стремление к самореализации проявляется в положительном отношении, интересе преподавателя к тому, чтобы внести собственный вклад в развитие социокультурных и моральных традиций своего вуза.

В ситуации такой самореализации преподаватель будет испытывать высокое удовлетворение от профессиональной деятельности и общения со студентами, коллегами. Результатом будет также более высокая результативность и продуктивность его профессионального труда, более высокое качество профессионально-образовательного процесса, признание профессиональным



сообществом. В совокупности успешная самореализация преподавателя – это психологическая основа полноценного развития личности, формирования психологического здоровья каждого студента, его эффективного профессионального становления.

*Когнитивный компонент* в структуре ККПВ содержит знания, представления о сущности норм профессиональной деятельности, общения и обеспечивает овладение техническим уровнем ее эффективной реализации. Включает совокупность научно-практических знаний об особенностях корпоративной культуры современного преподавателя, о возможностях ее продуктивного осуществления, обогащения.

Знания преподавателя о правилах профессиональной деятельности, поведения, общения составляют когнитивную основу процесса реализации традиций вуза, его стратегических задач и имеют непреходящую образовательную социокультурную ценность. Они позволяют преподавателю ответственно мыслить, выражать себя в профессии, грамотно ориентироваться в профессионально-образовательной сфере и среде.

Представления, знания преподавателя о системе правил профессионального взаимодействия – это необходимое условие освоения конкретных приемов, способов продуктивной реализации преподавателем профессионально-личностного потенциала в избранной профессии.

Когнитивный компонент во многом определяет конечный эффект развития корпоративной культуры преподавателя, (так же, в условиях внутривузовского повышения квалификации) и может рассматриваться как функция самообразования и опыта преподавателя.

Содержание когнитивного компонента корпоративной культуры преподавателя определяется через знание корпоративных норм и правил поведения, и, знание и понимание этики отношений в коллективе.

*Знание корпоративных норм и правил поведения.*

Ученые понимают корпоративные нормы как установочные ориентиры, правила поведения сотрудников организаций, различного рода коллективов,

образовательных учреждений, предпринимательских союзов, клубов и т.д. [77, 156].

Знание корпоративных норм вуза раскрывается в установлении, четком, целостном понимании правил поведения для преподавателей, студентов, административных работников, которые регулируют их взаимоотношения. Это также знание Устава вуза, его основных положений и кодекса.

Корпоративная культура, отражая потребности вуза, регулирует, упорядочивает отношения между субъектами профессионально-образовательного процесса.

Преподаватель, знающий корпоративные нормы и правила поведения, обладает определенными преимуществами и перспективами в более успешной реализации профессиональной деятельности и наиболее полноценной самореализации в ней: знает точно особенности, пограничные возможности дозволенного в его профессиональном поведении и взаимодействии; понимает характер, особенности оценивания и контроля за воплощением корпоративных принципов поведения; последствия возможных антикорпоративных поступков.

Корпоративные нормы и правила поведения, придавая стабильность, порядок, устойчивость, определяют и направляют профессиональное поведение преподавателей в определенное этическое русло поступков, взаимодействия.

*Этика отношений в коллективе – её знание и понимание преподавателями.*

Этические отношения между преподавателями вуза регулируются тремя видами этических норм и принципов поведения: общечеловеческими, как высшими моральными ценностями; нормами делового общения и профессионального этикета, в виде профессиональных взаимоотношений «по вертикали» и «по горизонтали»; этическими нормами и принципами, отражающими специфику норм именно педагогического труда [77].

Этика отношений преподавателя обусловлена, с одной стороны, спецификой деятельности и целями функционирования вуза, с другой стороны, сложившимися стереотипами профессионального поведения, объединяющими преподавателей в единый социально-профессиональный организм. Специфика

этики отношений преподавателя в коллективе отражена в Нормах профессиональной этики педагогических работников [144].

Система представлений об этических принципах и нормах взаимодействия в педагогическом коллективе формируется на основе морально-психологических позиций преподавателей в виде:

- руководства преподавателей групповыми интересами и потребностями, как в служебной, так и в неформальной обстановке;

- ориентации на общепризнанные нравственные нормы и ценности – общечеловеческие, гражданские, культурные и другие, что поможет снизить напряженность взаимодействия;

- сходства позиций в оценках, как профессиональных проблем, так и других проблем в сфере политики, культуры, моды;

- наличия особого чувства – «мы-чувства», порождающего гордость за принадлежность к профессии педагога, за свой вуз, кафедру;

- стремление поддержать их престиж, состоятельность, перспективность.

Этические знания состоят из совокупности представлений о принципах корпоративной этики, об этическом кодексе преподавателя: знание профессиональных ценностей, интересов всех сотрудников вуза; понимание принципов этики; знание специфики закономерностей межличностных и функциональных отношений; знание о корпоративной реальности; знания создают почву для осмысления и создания собственных конструктов межличностных, профессиональных отношений [170].

Наряду с нормами профессиональной этики в педагогическом коллективе имеет место и неофициальное деловое общение, протекающее на эмоциональном уровне и носящее дружеский характер, что способствует развитию доверительной атмосферы, плодотворного сотрудничества и формированию чувства уважения к корпоративным нормам. Оно базируется на чувстве уверенности в искреннем, честном и порядочном межличностном взаимодействии между сотрудниками организации.

Отношения в преподавательском коллективе, направленные на установление морально-психологического климата, содействующего наиболее эффективному решению стратегических и тактических задач вуза, предполагает знание и понимание преподавателем сути, важности основных норм, принципов моральной регуляции профессионального поведения и взаимодействия.

Это владение преподавателем системой знаний: о самоуправлении и контроле за собственным поведением, о сущности взаимопонимания, о собственной концепции взаимодействия в педагогическом и студенческом коллективах.

*Операциональный компонент.*

Содержательные основы корпоративной культуры, теоретические знания, представления о ней определяют и конкретизируют требования к вопросам технологического обеспечения преподавателем системы норм профессиональной деятельности и общения на уровне общепринятых в вузе социальных и моральных традиций, эталонов, стратегических задач вуза.

Операциональный компонент в структуре корпоративной культуры проявляется во владении преподавателем совокупностью способов, приемов трансляции ценностей, норм, моральных традиций, поддерживаемых в вузе; в способности к конструктивному взаимодействию в педагогическом коллективе.

Проявляя навыки сотрудничества, приемы бесконфликтного общения, соблюдая такт, чувство меры во взаимодействии, этическую воспитанность в речи, мимике, жестах, преподаватель совершенствует свою профессионально-педагогическую деятельность, развивает профессиональные и межличностные отношения, вносит вклад в решение стратегических задач вуза и самореализуется.

Практически содержание компонента реализовывалось в таких показателях, как: способность работать в команде и стиль межличностного взаимодействия преподавателя.

*Способность работать в команде.*

Эффективность поддержания норм профессионального поведения и общения в профессорско-преподавательском коллективе вуза обеспечивается

способностью преподавателя работать в команде. Ю. В. Михайлова, Е. К. Гитман в своей монографии рассматривают понятие «команда» как объединение субъектов деятельности, в частности преподавателей, с необходимым уровнем профессиональной подготовки, совместно исполняющих обязанности профессиональной (служебной) деятельности, имеющих общие интересы и наделенных способностью к автономному и согласованному достижению поставленных целей [110].

Способность преподавателя работать в команде характеризуется сформированностью у него: готовности к продуктивному общению, способности принимать ответственные решения, конструктивно управлять конфликтными ситуациями.

Теоретический анализ исследований, касающихся различных аспектов подготовки специалистов к работе в группе явились основанием понимания способности преподавателя работать в команде как владения им способами совместной деятельности, применения знаний для выполнения совместной работы с целью решения профессиональных задач и реализации стратегических задач вуза.

Исходя из проведенного эмпирического исследования, считаем, что особое внимание следует уделить особенностям работы преподавателя в профессорско-преподавательском коллективе вуза, созданию благоприятного психологического климата, организации командной работы, учету специфики функциональных и межличностных отношений преподавателей, имеющих различный статус в вузе, в отдельно взятом подразделении коллектива.

#### *Стиль межличностного взаимодействия.*

Межличностные взаимодействия преподавателей в процессе совместной профессиональной деятельности и общении характеризуют особенности их действительных контактов, взаимовлияний на уровне изменения поведения, деятельности, отношений, установок преподавателей.

Взаимодействие преподавателей в структуре корпоративной культуры характеризуется определенными процессуальными параметрами, их

взаимодействия и психолого-педагогического воздействия, выступающих основаниями их взаимосвязи и взаимообусловленности; отражает так же стиль взаимодействия преподавателей – типичной формой реагирования в контактах со студентами, коллегами [133].

Стиль взаимодействия представляет собой индивидуальную форму профессионального поведения преподавателя, проявляющуюся в различных условиях его взаимодействия – в личных и деловых отношениях, в методах разрешения деловых и личных конфликтов.

Продуктивный стиль взаимодействия выражает способность преподавателя к бесконфликтному общению, мотивы и ценности корпоративной этики, способность к содружеству, к сотрудничеству. Основным инструментом взаимодействия в рамках сотрудничества, содружества выступает согласие, консенсус преподавателей.

Следуя стилю сотрудничества, преподаватель активно участвует в отстаивании своих интересов, в разрешении возникающих конфликтов, стараясь при этом продолжить сотрудничество с другими, найти взаимовыгодный результат в ходе совместной выработки решений, удовлетворяющих интересы (конфликтующих) сторон, снижая межличностную напряженность и повышая продуктивность решения общих задач преподавателя и стратегических задач вуза.

*Регулятивный компонент* характеризуется общей способностью преподавателя воздействовать на регуляцию и коррекцию процесса собственной активности в ходе осуществления профессиональной деятельности и общения в постоянно меняющихся и усложняющихся условиях жизнедеятельности [50, 120].

Подчеркивая доминирующую роль личности преподавателя в процессе произвольной саморегуляции, мы выделяем содержание компонента, которое выражается в следующих показателях: готовность преподавателя к саморегуляции и социально-профессиональную ответственность преподавателя.

*Готовность преподавателя к саморегуляции* как системное образование порождается механизмом взаимодействий следующих компонентов триады: личность-состояние-деятельность [47].

Согласно В. И. Моросановой, с помощью саморегуляции субъект способен мобилизовывать свой личностный потенциал для объективации своей активности [112].

Готовность к саморегуляции - это способность преподавателя к сознательной (само) трансформации на уровне поддержки и усиления собственной активности, контроля и коррекции профессионального поведения, обусловленного целью и ситуациями деятельности [49].

Саморегуляция преподавателя проявляется в сознательном подчинении своего поведения этике и требованиям профессии; во владении собой, своими эмоциями, чувствами, стремлениями; в осознании своих побуждений, самооценке своих знаний, умений, навыков, способностей в рамках профессионального труда.

Совершенствование уровня саморегуляции обеспечивалось прохождением преподавателем следующих ее этапов: принятие цели собственной произвольной активности; моделирование значимых условий деятельности; реализация программы собственных исполнительных действий; использование критериев эффективности деятельности; сообщение о полученных результатах; соотнесение и оценка их с показателями успеха, определение необходимости внесения корректив в деятельность [41].

#### *Социально-профессиональная ответственность.*

Концептуально социальная ответственность раскрыта в рамках философских подходов и определена как категория, наделенная принципами и закономерностями, выражающая осознанность личностью собственной способности являться «*kausa-sui*» (причина самого себя) [125].

В педагогике активно изучались проблемы воспитания ответственности в виде моральных убеждений, привычек правильного поведения (И. А. Панарин, В. А. Сластенин). Исходя из позиции Г. М. Коджаспировой, ответственность преподавателя следует понимать как способность личности к постоянному самоконтролю своей деятельности в соответствии с принятыми в государстве, обществе, профессиональной сообщности правовыми, социальными и нравственными нормами, а также разделяемыми как в обществе в целом, так и в

какой-либо социальной или профессиональной группе, «неписаными» правилами, традициями и обычаями [69].

Понятие «социальная ответственность» рассматривается в работах Э. Фромма [167], Д. А. Леонтьева [105], где она понимается как важнейшая форма саморегуляции духовной зрелой личности в рамках соотнесения, консенсуса свободы и совести; как способность преподавателя к самоограничению, самосовершенствованию, самопреобразованию для культуросоуплотнения, как в профессии, так и в жизнедеятельности [96].

Социально-профессиональная ответственность преподавателя, как представителя определенной профессиональной группы, является продуктом его убеждений, может выступить действенным морально-нравственным механизмом предупреждения, либо сдерживания возможных негативных последствий его профессиональной деятельности, профессионального поведения.

Употребляя термин «социально-профессиональная ответственность», мы наделяем ее такими оценочными характеристиками, как: осознание необходимости социальной ответственности в сфере профессиональной деятельности; проявление социально-профессиональной ответственности; социально-профессиональные способности, качества; профессионально-карьерный рост преподавателя.

Формирование социально-профессиональной ответственности преподавателя вуза актуально, так как данное качество выступает фактором роста не только корпоративной культуры и профессионально-педагогической культуры самого преподавателя в целом, но и влияет, вносит свой вклад в успешное решение стратегических задач вуза, развитие его положительного имиджа.

Оптимизация путей и направлений развития корпоративной культуры предполагает представление об уровнях ее сформированности у каждого преподавателя. Словарные источники трактуют уровень в виде ступени и степени развития, отражающей качественные состояния объекта [81], критериев ККП.

Определение уровней развития ККПВ включало сравнительно-сопоставительный анализ уровневых подходов, касающихся:



- уровней профессионально-педагогической культуры преподавателя [62];
- уровней профессионально-психологической культуры педагога [96];
- уровней социальной активности [104];
- уровней самореализации личности [75].
- уровней профессионализма [105].

Основанием определения уровней корпоративной культуры преподавателя вуза послужили идеи методологических подходов настоящего исследования, существенно определивших зону представленности уровневой дифференциации основных ее компонентов.

В исследовании определены и обоснованы уровни развития ККП вуза: *нормативный, нормативно-личностный и личностно-продуктивный* (представлены на рисунке 1).

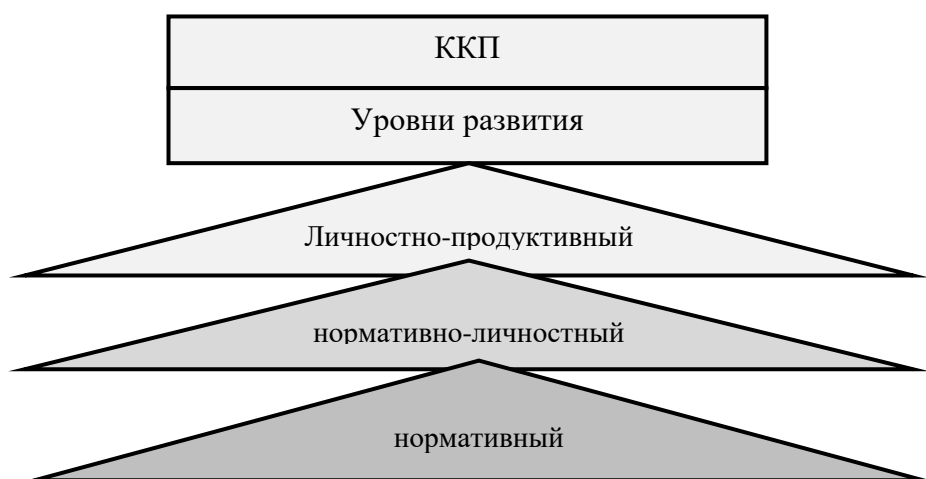


Рисунок 1 – Уровни развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации

*Нормативный уровень* характеризуется неустойчивой приверженностью преподавателя корпоративным ценностям, самыми общими представлениями о корпоративных нормах, правилах поведения и этики отношений в коллективе. Профессиональная деятельность, общение, отношения реализуются более как подражание опытным коллегам. Преподаватель испытывает затруднения в реализации командной работы, во взаимодействии с коллегами, в личных и деловых отношениях; не готов к ответственному поддержанию и усилению

активности и регулированию своего профессионального поведения в соответствии с общепринятыми нормами корпоративной культуры вуза.

*Нормативно-личностный уровень.* Преподаватель характеризуется в целом пониманием, осознанием роли ценностей, значимости корпоративной культуры для успешной профессиональной деятельности, общения в коллективе, для поддержания и обогащения норм, традиций вуза. Знает основы корпоративных норм поведения, владеет этикой взаимодействия в коллективе и умеет работать в команде. В целом готов к сотрудничеству с коллегами, способен управлять своим профессиональным поведением, руководствуясь соблюдением моральных принципов, этических норм в реализации профессионального взаимодействия и решении стратегических задач вуза.

*Личностно-продуктивный уровень* характеризует преподавателя, приверженного концепции вуза и приносящего существенный вклад в обогащение корпоративных ценностей, норм, традиций поддержания и усовершенствования миссии вуза, профессиональной этики, морали в коллективе. Способен бесконфликтно работать в команде, продуктивно сотрудничать, ответственно управляя своим профессиональным поведением, демонстрируя инициативу, социально-профессиональную ответственность и самореализованность в профессии.

Каждый из рассмотренных уровней корпоративной культуры преподавателя наделен перспективным свойством и может выступать в качестве основы для более высокого – личностно-продуктивного уровня корпоративной культуры.

Представленная структурная организация исследуемого феномена – компоненты, критерии, показатели, функции и уровни её проявления раскрывают её как системно-структурное образование. Это стало необходимой предпосылкой для разработки педагогической модели развития ККП в процессе ВПК и выявления оптимальных для этого педагогических условий.

### **1.3 Педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации**

Для теоретического построения модели развития изучаемого феномена необходимо рассмотреть проблему модели и моделирования (Л. В. Абдалина, Н. М. Борытко).

Результатом моделирующего подхода становится идеальная модель, представляющая собой идеализированный образ обучения, ситуации, процесса. Модель процесса развития ККП трактуется в виде образно представляемой (материально реализуемой) системы известных переменных, отображающих исследуемую корпоративную действительность, способную ее замещать, предоставляя новую информацию об исследуемых зависимостях [23, 50]. Многочисленные имеющиеся исследования в рамках педагогики, психологии, акмеологии свидетельствуют о том, что разработка структурных, процессуальных (функционирования, развития, формирования, становления) моделей системы – эффективное средство мониторинга верификации и комплексности теоретико-прикладных представлений (Л. В. Абдалина [1], Н. М. Борытко [23], Ю. А. Лобейко [97], В. В. Никандров [118], В. А. Ясвин [180] и др.) об изучаемом феномене.

Налицо основные достоинства моделирования процесса развития ККП в том, что оно: способствует более глубокому пониманию внешней и внутренней организации, реализации, обусловленности изучаемого процесса; выступает не только средством описания, но и проектирования его наличных и идеальных свойств; конструирует и проектирует новые свойства процесса; подсказывает новые гипотезы, эксперименты исследования; отражает взаимосвязь между объектом, моделью объекта и моделирующим субъектом; расширяет возможности получения новых знаний о процессе-оригинале; отражает эвристический потенциал данного процесса и модели [1, 23, 179]. При этом следует отметить, что возможности моделирования с учетом всех его преимуществ, как средства

исследования явлений, процессов и состояний в гуманитарных науках используются весьма ограниченно. Это обусловлено общими трудностями адаптации к гуманитарным областям знаний методов точных и естественных наук, в которых изначально и применялось моделирование. Одним из вариантов решения данной проблемы является использование приближенного метода моделирования к особенностям моделируемых в исследовании психологических процессов, участвующих в них объектов и их взаимосвязей [1].

Модель позволяет проектировать конкретную сферу изучаемых характеристик субъекта; прогнозировать представления о них на основании ожидаемого результата [135, с. 326].

Соответственно, модель, в виде логического конструкта, отражает процессуальные характеристики развития ККП и системно, и комплексно формирует представление о целевом, структурно-содержательном, технологическом аспектах моделируемого процесса; о назначении корпоративной культуры, ее взаимосвязи с профессионально-культурной средой вуза; проектирует и прогнозирует представления о картине «потребного будущего» искомой корпоративной культуры [111].

Анализ результатов различных психолого-педагогических исследований ученых (Л. В. Абдалина, О. В. Андомин, И. Ф. Исаев, В. А. Ясвин и др.) доказывает, что разработка модели оказывается эффективным средством проверки достоверности и целостности сформулированных теоретических выводов.

Приведем конкретные примеры диссертационных работ, подтверждающие данную мысль.

Примером эффективного решения практической задачи повышения профессионализма педагога с использованием возможностей системы повышения квалификации выступает исследование Л. В. Абдалиной, в котором разработана концепция и построена психолого-акмеологическая модель развития профессионализма педагога. Модель интегрирует совокупность необходимых и достаточных блоков: социальный заказ общества, нормативные и директивные

документы, профессионально-образовательные потребности личности педагога; цель комплексного программно-целевого проекта; методологические подходы и принципы; компоненты, критерии, показатели, уровни и функции; спецкурс и тренинг – когнитивно-психологический и технологический акмеологический этапы; технологии, методы и фазы развития профессионализма (возникновение, становление, зрелость и преобразование); психолого-акмеологические факторы и условия [1].

В исследовании О. В. Андомина представляет интерес построенная и реализованная в условиях повышения квалификации преподавателей в вузе модель формирования их корпоративной культуры [9].

Продуктивность настоящей модели доказана эмпирически, при этом её организация характеризуется содержательным, технологическим блоками; принципами развития корпоративных ценностей, норм и традиций [Там же].

Значимый вклад в понимание сути процессуальных аспектов развития ККПВ внесен концепцией И. Ф. Исаева – «Профессионально-педагогическая культура преподавателя».

Автором на основе разработанного им конструкта профессионально-педагогической культуры (компоненты, критерии, уровни, функции) моделируются процессуальные параметры – тенденции, принципы, условия, рефлексивная программа ее формирования и развития [62].

Изучаемый феномен вписан ученым в категориальный ряд, представленный корпоративной культурой вуза в целом и профессионально-педагогической культурой каждого преподавателя в частности, раскрывающей особенности видов его педагогической деятельности, характеризующей степень сформированности профессиональной направленности, профессиональной компетентности, профессионально-важных качеств, и отражающей также уровень развития корпоративных ценностей и норм [Там же].

Как видно, моделирование соотносится с поставленной целью исследования и каждый раз отличается соответствующим характером, решая главные практические задачи исследования.

Модель развития ККП разрабатывалась с учетом, что процесс ВПК – это специально-организованное взаимодействие преподавателей, построенное на определенных психолого-педагогических принципах и в целом направленное на их личностное и профессиональное саморазвитие [34]. Принималась во внимание его структурная организация – цель, содержание, организационные формы и методы, участники, прогнозируемый результат.

Деятельность факультета повышения квалификации в вузе должна быть ориентирована на создание административных, педагогических, психологических условий, обеспечивающих: постоянное совершенствование уровня развития общекультурных и профессиональных компетенций преподавателя; на формирование готовности преподавателя к обогащению профессионально-образовательной и культурной среды вуза; удовлетворение высших потребностей личности преподавателя в реализации самопроцессов – самопознания, саморазвития и самореализации.

Соответственно задачи послевузовского образования включают:

- совершенствование профессиональной компетентности и составляющих ее компетенций;
- формирование позитивной установки на профессионально-личностный рост, освоение различных видов культуры (методологической, методической, педагогической, психологической, этической, корпоративной и др.);
- осознание и реализацию базовых принципов норм, ценностей работы вуза;
- развитие профессионально-личностных качеств, обеспечивающих, самореализацию преподавателя и решение стратегических задач вуза.

Достижение обозначенных цели и задач может быть по-прежнему ограничено приверженностью системы повышения квалификации к реализации более традиционных, адаптированных подходов и технологий обучения педагогов, преподавателей (Л. В. Абдалина [1], И. Ф. Исаев [62], А. К. Маркова [105], Л. М. Митина [109], Л. А. Обухова [121], Л. С. Подымова [138], О. С. Фролова [166] и др.).

В ходе диссертационного исследования были соблюдены основные этапы педагогического моделирования: выбор методологических оснований для

моделирования; определение задач моделирования; разработка, построение модели; апробация ее в формирующем эксперименте; анализ, обобщение результатов педагогического моделирования (Н. М. Борытко [23], В. В. Никандров [118], В. А. Ясвин [180] и др.).

Разработка структурно-содержательных элементов модели развития корпоративной культуры преподавателя опиралась на ведущие положения нормативных документов в сфере образования:

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» [142];

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 мая 2016 г. № 549 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование (уровень магистратуры)» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.05.2016 № 42288) [143];

– Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (Письмо Минпросвещения России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) [144].

В модели выделены следующие блоки: целевой, методологический, содержательный, технологический, оценочно-результативный; отражены две группы педагогических условий (рисунок 2).

Каждый блок в свою очередь интегрирует необходимый и достаточный набор элементов, структурированных в целостную систему:

1. Содержание целевого блока: цель – развитие ККП в процессе ВПК; задачи – раскрыть содержание понятия «корпоративная культура преподавателя» и ее структурную организацию; обеспечить организационно-методическое обеспечение в виде педагогического практикума; выделить и реализовать педагогические условия ее развития.

2. В структуре методологического блока выделены ведущие методологические подходы и принципы развития корпоративной культуры

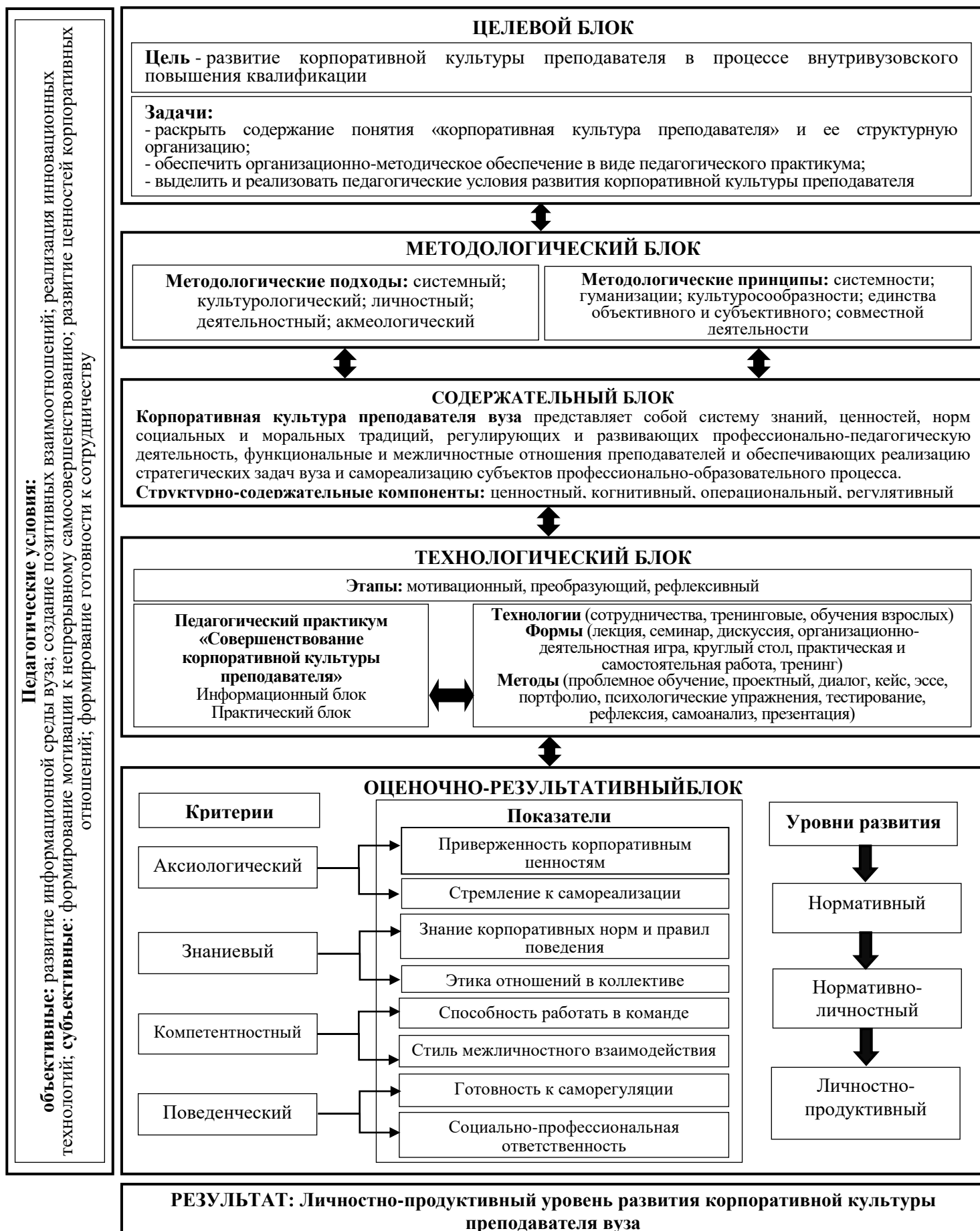


Рисунок 2 – Педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации



преподавателя: методологические подходы – системный, культурологический, личностный, деятельностный, акмеологический; принципы – системности, гуманизации, культуросообразности, единства объективного и субъективного, совместной деятельности.

3. Содержательный блок представляет определение ККП – 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, самореализации субъектов профессионально-образовательного процесса; а также структурно-содержательные компоненты корпоративной культуры преподавателя: ценностный, когнитивный, операциональный и регулятивный.

4. Технологический блок представлен организационно-методическим обеспечением моделируемого процесса в виде педпрактикума.

5. В оценочно-результативном блоке представлены критерии, показатели оценки корпоративной культуры и уровни ее развития у преподавателя.

Настоящая модель дополнена комплексом педагогических условий – объективных и субъективных, необходимых и достаточных для эффективного развития ККП в процессе ВПК [135, с. 326-327].

Взаимодействие блоков и элементов модели отражает логику и динамику содержательного аспекта процесса развития ККП в процессе ВПК.

Рассмотрим подробно основные блоки модели. Цель построения модели и сформулированные задачи явились основополагающими идеями, которые определили выбор и достигались за счет реализации систематизированных в тему исследования теоретико-методологических подходов – системного, культурологического, личностного, деятельностного, акмеологического.

В рамках *системного* подхода развитие ККП предстает как процесс в виде целостной системы, основные компоненты которой находятся во взаимной связи, отношениях и взаимодействии [60, 20, 44].

Данный подход позволил вычлени́ть элементы и определить состав моделируемого процесса как системы; определить четкую картину взаимодействия, взаимообусловленности выделенных элементов модели; выявить системообразующие, доминирующие факторы; выявить функции и её взаимосвязи со средой [23].

Развитие ККП мы рассматриваем как педагогический процесс, так как он наделен такими характеристиками как: целенаправленность, содержательная наполненность, организационная оформленность в рамках взаимодействия организатора практикума и преподавателей. Настоящий процесс ориентирован на осознанное усвоение преподавателями корпоративных ценностей, знаний, способов, приемов взаимодействия; на формирование у них готовности реализовывать их в деятельности и общении; на усовершенствование профессионально-личностных качеств, для этого необходимых.

Согласно В. П. Беспалько, моделируемый в исследовании процесс, следует идентифицировать как педагогическую систему. На этом основании выделены структурно-содержательные компоненты процесса совершенствования корпоративной культуры преподавателя, включающие: совокупность поставленных целей, содержание решаемых задач, участников рассматриваемого процесса, средства, необходимые для достижения поставленных целей в ходе реализации данного процесса, прогнозируемые результаты [166].

*Культурологический подход* характеризует совокупность методологических приемов, которые позволяют провести анализ и выявить основополагающие идеи к изучению и развитию корпоративной культуры преподавателя, используя общепринятые культурологические термины – «культура», «культурные ценности», «нормы», «культурная среда» и т.п. (Е. В. Бондаревская [22], М. С. Каган [63], Н. Б. Крылова [80] и др.).

Культурологический подход – это видение процесса повышения квалификации, профессионально-образовательного процесса в вузе в рамках смылосодержательных характеристик понятия «культура», его представления в виде культурного процесса, происходящего в культурно-образовательной среде,

наполненной гуманистическими смыслами, содействующей проявлению каждым преподавателем собственных само-процессов, стимулирующей прогрессивное культурное саморазвитие [22]. Культурологический подход снимает узкую научно-практическую ориентированность содержания и принципов построения процесса повышения квалификации преподавателя, в том числе развития его корпоративной культуры, расширяет культурные основы и содержание обучения, вводит критерии продуктивности и творчества в профессионально-педагогической и социальной деятельности преподавателя.

Слагаемыми культурологического подхода применительно к процессу развития ККП выступают: отношение к субъектам профессионально-образовательного процесса как способным к культурному саморазвитию и обогащению нормативно-ценностных конструктов взаимодействия в коллективе; отношение к профессионально-образовательному процессу, к процессу повышения квалификации как культурному процессу, источниками которого выступают общественные, личностные, коллективные ценности, диалогичность и сотрудничество преподавателей в профессиональной самореализации и воплощении базовых корпоративных принципов; отношение к вузу как культурно-образовательному пространству, в котором поддерживаются культурные образцы жизнедеятельности его субъектов, имеют место значимые культурные события, достигается истина творения культуры и формируется позитивный имидж социально-ответственных членов общества [Там же].

Применение ведущих идей *личностного подхода* к пониманию и построению процесса развития корпоративной культуры у преподавателей требует признания приоритета личностного опыта каждого преподавателя, через который преломляются и действуют опосредованно все внешние психолого-педагогические воздействия (Д. А. Леонтьев [93], А. Маслоу [106], В. А. Петровский [133] и др.).

Идеи личностного подхода ориентируют на рассмотрение личности преподавателя в виде ценности, цели, результата, субъекта и критерия

результативности ее совершенствования и овладения преподавателем высшего – личностно-продуктивного уровня корпоративной культуры.

Основополагающие параметры личности проявляются в деятельности, в том числе профессиональной, формируются, совершенствуются и качественно преобразуются в ней. Речь идет о таких характеристиках личности, как: активность в виде потребности преподавателя выходить за собственные границы, расширять сферу профессиональной, социальной деятельности; выполнять требования профессиональной ситуации и ролевых предпочтений; направленность, проявляющуюся в корпоративных интересах, идеалах; ценностно-гуманные основания личности, определяющие профессиональное сознание и корпоративное поведение преподавателя; осознанность собственного отношения преподавателя к профессиональной, социальной действительности в виде отношений, установок, диспозиций и пр.

Личностный подход позволяет рассматривать личность преподавателя главным, интегрирующим началом, объединяющим все психические процессы, свойства, состояния личности, позволяющие осуществлять профессиональную деятельность преподавателя и общение, достижение искомой корпоративности и социально-профессиональной ответственности.

Поскольку деятельность – основа, средство, условие развития личности, обратимся к идеям *деятельностного подхода*.

Деятельностный подход, согласно Н. М. Борытко, утверждает значимость деятельности и то, что только она наделена потенциалом формирования и проявления в ней индивидуальных параметров личности [23].

Данный подход указал нам на обязательность организации процесса совершенствования корпоративной культуры преподавателей в логике целостного представления, учета и задействования всех структурных элементов их профессиональной и образовательной деятельности: потребностно-мотивационного, когнитивно-операционального, эмоционально-волевого её аспектов полученных результатов (А. Н. Леонтьев [92], С. Л. Рубинштейн [151], В. Д. Шадриков [171] и др.).

Опираясь на идеи данного подхода, была представлена не только структура образовательной деятельности каждого преподавателя, но и выявлены организационно-методические и технологические возможности оптимального развития как профессиональных, так и корпоративных ценностей, знаний, умений, профессионально-личностных качеств [19, 43, 92, 171], в самых различных видах деятельности и общения.

Рассмотренные подходы могут быть дополнены ведущими идеями *акмеологического подхода*, который обладает возможностями выявления закономерностей, детерминант продуктивного и оптимального развития ККП в процессе ВПК (Л. В. Абдалина [1], А. А. Деркач [46], В. Г. Зазыкин [51], Н. В. Кузьмина [84] и др.).

На основе рассмотрения ведущих идей методологических подходов были выделены перспективы именно акмеологического подхода в настоящем исследовании, заключающиеся в интеграции личностного и деятельностного аспектов вопросов развития ККП: в ориентированности на прогрессивное культурное саморазвитие преподавателя в виде его субъекта; в преимуществах определения и учета психолого-акмеологических детерминант продуктивного развития собственной корпоративной культуры; в приоритете гуманистической идеологии, самооценности личности преподавателя; в признании ресурсов личности как целостной системы актуальных и потенциальных возможностей; в осознании и стратегичности движения к личностному и профессиональному акме [1] на фоне усиления, обогащения традиций, норм взаимодействия в профессорско-преподавательском коллективе [3, 46].

В рассмотренных подходах подчеркнута уникальность корпоративной культуры, её несводимость ни к одному из них. Налицо многомерный характер корпоративной культуры преподавателя, в котором отражен её динамичный характер, обладающей постоянным движением и преобразованием её структурной организации. В результате порождается качественно новый уровень развития корпоративной культуры – личностно-продуктивный.

Эффективное изучение различных областей и уровней проявления корпоративной культуры, по нашему мнению, может быть обусловлено непротиворечивым сочетанием ведущих названных подходов.

Основными руководящими идеями моделирования процесса развития ККПВ явились следующие принципы: системности, гуманизация, единства объективного и субъективного, совместная деятельность, культуросообразность.

*Принцип системности* выражается в идее рассмотрения процесса развития ККПВ с системных позиций, характеризующих цель, содержание, средства, участников, результаты, условия. Так, содержание совершенствования ККП в процессе внутривузовского повышения квалификации представляет собой согласованную по структуре, методам, средствам систему, ориентированную на достижение поставленной цели.

*Принцип гуманизации* обуславливает необходимость обращения к каждому преподавателю как уникальной целостной личности – субъекту профессионально-образовательной среды, носителю лучших нормативно-ценностных традиций вуза.

Гуманизм самого преподавателя – интегральная характеристика, выражающая его отношение к другим и выступающая образцом для подражания другим субъектам образования. За счет этого преподаватель воздействует на формирование гуманной среды обучения и воспитания, в которой, в свою очередь, формируются доброта, достоинство, духовная и корпоративная культура всех субъектов образовательного процесса и вуза в целом.

Эффективность и перспективность реализации принципа гуманизации состоит и проявляется в возможности смягчения возникающей социальной незащищенности, напряженности; поддержания экологической культуры, душевной гармонии личности; обретения смысло-жизненных ценностей [22]. Это определяет необходимость гуманизации образования в целом, отход от технократических моделей навязывания внешних программ управления личностью с целью «закладки» в личность механизмов понимания, взаимопонимания, общения, сотрудничества.

*Принцип единства объективного и субъективного* (внешнего и внутреннего) утверждает, что с одной стороны, духовность, пропитывая бытие, включается в его пространство и выступает силой, качественно изменяющей мир, при этом, с другой стороны, отсутствие внутренней культуры не позволяет формироваться внешней культуре, соответствующей настоящим реалиям.

Согласно Н.И. Лифинцевой культура преподавателя выступает неизменной работой его духа по опредмечиванию форм, созданных культурой, когда объективное отражается в субъективном, которое, в свою очередь, проявляется в деятельности и поведении, в отношении к окружающему миру в определенных способах и формах. Настоящий принцип подчеркивает значимость взаимодействия формы и содержания в обучении, утверждает приоритет реальности образовательного процесса, его наделенность человеческими смыслами [96], акцентируя внимание на обеспечении их гуманности.

*Принцип культуросообразности.*

Культуросообразное содержание, средства образования, повышения квалификации преподавателей обеспечивают сохранение, передачу, воспроизводство и развитие культуры (общей, профессиональной, корпоративной и др.).

Задача обогащения лучших традиций вуза требует развития преподавателя как человека культуры (Е. В. Бондаревская) [22], в том числе корпоративной, ориентированного на сохранение, поддержание и развитие ценностей, норм культуры профессионального поведения, общения.

Принцип культуросообразности предписывает создание в образовательном пространстве вуза различных сред, которые составляют его единое культурно-образовательное пространство и побуждают культурное саморазвитие всех субъектов профессионально-образовательного процесса и помогающие им в этом [80].

*Принцип совместной деятельности.*

Анализируя проблему корпоративной культуры преподавателя вуза, ее представленности в его профессиональной деятельности и взаимодействии,

ученые подчеркивают, что именно в их совместном характере происходит обретение, поддержание, совершенствование корпоративных ценностей, норм, традиций; идет усиленное обогащение и преобразование его смысло-жизненных ценностей [138].

В научных публикациях, посвященных проблеме корпоративных отношений и корпоративной (организационной) культуре организации, отмечается, что потребность в формировании таких отношений, которые по формам и содержанию проявления приближаются к корпоративным, ощущается у значительного числа профессионалов в процессе осуществления ими совместной деятельности или профессионального взаимодействия [156].

В совместной деятельности и взаимодействии с другими субъектами профессиональной сферы, преподаватель должен уметь находить новые смысловые понятия в своей профессии, обеспечивая тем самым непрерывную динамику развития смысловых нагрузок, а также их наполнение и обогащение [138]. Это в равной мере относится к корпоративным ценностям, нормам, правилам поведения.

Наша педагогическая практика подтвердила, что совместная деятельность преподавателей усиливает, приумножает эффект взаимодействия и наделена важными культурно-формирующими аспектами: формирования и обогащения общих ценностей – личностные, профессиональные, корпоративные, культурные, порождающие качественные прогрессивные изменения процессов целеобразования и целереализации в деятельности преподавателя и работе вуза; за счет эмоциональных, коммуникативных средств взаимодействия шло высокопродуктивное постижение ценностей, смыслов, способов, приемов корпоративности и формировались собственные ценности профессиональной деятельности и общения; совершенствования групповых корпоративных отношений как понимающих, поддерживающих формирование положительного отношения к традициям, имиджу, нормам профессиональной этики через их «превращение» от групповых к личностным; обеспечения возможностей более



продуктивного, в рамках расширения профессионального, корпоративного сознания преподавателя, форм, средств взаимодействия в коллективе [86, 121].

Данные принципы легли в основание проектирования процесса повышения квалификации, ориентированного на преподавателя-носителя, транслятора лучших образцов корпоративной культуры.

Содержательный блок модели включает понимание корпоративной культуры преподавателя вуза, раскрывает структурные компоненты корпоративной культуры преподавателя: ценностный, когнитивный, операциональный, регулятивный.

*Технологический блок* модели развития ККП в процессе ВПК включает: педагогический практикум – блоки (информационный и практический), этапы (мотивационный, преобразующий, рефлексивный) и соответствующие технологии, формы, методы обучения.

Данный блок модели характеризует: цель, содержание, этапы, структурно-содержательные элементы педагогического практикума, его формы, технологии, методы и средства обучения.

Содержательный и организационно-методический аспекты разработанной модели обеспечивались реализацией педагогического практикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя», который целесообразно включает информационный и практический блоки, реализация которых позволила продуктивно провести практико-ориентированное обучение преподавателей на развивающем, личностно-значимом уровне.

Цель информационного блока практикума состояла в обеспечении информирования, просвещения, обогащения знаний преподавателей в понимании сути, роли корпоративной культуры и преподавателя, и вуза. Участие в практикуме подводило преподавателей к осознанию способов, форм и методов поддержания и совершенствования корпоративности; к пониманию особенностей развития корпоративной культуры и ее совершенствования.

Практический блок способствовал формированию у преподавателей потребности и готовности к реализации функции сотрудничества; укрепления

собственной корпоративной культуры и соответствующей культуры вуза; поддержание эффективного функционирования вуза и самореализации в профессиональной деятельности и общении за счет овладения корпоративными знаниями, умениями, качествами для этого необходимыми.

Информационный и практический блоки реализовывались эффективными формами обучения – лекции, семинары, дискуссии, практическая работа, игра, мозговой штурм, круглый стол), включая формы неформального образования – тренинг.

Эффективными методами выступили: метод проблемного обучения, проектный, игровой, кейс, эссе, портфолио, психологические упражнения, тестирование, самоанализ, презентация.

Гипотеза о возможности эффективного моделирования подтверждалась в ходе ОЭР с обеспечением необходимых для этого педагогических условий.

В параграфе 2.1. описаны: цель, содержание, этапы и логика опытно-экспериментальной работы.

*Оценочно-результативный блок* настоящей модели раскрывает структурную организацию и диагностируемые критерии и соответствующие им показатели корпоративной культуры преподавателя:

- критерий – аксиологический (показатели: приверженность корпоративным ценностям; стремление к самореализации);
- критерий – знаниевый (показатели: знание корпоративных норм и правил поведения; этика отношений в коллективе);
- критерий – компетентностный (показатели: способность работать в команде; стиль межличностного взаимодействия);
- критерий – поведенческий (показатели: готовность к саморегуляции; социально–профессиональная ответственность).

В качестве уровней развития ККП определены – нормативный, нормативно-личностный и личностно-продуктивный.

Ожидаемый результат на выходе реализации модели – личностно-продуктивный уровень развития ККПВ. Прогнозируемый результат

моделируемого процесса состоял в повышении уровня развития корпоративной культуры до личностно-продуктивного у большинства преподавателей вуза, участвовавших в педагогическом практикуме.

Моделирование развития ККП в процессе ВПК предполагало также необходимость выявления, учета и обеспечения совокупности детерминант – педагогических условий, необходимых и достаточных для продуктивности изучаемого процесса.

Таковыми педагогическими условиями выступают следующие группы условий.

*Объективные условия:* развитие информационной среды вуза; создание положительных взаимоотношений в коллективе; реализация инновационных технологий.

*Субъективные условия:* формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию; развитие ценностей корпоративных отношений; формирование готовности к сотрудничеству.

Проверка эффективности предварительно разработанного теоретического конструкта педагогической модели развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации проводилась в рамках опытно-экспериментальной работы посредством педагогического практикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя».

### **Выводы по первой главе**

Теоретико-методологический анализ проблемы развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации позволил сформулировать ряд выводов.

Корпоративная культура преподавателя вуза определена в исследовании как система 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.

С позиций системного подхода определена сущность, выявлено содержание, конкретизированы структурные характеристики корпоративной культуры преподавателя. Структурно-содержательными компонентами выступают: ценностный, когнитивный, операциональный и регулятивный.

В качестве критериев и показателей выявленных компонентов определены соответственно: аксиологический – приверженность корпоративным ценностям; стремление к самореализации (ценностный компонент); знаниевый – знание корпоративных норм и правил поведения; этика отношений в коллективе (когнитивный компонент); компетентностный – способность работать в команде; стиль межличностного взаимодействия (операциональный компонент); поведенческий – готовность к саморегуляции; социально-профессиональная ответственность (регулятивный компонент).

Корпоративная культура преподавателя характеризуется определенным уровнем ее развития: нормативным, нормативно-личностным и личностно-продуктивным.

Для подтверждения гипотезы исследования была построена педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации, включающая следующие взаимосвязанные блоки: целевой (цель, задачи); методологический (подходы и принципы); содержательный (авторское определение корпоративной культуры преподавателя вуза; структурные компоненты), технологический (организационно-методическое обеспечение: педагогический практикум – блоки, этапы, технологии, формы, методы); оценочно-результативный (критерии и уровни развития корпоративной культуры) и отражает совокупность педагогических условий.

## **Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по развитию корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации**

### **2.1 Организационно-методическое обеспечение опытнo-экспериментальной работы**

Анализ теоретической и методологической базы исследования, конкретизация понятия «корпоративная культура преподавателя», выявление и обоснование ее конструкта и уровней проявления, построение педагогической модели развития ККПВ, явились основанием построения и разработки организационно-методического обеспечения опытнo-экспериментальной работы с применением общенаучных методов психодиагностики и математико-статистической обработки полученных данных.

Опытнo-экспериментальная работа (ОЭР) по развитию критериев корпоративной культуры преподавателей проводилась в 2018-19 гг. в Воронежском экономико-правовом институте. Исследование было направлено на разработку и апробацию организационно-методического обеспечения и педагогических условий для повышения уровня развития ККП в системе внутривузовского повышения квалификации.

Цели опытнo-экспериментальной работы заключались: в проверке и доказательстве эффективности построенной педагогической модели развития ККПВ; выявление и подтверждение оптимального организационно-методического обеспечения; определение и проверка степени влияния выделенных педагогических условий на успешность развития искомым критериев корпоративной культуры; подтверждение выдвинутой в исследовании гипотезы.

Достижение целей обеспечивалось решением следующих задач:

– систематизацией диагностического инструментария для измерения показателей и соответствующих критериев развития корпоративной культуры;

- выявлением наличного уровня развития ККП;
- разработкой организационно-методического обеспечения моделируемого процесса;
- реализацией педагогического практикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя»;
- определением педагогических условий, влияющих на эффективность моделируемого процесса;
- анализом и обобщением результатов, достигнутых в рамках опытно-экспериментальной работы.

Основными принципами организации ОЭР настоящего исследования выступили [17, 23, 42, 50]: принцип научности (организация обучения преподавателей опиралась на объективные научные законы педагогики и психологии); принцип системности (интеграция цели, содержания, средств обучения); принцип развития и саморазвития (устойчивая ориентация на актуализацию и развитие корпоративного преподавателя); принцип оптимальности (обеспечение диалектического и продуктивного взаимодействия содержания, цели, задач, форм и методов обучения); принцип сотрудничества (организация совместной деятельности диалогичности взаимодействия преподавателей).

Проверка эффективности разработанной модели развития ККП в условиях ВПК, обеспечивалась реализацией *констатирующего, формирующего и аналитического этапов* опытно-экспериментальной работы.

*Первый этап ОЭР – констатирующий*, в ходе которого уточнялись и окончательно формулировались критерии, показатели и уровни оценки развития корпоративной культуры преподавателей; систематизировались методики, проводился инструктаж участников и экспертов; проводился анализ результатов.

Уровни развития ККП изучались с помощью следующих диагностических методик:

- «Диагностика корпоративной культуры» (В. Е. Левкин) [94, С. 139-157];

- «Диагностика самоактуализации личности» (А. В. Лазукин в адаптации Н. Ф. Калина (САМОАЛ)) [154, с. 297-302];
- «Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири) [141, с. 408];
- «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» (К. Томаса) [141, с. 470];
- «Стиль саморегуляции поведения» (В. И. Моросанова) [112, с. 118-127];
- «Экспресс-диагностика ответственности» (В. П. Прядеин) [140, с. 49-51];
- анкета «Изучение корпоративной культуры преподавателя вуза» (М. В. Ларских, Н. И. Плаксина) (Приложение Е).

Диагностические методики подбирались с учетом рекомендаций ведущих отечественных педагогов, психологов (И. Ф. Исаев [62], Н. В. Кузьмина [82], Д. А. Леонтьев [93], Л. С. Подымова [139], В. А. Слостенин [153] и др.).

Таблица 1 отражает результаты, полученные на констатирующем этапе эксперимента.

Таблица 1 – Уровни развития корпоративной культуры преподавателей на констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы

Уровни развития корпоративной культуры	Экспериментальная группа, %	Контрольная группа, %
Нормативный	57,8	56,1
Нормативно-личностный	26,7	27,9
Личностно-продуктивный	15,5	16,0

Как видно, значительное количество преподавателей контрольной группы (57,8%) и экспериментальной группы (56,1%) характеризуется нормативным уровнем развития КК.

Можно констатировать, что большинство преподавателей затрудняются в понимании смысла и назначения корпоративной культуры для преподавательского и студенческого коллективов, для конкурентоспособности вуза в целом. Следовательно, они не привержены корпоративным ценностям, у них сформировано лишь общее представление о корпоративных нормах, правилах поведения, об этическом кодексе преподавателя, преподаватели не достаточно

готовы работать в команде, регулировать и подчинять профессиональное поведение этическим нормам и нести за это ответственность.

Только 13% преподавателей экспериментальной и контрольной групп характеризуются личностно-продуктивным уровнем реализации корпоративной культуры, т.е. они в целом осознают роль, потенциал корпоративной культуры в самореализации всех субъектов образовательного процесса, в достижении стратегических задач развития вуза. Характеризуются приверженностью корпоративным ценностям, высоким уровнем знаний и умений о корпоративных нормах, правилах поведения, знают этический кодекс, готовы работать в команде, регулировать свое профессиональное поведение, соотносить параметры свободы и совести в своих профессиональных поступках.

Результаты, полученные в ходе констатирующего этапа эксперимента, показали необходимость целенаправленного развития корпоративной культуры у большинства преподавателей нашего вуза (АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт») и апробации соответствующей модели.

Констатирующий этап потребовал компетентности исследователя, поскольку объективность данных влияет на достоверность результатов эксперимента. Последние послужили основанием проектирования и осуществления формирующего этапа эксперимента.

*Второй, формирующий этап эксперимента*, включал: разработку педагогического практикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя» (72 час.), нацеленного на проверку построенной педагогической модели; выявление и подтверждение влияния выявленных педагогических условий развития уровней корпоративной культуры преподавателей; оценку и первоначальную обработку результатов. Формирующий этап эксперимента проводился под нашим непосредственным руководством и участием, что дало возможность иметь полное представление об особенностях его проведения.

*Третий этап ОЭР – аналитический*, заключался в обработке полученных данных; проведении анализа и обобщения полученных результатов; в формулировке выводов и практических рекомендаций и уточнении теоретико-



эмпирических выводов проведенного исследования; включал оформление диссертации.

Опытно-экспериментальная работа была реализована в рамках естественных условий – процесса повышения квалификации преподавателей на базе АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт». В качестве экспериментальной базы выступил факультет дополнительного профессионально-педагогического образования Воронежского экономико-правового института.

В опытно-экспериментальной работе приняли участие 151 преподаватель данного вуза (в возрасте до 55 лет, с педагогическим стажем работы не менее 5 лет). В рамках констатирующего этапа принимали участие 64 преподавателя; в ходе формирующего этапа – 48 преподавателей (24 преподавателя составили как контрольную, так и экспериментальную группу).

При отборе преподавателей в КГ и ЭГ мы руководствовались методом случайности, что необходимо для соответствия требованиям выборочного метода математической статистики.

Для этого изучались уровни, характеризующие зависимую переменную; проводилось изучение структурных и статусных составляющих в рамках социометрии (7 – доктора наук, 101 – кандидаты наук, 43 – старшие преподаватели; из них: 7 имеют звание профессора, 101 – звание доцента).

В констатирующем этапе эксперимента было исследовано 64 преподавателя (из них: 4 – профессора, 44 – доценты, 16 – старшие преподаватели). В формирующем этапе эксперимента принимали участие 48 преподавателей. В экспериментальную группу входили 24 преподавателя (из них: 3 – профессора, 14 – доценты, 7 – старшие преподаватели). Контрольная группа также включала 24 преподавателя (из них: 1 – профессор 15 – доценты, 8 – старшие преподаватели).

Программа педагогического практикума внутривузовского повышения квалификации «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя» реализовывалась в экспериментальной группе. Практикум проводился под нашим руководством с участием профессорско-преподавательского состава кафедры

психологии, юриспруденции, менеджмента и при поддержке администрации АНОО ВО «ВЭПИ».

На контрольную группу моделируемое воздействие не оказывалось, преподаватели участвовали в традиционных программах ВПК по утвержденному руководством вуза и факультета повышения квалификации плану в других программах.

Принцип комплектования контрольных и экспериментальных групп заключался в выборе преподавателей с относительно схожим уровнем развития корпоративной культуры. Участники контрольной группы обучались на базе отдела повышения квалификации по традиционной образовательной программе. Преподаватели экспериментальной группе были включены в специальную разработанную программу педпрактикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя». Технологическая карта настоящей программы представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Технологическая карта реализации педагогической модели развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации

Теоретический блок практикума (информирование, просвещение)			
Содержание учебных занятий	Формы обучения / Методы обучения (целесообразно сочетались в каждом конкретном занятии)	Ожидаемые результаты	Оценочные средства (целесообразно сочетались в конкретных оценках)
1. Корпоративная культура преподавателя: психолого-педагогические аспекты»	Проблемная лекция / Проблемное обучение	Информирование, просвещение, обогащение знаний преподавателей в понимании сути, роли корпоративной культуры и преподавателя, и вуза	Обратная связь Диалог Рефлексия
2. Корпоративная культура в структуре профессионально-педагогической культуры преподавателя	Дискуссия / Проблемное обучение Самоанализ	Понимание преподавателями значимости, ценности норм профессионального поведения для обогащения образовательных традиций вуза и для полноценной реализации собственного потенциала в избранной профессии	Презентация

## Продолжение таблицы 2

Теоретический блок практикума (информирование, просвещение)			
Содержание учебных занятий	Формы обучения / Методы обучения (целесообразно сочетались в каждом конкретном занятии)	Ожидаемые результаты	Оценочные средства (целесообразно сочетались в конкретных оценках)
3. Ценностные основания корпоративной культуры преподавателя	Проблемная лекция / Проблемное обучение	Формирование устойчивой потребности, постоянного стремления работать на благо своего вуза, на повышение его статуса, престижа	Авторское занятие
4. Мои корпоративные способности и возможности	Самостоятельная работа / Рефлексия Самоанализ	Реализация каждым преподавателем «перехода» неявного знания в явное знание о ценностных и когнитивно-операционных аспектах корпоративной культуры преподавателя и вуза	Домашнее задание
5. Ценностные основания корпоративной культуры преподавателя: проблемы развития	Проблемный семинар / Проблемное обучение	Формирование устойчивой мотивации, приверженности корпоративным ценностям	Диалог Обратная связь
6. Формирование потребности самореализации в профессионально-педагогической деятельности	Организационно-деятельностная игра / Игровой	Рост профессионального самосознания преподавателей, его ценностей, установок	Презентация Диалог Рефлексия
7. Я-вуз: ценностные основания взаимодействия	Самостоятельная работа / Рефлексия Самоанализ	Формирование у преподавателей потребности и готовности к реализации функции сотрудничества	Домашнее задание Самопрезентация
8. Когнитивный компонент в структуре корпоративной культуры преподавателя: проблемы совершенствования	Проблемный семинар / Проблемное обучение	Формирование знаний об этических основах взаимодействия в коллективе, о конструктивных межличностных отношениях	Обратная связь Диалог
9. Формирование представлений о корпоративных нормах	Дискуссия / Проблемное обучение Самоанализ	Обогащение профессионального сознания преподавателей знаниями корпоративных норм, правил профессионального поведения	Обратная связь Презентация

## Продолжение таблицы 2

Теоретический блок практикума (информирование, просвещение)			
Содержание учебных занятий	Формы обучения / Методы обучения (целесообразно сочетались в каждом конкретном занятии)	Ожидаемые результаты	Оценочные средства (целесообразно сочетались в конкретных оценках)
10. Корпоративные традиции	Самостоятельная работа / Рефлексия Самоанализ	Поддержание эффективного функционирования вуза и самореализации в профессиональной деятельности и общении за счет овладения корпоративными знаниями, умениями, качествами для этого необходимыми	Домашнее задание
11. Роль когнитивного компонента в структуре корпоративной культуры преподавателя	Проблемная лекция / Проблемное обучение	Формирование у преподавателей более четкого, целостного понимания правил профессионального поведения: знания определенного объема, характера, границ возможного и дозволяемого в их профессиональном поведении и взаимодействии; понимание специфики социальной оценки и контроля за реализацию корпоративных норм и правил профессионального поведения; представление последствий допуска антикорпоративного поведения	Авторское занятие
12. Педагогическая этика	Мозговой штурм / Проблемное обучение	Выявить и расширить представления преподавателей о понятии «педагогическая этика преподавателя вуза»	Дискуссия
13. Профессионально-педагогическая этика современного преподавателя	Самостоятельная работа / Рефлексия Самоанализ	Определение позиции в отношении роли корпоративных ценностей, норм, правил, традиций в повышении качества образовательного процесса, развитии имиджа, престижа преподавателей и вуза и последовательное, аргументированное ее подтверждение, обоснование	Педагогическое эссе

## Продолжение таблицы 2

Теоретический блок практикума (информирование, просвещение)			
Содержание учебных занятий	Формы обучения / Методы обучения (целесообразно сочетались в каждом конкретном занятии)	Ожидаемые результаты	Оценочные средства (целесообразно сочетались в конкретных оценках)
14. Корпоративная культура преподавателя: технологические средства успешной реализации	Лекция-дискуссия / Проблемное обучение	Формирование установки на совместную деятельность в решении профессиональных задач и к достижению поставленных целей	Обратная связь, диалог
15. Корпоративные качества современного преподавателя	Самостоятельная работа / Самоанализ / Самонаблюдение / Рефлексия	Овладение приемами самопознания, саморазвития; анализа корпоративных смыслов и ценностей, этических норм отношений, необходимых для установления правильных, конструктивных взаимоотношений с окружающими.	Домашнее задание
16. Стиль межличностного взаимодействия: проблемы и перспективы усовершенствования	Проблемный семинар / Проблемное обучение	Оптимизация образовательной деятельности преподавателей по выполнению своих функциональных обязанностей, поддержанию должных межличностных отношений с учетом корпоративных ценностей вуза и решению в команде задач стратегического развития вуза	Обратная связь, Диалог
17. Регулятивный компонент в структуре корпоративной культуры преподавателя	Проблемная лекция / Проблемное обучение	Совершенствование готовности к саморегуляции (способность к самоконтролю, самокоррекции)	Авторское занятие
18. Социально-профессиональная ответственность современного преподавателя вуза	Проблемный семинар / Проблемное обучение	Совершенствование профессиональной ответственности; выполнение морально-правовых норм, этических правил	Обратная связь, диалог
19. Корпоративная культура преподавателя как фактор самореализации и обогащения традиций вуза	Круглый стол / Проблемное обучение	Формирование позитивной установки к пониманию важности КК. Принятие корпоративных ценностей, устремленность к (само)совершенствованию	Портфолио

## Продолжение таблицы 2

Практический блок практикума (психолого-педагогическая практика)			
Содержание учебных занятий	Формы обучения / Методы обучения (целесообразно сочетались в каждом конкретном занятии)	Ожидаемые результаты	Оценочные средства (целесообразно сочетались в конкретных оценках)
20. Знакомство участников Корпоративный стандарт	Тренинг / Психологическое упражнение	Усиление групповой сплоченности, создание атмосферы открытости	Обратная связь
21. Изучение уровня развития корпоративной культуры преподавателя	Диагностическая процедура / Тестирование	Определение исходного уровня развития КК	Тест
22. Освоение ценностей корпоративности	Практическая работа / Кейс-метод	Расширение представлений о ценностях, этике, нормах и правилах взаимодействия в вузе, обогащение его традиций, повышение престижа	Алгоритм
23. Кодекс корпоративной этики преподавателей вуза	Практическая работа / Проектный	Эффективное овладение знаниями, умениями проектирования конструктивного общения с коллегами, студентами; совершенствование способности планировать и презентовать предстоящую совместную деятельность в команде преподавателей	Проект
24. Комиссионный магазин	Тренинг / Психологическое упражнение Самоанализ	Формирование навыков самоанализа, самопонимания и самокритики; выявление значимых личностных и корпоративных качеств для работы; углубление знаний друг о друге через раскрытие качеств каждого участника	Обратная связь
25. Пирамида Сильные стороны	Тренинг / Психологическое упражнение Самоанализ	Интеграция группы за счет осознания коллективной ответственности и включенности в совместную командную деятельность. Выработка стратегии командного взаимодействия и сотрудничества	Обратная связь
26. Плюсы и минусы конфликта	Тренинг / Психологическое упражнение Самоанализ	Преодоление трудностей в решении конфликтных ситуаций; осмысление конфликтной ситуации и путей выхода из нее	Обратная связь

## Продолжение таблицы 2

Практический блок практикума (психолого-педагогическая практика)			
Содержание учебных занятий	Формы обучения / Методы обучения (целесообразно сочетались в каждом конкретном занятии)	Ожидаемые результаты	Оценочные средства (целесообразно сочетались в конкретных оценках)
27. Барьеры и факторы формирования корпоративной культуры	Практическая работа / Кейс-метод	Обучение преподавателей выявлению у себя барьеров и факторов формирования корпоративной культуры, как способствующих, так и препятствующих	Алгоритм
28. Чувство» «Замедленное движение  Диагностика стрессо устойчивости и социальной адаптации (Холмс и Раге)	Тренинг/ Психологическое упражнение  Психодиагностика /  Тестирование Самоанализ	Освоение приемов саморегуляции	Обратная связь Самоанализ  Домашнее задание Обратная связь
29. Усиление социально- профессиональной ответственности преподавателя	Практическая работа / Игровой	Формирование социально- психологической готовности преподавателей к работе в команде, в коллективе субъектов образовательного процесса, особенно в ситуации поиска эффективных способов решения возникающих педагогических проблем	Диалог Рефлексия
30. Изучение уровня развития корпоративной культуры	Повторная психодиагностика / Тестирование	Усиление реалистичности, объективности восприятия, понимания и оценки наличного уровня развития корпоративной культуры	Обратная связь Рефлексия

Применение педагогического эксперимента в нашем исследовании обуславливалось пониманием его в качестве метода, применение которого позволяет моделировать; устанавливать параметры связей между всеми составляющими процесса, между детерминантами и результатами воздействия на то и или иное качество [23].

Ученые под экспериментом понимают метод научного исследования, предполагающий создание экспериментальных условий и направленный на выявление причинно-следственных зависимостей, существующих между изучаемыми явлениями [23, 42].

В педагогическом эксперименте решались задачи исследования причинно-следственных связей в смоделированном процессе совершенствования уровней функционирования корпоративной культуры у преподавателей: установить зависимость между применяемыми психолого-педагогическими технологиями, методами воздействия на преподавателей и получаемыми при этом результатами совершенствования уровня корпоративной культуры; выявить зависимость между объективными и субъективными условиями и достигаемыми педагогическими результатами; сравнить эффективность психолого-педагогических воздействий и педагогических условий и выбор из них оптимального варианта для достижения преподавателями личностно-продуктивного уровня развития корпоративной культуры [Там же].

В частности в рамках пилотажного исследования был проведен опрос преподавателей, который показал, что большинство из них испытывают трудности в реализации предусмотренных ФГОС ВО различных видов компетенций у студентов. По мнению большинства преподавателей (67%) это обусловлено несформированностью на требуемом уровне не только общекультурных и профессиональных компетенций, но необходимой и достаточной способностью сотрудничать, готовностью сохранять, развивать, обогащать лучшие традиции высшей школы и вносить свой вклад в развитие вуза, профессии.

Результаты анкетирования также показали, что преподаватели связывают не удовлетворяющие их результаты самореализации в профессии и жизнедеятельности в целом с отсутствием, несформированностью у них таких критериев корпоративности.

Решить проблемы развития КК у преподавателей вуза позволит реализация и освоение ими Программы настоящего педпрактикума в рамках факультета



повышения квалификации; организация процесса развития корпоративной культуры, основанная на реализации педагогической модели и участии преподавателей в педагогическом практикуме.

Мы видим свою задачу в распространении на факультете повышения квалификации доступного, апробированного опыта использования Программы настоящего педагогического практикума, интегрирующей обновленные теоретико-прикладные составляющие процесса повышения квалификации. Полагаем, что это дало возможность решить проблему обновления образовательного процесса в отделе повышения квалификации, повлиять на профессионально-корпоративные ценности, обогатить традиции, установки сотрудничества у преподавателей.

Для совершенствования показателей и повышения уровней развития ККП необходимо было разработать организационно-методическое и технологическое обеспечение смоделированного процесса: создать программу обучающего педагогического практикума в условиях внутривузовского повышения квалификации преподавателей, подготовить необходимые теоретические, практические и оценочные материалы.

Уточним содержательное наполнение организационного и методического обеспечения процесса совершенствования корпоративной культуры преподавателя. Вслед за учеными-практиками, методическое обеспечение мы понимаем как «... разработку для системы образования методологических, дидактических и методических разработок, соответствующих наиболее современным требованиям педагогической науки и практики» [166, с. 92].

Методическое обеспечение процесса развития ККП и представления о нем дополнялось точкой зрения Т. И. Шамовой и А. М. Новикова, которые наделяют методическое обеспечение планированием, разработкой и созданием учебно-методического комплекса системы методической документации средств обучения [120, 172].

*Организационно-методическое обеспечение* развития корпоративной культуры преподавателя включает совокупность средств учебно-методического и

дидактического характера, обеспечивающих последовательность этапов обучения и гарантирующих продуктивность применения определенных технологий, форм и методов [166].

Организационно-методическое обеспечение моделируемого процесса интегрировало: построение программы практикума по повышению уровня корпоративной культуры преподавателя, разработку теоретико-прикладных и диагностического инструментария; выработку рекомендаций, направленных на оптимизацию процесса повышения квалификации.

Как уже отмечалось, формирующий этап эксперимента был проведен в формате настоящего педпрактикума (72 часа) (Приложение А), который обеспечивал содержательный и технологический аспекты реализации разработанной нами модели.

Целью педпрактикума выступало совершенствование и повышение уровня развития ККП, в подтверждении эффективности построенной нами педагогической модели.

Педагогический практикум включал решение поставленных в исследовании задач:

- сформировать у преподавателей позитивную установку на осознание значимости корпоративной культуры, приверженность корпоративным ценностям и стремление к непрерывному самосовершенствованию;
- выработать совокупность более глубоких знаний корпоративных норм и правил поведения (нормы морали, миссия, задачи вуза, правила поведения в вузе, традиции);
- сформировать целостное представление о сущности этики отношений в коллективе (основы делового общения, этика отношений с преподавателями, студентами, культура речи);
- развивать способность работать в команде (благоприятный психологический климат, следование нормам и традициям поведения в вузе, реализация миссии и политики вуза), формировать продуктивный стиль общения; совершенствовать готовность саморегуляции (способность к самоконтролю, самокоррекции; управление профессиональным поведением и взаимодействием с

преподавателями, студентами); профессиональная ответственность (сознательное соблюдение моральных принципов, правовых, этических норм; долг, справедливость, инновационность, созидательность);

– изучить и проанализировать имеющийся и достигнутый уровни корпоративной культуры преподавателя вуза покомпонентно;

– совершенствовать профессионально-личностные качества [137, с. 481].

Для решения поставленных задач педагогический практикум представлен информационным и практическим блоками; реализовывался в ходе проведения мотивационного, преобразующего и рефлексивного этапов.

Мотивационный представлял собой установочную основу, в том числе для последующих этапов, и направленный на изучение, анализ исходного уровня корпоративной культуры преподавателей и стимулирование преподавателей к непрерывному самосовершенствованию, достижениям в профессии.

В ходе преобразующего этапа осуществлялось психолого-педагогическое воздействие на преподавателей, организовывалась учебно-профессиональная и самообразовательная деятельность, создавались необходимые педагогические условия (Приложение Б – Е).

В ходе рефлексивного этапа были подведены итоги, оценивались итоги ОЭР по совершенствованию исследуемого феномена в процессе ВПК.

Целевое назначение информационного блока: формирование системы знаний, осведомленности о сути ценностного, когнитивного, операционального и регулятивного элементов ККП.

В рамках информационного блока формировались: устойчивая мотивация, принятие корпоративных ценностей, стремление к самоосуществлению в профессии; обогащались : профессиональное сознание понимание корпоративных правил; формировались представления об этике общения в педколлективе, об эффективных межличностных отношениях [137, с. 481].

Это явилось основанием оптимизации образовательной деятельности преподавателей экспериментальной группы по выполнению своих функциональных обязанностей, поддержанию должных межличностных

отношений с учетом корпоративных ценностей вуза и решению в команде задач стратегического развития вуза.

Содержание теоретических занятий включало информирование преподавателей о сущности корпоративной культуры и нашло отражение в темах: «Корпоративная культура преподавателя: психолого-педагогические аспекты», «Ценностные основания корпоративной культуры преподавателя», «Роль когнитивного компонента в структуре корпоративной культуры преподавателя», «Корпоративная культура преподавателя: технологические средства успешной реализации» «Регулятивный компонент в структуре корпоративной культуры преподавателя» и др.

Практический блок был направлен на приобретение преподавателями опыта реализации корпоративной культуры. Задачи практического блока состояли в том, чтобы обогатить направленность, повысить интерес к развитию КК, к овладению конструктивными отношениями в педколлективе, к реализации своего потенциала; актуализировать профессиональное корпоративное сознание, сформировать умения и стратегии сотрудничества; повысить подготовленность в (само)управлении, (само)регуляции; усилить позицию социально-профессиональной ответственности [136, с. 120].

Представим *тематику практических занятий*: «Корпоративная культура в структуре профессионально-педагогической культуры преподавателя», «Освоение ценностей корпоративности», «Формирование потребности самореализации в профессионально-педагогической деятельности», «Барьеры и факторы формирования корпоративной культуры», «Развитие самоорганизации преподавателя при решении корпоративных проблем взаимодействия в педагогическом коллективе» и др.

В ходе практикума применялись целесообразные педагогические технологии:

– технология сотрудничества (Е. В. Бордовская [157], Н. Б. Крылова [80], А. Ю. Петров [131], Н. С. Петрова [131] и др.);

– тренинговые технологии (Н. Р. Битянова [19], И. В. Вачков [29], Э. Ф. Зеер [54], Л. С. Подымова [139]);

– технология обучения взрослых (С. И. Змеев [56], И. А. Колесникова [71], Ю. Н. Кулюткин [111], Г. С. Сухобская [111], и др.).

*Технология сотрудничества* (Е. В. Бордовская [157], Н. Б. Крылова [80], А. Ю. Петров [131] и др.).

Достижение общих целей и результатов, решение значимой для субъектов образовательного процесса задачи может быть успешным только в совместной, согласованной и значимой для всех деятельности. Сотрудничество мы рассматриваем как процесс взаимодействия, проявляющийся в активности, поддержке преподавателями друг друга, направленный на достижение совместного высокого результата [157].

Поэтому в ходе педагогического практикума сотрудничество между преподавателями достигалось за счет целенаправленного стимулирования потребности сообща, вместе выполнять учебную деятельность в отношениях взаимодействия, взаимопомощи, дружественности [Там же].

Поскольку сотрудничество это не просто развертывание и выполнение преподавателями определенных совместных действий, но и духовная связь между ними в виде принятия каждым общего дела, психолого-педагогическое воздействие оказывалось и поддерживало как эмоциональный (стимулирование атмосферы эмоционального настроения, акценты на позитивных эмоциях, проявлениях чувств, выражение своего мнения, эмоционально-окрашенные оценки), так и когнитивный (обеспечение атмосферы творческого поиска, демонстрация эрудиции, интеллекта, проявление профессионализма и оригинальности мысли) вид сотрудничества преподавателей – участников практикума [157].

Эффект применения технологии сотрудничества проявился в том, что каждый преподаватель имел право и возможность на высказывание собственного мнения, сомнения в правильности действий окружающих; раскрыть более полно свой профессионально-личностный потенциал; развитие поддерживающих, а не

разобшающих, подавляющих отношений; формирование эффекта групповой принадлежности; готовности договариваться, лояльно обмениваться идеями, действиями, оценками, нормами [157].

Мы разделяем точку зрения ученых, с одной стороны, на широкое понимание педагогической технологии «... как упорядоченной системы действий, выполнение которых приводит к гарантированному достижению педагогических целей» [Там же, с. 65]. С другой стороны, такое понимание может быть дополнено упорядоченной совокупностью «... действий, операций и процедур, направленных на развитие личности, инструментально обеспечивающих достижение диагностируемого и прогнозируемого результата в профессионально-педагогических ситуациях, образующих интеграционное единство форм и методов обучения при взаимодействии обучаемых и педагогов в процессе развития индивидуального стиля деятельности» [54, с. 142].

Это подразумевает поступки преподавателей и студентов, выступающих субъектами процесса профессионального образования, с учетом развивающего характера их деятельности и взаимодействия, при которых будет происходить совершенствование структурных составляющих личности каждого субъекта: потребностей и мотивов, ценностей, интеллекта, эмоций, воли, статуса [Там же].

Особенности отмеченных педагогических технологий получили широкое распространение, как в профессиональном, так и в постдипломном образовании педагогов, преподавателей. В первую очередь, мы к ним относим тренинговые технологии (И. В. Вачков [29], Н. М. Гаджиева [35], Э. Ф. Зеер [54], А. А. Деркач [46], А. С. Огнев [123], Л. С. Подымова [139], и др.).

*Тренинговые технологии.* Э. Ф. Зеер, занимаясь проблемами психологии профессионального развития, выделяет совокупность развивающих технологий профессионального образования, среди которых тренинговые технологии занимают достойное место, которые широко и активно применяются сейчас и в практике системы постдипломного образования, в том числе работников образования [54].

Тренинг представляет собой специальную систему психолого-педагогических воздействий, приемов, позволяющих формировать, развивать, корректировать различного рода профессиональные характеристики специалиста [54]. Тренинговые технологии относятся к психологическим технологиям и дополняют педагогические тем, что они способны актуализировать и совершенствовать индивидуальные особенности личности, активировать и развивать её потенциал, сопровождать в достижении конструктивного взаимодействия участников [Там же].

Тренинг раскрывает практику психологического воздействия, основанную на активных методах групповой работы: применяются специфические формы, методы, трансляции опыта, научения способам и приемам эффективного взаимодействия, осуществления деятельности личностного роста [11].

Реализация следующих принципов психологической тренинговой технологии дополнила развивающие возможности других педагогических технологий и повлияла на итог практикума: толерантность взаимодействия, самоисследование, позитивная обратная связь, корпоративный стиль взаимодействия, автономность и идентификация, актуализация интеллекта и эмоций [Там же].

Применение тренинговых технологий позволило нам сконцентрироваться также на решении самых общих, актуальных задач повышения квалификации преподавателей таких, как: актуализация профессионально-педагогического и психологического потенциала преподавателя; повышение социальной, профессионально-педагогической и личностно-психологической компетентности; развитие ключевых компетенций и общепрофессиональных качеств; профилактика профессионально-личностной деформации личности; коррекция профессионально-педагогического и психологического профиля личности [54].

Практика подтвердила, что использование тренинговых технологий предоставило возможность организации режима активного саморазвития и самосовершенствования каждого преподавателя как непрерывного процесса,

расширив диапазон целей совершенствования не только критериев корпоративной культуры.

При проведении тренинга важно было соблюдать ряд этических правил, точной оговоренности его целей и задач – на совершенствование каких именно профессиональных ценностей, знаний, качеств преподавателя он направлен; чтобы сам преподаватель определил, что ему у самого себя надо сделать более гибким, что скорректировать, а что компенсировать применительно к критериям проявления корпоративной культуры [105],

Процесс повышения квалификации преподавателей и составляющая данного процесса - развитие корпоративной культуры, строился с опорой на современные представления о теории и *технологиях обучения взрослых* – андрагогики (С. И. Змеев [56], И. А. Колесникова [71], Ю. Н. Кулюткин [111], Г. С. Сухобская [111] и др.).

Плодотворной основой успешного развития корпоративных ценностей, знаний, технологий, способности саморегуляции и конструктивного взаимодействия с коллективом стали главные положения андрагогики: ведущая роль в ходе обучения принадлежит самому взрослому; обучение проходит на этапах планирования, реализации, оценивания, коррекции в формате специально-организованной совместной деятельности преподавателей [56].

Разработка содержания, технологий, форм и методов опытно-экспериментальной работы основывалась на учете отличительных особенностей взрослых обучающихся: наличие жизненного опыта, стремление безотлагательно решать различного рода проблемы, влияние многообразных социально-психологических факторов на успешность учебной деятельности, стремление преподавателя выступать «причиной самого себя» [Там же].

Поэтому в основу организации процесса развития характеристик корпоративной культуры преподавателей были положены ведущие принципы обучения взрослых: самосознание обучающихся, прошлый опыт, готовность учиться, индивидуализация обучения, мотивация на обучение [56].



Ученые и практики отмечают, что сегодня традиционно-принятые методы обучения в системе внутривузовского повышения квалификации преподавателей все еще не содержат необходимых и достаточных средств развития искомых критериев корпоративной культуры компетентности преподавателей. Поэтому актуальной задачей для педагогического практикума выступило определение оптимально-продуктивных способов обучения, психолого-педагогического воздействия и взаимодействия; приемов профессионально-личностного развития, обеспечивающих передачу целей, содержания программы курса, актуализацию, обогащение ценностей, традиций развития изучаемого феномена в целом.

Для решение поставленных задач в исследовании применялись следующие *формы* обучения преподавателей: лекция, семинар, дискуссия, игра, круглый стол, мозговой штурм, практическая работа, тренинг, самостоятельная работа [137, с. 482].

Выбор настоящих форм организации процесса развития ККП обусловлен учетом задач нашего исследования, требованием оптимальности к ним, то есть необходимости и достаточности для решения поставленных задач. Каждая из выбранных форм отражает способ существования, представляет «оболочку» внутренней сущности, логики, содержания процесса развития у преподавателей корпоративной культуры.

К продуктивным *методам* обучения преподавателей отнесены следующие: проблемного обучения; проектный; диалог; кейс; эссе; портфолио; психологические упражнения; тестирование; самоанализ; презентация [48, 157].

Цель *методов проблемного обучения* состояла в «порождении» проблемных занятий, профессионально-педагогических ситуаций, при разрешении которых преподаватели научались более продуктивно выполнять совместную деятельность и взаимодействовать с коллегами-преподавателями.

Потенциал проблемного метода обучения: побуждает преподавателей к активной, самостоятельной деятельности; стимулирует проявление инициативы, совместного творчества; создает условия для развития интуиции и мышления в

решении проблем выполнения деятельности и взаимодействия с коллегами, студентами.

Проблемные ситуации стимулировали преподавателей к сотрудничеству за счет решения творческих заданий, к решению вопросов следования нормам и традициям поведения в коллективе; побуждали к ценностной идентификации с вузом, коллегами, к более активной и продуктивной работе в команде, коллективе. В результате происходило обогащение преподавателей знаниями и умениями работать в команде единомышленников, продуктивно сотрудничать [157].

Практический результат в формировании способности преподавателей работать в команде достигался реализацией метода *проектов*. Данный метод, согласно ученым, позволяет достичь дидактической, методической цели посредством детального проектирования пути решения проблемы (технология), получения реального практического результата [129].

Принимая во внимание направленность метода проектов на решение преподавателями профессиональной проблемы, педагогический практикум активно включал групповые проекты. Например, практико-ориентированный проект – «Кодекс корпоративной этики преподавателей вуза» и др. Потенциал реализации групповых проектов включал в себя: формирование приемов сотрудничества у преподавателей, продуктивного взаимодействия; приобретение преподавателями опыта воплощения различных ролей в ходе взаимодействия преподавателей (лидер, генератор, исследователь и др.).

Продуктивность применения нами проектного метода подтверждалась результатами опроса преподавателей, который показал, что его использование содействовало более эффективному овладению знаниями, умениями проектирования конструктивного общения с коллегами, студентами; совершенствованию способности планировать и презентовать предстоящую совместную деятельность в команде преподавателей; стимулировало у преподавателей самоанализ и рефлекссию.

Практика подтвердила, что именно обучение в *диалоге* формирует социально-психологическую готовность преподавателей к работе в команде, в коллективе субъектов образовательного процесса, особенно в ситуации поиска эффективных способов решения возникающих педагогических проблем. В ходе диалога каждый преподаватель, вступая в контакт с другими преподавателями, имеет возможность высказывать собственное суждение, подтвердить или опровергнуть имеющиеся точки зрения у коллег на обсуждаемую проблему [157].

Диалоговые технологии выступают продуктивной формой организации и методом обучения, которые основаны на диалоговом мышлении в дидактических системах субъект-субъектного взаимодействия: «обучающийся-обучающий», «обучающийся-обучающийся». Это позволяет формировать глубоко сознательное отношение преподавателей ко всем аспектам и элементам профессиональной деятельности и взаимодействия [139]. Именно в таком диалоге рождаются, формируются и открываются истинно корпоративные ценности, нормы, социальные и моральные традиции педагогического коллектива, вуза. Например, занятие № 7 – «Конфликтность», занятие № 9 – «Усиление социально-профессиональной ответственности преподавателя».

Активность личности преподавателей стимулировалась с помощью технологий диалога, который создавал благоприятный психологический климат, порождал субъектно-смысловое общение, стимулировал рефлекссию, достижения в профессии и самореализацию в ней преподавателя.

Применение кейс-метода в нашем исследовании предназначалось для того, чтобы научить преподавателей эффективным приемам разрешения возникающих педагогических проблем на практико-ориентированном и инновационном уровнях [169]. Преподаватели разрабатывали кейс «Освоение ценностей корпоративности» (занятие № 2), анализируя существующие традиционные и обновляющиеся ценности преподавателя и вуза, стиль общения преподавателей, возможные способы профессионального поведения в сложных этических ситуациях и др., предлагая интересные варианты, выбирая лучшие из них.

*В качестве метода обучения, рефлексия предназначалась для самопознания, самопонимания.* В педагогическом практикуме она проявлялась в самоанализе, осмыслении, в оценке преподавателями действующих в коллективе корпоративных ценностей, норм морали и правил профессионального поведения, этики отношений в коллективе. С помощью рефлексии преподаватели имели возможность повторять, реконструировать, проигрывать собственные мотивы, качества, компетенции, необходимые для продуктивной профессиональной деятельности и взаимодействия [67, 85, 126].

Используя самопознание, перепроверку представлений преподавателя о собственной приверженности корпоративным ценностям, о наличии корпоративных знаний и умений каждый преподаватель реализовывал «переход» неявного знания в явное знание о ценностных и когнитивно-операциональных аспектах ККПВ. Например, занятие № 2 – «Мои корпоративные способности и возможности», занятие № 6 – «Корпоративные качества современного преподавателя».

Рефлексируя, преподаватели овладевали приемами самопознания, саморазвития; анализа корпоративных смыслов и ценностей, этических норм отношений [148], необходимых для установления правильных, конструктивных взаимоотношений с окружающими.

*Презентация* выступила одним из наиболее эффективных методов воздействия на развитие у преподавателей критериев операционального и регулятивного компонентов корпоративной культуры, стимулируя их убедительно сформулировать свое принципиальное суждение, мнение [157]; овладеть эффективными способами изложения важной информации; уметь определять ее преимущества и достоинства.

Метод *эссе* представляет как субъективное рассуждение преподавателя, отражающее глубину его погружения в проблему, самостоятельность, критичность и оригинальность мышления. В эссе отражается выбор преподавателями определенной позиции в отношении, например роли корпоративных ценностей, норм, правил, традиций в повышении качества

образовательного процесса, развитии имиджа, престижа преподавателей и вуза и последовательное, аргументированное ее подтверждение, обоснование [157].

Целью применения данного метода также является обращение к наличному опыту преподавателя, к развитию смыслового анализа, к актуализации корпоративных ценностей, традиций, к выполнению моральных-правовых норм и этических правил в осуществлении профессиональной деятельности и взаимодействия. Например, занятие № 5 – «Профессионально-педагогическая этика современного преподавателя».

Метод *самоанализа* применялся для обучения более глубокому анализу личных переживаний, установок, профессиональных поступков [35]. Данный метод позволял преподавателю также усилить реалистичность, объективность восприятия, понимания и оценки наличного уровня развития корпоративной культуры. Самоанализ позволил каждому преподавателю акцентировать внимание на факторах и условиях его личностно-профессионального роста, либо стагнации. Например, занятие № 2 – «Мои корпоративные способности и возможности», занятие № 9 – «Спецификация цели».

Оптимизация обучения преподавателей достигалась применением различных диагностических *тестов*, предназначенных для получения количественных и качественных оценок значений показателей повышения уровня корпоративной культуры преподавателя [68]. Индивидуализированность в применении тестов порождала у преподавателей более глубокий интерес к собственной личности, к нахождению достоинств и путей достижений в избранной профессии.

Разработанное организационно-методическое обеспечение позволило продуктивно решить поставленные в исследовании задачи и получить результаты, подтверждающие выдвинутую гипотезу.

## **2.2 Педагогические условия развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации**

Корпоративная культура преподавателя как целостное образование не возникает стихийно и для ее развития необходимо создавать совокупность определенных психолого-педагогических условий (Л. В. Абдалина [1], Э. Ф. Зеер [54], Н. В. Ипполитова [61], И. Ф. Исаев [62], Н. В. Кузьмина [82], В. А. Слостенин [153] и др.).

Выделение системы детерминант позволяет получить более целостное познание о моделируемом в исследовании процессе через выявление наиболее благоприятных, продуктивных условий его протекания и достижения искомого результата.

С системных позиций такие условия выступают как: различные обстоятельства, обеспечивающие возможность возникновения, существования и совершенствования корпоративной культуры преподавателя; условия могут выполнять функции причины, следствия, предпосылок; условия тесно взаимосвязаны между собой и соотношение между ними подвижно; корпоративная культура преподавателя, включенная в систему объективных связей и отношений профессионально-педагогической действительности, сама выступает в роли важной детерминанты профессиональной деятельности, общения, поведения, самообразования и самореализации [57, 46, 98].

Конкретный состав и структура условий дают возможность проявлять вариативность, инновационность в технологиях, формах, методах реализации моделируемого процесса. С другой стороны, внедрение нетрадиционных, оригинальных дидактических, методических приемов будет обогащать, расширять «зону влияния» и «вес» данных условий в моделируемом процессе.

В качестве важного направления научно-практического анализа изучаемого процесса развития ККП, мы полагаем обоснование, определение и проверку эффективности педагогических условий, влияющих на данный процесс.

Качественные изменения в критериях корпоративной культуры не проходят стихийно, что предполагает определение комплекса определенных детерминант, которые определяют такие характеристики данного процесса, как динамика, целостность, ценность, технологичность и продуктивность [1]. Обобщение информации о педагогических условиях как общенаучном термине проводилось по материалам справочных источников, в которых «условие» трактуется в виде объекта, от которого зависит другой [163]; обстоятельства, влияющего на результат; обстановки, в которой происходят изменения [124].

В логике настоящего исследования понятие «условие» раскрывается применительно к образовательной деятельности. Понятие «условие» в педагогике ученые в целом трактуют как: множество природных, социальных, внешних и внутренних воздействий, переменных по своему уровню состояния и динамике проявления, которые оказывают непосредственное влияние «на развитие всех сфер личности, её поведение, воспитание и обучение».

Категория «педагогические условия» является предметом изучения многих исследователей – И. Ф. Бережной [16], Н. М. Борытко [23], М. В. Зверевой [53], Н. В. Ипполитовой [61], А. Я. Найна [115] и др. Ученые дают этому понятию различные смысловые трактовки, понимая их зачастую, как явления и обстоятельства, имеющие неоднозначный характер.

В психологии «условие», как правило, предстает в рамках изучения психического развития личности и рассматривается в виде системы внешних и внутренних движущих сил, усиливающих или ослабляющих динамику и результат данного процесса [116].

Выявлению сущности и определению психолого-педагогических условий, способных значительно влиять и повышать продуктивность развития ККП, предшествовал анализ взглядов ученых, педагогов на изучаемый феномен.

В работе Н. В. Ипполитовой представлена общая классификация, объединяющая организационно-педагогические, психолого-педагогические и дидактические условия. Автор считает, что педагогические условия следует понимать как «... компонент педагогической системы, отражающий совокупность

внутренних (обеспечивающих развитие личностного аспекта субъектов образовательного процесса) и внешних (содействующий реализации процессуального аспекта системы) элементов, обеспечивающих её эффективное функционирование и дальнейшее развитие» [61, с. 10].

Педагогические условия, по мнению М. В. Зверевой, можно рассматривать как компонент педагогической системы, включающий содержательный, организационный, технологический и отношенческий аспекты [53].

Н. М. Борытко, изучая специфику педагогических условий, подчеркивает важность объективной стороны оказываемого воздействия в виде внешних обстоятельств, влияющих на ход образовательного процесса и предполагающих получение искомого результата [24].

В работе И. Ф. Бережной в педагогических исследованиях выделяется внутренний аспект условий в виде порождаемых самой личностью обстоятельств – субъективность условий, создающихся педагогом [16].

Отметим, что ученые в обосновании педагогических условий руководствуются собственной научной позицией, подчеркивая авторскую точку зрения на понимание сути обусловленности педагогических феноменов: отграничение внешних и внутренних обстоятельств; выделение условий объективных и субъективных; уточнение их различных видов (организационные, управленческие, педагогические, психологические и дидактические) [166].

В нашем исследовании *педагогические условия* рассматриваются как комплекс созданных и достаточных обстоятельств в профессионально-образовательной среде, реализация которых призвана обеспечивать максимально продуктивное совершенствование показателей корпоративной культуры преподавателя в рамках внутривузовского повышения квалификации.

Результаты педагогического практикума подтвердили, что целенаправленно созданные педагогические условия продуктивно влияют на обогащение корпоративных ценностей, поддержку лучших традиций, развитие оптимальных норм, правил профессионального поведения и общения, поддержание и усиление имиджа, престижа вуза.



Выделению педагогических условий, способствовавших продуктивному развитию исследуемого феномена, предшествовало изучение представленных в педагогике их классификаций.

Принципиально отметить, что результаты анализа теоретико-прикладных исследований показывают, что к настоящему времени по-прежнему отсутствует четко выраженная и общепринятая классификация педагогических условий.

Развивающий потенциал педагогических условий развития ККП мы видим в способности вызвать процесс преобразования, совершенствования ее наличного уровня (причина) в искомый, желаемый уровень (следствие).

Множественность детерминант образовательного процесса нашла отражение в имеющихся психолого-педагогических исследованиях классификаций условий по различным основаниям:

- внешние и внутренние (А. К. Маркова [105], Л. М. Митина [109] и др.);
- объективные и субъективные (И. Ф. Исаев [65], В. А. Слостенин [153] и др.);
- по сфере (предмету) воздействия (личность, деятельность или обучение, воспитание, развитие, формирование, становление) (Э. Ф. Зеер [54], Н. В. Кузьмина [82], Л. М. Митина [109] и др.).

А. К. Маркова в работе «Психология профессионализма» обосновала совокупность внешних и внутренних условий достижения профессионализма.

Характеризуя внешние условия, ученый пишет, что под воздействием требований общества изменяется профессия, преобразуется мотивационная и операциональная сферы за счет проявления и внедрения инновационной технологии в деятельность [105].

Применительно к пониманию сути внутренних условий, автор отмечает, что происходит трансформация представлений субъекта о профессии, изменяются критерии оценки профессионализма [Там же].

В данном исследовании проанализирован ряд диссертационных работ, описывающих опыт совершенствования процесса повышения квалификации

преподавателя и характеризующих необходимые для этого психолого-педагогические условия (О. В. Андомин [9], И. Ф. Исаев [62] и др.).

Методологическим основанием разработки классификации психолого-педагогических условий развития ККПВ выступила трактовка И. Ф. Исаевым условий развития профессионально-педагогической культуры преподавателя в диалектичном соотношении объективных и субъективных условий [62].

Рассмотрение профессионально-личностных качеств преподавателя в качестве подсистемы профессионально-педагогической культуры, дает возможность экстраполировать предложенную ученым совокупность условий на определение и дифференциацию условий, изучаемых в настоящем исследовании.

Конкретизируя объективные условия, автор обоснованно выделяет влияние социо-культурной педагогической действительности; наличие психологически комфортной обстановки на кафедре; развитая научно-практическая, методическая культура педагогической деятельности; техническая оснащенность образовательного процесса и др. [Там же].

В качестве субъективных условий ученый логично выделяет понимание и реализацию закономерностей и принципов образовательного процесса; реализацию современных концепций профессиональной подготовки будущих специалистов; наличие и актуализация творческого, интеллектуального, ценностного потенциала; сформированный профессионально-педагогический опыт; антиципация и др. [62].

Эффективность успешного развития ККП в условиях ВПК доказана в исследовании О. В. Андомина. Автор выделяет и обосновывает совокупность средств, оказывающих влияние на формирование и совершенствование корпоративной культуры преподавателей: философия, имидж и кодекс вуза; ценности, нормы, правила, традиции; стиль управления, взаимодействия и др. [9].

Как видно, отобранные автором средства характеризуют по сути именно педагогические, организационные, психологические и др. условия как комплекс мер, оказывающий существенное влияние на динамику и параметры

педагогического процесса, содействующий достижению поставленной исследователем педагогической цели.

Развитие ККП, как показала практика, будет эффективным при реализации следующих групп условий [137, с. 480].

*Объективные условия:* развитие информационной среды вуза; создание положительных взаимоотношений в коллективе; реализация инновационных технологий.

*Субъективные условия:* формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию; развитие ценностей корпоративных отношений; формирование готовности к сотрудничеству.

Рассмотрим подробно данные группы условий. Первое условие – *развитие информационной среды вуза.*

Разделяем точку зрения ученых на то, что информационная среда наделена потенциалом, транслируя корпоративные принципы, нормы, ценности; стимулирует сотрудников к их осмыслению и принятию [156]. Очевидно, что социальные коммуникации информационной среды будут способствовать усилению корпоративного духа, способного обусловить порождение корпоративной идентичности в отношениях между организацией и сотрудниками [Там же].

Мы согласны с точкой зрения авторов о том, что информационная среда вуза способна транслировать как по «вертикали», так и по «горизонтали» информацию различного характера – деловую, ценностную, отношенческую.

Знания преподавателя о правилах профессиональной деятельности, поведения, общения составляют когнитивную основу процесса реализации традиций вуза, его стратегических задач и имеют непреходящую образовательную социокультурную ценность. Они позволяют преподавателю ответственно мыслить, выражать себя в профессии, грамотно ориентироваться в профессионально-образовательной сфере и среде.

Представления, знания преподавателя о системе правил профессионального взаимодействия – это необходимое условие освоения конкретных приемов,

способов продуктивной реализации преподавателем профессионально-личностного потенциала в избранной профессии. Знание корпоративных норм вуза раскрывается в установлении, четком, целостном понимании правил поведения для преподавателей, студентов, административных работников, которые регулируют их взаимоотношения. Это также знание Устава вуза, его основных положений и кодекса.

Корпоративная культура, отражая потребности вуза, регулирует, упорядочивает отношения между субъектами профессионально-образовательного процесса. Корпоративные нормы и правила поведения, придавая стабильность, порядок, устойчивость, определяют и направляют профессиональное поведение преподавателей в определенное этическое русло поступков, взаимодействия.

В работе А. Б. Василенко, посвященной проблемам внутрикорпоративного менеджмента, убедительно доказано, что смысл существования подобного пространства состоит в формировании общей оценки сотрудниками ситуации, что предопределяет готовность разделять их ценностные категории; темп и успешность ориентации в динамично изменяющейся корпоративной среде; сокращение возможных рисков [28].

Создание такой развивающей информационной среды предполагает реализацию управленцами вуза правил в виде обеспечения равноправного диалога, мотивированной доброжелательности, многообразие способов передачи информации, содержательно-ценностного взаимодействия [156].

Существенно ускорить процесс овладения всеми преподавателями лично-продуктивным уровнем корпоративной культуры в виде освоения и трансляции традиций вуза, стандартов профессиональной деятельности и взаимодействия возможно за счет создания в нем особой системы социальных коммуникаций, т.е. соответствующей информационной среды.

В АНОО ВО «ВЭПИ» активно используются различные формализованные средства распространения актуальной информации, что позволяет задействовать конструктивный потенциал корпоративных отношений, например, ежемесячный выпуск газеты, ежеквартальное издание журнала; аудиовизуальные средства –

студенческое радио, видеоролики знаковых мероприятий, видеопрезентации, с помощью которых доводится не только важная и интересная информация, но и создается и поддерживается позитивный эмоциональный фон межличностных и служебных отношений, благоприятное социально-психологическое настроение.

В нашем исследовании информационная среда вуза также обеспечивала социальные коммуникации преподавателей с помощью непосредственного профессионального общения; публикаций в научных журналах «Территория науки» и «Синергия», издаваемых АНОО ВО «ВЭПИ»; доступности электронной информационно-образовательной системы и др.

*Создание положительных взаимоотношений в коллективе.*

Важным объективным условием, формирующим потребность преподавателя к поддержанию и развитию ценностей и традиций корпоративности профессиональной деятельности, выступает поддержание, стимулирование конструктивных, позитивных взаимоотношений всех субъектов образовательного процесса.

Это подтверждается «существованием» взаимоотношений на всех уровнях связей и отношений, существующих между членами коллектива, которые базируются на определенных побуждениях (интерес, сотрудничество, коммуникации) и включают те или иные поведенческие аспекты (речь, мимика, жесты), эмоциональные и чувственные проявления (симпатии, антипатии, взаимное притяжение), познавательные свойства (восприятие другого, воображение, представление), волевые качества (выдержка при отсутствии взаимопонимания, саморегуляция, добросердечность) [5].

Модальность взаимоотношений преподавателей, их положительный характер обусловлены направленностью, характером, темпераментом, образованием, возрастом и т.п. Взаимоотношения в педагогическом коллективе в большей степени зависят от качества и уровня организации совместной профессиональной деятельности, авторитета руководителя, базирующемся на его личном примере, психологической совместимости сотрудников [49].

Профессорско-преподавательский состав кафедры представляет собой малую группу, которая объединяет людей в процессе совместной деятельности и общении едиными ценностями, нормами и санкциями. Это динамический групповой процесс, который включает формальные и неформальные социальные взаимоотношения, объединенные общим делом и целями, чувством симпатии и дружбы, групповым давлением и влиянием.

Личностно-продуктивный уровень корпоративной культуры преподавателя вуза формируется при наличии конструктивных межличностных отношений, их соответствия общечеловеческим ценностям, требованиям корпоративной морали, этических норм и правил жизнедеятельности в коллективе.

Формирующиеся субъектные связи и отношения между преподавателями закладываются на базе их определенных побуждений в поведении, поступках на уровне проявления эмоций, познания, волевой саморегуляции преподавателя.

Особенности взаимоотношений преподавателей будут влиять на рост продуктивности их обучения. Л. В. Абдалина в своей работе «Развитие профессионализма педагога: от теории к практике» доказывает влияние положительных взаимоотношений на интеллектуальную активность и рост эффективности совместной деятельности; на мобилизацию профессионально-личностного потенциала педагога в преодолении затруднений, возникающих в профессиональной деятельности и общении; на рост осознания и овладение им высшим уровнем профессиональной деятельности [1].

#### *Реализация инновационных технологий.*

Современные требования ФГОС, общества к уровню профессионально-педагогической культуры преподавателя предполагают использование, в первую очередь, инновационных технологий в их профессиональной подготовке и в системе дополнительного профессионально-педагогического образования, включая систему внутривузовского повышения квалификации преподавателей. Инновационные технологии, в том числе повышения квалификации работников образования, характеризуются применением способов, методов, приемов, обеспечивающих модернизацию, улучшение образовательного процесса.

В структуру инновационной технологии образования (повышении квалификации) ученые традиционно относят следующие компоненты: современное логично структурированное содержание, передающееся преподавателем и предполагающее не только усвоение новых педагогических и психологических знаний, но и развитие новых профессиональных компетенций, соответствующих обновляющейся педагогической практике высшей школы; современные методы обучения – активные методы развития профессионально-педагогической культуры в целом и корпоративной культуры в частности, основанные на интерактивных методах организации и реализации процессов обучения и самообразования (Н. В. Бордовская [157], А. А. Вербицкий [31], И. Ф. Исаев [62], Л. С. Подымова [139] и др.).

Выбор технологий обучения преподавателей в системе внутривузовского повышения квалификации был обусловлен: пониманием того, что традиционные методы преподавания имеют ограниченные возможности по сравнению с инновационными; обращением внимания при определении технологий обучения преподавателей на содержании, предмете, условиях и характере их деятельности и взаимодействия [157]; возможностью реализации интерактивных технологий обучения, проектных и компьютерных.

Практика подтвердила эффективность развития у преподавателей показателей корпоративной культуры за счет реализации таких инновационных технологий, как: технология сотрудничества (Е. В. Бордовская [157], А. Ю. Петров [131], Н. С. Петрова [131] и др.); тренинговые технологии (Н. Р. Битянова [19], И. В. Вачков [29], Э. Ф. Зеер [54], Л. С. Подымова [139] и др.); технология обучения взрослых (С. И. Змеев [56], И. А. Колесникова [71], Ю. Н. Кулюткин [111], Г. С. Сухобская [111] и др.).

В ходе практикума успешно и перспективно применялись следующие инновационные методы:

– проект «Кодекс корпоративной этики преподавателей вуза», ориентированный на овладение преподавателями новыми теоретическими и практическими знаниями и умениями в совместной творческой деятельности;

– кейс-метод «Технология разрешения конфликтной ситуации», позволивший преподавателям глубже анализировать, оценивать возможные альтернативы за счет совместного решения педагогических проблем;

– презентация, например «Формирование представлений о корпоративных нормах» интенсифицировала интеллектуальную, профессиональную, творческую активность во взаимодействии с коллегами, студентами;

– портфолио, как метод учил преподавателей выбирать, комбинировать, компетентно реализовывать собственные находки и наработки и др. [157].

Опрос преподавателей показал, что использование данных технологий и методов стимулировало их интеллектуальную активность, проявление творческих способностей; усиливало мотивации самообразовательной деятельности, творческое сотрудничество.

*Субъективные условия:* формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию; развитие ценностей корпоративных отношений; формирование готовности к сотрудничеству.

*Формирование мотивации к непрерывному самосовершенствованию.*

Важным внутренним условием успешности формирования искомых характеристик корпоративной культуры, наряду с объективными, выступает и важное субъективное условие – устойчивая прогрессивная мотивация на непрерывное самосовершенствование, на личностно-профессиональное развитие, стремление преподавателя к достижению истинного акме – в профессии, как личности и гражданина, как субъекта жизнедеятельности.

В их основе лежит высокий устойчивый интерес к профессионально-педагогической деятельности, наличие у преподавателя осознанного личного педагогического идеала, который направляет преподавателя в ходе его саморазвития, выступает организующим началом самопознания и саморазвития, придает ему целеустремленность, динамизм, видение жизненной и профессиональной перспективы, духовного развития.

Мотивация самосовершенствования рассматривается как совокупность внутренних побудителей преподавателя, необходимых для достижения им



поставленной цели – воплощению своего профессионально-личностного потенциала, достижению вершин в профессии и внесению вклада в развитие вуза.

Мотивация самосовершенствования преподавателя включает побудительную активность и направленность преподавателя [41], раскрывая причины и механизмы профессионально-педагогической деятельности и взаимоотношений преподавателя в коллективе.

Поскольку самосовершенствование – это непрерывная, сознательная работа над развитием личностных качеств и свойств [104], в ходе педагогического практикума создавались ситуации (например, практическое занятие – мозговой штурм «Педагогическая этика»), стимулирующие: стремление каждого преподавателя быть более компетентным; приобретение социально–значимых свойств и качеств; достижение более значимых результатов в профессии, чем ранее достигал и т.п.

По итогам практикума преподаватели отмечали достижение ими таких результатов самосовершенствования, как: большая удовлетворенность собой, своими достижениями; развитие способности эффективнее справляться со своими собственными требованиями; повышение удовлетворенности профессиональной деятельностью, взаимоотношениями, в том числе функциональными и межличностными, с коллегами, студентами, администрацией.

Актуализация непосредственной мотивации, интереса к профессионально-педагогической и корпоративной культуре достигалась также за счет постоянного поддержания в вузе идеи возрождения и популяризации общественной и личностной ценности педагогического труда преподавателя вуза.

#### *Развитие ценностей корпоративных отношений.*

Корпоративные отношения мы рассматриваем как специальные отношения между преподавателями и администрацией вуза, которые являются результатом осознания ими принадлежности к единой корпоративной общности. Побудителем и регулятором формирования и осуществления профессиональной деятельности и корпоративных отношений в коллективе выступают личностные и профессиональные ценности преподавателя.

Ценности – это идеалы, эталоны должного, смысловые ориентиры профессионально-педагогической деятельности и общения. К ценностям, побуждающим гармоничные, продуктивные отношения с коллегами, студентами, администрацией, мы относим сформированные у преподавателя морально-этические, социально-психологические, коммуникативные и др. ценности.

Ведущим звеном и связью в корпоративных отношениях выступал Общинность практически трансформировалась в «коллективизм», который в настоящее время принято называть корпоративностью. Для этого на занятии № 3 была организована практическая работа – мозговой штурм «Корпоративные ценности».

Совершенствование корпоративных отношений обусловлено влиянием стиля управления в вузе, который, в свою очередь, обусловлен уровнем развития корпоративной (организационной), психологической культуры субъектов управления. Беседы с преподавателями подтвердили, что в ходе участия в практикуме у них обогатились другие ценности корпоративной культуры – гуманизм, взаимоуважение, профессионализм, стремление к профессионально-личностным достижениям, направленность на высокие результаты деятельности вуза.

Оптимизация процесса формирования конструктивных корпоративных отношений, их ценности для преподавателя может быть достигнута за счет снижения уровня подчиненного общения, увеличения уровня коллегиального и доверительного общения; взаимоуважения к корпоративности [156].

*Формирование готовности к сотрудничеству.*

Достижение продуктивности в приумножении корпоративных ценностей, знаний, умений, качеств в позитивных личностных изменениях предполагает готовность преподавателя к сотрудничеству. В первую очередь, важно говорить о внутренней готовности преподавателя, как о высшей степени достижения в развитии познавательных, мотивационных и эмоционально-волевых процессов личности и коллектива, который направлен на стратегию принятия решений,

полностью удовлетворяющих интересы всех членов педагогического коллектива [7].

Преподаватель, готовый к сотрудничеству, проявляет инициативу, ответственность и ищет решение проблемы не за счет других, а ориентируясь на «совместный, равный» труд. В рамках такого труда – согласованного, совместного, ценностно значимого для всех и для каждого – эффективнее и без потерь достигаются общие цели и результаты.

Мы рассматриваем готовность преподавателя к сотрудничеству – как установку, активно-действенное состояние, обеспечивающее также его саморазвитие и самореализацию в избранной профессии за счет взаимопонимания и положительного межличностного взаимодействия.

Реализация данного условия при проведении практикума достигалась за счет подведения преподавателей к осознанию важности, ценности совместно осмысливаемой деятельности, смысла ее организации, возможностей взаимовлияний.

Данное условие стимулировало высокую, творческую активность преподавателей; порождало и приумножало корпоративные ценности, установки; побуждало к постоянному личностно-профессиональному росту. Это обеспечивалось участием преподавателей в практической работе «Развитие самоорганизации преподавателя при решении корпоративных проблем взаимодействия в педагогическом коллективе» на занятии № 8.

Это также способствовало развитию умений работать в преподавательском коллективе, совместно разрешать возникающие педагогические ситуации, не только защищая свои интересы, но и учитывая интересы коллег вуза.

Учет и создание выделенных в исследовании объективных и субъективных педагогических условий способствовало оптимизации развития всех показателей ККП в процессе ВПК.

### **2.3 Анализ результатов опытно-экспериментальной работы по развитию корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации**

Заключительный этап опытно-экспериментальной работы включал сравнение и сопоставление результатов, полученных на вышеназванных этапах, статистическую обработку и анализ полученных данных.

Для того чтобы эмпирически подтвердить и обосновать динамику развития показателей и уровней развития ККП участников эксперимента был осуществлен качественно-количественный анализ полученных результатов.

Результаты, полученные в ходе исследования, подвергались обработке с помощью метода математической статистики с применением критерия Сьюдента – проверки статистических гипотез о равенстве средних для двух генеральных совокупностей.

Независимой переменной в эксперименте явилось целенаправленное воздействие со стороны руководителя педагогического практикума на преподавателей – участников экспериментальной группы, проводимое в рамках реализации разработанной модели, для выявления и подтверждения возможностей ее влияния на эффективность совершенствования определенных показателей ККП в процессе ВПК.

В эксперименте применялась межгрупповая схема, согласно которой независимая переменная выполняла два условия: экспериментальное (участие преподавателей в педагогическом практикуме) и контрольное (прохождение преподавателями контрольной группы других запланированных курсов повышения квалификации без использования представленных методик по разработанной модели).

Зависимой переменной явились показатели корпоративной культуры, по которым оценивалась динамика ее компонентов, критериев и уровней развития у преподавателей (таблица 3).

Таблица 3 – Соотношение компонентов, критериев, показателей и диагностических методик

Компоненты (критерии)	Показатели	Методики
Ценностный (аксиологический)	Приверженность корпоративным ценностям	«Диагностика корпоративной культуры» (В. Е. Левкин)
	Стремление к самореализации	«Диагностика самоактуализации личности» (А. В. Лазукин в адаптации Н. Ф. Калина (САМОАЛ))
Когнитивный (знаниевый)	Знание корпоративных норм и правил поведения	Анкета «Изучение корпоративной культуры преподавателя вуза» (М. В. Ларских, Н. И. Плаксина)
	Этика отношений в коллективе	«Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири)
Операциональный (компетентностный)	Способность работать в команде	«Диагностика корпоративной культуры» (В. Е. Левкин)
	Стиль межличностного взаимодействия	«Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса
Регулятивный (поведенческий)	Готовность к саморегуляции	«Стиль саморегуляции поведения» (В. И. Моросанова)
	Социально-профессиональная ответственность	«Экспресс-диагностика ответственности» (В. П. Прядеин)

В рамках констатирующего этапа принимали участие 64 преподавателя; в ходе формирующего этапа – 48 преподавателей (24 преподавателя составили как контрольную, так и экспериментальную группу).

В эксперименте использовались реально существующие группы преподавателей Воронежского экономико-правового института, в связи с чем, перед началом эксперимента осуществлялось сравнение эквивалентности экспериментальной (ЭГ) и контрольной (КГ) групп. В контрольную и экспериментальную группу преподаватели отбирались стохастически, отвечая требованиям предпосылок выборочного метода статистики.

Поэтому, для достижения цели были изучены уровни зависимой переменной, осуществлено социометрическое исследование структурных и статусных составляющих преподавателей. Программа практикума внутривузовского повышения квалификации «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя» реализовывалась в экспериментальной группе.

На контрольную группу моделируемое воздействие не оказывалось, преподаватели участвовали в обучении на курсах повышения квалификации по утвержденному руководством вуза и отдела повышения квалификации плану в других программах.

Продуктивность построенной модели подтвердилась прогрессивной динамикой показателей и уровней развития ККП ЭГ и КГ в двух срезах: исходном (констатирующий этап эксперимента) и завершающем (формирующий этап эксперимента).

Достигнутые в ходе опытно-экспериментальной работы и зафиксированные с помощью вышеназванных психодиагностических методик результаты, нашли свое отражение в следующем.

Данные средних значений по результатам проведенных эмпирических исследований в экспериментальной и контрольной группах (до и после эксперимента) представлены в Приложении Ж.

Полученные результаты были обработаны методами математической статистики [37, 52].

Для подтверждения эффективности участия преподавателей в педагогическом практикуме в ходе ОЭР определялись статистические гипотезы:

–  $H_0$  – основная гипотеза, заключающаяся в том, что изменение значений показателей в экспериментальной или контрольной группах не является значимым;

–  $H_1$  – альтернативная гипотеза, заключающаяся в том, что изменение значений показателей в экспериментальной или контрольной группах является значимым.

В результате подтверждения гипотез выяснялось, что если в экспериментальной группе принимается  $H_1$  гипотеза, возможно рассматривать статистически подтвержденным факт продуктивности специально разработанного практикума по совершенствованию показателей корпоративной культуры преподавателей. При этом, для подтверждения желательно в контрольной группе принятие гипотезы  $H_0$ , что будет свидетельствовать неизменность показателей в

контрольной группе; однако некоторые критерии показателей могут меняться по иным причинам, не зависящим от участия/не участия преподавателей в практикуме. Для выбора статистических методов проверки гипотез была осуществлена проверка вида распределения исследуемых показателей по критерию согласия Пирсона [37], которая на уровне значимости  $\alpha$ , не превышающем 0,05, показала, что распределение всех критериев показателей диагностики близко к нормальному закону. Этот факт позволил применять параметрические методы математической статистики, а именно  $t$ -критерий Стьюдента о равенстве средних для двух генеральных совокупностей [там же, с. 57]. Теоретические основания обработки результатов диагностики по  $t$ -критерию Стьюдента [37] представлены в Приложении И.

Представим динамику средних значений показателей *ценностного компонента* в структуре ККП ЭГ и КГ до и после формирующего этапа эксперимента. Выборочные статистические показатели результатов эксперимента приведены в таблице 4.

Таблица 4 – Статистические показатели результатов эксперимента (ценностный компонент)

Показатели и методики	Приверженность корпоративным ценностям «Диагностика корпоративной культуры» (В.Е. Левкин) (№ 1-3, 6, 8, 14, 20,21, 24-29, 32, 33)				Стремление к самореализации «Диагностика самоактуализации личности» (А.В. Лазукин в адаптации Н.Ф. Калина (САМОАЛ))			
	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
Среднее	52,455	88,555	52,307	53,791	58,875	73,442	58,484	60,133
Дисперсия	14,077	49,068	17,121	20,842	53,567	65,793	61,217	62,350
$t$ -статистика	21,308		1,129		6,254		0,696	
$\alpha$ -критич.	Менее 0,001		0,153		Менее 0,001		0,239	

На гистограмме (рисунок 3) представлены положительные изменения выборочных средних значений изучаемых показателей ценностного компонента.

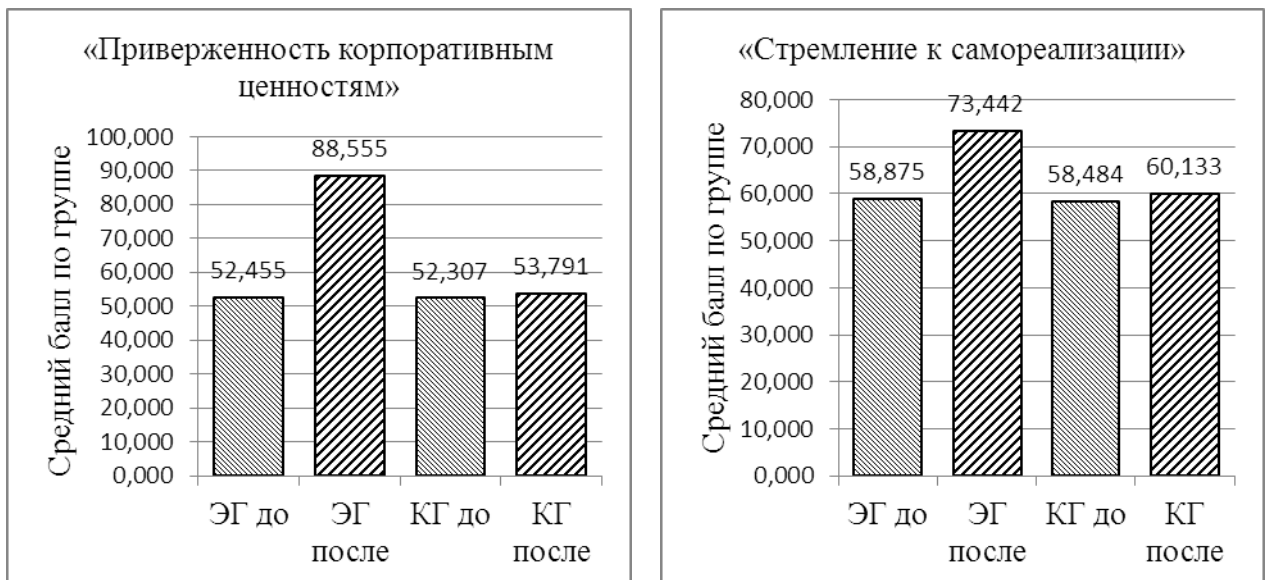


Рисунок 3 – Динамика средних значений показателей ценностного компонента участников ЭГ и КГ

Как видно, по всем диагностируемым показателям в экспериментальной группе  $t$ -статистика больше критического значения  $t_{кр}=1,682$  и  $\alpha$ -критическое  $< 0,05$ . Это свидетельствует, что они попадают в область статистической значимости и подтверждают достоверность положительных изменений в изучаемых показателях.

Полученные статистические выводы подтверждают более глубокое осознание, понимание преподавателями-участниками ЭГ значимости, ценности правил профессионального поведения для поддержания и развития образовательных традиций вуза и для полноценной реализации собственного потенциала в избранной профессии.

Максимально прогрессивная динамика средних значений показателей отмечена по критерию «приверженность корпоративным ценностям» в ЭГ, что может свидетельствовать о том, что у большинства преподавателей сформировались следующие качества: устойчивая потребность, постоянное желание работать на благо своего вуза, на повышение его статуса, престижа. Это подтверждает рост увлеченности большинства преподавателей своей профессиональной деятельностью, гордостью, вовлеченностью, участием в жизнедеятельности вуза, при этом отмечается тенденция совпадения и



обогащения ценностных ориентиров преподавателей и ценностей вуза [137, с. 482-483].

Выраженная положительная динамика достигнута участниками ЭГ в усилении потребности, повышения стремления к максимально полноценной самореализации за счет утверждения и воплощения своих профессиональных и личностных ценностей.

Рост стремления преподавателей к самореализации в избранной профессии свидетельствует также об их мотивационной готовности и желании вносить свой вклад в развитие социокультурных и моральных традиций вуза.

В результате участия преподавателей в педагогическом практикуме возросло стремление преподавателей к самореализации в виде осознанного ориентира, побуждающего к воплощению нравственных, коммуникативных, творческих и др. способностей в профессионально-педагогической деятельности.

При этом выраженность изучаемых показателей в КГ не претерпела выраженных изменений и не предстала в область статистической значимости ( $t_{см.} \leq t_{кр.} = 1,129$  и критический уровень значимости  $\alpha_{кр.} \geq \alpha_{см.} = 0,153$ ).

Незначительная динамика объясняется естественным процессом профессионализации преподавателей – участников КГ и их участием в плановых программах повышении квалификации.

Положительная динамика средних значений показателей по *когнитивному компоненту* корпоративной культуры в ЭК и КГ представлена в таблице 5 (выборочные статистические показатели результатов) и на рисунке 4 (гистограмма выборочных средних значений показателей).

Объективная оценка динамики значений исследуемых показателей когнитивного компонента подтверждалась использованием статистического *t*-критерия Стьюдента, который позволил установить, что изменение фиксируемых показателей в ЭГ статистически значимо при  $t_{см.} \geq t_{кр.} = 8,523 > 1,682$  и при  $\alpha_{кр.} < \alpha_{см.} = 0,001 < 0,05$  [37, 52].

Таблица 5 – Статистические показатели результатов эксперимента (когнитивный компонент)

Показатели и методики	Этика отношений в коллективе «Диагностики межличностных отношений»							
	Доминирование				Дружелюбие			
Статистич. показатель	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
Среднее	9,022	6,536	8,940	8,742	4,726	6,826	4,680	4,830
Дисперсия	0,769	1,103	0,869	0,872	1,638	2,952	1,717	3,348
t-статистика	8,523		0,766		4,597		0,313	
$\alpha$ -критич.	Менее 0,001		0,228		Менее 0,001		0,389	

Показатели и методики	Знание корпоративных норм и правил поведения «Изучение корпоративной культуры преподавателя вуза»			
	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
Среднее	15,273	20,909	14,136	14,273
Дисперсия	5,065	14,087	11,742	15,636
t-статистика	6,041		0,133	
$\alpha$ -критич.	Менее 0,001		0,435	

Объективная оценка динамики значений исследуемых показателей когнитивного компонента подтверждалась использованием статистического *t*-критерия Стьюдента, который позволил установить, что изменение фиксируемых показателей в ЭГ статистически значимо при  $t_{ст.} \geq t_{кр.} = 8,523 > 1,682$  и при  $\alpha_{кр.} < \alpha_{ст.} = 0,001 < 0,05$  [37, 52].

Первыми по значимости оказались изменения в показателе «знание корпоративных норм и правил поведения», что свидетельствует о сформированном у многих преподавателей ЭГ четком, целостном понимании правил профессионального поведения, которое заключается: в знании определенного объема, характера, границ возможного и дозволяемого в их профессиональном поведении и взаимодействии; понимании специфики социальной оценки и контроля за реализацию корпоративных норм и правил профессионального поведения; осознании последствий допуска антикорпоративного поведения.

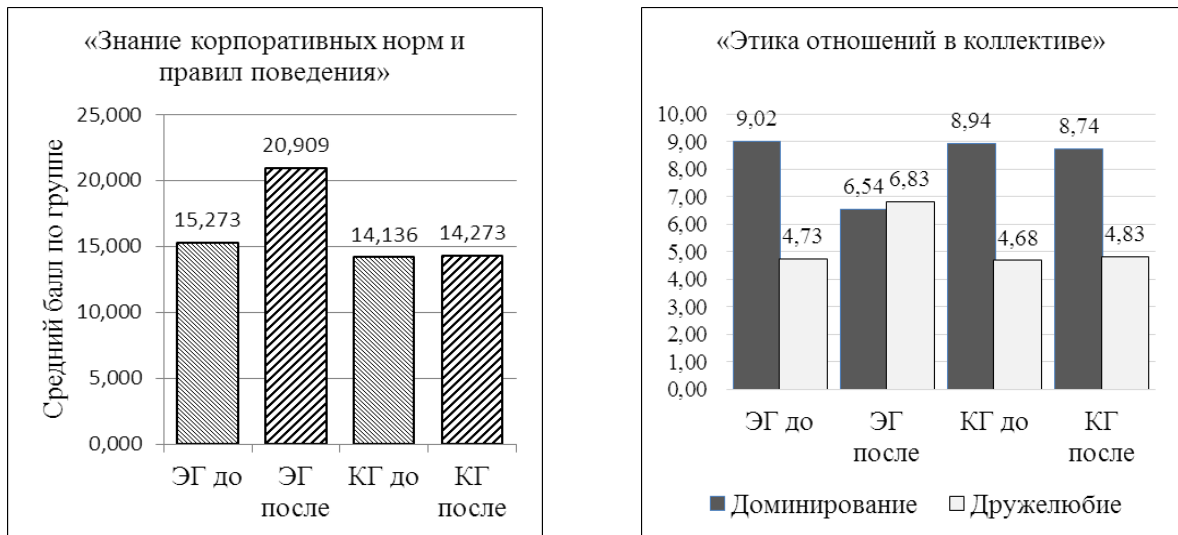


Рисунок 4 – Динамика средних значений показателей когнитивного компонента участников ЭГ и КГ

Отмеченный рост показателя «этика отношений в коллективе» свидетельствует о том, что у преподавателей-участников ЭГ в целом сформирована система знаний о профессиональных ценностях преподавателей и студентов, администрации, социальных партнеров. Они усвоили основные положения теории этики, а также особенности и закономерности отношений в педагогическом коллективе [137, с. 483].

Опрос преподавателей подтвердил, что знания по этике отношений в коллективе создают для них плодотворную почву для осмысления и создания преподавателями собственных продуктивных конструктов функциональных и межличностных отношений.

Согласно данным, приведенным в таблице 5 и на рисунке 4, изменения диагностируемых показателей у преподавателей – участников КГ являются положительными, но статистически не значимыми.

Можно утверждать, что статистическая достоверность различий в значениях показателей когнитивного компонента корпоративной культуры у участников ЭГ определяется не случайным образом, а в результате их участия в педагогическом практикуме.

В таблице 6 представлены выборочные статистические показатели результатов эксперимента по динамике показателей *операционального компонента* корпоративной культуры преподавателей ЭГ и КГ.

Таблица 6 – Статистические показатели результатов эксперимента (операциональный компонент)

Показатели и методики	Способность работать в команде «Диагностика корпоративной культуры»				Стиль межличностного взаимодействия «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» (К. Томас)			
	Компромисс							
Статистич. показатель	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
Среднее	55,881	80,452	56,609	57,376	5,621	7,550	5,828	5,834
Дисперсия	63,061	60,373	88,347	88,868	1,507	1,468	2,271	2,192
t-статистика	10,373		0,270		5,246		0,014	
$\alpha$ -критич.	Менее 0,001		0,379		Менее 0,001		0,499	
Показатели и методики	Стиль межличностного взаимодействия «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» (К. Томас)							
	Сотрудничество				Избегание			
Статистич. показатель	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
Среднее	4,997	6,059	5,370	5,561	9,392	7,612	8,543	8,328
Дисперсия	1,841	1,842	2,348	3,219	1,596	1,692	1,268	0,994
t-статистика	2,597		0,414		5,006		0,729	
$\alpha$ -критич.	0,006		0,353		Менее 0,001		0,299	
Показатели и методики	Стиль межличностного взаимодействия «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» (К. Томас)							
	Соперничество				Приспособление			
Статистич. показатель	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
Среднее	8,073	6,121	8,313	8,097	7,822	4,768	8,013	7,881
Дисперсия	2,190	2,458	2,376	2,542	2,260	2,735	1,939	2,040
t-статистика	4,617		0,497		6,969		0,337	
$\alpha$ -критич.	Менее 0,001		0,301		Менее 0,001		0,387	

На рисунках 5 и 6 наглядно представлены материалы сопоставления динамики средних значений показателей операционального компонента преподавателей – участников ЭГ и КГ: «способность работать в команде» (Рисунок 5) и «стиль межличностного взаимодействия» (Рисунок 6).

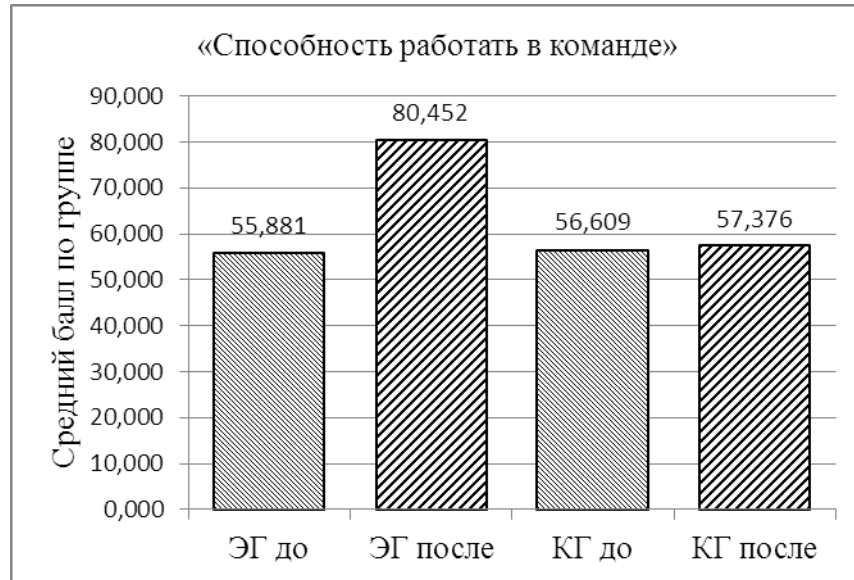


Рисунок 5 – Динамика средних значений показателя «способность работать в команде» операционального компонента участников ЭГ и КГ

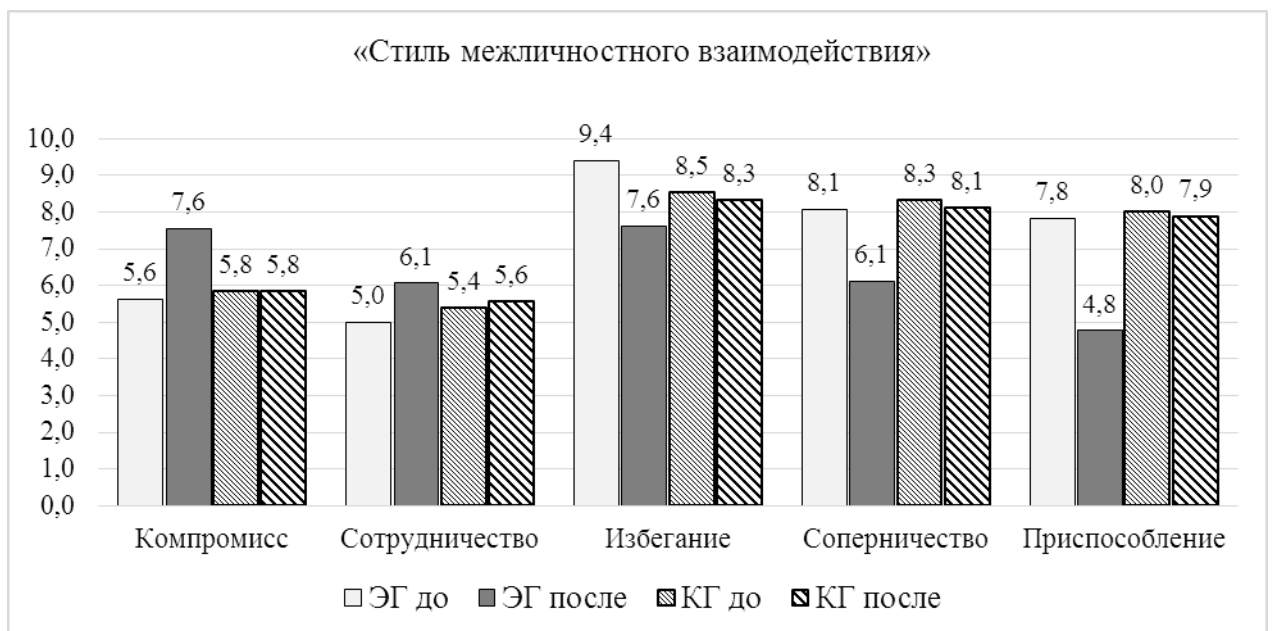


Рисунок 6 – Динамика средних значений показателя «стиль межличностного взаимодействия» операционального компонента участников ЭГ и КГ

Согласно данным таблицы 6 и рисунков 5 и 6, изменения в диагностируемых показателях операционального компонента положительны, однако имеют существенные различия и разную степень статистической значимости в ЭК и КГ.

По всем диагностируемым показателям в экспериментальной группе  $t$ -статистика больше критического значения  $t_{кр.}=1,682$  ( $t_{см.} = 10,373$  – показатель «способность работать в команде»;  $t_{см.} = 5,246$ ;  $t_{см.} = 2,957$ ;  $t_{см.} = 5,006$ ;  $t_{см.} = 4,617$ ;  $t_{см.} = 6,069$  – показатель «стиль межличностного взаимодействия») и  $\alpha_{см.} = 0,05 < \alpha_{кр.}$  по всем показателям.

Это свидетельствует о том, что они попадают в область статистической значимости и подтверждают достоверность прогрессивных изменений в диагностируемых показателях.

Анализ результатов ранжирования показал, что наиболее существенные изменения отмечены в значениях показателя «способность работать в команде», что может свидетельствовать о сформированной у большинства преподавателей – участников ЭГ готовности к продуктивной совместной деятельности по решению профессиональных задач, а также согласованному достижению поставленных целей. То есть большинство преподавателей стали подготовлены к более успешной реализации технологии сотрудничества в профессионально-образовательном процессе.

Отмечается положительная и статистически достоверная динамика средних значений показателя «стиль межличностных отношений преподавателя». Это подтверждает развитие у преподавательского состава более продуктивного стиля взаимодействия с коллегами, студентами, а также бесконфликтного общения и предупреждения межличностной напряженности. Это подтверждается преобладанием у большинства преподавателей стиля сотрудничества и компромисса над соперничеством и приспособлением [137, с. 483-484].

Отметим, что в КГ также произошли положительные изменения в формируемых критериях операционального компонента, но они не являются статистически значимыми.

Это еще раз подтверждает формирующий эффект разработанного и апробированного настоящего педагогического практикума.

Существенные различия в структуре *регулятивного компонента* корпоративной культуры между преподавателями – участниками ЭГ и КГ представлены в динамике его показателей в таблице 7 (статистические показатели результатов эксперимента) и на рисунке 7 (динамика средних значений показателей).

Таблица 7 – Статистические показатели результатов эксперимента (регулятивный компонент)

Показатели и методики	Готовность к саморегуляции «Стиль саморегуляции поведения»				Социально-профессиональная ответственность «Экспресс-диагностика ответственности»			
	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
Статистич. показатель	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
Среднее	23,983	30,624	23,787	24,070	47,553	67,907	49,198	50,256
Дисперсия	9,535	17,848	11,676	14,163	13,124	51,046	7,617	6,729
t-статистика	6,471		0,284		12,956		1,425	
$\alpha$ -критич.	Менее 0,001		0,362		Менее 0,001		0,113	

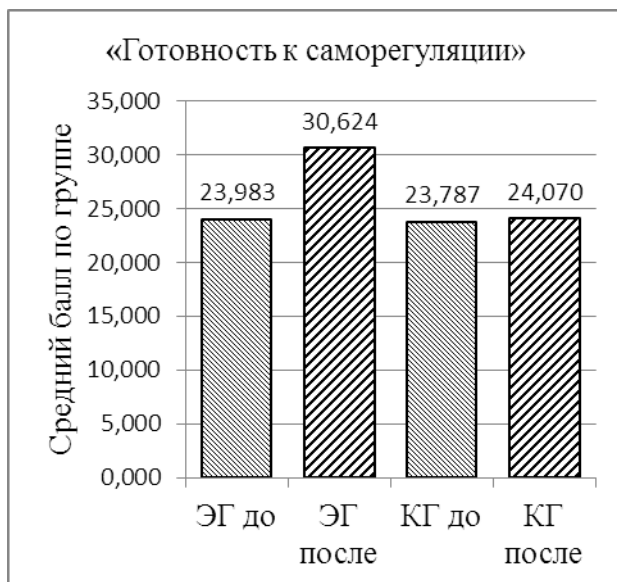


Рисунок 7 – Динамика средних значений показателей регулятивного компонента участников ЭГ и КГ

Интенсивная положительная динамика отмечена во всех показателях регулятивного компонента корпоративной культуры преподавателей – участников ЭГ, подтвержденная статистически значимыми данными:  $t_{см.} 6,471 \geq t_{кр.} = 1,682$  и  $\alpha_{кр.} 0,001 < \alpha_{см.} = 0,05$  – по показателю «готовность к саморегуляции»;  $t_{см.} 12,956 \geq t_{кр.} = 1,682$  и  $\alpha_{кр.} 0,001 < \alpha_{см.} = 0,05$  – по показателю «социально-профессиональная ответственность».

Полученные результаты дают основание подтвердить, что многие преподаватели – участники ЭГ стали способны к поддержанию и усилению собственной целенаправленной активности, научились эффективно регулировать свои действия в соответствии с поставленной целью; сознательно подчинять свои поступки этическим и профессиональным требованиям.

Наиболее существенные изменения в сторону увеличения положительной динамики произошли в показателе «социально-профессиональная ответственность». Это характеризует усиление у преподавателей – участников ЭГ способности контролировать профессиональную деятельность в соответствии с принятыми в профессиональном сообществе и в обществе социальными, нравственными и правовыми нормами и правилами [137, с. 484].

Данный факт объясняется, по всей видимости, наличием у преподавателей потенциальных нравственных, интеллектуальных, компетентностных возможностей, личностно-профессиональных качеств, необходимых для реализации социально-профессиональной ответственности в деятельности и общении. Для актуализации профессионально-личностного потенциала в ходе проведения педагогического практикума для преподавателей создавались необходимые и достаточные объективные и субъективные педагогические условия.

Беседы с участниками ЭГ подтвердили рост у них креативности, способности к организации, упорядочиванию собственной деятельности, самоорганизации, рефлексивности.

Отметим, что в КГ также отмечены положительные изменения в формируемых показателях регулятивного компонента корпоративной культуры



преподавателей, но они статистически не столь значимы:  $t_{см.} = 0,284 < t_{кр.} = 1,682$  и  $\alpha_{см.} = 0,05 < \alpha_{кр.} = 0,284$  (показатель «готовность к саморегуляции»);  $t_{см.} = 1,425 < t_{кр.} = 1,682$  и  $\alpha_{см.} = 0,05 < \alpha_{кр.} = 0,113$  (показатель «социально-профессиональная ответственность»).

В заключении была проведена самооценка уровней развития корпоративной культуры преподавателями-участниками ЭГ и КГ, отразившая динамику «продвижения» к более высокому уровню (таблица 8).

Таблица 8 – Динамика уровней сформированности корпоративной культуры преподавателя на констатирующем и формирующем этапах эксперимента

Уровни	Экспериментальная группа, %		Контрольная группа, %	
	До	После	До	После
Нормативный	57,8	30,2	56,1	54,8
Нормативно-личностный	26,7	41,3	27,9	28,0
Личностно-продуктивный	15,5	28,5	16,0	17,2

Полученные результаты опытно-экспериментальной работы и материалы их статистической обработки, подтвердили возможность продуктивной динамики роста уровней развития корпоративной культуры у преподавателей (от нормативного, через нормативно-личностный к личностно-продуктивному уровню) в условиях специально-организованного педагогического практикума в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Разносторонний анализ полученных в опытно-экспериментальной работе результатов, явился основанием подтверждения выдвинутой нами гипотезы и позволил решить поставленные в исследовании задачи; доказать эффективность разработанной педагогической модели «Развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации» и продуктивность выявленных объективных и субъективных педагогических условий ее успешной реализации.

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.

### **Выводы по второй главе**

Для подтверждения теоретических предположений, сформулированных в первой главе диссертационного исследования, проведена опытно-экспериментальная работа в интересах достижения следующих целей: проверки и оценки эффективности разработанной педагогической модели совершенствования корпоративной культуры преподавателей вуза; выявления и подтверждения оптимального организационно-методического обеспечения; определения и проверки степени влияния выделенных педагогических условий на успешность развития искомых критериев корпоративной культуры; подтверждение выдвинутой в исследовании гипотезы.

В ходе констатирующего этапа эксперимента у преподавателей вуза был определен исходный уровень развития корпоративной культуры и подтверждена актуальность исследования. В процессе формирующего этапа эксперимента реализована педагогическая модель «Развитие корпоративной культуры преподавателя вуза в процессе внутривузовского повышения квалификации» и доказано влияние выделенной совокупности объективных и субъективных педагогических условий.

Формирующий этап эксперимента проводился в рамках педагогического практикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя», включающего информационный и практический блоки, соответствующие им продуктивные формы (лекции, семинары, дискуссии, практическая работа,

организационно-деятельностная игра, мозговой штурм, круглый стол); технологии – сотрудничества, тренинговые и обучения взрослых; методы (проблемного обучения, проектный, диалог, кейс, эссе, портфолио, психологические упражнения, тестирование, самоанализ, презентация); этапы последовательного развития критериев корпоративной культуры преподавателя (мотивационный, преобразующий, рефлексивный).

Эффективность педагогической модели развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации обеспечивалась учетом и созданием совокупности следующих педагогических условий: 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).

На основе количественного и качественного анализа результатов проведенного диссертационного исследования, достоверно подтвержденных методами математической статистики, можно утверждать, что построенная педагогическая модель, разработанное организационно-методическое обеспечение и выделенная совокупность педагогических объективных и субъективных условий способствуют повышению эффективности и оптимизации процесса развития корпоративной культуры преподавателя, что позволяет считать выдвинутую в исследовании гипотезу подтвержденной, а цель достигнутой.

## Заключение

Проведенное нами исследование является актуальным, поскольку исследование корпоративной культуры преподавателя позволит расширить потенциал успеха учебной и профессиональной деятельности студентов, преподавателей, их функциональных и межличностных отношений за счет приумножения ценностей и традиций коллектива, роста социально-профессиональной ответственности, сотрудничества и сотворчества в совместной деятельности и взаимодействии.

Настоящее исследование было направлено на разрешение несоответствия между сформировавшимся традиционным типом корпоративной культуры преподавателя и появлением новой культуры образовательного пространства в российской высшей школе; между современными требованиями к профессиональной деятельности преподавателей, осуществляемой в команде, и не достаточной готовности большинства из них к корпоративным действиям; между объективной потребностью преподавателей участвовать в поддержании и развитии социокультурных традиций вуза и недостаточными научно-практическими разработками в решении данной проблемы во внутривузовской системе повышения квалификации.

В процессе проведенного исследования, посвященного разработке научно-практических положений развития корпоративной культуры преподавателя вуза, были получены результаты, позволяющие сформулировать основные выводы.

1. На основе анализа психолого-педагогической литературы в нашем исследовании корпоративная культура преподавателя рассмотрена как система 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.

2. С целью изучения и развития корпоративной культуры преподавателя были уточнены компоненты: ценностный, когнитивный, операциональный и регулятивный. В качестве критериев и показателей данных компонентов выделены: аксиологический – приверженность корпоративным ценностям; стремление к самореализации (ценностный компонент); знаниевый – знание корпоративных норм и правил поведения; этика отношений в коллективе (когнитивный компонент); компетентностный – способность работать в команде; стиль межличностного взаимодействия (операциональный компонент); поведенческий – готовность к саморегуляции; социально–профессиональная ответственность (регулятивный компонент).

Корпоративная культура преподавателя характеризуется определенным уровнем ее развития: нормативным, нормативно-личностным и личностно-продуктивным.

3. В диссертационном исследовании разработана и апробирована педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации, включающая пять взаимосвязанных блоков: целевой (цель, задачи); методологический (подходы и принципы); содержательный (авторское определение корпоративной культуры преподавателя вуза, структурно-содержательные компоненты – ценностный, когнитивный, операциональный, регулятивный); технологический (организационно-методическое обеспечение: педагогический практикум – блоки, этапы; технологии, формы, методы); оценочно-результативный (критерии, показатели и уровни развития корпоративной культуры) и отражающая совокупность педагогических условий.

4. Для подтверждения гипотезы исследования разработан педагогический практикум «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя», включающий информационный и практический блоки, и соответствующие им продуктивные формы (лекции, семинары, дискуссии, практическая работа, игра, мозговой штурм, круглый стол) и методы (проблемного обучения, игровой, кейс,

эссе, портфолио, психологические упражнения, тестирование, самоанализ, презентация) обучения.

Успешность проведения педагогического практикума достигалась реализацией следующих технологий – технологии сотрудничества, тренинговых технологий и технологии обучения взрослых. Этапами последовательного развития корпоративной культуры преподавателя выступили – мотивационный, преобразующий и рефлексивный.

5. Эффективность педагогической модели развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации обеспечивалась учетом и созданием совокупности следующих педагогических условий: 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).

Результаты статистически подтвержденного формирующего этапа эксперимента позволяют констатировать положительное изменение содержания и структуры всех компонентов, критериев и показателей корпоративной культуры у преподавателей экспериментальной группы, которое определило эффективный рост и качественное преобразование ее уровней. Это свидетельствует об эффективности разработанной педагогической модели.

Полученные результаты исследования в целом подтвердили выдвинутую гипотезу и дают основание утверждать, что научная задача исследования в основном решена в соответствии с предметом, целью и задачами.

Перспективы исследования. В то же время, полученные результаты исследования не исчерпывает всех проблем совершенствования корпоративной культуры преподавателей, ввиду сложности и многоаспектности рассматриваемой проблемы. Предметом дальнейшего научного поиска может стать изучение закономерностей и особенностей влияния и взаимосвязи корпоративной культуры преподавателя и эффективности профессионально-педагогической деятельности.

## Список литературы

1. Абдалина Л. В. Развитие профессионализма педагога : от теории к практике : монография / Л. В. Абдалина. – Москва : Издательство Российского государственного социального университета, 2008. – 327 с.
2. Абдалина Л. В. Психолого-акмеологическая модель развития профессионализма педагога : автореф. дис. ... д-ра психол. наук / Л. В. Абдалина. – Тамбов, 2008. – 54 с.
3. Абдалина Л. В. Актуальные вопросы развития профессионализма преподавателя вуза / Л. В. Абдалина // Проектирование. Опыт. Результат. –2018. – № 1 (101). – С. 7-12.
4. Абдалина Л. В. Профессионализм преподавателя вуза : личностные детерминанты развития : коллективная монография / Л. В. Абдалина, С. Л. Иголкин, А. И. Шмойлова. – Воронеж : Воронежский Центр научно-технической информации – филиал Федерального государственного бюджетного учреждения «Российское энергетическое агентство» Минэнерго России в Воронежской области, 2019. – 116 с.
5. Абдалина Л. В. Формирование инновационной компетенции педагога в процессе внутришкольного повышения квалификации : учебно-методическое пособие / Л. В. Абдалина, О. С. Фролова. – Воронеж : Издательство Воронежского государственного педагогического университета, 2018. – 56 с.
6. Абульханова-Славская К. А. Развитие личности в процессе жизнедеятельности / К. А. Абульханова-Славская // Психология формирования и развития личности. – Москва : Наука, 1981. – С. 19-44.
7. Акмеологический словарь / [под ред. А. А. Деркача]. – 2-е изд. – Москва : Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2005. – 161 с.
8. Акофф Рассел Л. Акофф о менеджменте / Р. Л. Акофф. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 448 с.

9. Андомин О. В. Формирование корпоративной культуры преподавателей в системе внутривузовского повышения квалификации : автореф. дис. ... канд. пед. наук / О. В. Андомин. – Самара, 2010. – 19 с.

10. Андриенко Е. В. Социальная психология : учебное пособие / Е. В. Андриенко. – Москва : Издательский центр «Академия», 2013. – 264 с.

11. Анн Л. Ф. Психологический тренинг с подростками / Л. Ф. Анн. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 271 с.

12. Арутюнян М. П. Идея «корпоративного духа» в образовании: методологический анализ / М. П. Арутюнян // Высшее образование в России. – 2006. – № 2. – С. 78-82.

13. Асташова Н. А. Аксиологическое образование современного учителя : Методология, концепция, модели и технологии развития : дис. ... д-ра пед. наук / Н. А. Асташова. – Брянск, 2001. – 498 с.

14. Барабанщиков А. В. Педагогическая культура преподавателя высшей военной школы / А. В. Барабанщиков, С. С. Муцинов. – Москва : Военно-политическая академия, 1985. – 174 с.

15. Белоножкин В. В. Система высшего профессионального образования : актуальные проблемы и пути их решения : монография / В. В. Белоножкин [и др.]. – Воронеж : Научная книга, 2018. – 283 с.

16. Бережная И. Ф. О корректном употреблении понятий «факторы» и «условия» в педагогических исследованиях / И. Ф. Бережная // Актуальные проблемы обучения и воспитания школьников и студентов в образовательном учреждении : сборник научных статей. – Воронеж : Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2009. – Вып. 2. – 270 с.

17. Бережная И. Ф. Гуманизация и гуманитаризация высшего образования как актуальная проблема теории и практики педагогики / И. Ф. Бережная // Антропоцентрические науки : инновационный взгляд на образование и развитие личности : материалы 3-й Международной научно-практической конференции 3-4 августа 2015 года. – 2015. – С. 5-10.



18. Беспалько В. П. Основы теории педагогических систем : проблемы и методы психолого-педагогического обеспечения технических обучающих систем : монография / В. П. Беспалько. – Воронеж : Издательство Воронежского государственного университета, 1977. – 304 с.

19. Битянова М. Р. Личность педагога как «инструмент» воспитания (тренинг «я – воспитатель») / М. Р. Битянова // Вестник практической психологии образования. – 2007. – № 3. – С. 67-70.

20. Богуславский М. В. Повышение квалификации преподавателей вузов: опыт США / М. В. Богуславский, Е. В. Неборский // Academia. Педагогический журнал Подмосковья. – 2018. – № 1. – С. 41-45.

21. Большой психологический словарь / [под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко]. – 4-е изд. – Москва : АСТ; Санкт-Петербург : Прайм-Еврознак, 2009. – 811 с.

22. Бондаревская Е. В. Педагогика : личность в гуманистических теориях и системах воспитания / Е. В. Бондаревская, С. В. Кульневич. – Ростов-на-Дону : Творческий центр «Учитель», 1999. – 560 с.

23. Борытко Н. М. Методология психолого-педагогических исследований : учебное пособие / Н. М. Борытко. – Волгоград : Издательство Волгоградского государственного института повышения квалификации и переподготовки работников образования, 2006. – 284 с.

24. Борытко Н. М. Теория и методика воспитания : учебник для студентов педагогических вузов / Н. М. Борытко, И. А. Соловцова, А. М. Байбаков; [под ред. Н. М. Борытко]. – Волгоград : Издательство Волгоградского государственного института повышения квалификации и переподготовки работников образования, 2006. – 98 с.

25. Бритов А. В. Роль организационной культуры в эффективном менеджменте высшего учебного заведения / А. В. Бритов, Н. П. Макаркин, О. Б. Томилин // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 5-6. – С. 152-162.

26. Быков А. К. Теория и практика развития педагогического мастерства преподавателей высшей военной школы : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / А. К. Быков. – Москва, 2000. – 54 с.

27. Вартофский М. Модели. Репрезентация и научное понимание / М. Вартофский. – Москва : Прогресс, 1988. – 506 с.

28. Василенко А. Б. Управление общественными отношениями : учебник / А. Б. Василенко, М. Д. Валовая, В. С. Комаровский; [под общ. ред. В. С. Комаровского]. – Москва : Издательство Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2003. – 399 с.

29. Вачков И. В. Психология тренинговой работы : содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И. В. Вачков. – Москва : Эксмо, 2007. – 416 с.

30. Вдовюк В. И. Основы педагогики высшей школы в структурно-логических схемах : учебное пособие / В. И. Вдовюк, С. М. Фильков. – Москва : Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации, 2004. – 67 с.

31. Вербицкий А. А. Теория и технологии контекстного образования : учебное пособие / А. А. Вербицкий. – Москва : Московский педагогический государственный университет, 2017. – 268 с.

32. Виленский М. Я. Формирование физической культуры личности учителя в процессе его профессиональной подготовки : дис. ... д-ра пед. наук в форме научного доклада / М. Я. Виленский. – Москва, 1990. – 84 с.

33. Выготский Л. С. Психология развития как феномен культуры : избранные психологические труды / Л. С. Выготский. – Москва : Институт практической психологии; Воронеж : Общество с ограниченной ответственностью Научно-производственное объединение «МОДЭК», 1996. – 512 с.

34. Гаврилова М. А. Становление и развитие профессиональной компетентности педагогов-математиков в системе непрерывного педагогического

образования : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / М. А. Гаврилова. – Москва, 2012. – 48 с.

35. Гаджиева Н. М. Основы самосовершенствования : тренинг самосознания / Н. М. Гаджиева, Н. Н. Никитина, Н. В. Кислинская. – Екатеринбург : Деловая книга, 1998. – 144 с.

36. Галимуллина Н. М. Корпоративная культура как основа имиджа вуза / Н. М. Галимуллина // Интернет-конференция «Проблемы студенчества глазами студентов и общества». – 2005. – URL: <https://auditorium.com> (дата обращения: 20.10.2019).

37. Гласс Дж. Статистические методы в педагогике и психологии / Дж. Гласс, Дж. Стэнли. – Москва : Издательство «Прогресс», 1976. – 495 с.

38. Гнездилова К. Н. Корпоративная культура преподавателя высшей школы и свобода выбора в принятии решений / К. Н. Гнездилова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия «Педагогика, психология». – 2013. – № 3(14). – С. 69-72.

39. Гнездилова К. Н. Корпоративная культура преподавателя высшей школы и его лояльность к вузу / К. Н. Гнездилова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия «Педагогика, психология». – 2013. – № 1(12). – С. 65-69.

40. Годник С. М. О значении понятия «субъект» в теоретико-методологическом мышлении и практической деятельности вузовского педагога / С. М. Годник // Педагогическое образование и наука. – 2006. – № 1. – С. 56-58.

41. Головин С. Ю. Словарь практического психолога / С. Ю. Головин. – Минск : Харвест, 1998. – 301 с.

42. Гребенюк О. С. Общие основы педагогики / О. С. Гребенюк, М. И. Рожков. – Москва : Издательство Владос-Пресс, 2004. – 160 с.

43. Гребенюк О. С. Педагогика индивидуальности : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / О. С. Гребенюк, Т. Б. Гребенюк. – 2-е изд., доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 410 с.

44. Гришин Э. А. Теория и практика профессионально-этической подготовки учителя в системе высшего педагогического образования : дис. ... д-ра пед. наук / Э. А. Гришин. – Москва, 1981. – 345 с.

45. Гуревич П. С. Философия человека: в 2 т. / П. С. Гуревич. – Москва, 2001. – 2 т.

46. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – Москва : Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж : Общество с ограниченной ответственностью Научно-производственное объединение «МОДЭК», 2004. – 752 с.

47. Дикая Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека : системно-деятельностный подход / Л. Г. Дикая. – Москва : Институт психологии Российской академии наук, 2003. – 318 с.

48. Долгова В. И. Рефлексивно-феноменологическая практика преподавания в высшей школе / В. И. Долгова, Н. Н. Ниязбаева // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – Санкт-Петербург, 2013. – № 12. – С. 59-63.

49. Дьяченко М. И. Психологический словарь-справочник / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : Харвест, 2004. – 576 с.

50. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования : учебное пособие для высших учебных заведений / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – Москва : Издательский центр «Академия», 2003. – 208 с.

51. Зазыкин В. Г. Корпоративная культура организации : психолого-акмеологический подход / В. Г. Зазыкин, И. А. Смирнова. – Москва : Независимый институт гражданского общества, 2005. – 127 с.

52. Захаров В. П. Применение математических методов в социально-психологических исследованиях : учебное пособие / В. П. Захаров. – Ленинград : Издательство Ленинградского государственного университета, 1985. – 63 с.

53. Зверева М. В. О понятии «дидактические условия» / М. В. Зверева // Новые исследования в педагогических науках. – Москва : Педагогика, 1987. – № 1. – С. 29-32.

54. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Э.Ф. Зеер. – 3-е изд., стер. – Москва : Издательский центр «Академия», 2009. – 240 с.

55. Зимняя И. А. Педагогическая психология : учебник / И. А. Зимняя. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Логос, 2000. – 384 с.

56. Змеев С. И. Технология обучения взрослых : учебное пособие / С. И. Змеев. – Москва : Издательский центр «Академия», 2002. – 128 с.

57. Идея системности в современной психологии / [под ред. В. А. Барабанщикова]. – Москва : Институт психологии РАН, 2005. – 496 с.

58. Ильин Е. П. Психология делового общения / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2017. – 240 с.

59. Иноземцева Л. П. Особенности корпоративной культуры преподавателей / Л. П. Иноземцева // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2007. – № 15. – С. 79-80.

60. Иноземцева Л. П. Отражение корпоративной культуры преподавателей вуза в языковом сознании носителей русской культуры : автореф. дис. ... канд. филол. наук / Л. П. Иноземцева. – Челябинск, 2012. – 19 с.

61. Ипполитова Н. В. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, классификация / Н. В. Ипполитова // General and Professional Education. – 2012. – № 1. – С. 8-14.

62. Исаев И. Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / И. Ф. Исаев. – Москва : Издательский центр «Академия», 2002. – 208 с.

63. Каган М. С. Философия культуры : учебное пособие для академического бакалавриата / М. С. Каган. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 353 с.

64. Каравкин В. И. Идеальная модель культуры / В. И. Каравкин. – Москва : Объединенное гуманитарное издательство, 2010. – 336 с.

65. Капитонов Э. А. Корпоративная культура : теория и практика / Э. А. Капитонов, Г. П. Зинченко, А. Э. Капитонов. – Москва : Издательство «Альфа-Пресс», 2005. – 352 с.

66. Караханова Г. А. Формирование деонтологической культуры учителя в системе непрерывного профессионального образования : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / Г. А. Караханова. – Москва, 2007. – 38 с.

67. Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики / А. В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – № 5. – Т. 24. – С. 45-57.

68. Коджаспирова Г. М. Педагогический словарь : для студентов высших и средних педагогических учебных заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – Москва : Академия, 2001. – 176 с.

69. Коджаспирова Г. М. Педагогика : учебник для академического бакалавриата / Г. М. Коджаспирова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 719 с.

70. Козлов В. В. Корпоративная культура : учебно-практическое пособие / В. В. Козлов. – Москва : Издательство «Альфа-Пресс», 2009. – 304 с.

71. Колесникова И. А. Основы андрагогики : учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / И. А. Колесникова, А. Е. Марон, Е. П. Тонконогая. – Москва : Издательский центр «Академия», 2003. – 240 с.

72. Колиниченко А. В. Повышение квалификации педагога / А. В. Колиниченко // Молодой ученый. – 2016. – № 25. – С. 552-554.

73. Копытова Н. Е. Повышение квалификации преподавателей вуза: состояние и проблемы / Е. Н. Копытова, Л. Н. Макарова // Вестник Тамбовского государственного университета. Серия «Гуманитарные науки». – 2013. – № 4 (108). – С. 108-117.

74. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: основные сферы жизнедеятельности : автореф. ... дис. д-ра психол. наук / Л. А. Коростылева. – Москва, 2001. – 52 с.

75. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности : затруднения в профессиональной сфере / Л. А. Коростылева. – Санкт-Петербург : Издательство «Речь», 2005. – 222 с.

76. Кочергин В. Б. Педагогическая культура военного преподавателя: теоретико-методологические основания изучения и развития / В. Б. Кочергин, В. В. Овод, А. А. Ширан // Известия Воронежского государственного педагогического университета. – 2015. – № 2 (267). – С. 217-219.

77. Кошечая И. П. Профессиональная этика и психология делового общения : учебное пособие / И. П. Кошечая, А. А. Канке. – Москва : Инфра-М, 2016. – 304 с.

78. Краевский В. В. Методология педагогического исследования : пособие для педагога-исследователя / В. В. Краевский. – Самара : Издательство Самарского государственного педагогического института, 1994. – 165 с.

79. Крайг Г. Психология развития / Г. Крайг, Д. Бокум. – 9-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 940 с.

80. Крылова Н. Б. Культурология образования / Н. Б. Крылова. – Москва : Народное образование, 2000. – 272 с.

81. Кузнецов С. А. Большой толковый словарь русского языка / С. А. Кузнецов. – Санкт-Петербург : Норинт, 2008. – 1536 с.

82. Кузьмина Н. В. Методы исследования педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина. – Ленинград : Издательство Ленинградского университета, 1970.

83. Кузьмина Н. В. Понятие «педагогической системы» и критерии её оценки / Н. В. Кузьмина // Методы системного педагогического исследования. – Москва : Народное образование, 2002. – С. 11.

84. Кузьмина Н. В. Специалисты – субъекты изучения продуктивности своей деятельности (в свете акмеологической теории фундаментального образования) / Н. В. Кузьмина // Акмеология: методологические и методические проблемы. – Санкт-Петербург : Издательство ЦСИ, 2005. – С. 9.

85. Кунаковская Л. А. Реализация рефлексивно-акмеологической стратегии профессиональной подготовки и развития педагога / Л. А. Кунаковская //

Педагогика XXI века: традиции и инновации. Сборник научных трудов Всероссийской научной конференции с международным участием. – Липецк : Липецкий государственный педагогический университет имени П. П. Семенова-Тян-Шанского, 2018. – С. 51-56.

86. Лапина Е. В. Динамика развития профессионально-значимых ценностей педагога в системе повышения квалификации / Е. В. Лапина, В. Н. Мезинов // Психология образования в поликультурном пространстве. – 2016. – № 35 (2). – С. 115-122.

87. Лапина Е. В. Организационно-педагогические условия развития профессионально значимых ценностей педагога в системе повышения квалификации / Е. В. Лапина // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. – 2016. – № 3(22). – С. 152-155.

88. Ларина Т. В. Профессионально-педагогическая культура преподавателя как составляющая в обеспечении качества образования обучающихся / Т. В. Ларина // Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности. Материалы IV международной научно-практической конференции. – Воронеж : Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2016. – С. 20-24.

89. Левина М. М. Технологии профессионального педагогического образования : учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / М. М. Левина. – Москва : Издательский центр «Академия», 2001. – 272 с.

90. Левитес Д. Г. Автодидактика. Теория и практика конструирования собственных технологий обучения : учебное пособие / Д. Г. Левитес. – Москва : Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж : Издательство научно-производственного объединения «МОДЭК», 2003 – 318 с.

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



92. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность : учебное пособие / А.Н. Леонтьев. – 2-е изд. – Москва : Смысл; Академия, 2005. – 352 с.

93. Леонтьев Д. А. Самореализация и сущностные силы человека / Д. А. Леонтьев // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива постсоветской психологии. – Москва : Смысл, 1997. – С. 156-176.

94. Лёвкин В.Е. Методика диагностики корпоративной культуры: 33 аспекта / В. Е. Левкин // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2015. – № 6. – С. 139-157.

95. Липатов С. А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики / С. А. Липатов // Вестник Московского университета. Сер. 14: Психология. – 1997. – № 5. – С. 55-65.

96. Лифинцева Н. И. Формирование профессионально-психологической культуры учителя : дис. .... д-ра пед. наук / Н. И. Лифинцева. – Москва, 2001. – 468 с.

97. Лобейко Ю. А. Личность и организация (профессиональная переподготовка) : учебное пособие / Ю. А. Лобейко. – Ставрополь : Сервисшкола, 2013. – 208 с.

98. Ломов Б. Ф. Системность в психологии. Серия: психологи отечества: избранные психологические труды в 70-ти томах / Б. Ф. Ломов. – Москва : Институт практической психологии, 1996. – 384 с.

99. Лукьянова Л. Ю. Психолого-акмеологический механизм развития корпоративной культуры руководителем (Содержание и пути овладения) : дис. ... канд. психол. наук / Л. Ю. Лукьянова. – Москва, 2004. – 216 с.

100. Ляудис В. Я. Продуктивная совместная деятельность учителя с учениками как метод формирования личности / В. Я. Ляудис // Активные методы обучения педагогическому общению и его оптимизации. – Москва, 1983. – С. 66.

101. Магура М. Культура организации / М. Магура, М. Курбатова // Управление персоналом. Тематический выпуск: Секреты мотивации, или Мотивация без секретов. – 2007. – № 13-14.

102. Макаркин Н. П. Роль организационной культуры в эффективном менеджменте высшего учебного заведения / Н. П. Макаркин, О. Б. Томилин, А. В. Бритов // Университетское управление. – 2004. – № 5-6(33). – С. 152-162.

103. Макарова Л. Н. Профессионально-педагогическая составляющая в процессе повышения квалификации преподавателя вуза / Л. Н. Макарова // Психолого-педагогический журнал «Гаудеамус». – 2017. – № 3(16). – С. 44-49.

104. Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития : учебное пособие для студентов средних педагогических учебных заведений / В. Г. Маралов. – 2-е изд. – Москва : Издательский центр «Академия», 2004. – 256 с.

105. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.

106. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 352 с.

107. Мильнер Б. З. Теория организации : учебник / Б. З. Мильнер. – 8-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2012. – 848 с.

108. Минуллина А. Ф. Тренинг личностного роста : методическое пособие / А. Ф. Минуллина, О. А. Гурьянова. – Казань : Издательство «Бриг», 2015. – 96 с.

109. Митина Л. М. Личностно-профессиональное развитие учителя : стратегии, ресурсы, риски / Л. М. Митина. – Москва; Санкт-Петербург : Нестор-История, 2018. – 456 с.

110. Михайлова Ю. В. Формирование готовности работать в команде при обучении иностранному языку в вузе : монография / Ю. В. Михайлова, Е. К. Гитман. – Пермь : Издательско-полиграфический центр «Прокрость», 2017. – 165 с.

111. Моделирование педагогических ситуаций : проблемы повышения качества и эффективности общепедагогической подготовки учителя / Ю. Н. Кулюткин, Г. С. Сухобская, Я. И. Петров; [под ред. Ю. Н. Кулюткина, Г. С. Сухобской]. – Москва : Педагогика, 1981. – 120 с.

112. Моросанова В. И. Индивидуальный стиль саморегуляции : феномен, структура и функции в произвольной активности человека / В. И. Моросанова. – Москва : Наука, 2001. – 192 с.

113. Мудрик А. В. Коммуникативная культура личности / А. В. Мудрик // Базовая культура личности: теоретические и методические проблемы. – Москва, 1989. – С. 56-67.

114. Мухаметзянова Ф. Ш. Сущность, содержание и особенности психологической культуры учителя / Ф. Ш. Мухаметзянова. – Казань, 1999. – 92 с.

115. Найн А. Я. О методологическом аппарате диссертационных исследований / А. Я. Найн // Педагогика. – 1995. – № 5. – С. 44-49.

116. Немов Р. С. Психология : словарь-справочник : в 2 частях / Р. С. Немов. – Москва : Владос-Пресс, 2003. – Ч. 2. – 352 с.

117. Несмеянова Р. К. Субъективное представление о корпоративной культуре и организационная идентификация: особенности взаимосвязи / Р. К. Несмеянова // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2017. – № 1. – С. 88-100.

118. Никандров В. В. Метод моделирования в психологии : учебное пособие / В. В. Никандров. – Санкт-Петербург : Речь, 2003. – 57 с.

119. Никитин Э. М. Реформа российского образования и повышения квалификации педагога / Э. М. Никитин // Вопросы образования. – 2005. – № 4. – С. 164-173.

120. Новиков А. М. Методология научного исследования / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – Москва : Издательский центр Либроком, 2010. – 280 с.

121. Обухова Л. А. Инновационный потенциал профессионального развития педагога в системе повышения квалификации / Л. А. Обухова, Е. В. Лапина // Антропоцентрические науки в образовании: по материалам VIII международной научно-практической конференции 3-14 ноября 2018 года (Россия, Китай, Греция). – Воронеж, 2018. – С. 88-91.

122. Овчинникова Т. С. Модель организационно-методического обеспечения системы интегрированного обучения и воспитания детей с

ограниченными возможностями здоровья в дошкольных образовательных учреждениях комбинированного вида / Т. С. Овчинникова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. – 2010. – № 2(3). – С. 45-54.

123. Огнев А. С. Психология субъектогенеза личности : монография / А. С. Огнев. – Москва : Издательство Московского государственного гуманитарного университета, 2009. – 137 с.

124. Ожегов С. И. Словарь Русского языка. Около 57000 слов / С. И. Ожегов. – Москва : Русский язык, 1982. – 816 с.

125. Панарин И. А. Социальная ответственность как социально-психологический феномен / И. А. Панарин // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – 2009. – № 10. – С. 166-169.

126. Пантелеева В. В. К проблеме использования рефлексивных методов обучения / В. В. Пантелеева // RELGA. – 2006. – № 16 (138).

127. Паспорт национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16)).

128. Педагогика профессионального образования : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. П. Белозерцев, А. Д. Гонеев, А. Г. Пашков; [под ред. В. А. Сластенина]. – Москва : Издательский центр «Академия», 2008. – 368 с.

129. Педагогические технологии дистанционного обучения : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. С. Полат, М. В. Моисеева, А. Е. Петров; [под ред. Е. С. Полат]. – Москва : Издательский центр «Академия», 2006. – 400 с.

130. Перелыгина Е. Б. Акмеологические основания корпоративного имиджа : субъектно-деятельный подход / Е. Б. Перелыгина. – Москва : Издательство Академии повышения квалификации и переподготовки работников образования, 2007. – 579 с.

131. Петров А. Ю. Педагогика сотрудничества как современная форма взаимоотношений в вузе / А. Ю. Петров, Н. С. Петрова // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 61(3). – С. 180-184.

132. Петровская Л. А. Развитие компетентного общения как одно из направлений оказания психологической помощи: введение в практическую социальную психологию / [под ред. Ю. М. Жукова, Л. А. Петровской, О. В. Соловьёвой]. – Москва : Смысл, 1996. – 373 с.

133. Петровский В. А. Феномен субъектности в психологии личности (в виде научного доклада) : дис. ... д-ра психол. наук / В. А. Петровский. – Москва, 1993. – 76 с.

134. Плаксина Н. И. Корпоративная культура преподавателя вуза: структурно-содержательные характеристики / Н. И. Плаксина, М. В. Ларских // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Проблемы высшего образования. – Воронеж, 2021. – № 1. – С. 45-48.

135. Плаксина Н. И. Педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации / Н. И. Плаксина // Электронное периодическое издание «Воздушно-космические силы. Теория и практика». Раздел журнала : Теория и методика профессионального образования. – Воронеж, 2020. – Выпуск №16. – С. 325–332. (0,5 п.л.).

136. Плаксина Н. И. Педагогический практикум развития корпоративной культуры преподавателя вуза/ Н. И. Плаксина // Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности. Материалы XI международной научно-практической конференции 29-30 октября 2020 года (Россия, Великобритания).– Воронеж, 2020. С. – 120-122.

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

138. Подымова Л. С. Проблема личностного смысла в инновационной деятельности / Л. С. Подымова, Н. А. Подымов // Сибирский педагогический журнал. – 2004. – № 1. – С. 74-84.

139. Психолого-педагогический практикум : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Л. С. Подымова [и др.]. – 3-е изд. – Москва : Издательский центр «Академия», 2007. – 224 с.

140. Прядеин В. П. Психодиагностика личности : избранные психологические методики и тесты : монография / В. П. Прядеин. – Сургут : Редакционно-издательское отделение Сургутского государственного педагогического университета, 2013. – 245 с.

141. Практическая психодиагностика : методики и тесты : учебное пособие / [под ред. Д. Я. Райгородского]. – Самара : Издательский дом «Бахрах-М», 2006. – 672 с.

142. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 1 июля 2013 г. № 499 (г. Москва) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (дата подписания 1 июля 2013 г., опубликован 28 августа 2013 г., вступает в силу 1 сентября 2013 г., зарегистрирован в Минюсте РФ 20 августа 2013 г. № 29444).

143. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 мая 2016 г. № 549 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование (уровень магистратуры)» (зарегистрировано в Минюсте России 26 мая 2016 г. № 42288).

144. Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484).

145. Психологический словарь / [под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова]. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Педагогика-Пресс, 1999. – 440 с.

146. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности : теория и практика / [под ред. Г С. Никифорова]. – Санкт-Петербург : Речь, 2010. – 816 с.

147. Реан А. А. Психология личности / А. А. Реан. – Санкт-Петербург : Питер, 2017. – 286 с.

148. Ревяткина И. И. Рефлексивные методы обучения в профессиональной школе / И. И. Ревяткина, В. Н. Белкина // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – № 2. – Том II (Психолого-педагогические науки). – С. 210-214.

149. Резник С. Д. Профессиональные компетенции преподавателя высшего учебного заведения : система формирования и развития : монография / С. Д. Резник, О. А. Вдовина. – Пенза : Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, 2015. – 140 с.

150. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога : учебное пособие: в 2 кн. / Е. И. Рогов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Гуманитарный издательский центр «Владос», 1999. – Кн. 2 : Работа психолога со взрослыми: коррекционные приемы и упражнения. – 480 с.

151. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург : Питер, 2013. – 713 с.

152. Симонов В. П. Педагогический менеджмент : 50 НОУ-ХАУ в управлении педагогическими системами : учебное пособие / В. П. Симонов. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Педагогическое общество России, 1999. – 427 с.

153. Сластёнин В. А. Педагогика : учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / В. А. Сластёнин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; [под общ. ред. В. А. Сластёнина]. – Москва : Издательский центр «Академия», 2002. – 579 с.

154. Сластенин В. А., Чижаква Г. И. Введение в педагогическую аксиологию : учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / В. А. Сластенин, Г. И. Чижаква. – Москва : Издательский центр «Академия», 2003. – 192 с.

155 Слободчиков В. И. Антропологический принцип в психологии развития / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев // Вопросы психологии. – Москва, 1998. – № 98(6). – С. 3.

156. Смирнова И. А. Корпоративная культура организации : психолого-акмеологические основы формирования и развития корпоративной культуры организации / И. А. Смирнова. – Москва : Книжный дом «Университет» - издательство в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова, 2009. – 194 с.

157. Современные образовательные технологии : учебное пособие / [под ред. Н. В. Бордовской]. – 3-е изд. – Москва : КНОРУС, 2018. – 432 с.

158. Спивак В. А. Корпоративная культура : теория и практика / В. А. Спивак. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 322 с.

159. Справочник по прикладной статистике: в 2 т. / [под ред. Э. Ллойда, У. Ледермана]. – Москва : Финансы и статистика, 1990. – 510 с. – 1 т.

160. Тесакова Н. В. Миссия и корпоративный кодекс / Н. В. Тесакова. – Москва : Издательский дом «РИП-Холдинг», 2004. – 188 с.

161. Томилин О. Б. Как разрабатывалась миссия университета / О. Б. Томилин, Н. П. Макаркин // Совет ректоров. – 2008. – № 4. – С. 14-16.

162. Управленческое консультирование: в 2 т. / [под ред. М. Кубра]. – Москва : СП «Интерэксперт», 1992. – 1 т.

163. Федосеев П. Н. Философский энциклопедический словарь / П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов; [под ред. Л. Ф. Ильичева]. – Москва : Советская энциклопедия, 1983. – 840 с.

164. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва : Психотерапия, 2009. – 539 с.

165. Философский энциклопедический словарь. – Москва : ИНФРА-М, 2006. – 576 с.



166. Фролова О. С. Формирование инновационной компетенции педагога в процессе внутришкольного повышения квалификации : дис. ... канд. пед. наук / О. С. Фролова. – Воронеж, 2018. – 217 с.

167. Фромм Э. Человек для себя / Э. Фромм. – Минск : «Коллегиум», 1992. – 253 с.

168. Харченко Е. В. Корпоративная культура профессионалов : попытка описания / Е. В. Харченко // Вопросы психолингвистики. – 2009. – С. 209-216.

169. Хуторской А. В. Компетентностный подход в обучении : научно-методическое пособие / А. В. Хуторской. – Москва : Издательство «Эйдос»; Издательство Института образования человека, 2013. – 73 с.

170. Чижикова Е. С. Основы корпоративной культуры и деловой этики : учебное пособие / Е. С. Чижикова. – Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2018. – 110 с.

171. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : учебное пособие / В. Д. Шадриков. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательская корпорация «Логос», 1996. – 320 с.

172. Шамова Т. И. Управление образовательными системами : учебное пособие для вузов / Т. И. Шамова, Т. М. Давыденко, Г. Н. Шибанова. – 2-е изд. – Москва : Издательский центр «Академия», 2005. – 384 с.

173. Шарков Ф. И. Корпоративная культура в системе общественных связей и отношений / Ф. И. Шарков, Я. М. Прохоров, А. А. Родионов. – Москва : Академия труда и социальных отношений, 2002. – 196 с.

174. Шейн Э. Организационная культура и лидерство : учебник / Э. Шейн. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 336 с.

175. Шермерорн Дж. Организационное поведение / Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – 637 с.

176. Шустова М. С. Оптимизация процесса формирования корпоративной культуры : дис. ... канд. психол. наук / М. С. Шустова. – Москва, 2006. – 176 с.

177. Щуркова Н. Е. Педагогические технологии : учебное пособие для академического бакалавриата / Н. Е. Щуркова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство «Юрайт», 2017. – 255 с.

178. Юдин Э. Г. Системный подход и принцип деятельности. Методологические проблемы современной науки / Э. Г. Юдин. – Москва : Наука, 1978. – 391 с.

179. Якиманская И. С. Технология личностно-ориентированного образования / И. С. Якиманская. – Москва : Сентябрь, 2000. – 176 с.

180. Ясвин В. А. Образовательная среда : от моделирования к проектированию / В. А. Ясвин. – Москва : Смысл, 2001. – 365 с.

181. Legostaeva I. V. University as Axiological Platform of Educational Space: Retrospective Analysis. RPTSS 2017. – International Conference on Research Paradigms Transformation in Social Sciences 18-21 May 2017 Tomsk Polytechnic University. The European Proceedings of Social & Behavioral Sciences EpSBS. Volume XXXV. pp. 728-735.

182. Mintzberg H., McHugh A. Strategy formulation in adhocracy. *Administrative Science Quarterly*, 30, 1985. Диссертации по гуманитарным наукам. – <http://cheloveknauka.com/korporativnaya-kultura-v-mehanizme-integratsii-biznes-struktur#ixzz6IHLvH3qa>.

183. Moran Robert T., Harris, Philip Robert, Moran, Sarah Virgilia Moran *Managing Cultural Differences: Global Leadership Strategies for the 21st Century* Elsevier/Butterworth-Heinemann, 2007 – p. 708.

184. Rogers C. R. The lonely person and his experiences in an encounter group // *Carl Rogers on encounter groups*. New York, 1973, p. 21-23.

185. Zaleznik A., Uries, K. *Power and the Corporate Mind*. Boston, 1992.

186. [info.trenerskaya@gmail.ru](mailto:info.trenerskaya@gmail.ru)

## Приложение А

### Педагогический практикум «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя вуза»

#### **Актуальность, цели, задачи педагогического практикума.**

Поддержание специфических российских форм культурно-образовательной деятельности, лучших вузовских традиций, сохранение их самобытности, идентичности, освоение новых социокультурных ценностей актуализирует изучение и совершенствование ККП – носителя научного знания, культурно-педагогического опыта общества.

Цель педагогического практикума: повышение уровня развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Задачи педагогического практикума:

- сформировать у преподавателей позитивную установку на осознание значимости корпоративной культуры, приверженность корпоративным ценностям и стремление к непрерывному самосовершенствованию;

- выработать совокупность более глубоких знаний корпоративных норм и правил поведения (нормы морали, миссия, задачи вуза, правила поведения в вузе, традиции);

- сформировать целостное представление о сущности этики отношений в коллективе (основы делового общения, этика отношений с преподавателями, студентами, культура речи);

- развивать способность работать в команде (благоприятный психологический климат, следование нормам и традициям поведения в вузе, реализация миссии и политики вуза), формировать продуктивный стиль общения; совершенствовать готовность саморегуляции (способность к самоконтролю, самокоррекции; управление профессиональным поведением и взаимодействием с преподавателями, студентами); профессиональная ответственность (сознательное соблюдение моральных принципов, правовых, этических норм; долг, справедливость, инновационность, созидательность);

- изучить и проанализировать имеющийся и достигнутый уровни корпоративной культуры преподавателя вуза покомпонентно;

- совершенствовать профессионально-личностные качества.

Реализация педагогического практикума включала информационный и практический блоки и соответствующие им продуктивные формы (лекции, семинары, дискуссии, практическая работа, организационно-деятельностная игра, мозговой штурм, круглый стол); технологии (сотрудничества, тренинговые, обучения взрослых); методы (проблемное обучение, игровой, кейс, эссе, портфолио, психологические упражнения, тестирование, самоанализ, презентация). Информационный блок отражен в лекционных занятиях, а практический – в практической работе преподавателей. Каждое занятие начиналось с информационного блока и заканчивалось практическим блоком.

Этапами осуществления выступили: мотивационный, преобразующий и рефлексивный.

#### **Ключевые понятия, характеризующие тематику педагогического практикума.**

Корпоративная культура преподавателя вуза, внутривузовская система повышения квалификации; 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.

#### **При внедрении программы педагогического практикума были применены:**

- 1) изучение теоретических и прикладных, научно-методических, технологических, информационных, кадровых, материальных и других возможностей вуза;

- 2) учет профессионально-образовательных потребностей преподавателя.

Для достижения цели и задач курса использованы следующие психодиагностические методики: «Диагностика корпоративной культуры» (В. Е. Левкин); «Диагностика

самоактуализации личности» (А. В. Лазукин в адаптации Н. Ф. Калина); «Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири); «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» (К. Томас); «Стиль саморегуляции поведения» (В. И. Моросанова); «Экспресс-диагностика ответственности» (В. П. Прядеин); анкета «Изучение корпоративной культуры преподавателя вуза» (М. В. Ларских, Н. И. Плаксина).

#### Содержание педагогического практикума.

Учебно-тематический план курса «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя вуза» приведен в таблице А.1 (категория участников – 24 преподавателя вуза, срок обучения – 72 часа).

Таблица А.1 – Учебно-тематический план педагогического практикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя вуза»

Наименование и содержание занятий	Формы организации учебного процесса	Методы организации учебного процесса	Кол-во часов
<p>Занятие 1</p> <p>«Корпоративная культура преподавателя: психолого-педагогические аспекты»</p> <p>«Корпоративная культура в структуре профессионально-педагогической культуры преподавателя»</p> <p>«Знакомство участников» «Корпоративный стандарт»</p> <p>Изучение уровня развития корпоративной культуры преподавателя</p> <p>Домашнее задание «Глоссарий»</p> <p>Подведение итогов занятия</p>	<p>Проблемная лекция</p> <p>Дискуссия</p> <p>Тренинг</p> <p>Диагностическая процедура</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>Проблемное обучение</p> <p>Презентация</p> <p>Психологические упражнения</p> <p>Тестирование</p>	7
<p>Занятие 2</p> <p>«Ценностные основания корпоративной культуры преподавателя» (1 часть)</p> <p>«Ранжирование ценностей корпоративности»</p> <p>«Освоение ценностей корпоративности»</p> <p>Домашнее задание «Мои корпоративные способности и возможности»</p> <p>Подведение итогов занятия</p>	<p>Проблемная лекция</p> <p>Тренинг</p> <p>Практическая работа</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>Проблемное обучение</p> <p>Психологическое упражнение Самоанализ Рефлексия</p> <p>Рефлексия Кейс (Приложение Б)</p> <p>Самоанализ Рефлексия</p>	8

## Продолжение таблицы А.1

Наименование и содержание занятий	Формы организации учебного процесса	Методы организации учебного процесса	Кол-во часов
<p style="text-align: center;">Занятие 3</p> <p>«Ценностные основания корпоративной культуры преподавателя: проблемы развития» (2 часть)</p> <p>«Формирование потребности самореализации в профессионально-педагогической деятельности»</p> <p>«Корпоративные ценности»</p> <p>Домашнее задание «Я-вуз: ценностные основания взаимодействия»</p> <p>Подведение итогов занятия</p>	<p>Проблемный семинар</p> <p>Организационно-деятельностная игра</p> <p>Практическая работа. Мозговой штурм</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>Проблемное обучение</p> <p>Диалог Рефлексия (Приложение В)</p> <p>Психологическое упражнение</p> <p>Самопрезентация</p>	7
<p style="text-align: center;">Занятие 4</p> <p>«Когнитивный компонент в структуре корпоративной культуры преподавателя: проблемы совершенствования» (1 часть)</p> <p>«Формирование представлений о корпоративных нормах»</p> <p>«Кодекс корпоративной этики преподавателей вуза»</p> <p>Домашнее задание «Корпоративные традиции»</p> <p>Подведение итогов занятия</p>	<p>Проблемный семинар</p> <p>Дискуссия</p> <p>Практическая работа</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>Проблемное обучение</p> <p>Презентация</p> <p>Проект (Приложение Г)</p> <p>Самоанализ Рефлексия</p>	8
<p style="text-align: center;">Занятие 5</p> <p>«Роль когнитивного компонента в структуре корпоративной культуры преподавателя» (2 часть)</p> <p>«Педагогическая этика»</p> <p>«Комиссионный магазин»</p> <p>Домашнее задание «Профессионально-педагогическая этика современного преподавателя»</p> <p>Подведение итогов занятия</p>	<p>Проблемная лекция</p> <p>Мозговой штурм</p> <p>Практическая работа</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>Проблемное обучение</p> <p>Дискуссия</p> <p>Психологическое упражнение</p> <p>Педагогическое эссе</p>	7

## Продолжение таблицы А.1

Наименование и содержание занятий	Формы организации учебного процесса	Методы организации учебного процесса	Кол-во часов
<p>Занятие 6</p> <p>«Корпоративная культура преподавателя: технологические средства успешной реализации» (1 часть)</p> <p>«Барьеры и факторы формирования корпоративной культуры»</p> <p>«Пирамида» «Сильные стороны»</p> <p>Домашнее задание Корпоративные качества современного преподавателя</p> <p>Подведение итогов занятия</p>	<p>Лекция-дискуссия</p> <p>Практическая работа</p> <p>Тренинг</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>Проблемное обучение</p> <p>Кейс (Приложение Д)</p> <p>Психологические упражнения Самоанализ</p> <p>Самоанализ Самонаблюдение Рефлексия</p>	8
<p>Занятие 7</p> <p>«Стиль межличностного взаимодействия: проблемы и перспективы усовершенствования» (2 часть)</p> <p>«Плюсы и минусы конфликта»</p> <p>«Конфликтность»</p> <p>Домашнее задание «Самокритика»</p> <p>Подведение итогов занятия</p>	<p>Проблемный семинар</p> <p>Практическая работа</p> <p>Организационно-деятельностная игра</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>Проблемное обучение</p> <p>Дискуссия Самонаблюдение</p> <p>Диалог Рефлексия</p> <p>Психологическое упражнение Самоанализ Рефлексия</p>	7
<p>Занятие 8</p> <p>«Регулятивный компонент в структуре корпоративной культуры преподавателя» (1 часть)</p> <p>«Развитие самоорганизации преподавателя при решении корпоративных проблем взаимодействия в педагогическом коллективе»</p> <p>«Чувство» «Замедленное движение»</p> <p>Домашнее задание Диагностика стрессоустойчивости и социальной адаптации (Холмс и Раге)</p> <p>Подведение итогов занятия</p>	<p>Проблемная лекция</p> <p>Практическая работа</p> <p>Практическая работа</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>Проблемное обучение</p> <p>Кейс</p> <p>Психологические упражнения</p> <p>Тестирование Самоанализ Рефлексия</p>	7

*Продолжение таблицы А.1*

Наименование и содержание занятий	Формы организации учебного процесса	Методы организации учебного процесса	Кол-во часов
<p>Занятие 9</p> <p>«Социально-профессиональная ответственность современного преподавателя вуза » (2 часть)</p> <p>Усиление социально-профессиональной ответственности преподавателя</p> <p>Домашнее задание «Спецификация цели»</p> <p>Подведение итогов занятия</p>	<p>Проблемный семинар</p> <p>Практическая работа</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>Проблемное обучение</p> <p>Диалог Рефлексия</p> <p>Самоанализ Рефлексия</p>	7
<p>Занятие 10</p> <p>«Корпоративная культура преподавателя как фактор самореализации и обогащения традиций вуза»</p> <p>«Изучение уровня развития корпоративной культуры»</p> <p>«Чемодан» «Мне сегодня...»</p>	<p>Круглый стол</p> <p>Повторная диагностическая процедура</p> <p>Практическая работа</p>	<p>Портфолио</p> <p>Тестирование Самоанализ</p> <p>Психологические упражнения Рефлексия</p>	6

**Содержание тем занятий****Занятие 1**

**Лекция «Корпоративная культура преподавателя: психолого-педагогические аспекты».**

*Вопросы, рассмотренные на лекции:* многодисциплинарность рассмотрения корпоративной культуры. Функции, основные элементы, анализ и определение структурной организации корпоративной культуры преподавателя. Корпоративная культура преподавателя в структуре корпоративной культуры вуза. Модели корпоративной культуры. Этический кодекс преподавателя вуза.

**Дискуссия «Корпоративная культура в структуре профессионально-педагогической культуры преподавателя».** Профессионально-педагогическая культура – общая характеристика. Базовые представления преподавателей о корпоративной культуре. Психолого-педагогические средства достижения искомого уровня корпоративной культуры преподавателя вуза. Стихийная и сознательно сформированная корпоративная культура. Правила, нормы, традиции, ритуалы. Язык общения друг с другом и с внешним миром. Мифы, обычаи, герои в корпоративной культуре. Внешние атрибуты корпоративного стиля: символика, аксессуары, стандарты поведения и имиджа сотрудников.

**Диагностическая процедура:** изучение уровня развития корпоративной культуры преподавателя. Обсуждение и анализ результатов.

**Практическая работа.** Психологическое упражнение «Знакомство».

Цель упражнения: знакомство участников группы, усиление групповой сплоченности, создание атмосферы открытости.

**Практическая работа.** Психологическое упражнение «Корпоративный стандарт».

Цель упражнения: помочь участникам группы сократить дистанцию в общении, сообщить о себе информацию. Участникам предлагается продолжить 2 предложения: «Многие знают, что я... Но мало кто знает, что я...» [186].

**Самостоятельная работа. Домашнее задание.** Составить глоссарий (корпоративная культура, корпоративность, корпоративные ценности, традиции, имидж, миссия вуза, корпоративные нормы и правила этики поведения, мотивация, самореализация, профессиональное взаимодействие, саморегуляция, социальная ответственность, профессиональная ответственность).

## Занятие 2

**Лекция «Ценностные основания корпоративной культуры преподавателя» (Часть 1).**

*Вопросы, рассмотренные на лекции:* классификация ценностей в психологии и педагогике (Д. А. Леонтьев, Н. А. Астахова, М. Рокич). Общечеловеческие, общегуманные, личностные, профессиональные ценности современного преподавателя. Приверженность преподавателя корпоративным ценностям вуза. Профессиональные, корпоративные ценности в структуре корпоративной культуры преподавателя. Характеристика корпоративных ценностей преподавателя вуза. Миссия и образовательные ценности вуза.

**Тренинг.** Психологическое упражнение «Ранжирование ценностей корпоративности»

Преподаватели, используя классификацию педагогических ценностей И. Ф. Исаева, адаптированную к целям нашего исследования, ранжировали их индивидуально по месту данных ценностей в педагогической деятельности, функциональных и межличностных отношениях: ценности целевые (желаемые) и ценности наличные (реальные) [62, с. 69-70].

**Практическая работа.** Алгоритм составления кейс-метода «Освоение ценностей корпоративности» (Приложение Б).

**Самостоятельная работа.** Домашнее задание «Мои корпоративные способности и возможности». Каждому участнику предлагается определить и оценить совокупность свойств своей личности, которые проявляются в его профессиональной деятельности: взаимодействие с коллегами и обучающимися; способность работать в команде; этичность; стремление к самореализации; знание корпоративных норм и правил поведения в вузе; социально-профессиональная ответственность. Самоанализ, рефлексия полученного опыта.

## Занятие 3

**Проблемный семинар «Ценностные основания корпоративной культуры преподавателя: проблемы развития» (Часть 2).**

Темы выступлений участников:

«Ценностные ориентации современного преподавателя»; «Идеалы самореализации преподавателя»; «Ценность личности преподавателя для себя и для других»; «Социально-профессиональная ответственность педагога»; «Ценностные ориентации как ориентир и регулятор межличностного общения преподавателей»; «Социальные и моральные ценности и традиции вуза».

**Организационно-деятельностная игра «Формирование потребности самореализации в профессионально-педагогической деятельности» (Приложение В).**

**Практическая работа.** Психологическое упражнение «Ценности социальных и моральных традиций вуза». Мозговой штурм [164, с. 9].

Цель: выявить и проанализировать социальные и моральные ценности вуза.



Участники делятся на две команды: 1 команда записывает ценности профессии (как они это видят); 2 команда перечисляет ценности вуза. Групповое обсуждение, поиск схожих социальных и моральных ценностей. Подведение итогов, обсуждение и анализ результатов.

**Самостоятельная работа.** Домашнее задание «Я-вуз: ценностные основания взаимодействия». Каждый преподаватель готовит презентацию (на 10 минут) своих достижений в профессиональной сфере. На следующем занятии проводится коллективный анализ, отмечаются оригинальные подходы, составляется рейтинг презентаций.

#### Занятие 4

**Проблемный семинар «Когнитивный компонент в структуре корпоративной культуры преподавателя: проблемы совершенствования» (Часть 1).**

Темы выступлений участников: «Корпоративные нормы и правила поведения, этика отношений в коллективе»; «Этические нормы и принципы педагогического труда»; «Принципы корпоративной этики», «Этический кодекс преподавателя (Устав, Кодекс АНОО ВО «ВЭПИ»); «Характеристика антикорпоративного поведения»; «Границы возможного и дозволенного в поведении».

**Дискуссия. Презентация** «Формирование представлений о корпоративных нормах».

Участникам представлено 6 слайдов: «Понятия корпоративной культуры», «Функции корпоративной культуры», «Основные показатели наличия корпоративной культуры», «Внешние проявления корпоративной культуры», «Корпоративный стиль», «Кодекс преподавателя». Обсуждение, рефлексия полученного опыта.

**Практическая работа. Проект «Кодекс корпоративной этики преподавателя вуза» (Приложение Г).**

**Самостоятельная работа. Домашнее задание.** Преподаватели готовят предложения по введению корпоративных традиций с последующим обсуждением в группе.

#### Занятие 5

**Проблемная лекция «Роль когнитивного компонента в структуре корпоративной культуры преподавателя» (Часть 2).**

*Вопросы, рассмотренные на лекции:* знание о корпоративной культуре вуза и преподавателя. Когнитивные основы реализации знаний о корпоративной культуре. Этические проблемы в жизнедеятельности коллектива вуза. Специфика педагогической этики в вузе. Система знаний профессионального поведения. Корпоративные нормы, правила профессионального поведения. Характеристика функциональных и межличностных отношений субъектов образовательного процесса.

**Мозговой штурм «Педагогическая этика».** Самостоятельная работа в группах. Цель: выявить и расширить представления преподавателей о понятии «педагогическая этика преподавателя вуза».

**Практическая работа.** Психологическое упражнение «Комиссионный магазин».

Цель: формирование навыков самоанализа, самопонимания и самокритики; выявление значимых личностных и корпоративных качеств для работы; углубление знаний друг о друге через раскрытие качеств каждого участника.

Рефлексия полученного опыта.

**Самостоятельная работа. Домашнее задание.** Участникам предлагается написать эссе на тему «Профессионально-педагогическая этика современного преподавателя». Самоанализ, рефлексия.

#### Занятие 6

**Лекция-дискуссия «Корпоративная культура преподавателя: технологические средства успешной реализации».**

*Вопросы, обсуждаемые на лекции:* Технологическое обеспечение преподавателем социальных и моральных традиций, эталонов, задач вуза. Способность преподавателя работать

в команде: готовность к продуктивному общению, способность принимать ответственные решения, конструктивно управлять конфликтными ситуациями. Средства эффективного функционального и межличностного взаимодействия преподавателей в структуре корпоративной культуры. Индивидуальная форма профессионального поведения преподавателя. Индивидуальная программа повышения корпоративной культуры преподавателя с использованием технологий сотрудничества (Е. В. Бордовская), обучения взрослых (С. И. Змеев), тренинговых технологий (Э. Ф. Зеер).

**Практическая работа.** Кейс-метод «Барьеры и факторы формирования корпоративной культуры» (Приложение Д).

**Практическая работа. Тренинг. Психологическое упражнение «Пирамида».**

Цель: интеграция группы за счет осознания коллективной ответственности и включенности в совместную командную деятельность. Выработка стратегии командного взаимодействия и сотрудничества.

Участники делятся на 3 команды. Каждая команда должна собрать пирамиду из геометрических фигур, соблюдая следующие правила:

Работать всем молча.

У каждого будет инструкция, которую надо четко соблюдать.

Обсуждение упражнения. Упражнение раскрывает способность и готовность преподавателя работать в команде; готовность к продуктивному общению; конструктивно управлять конфликтными ситуациями. Рефлексия полученного опыта.

**Психологическое упражнение «Сильные стороны».**

Цель: сформировать у участников умение видеть противоречия и проблемы в профессиональной деятельности и взаимодействии с коллегами.

Обсуждение полученного опыта.

**Самостоятельная работа. Домашнее задание.** Психологическое упражнение «Корпоративные качества современного преподавателя».

Каждый участник должен написать 20 корпоративных качеств современного преподавателя, затем проранжировать их. Обратит внимание на первые и последние качества и проанализировать. Рефлексия полученного опыта.

## Занятие 7

**Проблемный семинар «Стиль межличностного взаимодействия: проблемы и перспективы совершенствования».**

Темы выступлений участников: «Стили взаимодействия преподавателя»; «Педагогический конфликт, его виды»; «Сотрудничество – продуктивный стиль взаимодействия»; «Психологический климат в педагогическом коллективе»; «Следование нормам и традициям поведения в вузе».

**Практическая работа.** Дискуссия «Плюсы и минусы конфликта».

Участники делятся на 2 группы. Одна команда в режиме мозгового штурма записывает как можно больше позитивных следствий конфликтных ситуаций; вторая команда описывает негативные последствия конфликтов. На работу отводится 15 минут. Происходит обсуждение, анализ, определение продуктивных аспектов конфликта.

**Организационно-деятельностная игра «Конфликты».**

Цель: помочь участникам преодолеть трудности в решении конфликтных ситуаций; способствовать осмыслению конфликтной ситуации и путей выхода из нее.

Участники делятся на 4 группы.

Ход игры:

– первый этап: 1 группа объясняет, кого мы называем «конфликтным человеком»; 2 группа объясняет, что значит «конфликтовать»; 3 группа найдет значение выражения «конфликтная ситуация»; 4 группа объясняет значение слова «компромисс»;

– второй этап: каждая группа получает карточку (таблица А.2), где все позиции в таблице перепутаны. Необходимо восстановить логические цепочки.

Таблица А.2 – Карточка опроса

<b>Приспособление</b>	<b>Избегание</b>	<b>Соперничество</b>	<b>Сотрудничество</b>
Поиск решения, устраивающего обе стороны	Стремление добиться своего за счет другого	Принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого	Уклонение от принятия решений
Люди, неуверенные в себе	Сильные, зрелые, уверенные в себе люди	Мирные, уступчивые люди	Люди, уверенные в себе агрессивные, амбициозные

На третьем этапе участникам предлагается конфликтная ситуация. Преподаватели разрабатывают алгоритм решения данного конфликта, где отражены предмет и объект конфликта, способы и методы предупреждения, регулирования и разрешения конфликта.

На четвертом этапе осуществляется подведение итогов, оценка результатов.

**Самостоятельная работа. Домашнее задание.** Психологическое упражнение «Самокритика» [186].

Рефлексия полученного опыта.

### Занятие 8

**Проблемная лекция «Регулятивный компонент в структуре корпоративной культуры преподавателя».**

*Вопросы, рассмотренные на лекции:* «Личность-состояние-деятельность». Моделирование значимых условий деятельности и мобилизация личностных и профессиональных возможностей. Контроль и коррекция межличностных отношений. Способность преподавателя регулировать и корректировать собственную активность в профессиональной деятельности и общении. Аспекты совершенствования уровня саморегуляции преподавателем. Социально-профессиональная ответственность преподавателя как продукт его убеждений, как действенный морально-нравственный механизм предупреждения (сдерживания) возможных негативных последствий его профессиональной деятельности, профессионального поведения.

**Практическая работа.** Кейс-метод «Развитие самоорганизации преподавателя при решении корпоративных проблем взаимодействия в педагогическом коллективе» [123].

**Практическая работа. Психологическое упражнение «Чувство»** [108, с. 41].

Цель: работа участников с чувствами, эмоциями; освоение приемов саморегуляции. Обсуждение.

**Психологическое упражнение «Замедленное движение»** [123, с. 69-70].

Цель: работа с мышечными зажимами; их осознание, коррекция. Рефлексия полученного опыта.

**Самостоятельная работа. Домашнее задание.** Тестирование «Диагностика стрессоустойчивости и социальной адаптации» (Холмс и Раге). Самоанализ, рефлексия. [141, с. 149].

### Занятие 9

**Проблемный семинар «Социально-профессиональная ответственность современного преподавателя вуза».**

Темы выступлений участников: «Понятие социальной ответственности в сфере профессиональной деятельности»; «Проявления социально-профессиональной ответственности как консенсус свободы и совести»; «Социально-профессиональные способности и качества преподавателя».

**Практическая работа.** «Усиление социально-профессиональной ответственности преподавателя».

1. Каждая группа, состоящая из 4 участников, прописывает наиболее важные характеристики социально-профессиональной ответственности преподавателя.

2. Обсуждение, аргументация, анализ.

3. По итогам составляется общая характеристика наиболее важных аспектов социально-профессиональной ответственности, как профессионально-важных качеств современного преподавателя.

4. Рефлексия полученного опыта.

#### **Психологическое упражнение «Принятие ответственности».**

Цель: исследование процесса принятия ответственности.

Участники разбиваются на пары. Преподаватели поочередно говорят о том, что они осознают, чувствуют, хотят достичь в функциональном и межличностном общении. Каждая фраза заканчивается словами «я беру ответственность на себя».

Рефлексия полученного опыта.

#### **Психологическое упражнение «Самоотношение».**

Цель: осознание взаимосвязи между самоотношением и отношением коллег и обучающихся к преподавателю.

Участникам предлагается составить два списка качеств (личностных, профессиональных и в т. ч. корпоративных) и оформить их в виде карточки (рисунок А.1):

За что я себя люблю?	За что я себя не люблю?
За что меня любят другие?	За что меня не любят другие?

Рисунок А.1 – Карточка оформления списка качеств

Обсуждение. Сравняются обе колонки и анализируются сходства или отличия.

**Самостоятельная работа. Домашнее задание.** Психологическое упражнение «Спецификация цели». Каждому участнику предлагается выстроить шаги для достижения своей цели:

1. Четко сформулировать цель. Чего вы хотите?

2. Проверяем цель на сенсорном опыте. Что вы будете видеть, слышать, и чувствовать в результате достижения своей цели?

3. В каком контексте находится Ваша цель. Где, когда и с кем Вы этого хотите?

4. Масштаб цели: если цель слишком глобальна, выделите для начала один ее меньший компонент и работайте с ним.

5. Насколько зависит цели от доступа к ресурсам.

Определите ресурсы (внутренние и внешние), которые нужно задействовать для реализации Вашей цели.

6. Анализ возможных препятствий на пути к достижению цели.

7. Подстройка к будущему, первые шаги.

Определите самые маленькие, первые шаги, с которых Вы начнете процесс реализации Вашей цели.

Самоанализ, рефлексия.

### **Занятие 10**

**Круглый стол «Корпоративная культура преподавателя как фактор самореализации и обогащения традиций вуза».**

Темы обсуждения: «Корпоративная культура: влияние на успешность самореализации»; «Приверженность корпоративным ценностям как фактор самореализации»; «Новое портфолио:

личный и профессиональный рост (демонстрация способностей работать в команде, нести социально-профессиональную ответственность, демонстрация акмеологических достижений в избранной профессии).

Создание портфолио, которое позволяет отразить и продемонстрировать собственный личный и профессиональный рост; отразить свои достижения, способности, таланты, умения, накопленный опыт.

**Повторная диагностическая процедура:** изучение достигнутого уровня развития корпоративной культуры преподавателя. Обсуждение и анализ результатов.

**Практическая работа. Психологическое упражнение «Чемодан»** [108, с.45].

Цель: создать положительную обратную связь участникам по завершению работы.

Рефлексия, самоанализ.

**Психологическое упражнение. Рефлексия «Мне сегодня...»**

Участник завершает фразу: «Мне сегодня...», рефлексиирует суть своего высказывания.

Подведение итогов педагогического практикума. Рефлексия собственных достижений, построение перспектив профессионально-личностного развития.

## Приложение Б

### Алгоритм составления кейс-метода «Освоение ценностей корпоративности»

Цель: расширение представлений о ценностях, этике, нормах и правилах взаимодействия в вузе, обогащение его традиций, повышение престижа.

Этапы освоения ценностей корпоративности:

Исследовательский этап.

– обогащение и анализ существующих традиционных и обновляющихся ценностей преподавателя и вуза (Корпоративный кодекс организации, Этический кодекс преподавателя вуза, Миссия вуза);

– выделение идеологических аспектов, обсуждение норм взаимодействия в коллективе и их проблемы;

– изучение и характеристика стиля общения преподавателей и его ценностных оснований;

– проработка и обсуждение возможных способов профессионального поведения в сложных этических ситуациях;

Формирующий этап.

– выявление ведущих корпоративных ценностей преподавателей и руководства с помощью анкетирования, общего собрания, фокус-группы;

– определение, выделение и актуализация ценностей преподавателя – общечеловеческих, общегуманных, личностных и корпоративных;

– разработка Программы обогащения и реализации корпоративных ценностей, принадлежащих АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт».

Реализующий этап.

– реализация Программы обогащения корпоративных ценностей вуза;

– обеспечение мониторинга совершенствования корпоративных ценностей и корпоративной культуры преподавателя и вуза в целом.

Критерии мониторинга: воплощение профессионально-личностного потенциала и ценностей в профессию; обогащение традиций, норм и правил бесконфликтного взаимодействия преподавателей; наличие благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе; поддержание высоконравственных этических правил общения; повышение имиджа и престижа вуза.

Процесс формирования корпоративных ценностей характеризуется последовательностью этапов, их преемственностью, имеет определенную временную протяженность, не предусматривает навязывания, а предполагает деликатность в предъявлении и становлении корпоративных норм, правил, ценностей и традиций.

## Приложение В

### Организационно-деятельностная игра «Формирование потребности самореализации в профессионально-педагогической деятельности»

**Цель игры:** рост профессионального самосознания преподавателей, его ценностей, установок.

**Задачи игры:**

- 1) усиление мотивации воплощения преподавателями собственного профессионально-личностного, корпоративного потенциала в деятельности и взаимодействии;
- 2) формирование опыта прогнозирования и моделирования процесса самореализации в профессионально-педагогической деятельности;
- 3) развитие корпоративности, способности работать в команде, социально-профессиональной ответственности, сотрудничества, этичности.

**Методические особенности игры.**

Активная работа всех участников, направленная на достижение ее цели. Продолжительность игры – 4 часа.

Обучающий эффект игры строится на принципе корпоративных знаний и умений (знание корпоративных норм и правил поведения; стиль межличностного взаимодействия; обогащение и реализация корпоративных ценностей; этика отношений между преподавателями); овладения новыми корпоративными умениями с опорой на наличный уровень корпоративной культуры и опыт профессионально-педагогической деятельности.

Игровой процесс осуществляется на основе технологий сотрудничества, продуктивных форм и методов: дискуссия, практическая работа, мозговой штурм, круглый стол, проблемная ситуация, творческие задачи, психологические упражнения, самоанализ.

Структурные блоки самореализации преподавателя: изучение и формирование представлены на рисунке В.1 [75, с. 59].

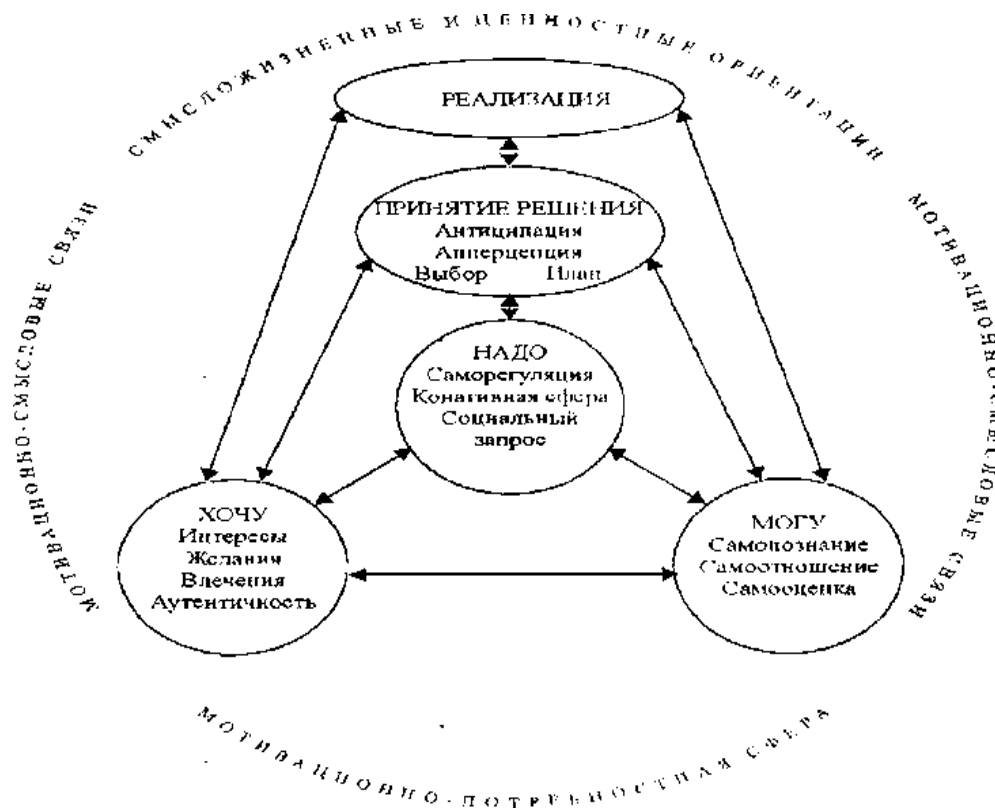


Рисунок В.1 – Структурные блоки самореализации преподавателя: изучение и формирование (Н. А. Коростылева)

**Организационная структура игры.**

Разделение участников на группы:

1 группа. Преподаватель-организатор – 1 человек.

2 группа. Участники педагогического практикума – 4 группы по 5-6 человек.

3 группа. Жюри (данная группа также формируется из участников-преподавателей) – 2 человека.

**Ход игры.** Группа должна разработать собственный вариант модели самореализации преподавателя в профессионально-педагогической деятельности; выявить и обосновать факторы, которые могут оказывать влияние на успешность профессиональной самореализации, обогащение ценностей вуза, престижа.

**Презентация работ** и их оценка жюри конкурса. Анализ, обсуждение, рефлексия полученного опыта.



## Приложение Г

### Проект «Кодекс корпоративной этики преподавателя АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт»

**Актуальность:** значение корпоративной культуры в профессионально-педагогической сфере трудно переоценить, т.к. она дает возможность преподавателю успешно адаптироваться к системе норм и ценностей вуза, к коллегам; идентифицировать себя с вузом; формирует определенные стандарты профессионального поведения, деятельности и ответственность за их соблюдение; повышает удовлетворенность трудом и способствует карьерному росту.

**Цель:** стремление к тому, чтобы стать ведущим вузом, формируя профессиональную среду из высококвалифицированных преподавателей.

**Задачи:** повышение уровня корпоративной культуры преподавателя; определение персональной ответственности преподавателя в процессе исполнения им своих профессиональных обязанностей в деле достижения основной стратегической цели вуза; определение этических принципов, норм и правил в ходе межличностного взаимодействия.

#### Содержание проекта.

##### 1. Корпоративная среда.

Ценности корпоративной культуры воплощаются в таких символах вуза, как его название, флаг и логотип, которые формируют у преподавателей и обучающихся чувство гордости за принадлежность к вузу; реализуется коммуникативная и информативная функции вуза.

##### 2. Правила поведения преподавателей вуза.

– демонстрировать основные профессионально-личностных качества преподавателя: доброжелательность, открытость, коммуникабельность, толерантность, этичность, гуманизм, вежливость, корректность, аккуратность.

– соблюдать и уважать нормы и правила поведения, традиции, историю и корпоративную символику АНОО ВО «ВЭПИ»;

– повышать престиж и поддерживать положительный имидж АНОО ВО «ВЭПИ», транслируя его цели и ценности;

– выполнять требования Устава вуза и иных локальных нормативных актов;

– относиться к своей работе как к главной профессиональной обязанности; быть примером для обучающихся.

##### 3. Требования к внешнему виду.

– преимущественен деловой стиль в одежде;

– недопустим спортивный стиль в одежде (за исключением проведения занятий физической культурой) и пляжный (шорты, майки, пляжная обувь);

– во внешнем облике преподавателей недопустимыми считаются оголенные плечи, спина, живот, глубокое декольте, прозрачная одежда, не в меру короткие юбки и платья, а так же броские украшения, макияж, аксессуары.

4. Взаимоотношения профессорско-преподавательского состава с сотрудниками и обучающимися.

– при общении проявлять взаимное уважение, использовать только нормативную лексику;

– бережно относиться к имуществу Института;

– поддерживать и сохранять высокое качество транслируемых знаний;

– честно и объективно оценивать знания, умения и навыки обучающихся;

– проявлять уважительное отношение к сотрудникам и не допускать оскорбления личности и профессиональной деятельности коллег;

– содействовать профессионально-личностному и творческому развитию своих коллег и обучающихся, а также свободному обмену идеями.

5. Ограничения преподавателям и сотрудникам АНОО ВО «ВЭПИ»:

– курить в здании и на прилегающей территории вуза, в рабочее время, во время учебных занятий, а также во время проведения общественных, культурных, спортивных и иных мероприятий;

– во время учебных занятий и любых официальных мероприятий (конференция, концерт и т.д.) включать звуковой сигнал мобильного телефона.

6. Обязанности руководства: АНОО ВО «ВЭПИ» обязуется:

– поддерживать и поощрять преподавателей в их стремлении к личностному и профессиональному саморазвитию;

– создавать и сохранять безопасные условия труда преподавателя;

– оказывать помощь и содействие в сложных жизненных ситуациях;

– принимать конструктивные идеи и предложения преподавателей по усовершенствованию рабочего процесса, прислушиваться к их мнениям.

## Приложение Д

### Кейс-метод «Барьеры и факторы формирования корпоративной культуры»

Цель: обучение преподавателей выявлению у себя барьеров и факторов формирования корпоративной культуры, как способствующих, так и препятствующих.

1. Преподаватели работают с методикой Е. И. Рогова «Барьеры педагогической деятельности» [161, с.89-91].

2. Разработка анкеты по выявлению барьеров и факторов формирования корпоративной культуры.

3. Анализ, обсуждение, формирование собственной социальной позиции по способствующим и препятствующим формированию корпоративной культуры барьерам и факторам.

Барьеры и факторы формирования корпоративной культуры приведены в таблице Д.1.

Таблица Д.1 – Барьеры и факторы формирования корпоративной культуры

Барьеры и факторы, препятствующие формированию корпоративной культуры	Барьеры и факторы, способствующие формированию корпоративной культуры
Низкий уровень профессиональной социальной и личностной компетентности	Престиж профессии
Лень	Открытость, дружественная атмосфера
Интриги и конфликты	Конструктивный стиль взаимодействия
Соперничество, конкуренция	Сотрудничество
Ограниченность ресурсов (моральные и материальные)	Продуктивные стратегии менеджмента
Непродуктивный стиль менеджмента	Стремление к саморазвитию и самореализации
Антикорпоративное поведение	Интеграция в профессиональное сообщество

## Приложение Е

## АНКЕТА

**«Изучение корпоративной культуры преподавателя вуза»  
(М. В. Ларских, Н. И. Плаксина)**

**Инструкция:** Прочитайте и дайте свою оценку, используя следующие баллы: от «+3» до «-3»:

+3 полное согласие

-3 – полное несогласие

+2 частичное согласие

-2 – частичное несогласие

+1 относительное согласие

-1 – относительное несогласие

0 – нейтральная позиция

№ п/п	Утверждение	-1	-2	-3	0	+1	+2	+3
1	Я понимаю необходимость соблюдения правил профессионального поведения							
2	Я ощущаю ответственность за соблюдение норм и морали поведения							
3	У меня сформировано общее представление о корпоративной культуре преподавателя вуза							
4	Мне знакомы правила профессиональной деятельности и поведения							
5	Корпоративные нормы - это установочные ориентиры корпоративного поведения преподавателя							
6	Преподавателю важно идентифицировать себя с вузом							
7	Я концентрируюсь на реализации присущих вузу функциональных задач							
8	Считаю важным для преподавателя искать и находить способы повышения статуса и престижа вуза							
9	Преподаватель не должен быть привержен корпоративным ценностям вуза							
10	Корпоративная культура преподавателя - это атрибут корпоративной культуры вуза							
11	В профессиональной деятельности я руководствуюсь принятыми в вузе правилами поведения							
12	Представление о системе правил профессионального взаимодействия - необходимое условие продуктивной самореализации							
13	Я знаю точно определенный характер и границы возможного и дозволяемого в профессиональном поведении							
14	Преподаватель не обязан знать устав вуза, его основные положения и кодекс							
15	Я четко представляю последствия допуска антикорпоративного поведения							
16	Соблюдение норм профессионального поведения позволяет предотвратить серьезные конфликты и							

№ п/п	Утверждение	-1	-2	-3	0	+1	+2	+3
	разногласия							
17	Я стремлюсь поддерживать и развивать лучшие традиции вуза							
18	Профессиональную деятельность преподаватель должен осуществлять на уровне общепринятых в вузе социальных и моральных эталонов и традиций							
19	Считаю, что преподавателю отведена доминирующая роль не только в поддержании, но и обогащении традиций в вузе							
20	Традиции вуза наделены потенциалом стимулирования самореализации преподавателя в избранной профессии							

Спасибо!

## Приложение Ж

## Результаты сравнения средних значений показателей:

- а) приверженность корпоративным ценностям (ценностный компонент);  
 б) стремление к самореализации (ценностный компонент);  
 в) знание корпоративных норм и правил (когнитивный компонент);  
 г) способность работать в команде (технологический компонент).

№	«Методика диагностики корпоративной культуры» В.Е. Левкин (вопросы № 1-3, 6, 8, 14, 20,21, 24-29, 32,33)				«Диагностика самоактуализации личности» методика А.В. Лазукина в адаптации Н.Ф. Калина (САМОАЛ)				Анкета «Корпоративная культура преподавателя вуза»				«Методика диагностики корпоративной культуры» В.Е. Левкин (вопросы № 4,5,7, 9-13, 15-19, 22-24, 30,31)			
	ЭГ до	ЭГ посл	КГ до	КГ посл	ЭГ до	ЭГ посл	КГ до	КГ посл	ЭГ до	ЭГ посл	КГ до	КГ посл	ЭГ до	ЭГ посл	КГ до	КГ посл
1	57	89	48	51	58	69	67	66	15	20	12	11	50	82	61	59
2	48	90	51	53	67	85	68	68	16	25	15	13	68	91	65	69
3	54	91	54	58	50	65	62	64	13	20	14	13	47	74	43	46
4	58	96	59	61	65	84	60	64	17	25	19	20	54	84	63	59
5	54	87	58	61	52	67	68	67	18	26	10	10	48	78	47	50
6	48	80	57	60	51	69	63	66	11	17	10	8	57	88	49	46
7	52	95	59	57	64	78	54	57	12	14	18	16	69	88	65	66
8	49	76	52	56	59	70	47	49	16	21	12	16	51	67	62	61
9	52	89	47	45	60	74	58	56	18	27	10	13	62	90	60	57
10	54	83	47	45	61	79	46	48	17	23	11	11	47	72	64	67
11	59	82	51	49	42	55	44	45	18	19	20	17	49	73	57	54
12	51	88	48	49	65	81	62	67	18	23	14	12	54	88	50	50
13	47	82	52	54	60	73	66	69	15	19	14	11	66	86	51	54
14	54	95	53	58	63	79	58	63	12	13	14	12	43	68	45	46
15	56	92	48	50	62	73	53	55	12	19	13	11	49	78	45	47
16	48	84	48	52	69	87	56	55	16	26	12	13	49	76	69	73
17	48	84	53	55	55	65	53	54	14	21	10	14	57	80	62	64
18	54	93	57	56	65	78	54	55	18	20	17	20	59	79	44	47
19	54	86	58	56	48	62	67	67	16	21	19	22	67	83	68	71
20	49	75	47	52	60	78	68	73	14	17	11	12	55	70	61	61
21	58	88	52	51	69	80	65	65	14	20	20	22	60	83	71	70
22	50	95	53	54	50	65	48	51	16	24	16	17	68	93	43	45
23	54	82	49	50	62	84	57	56	13	25	12	12	48	84	63	63
24	57	92	54	54	67	88	61	63	15	27	10	11	52	88	59	60

## Результаты сравнения средних значений показателей:

- а) этика отношений в коллективе (когнитивный компонент);  
 б) стиль межличностного взаимодействия (операциональный компонент).

№	Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири (Доминирование)				Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири (Дружелюбие)				Методика «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса (Компромисс)				Методика «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса (Сотрудничество)			
	ЭГ до	ЭГ посл	ЭГ до	ЭГ посл	ЭГ до	ЭГ посл	ЭГ до	ЭГ посл	ЭГ до	ЭГ посл	ЭГ до	ЭГ посл	ЭГ до	ЭГ посл	ЭГ до	ЭГ посл
1	9	7	8	9	7	9	3	4	7	9	8	8	4	5	6	7
2	9	7	9	9	4	7	3	1	4	6	5	6	6	6	6	7
3	9	5	8	9	4	5	6	6	7	9	8	8	6	7	7	8
4	10	7	9	9	4	6	3	5	6	8	4	4	5	7	4	4
5	10	9	8	7	6	9	5	7	7	9	4	5	5	6	4	4
6	9	6	8	7	7	9	7	8	7	8	7	8	6	7	3	4
7	8	5	9	10	3	4	7	8	4	6	6	7	4	5	5	4
8	8	5	8	7	7	9	5	4	6	8	6	5	6	7	5	6
9	10	8	8	8	3	6	5	4	4	5	6	7	7	7	4	5
10	9	7	8	8	6	9	5	6	6	9	8	9	6	7	7	7
11	9	6	10	9	5	6	4	6	4	7	5	5	7	7	6	6
12	9	6	9	9	4	6	4	4	4	7	7	7	3	4	7	7
13	9	6	9	9	4	6	3	4	5	6	5	4	7	9	5	4
14	10	7	10	10	4	6	6	5	8	9	4	3	4	5	7	7
15	10	8	9	8	7	9	4	4	5	7	7	7	7	7	3	3
16	10	7	10	10	4	7	3	2	6	9	4	4	4	5	7	7
17	8	6	10	10	4	6	5	5	7	8	5	5	4	5	3	3
18	10	8	9	9	4	4	7	5	6	7	6	6	4	5	4	4
19	8	5	9	10	5	7	5	7	5	6	6	5	5	6	6	6
20	9	6	8	8	7	9	5	4	5	8	8	7	3	4	7	8
21	9	6	10	10	4	5	3	3	5	7	6	6	3	4	4	4
22	8	5	10	9	4	6	5	7	7	8	4	4	4	6	7	8
23	9	5	8	8	6	9	6	5	5	9	7	6	5	8	6	7
24	10	7	9	9	3	5	7	7	7	9	8	8	4	7	5	5

## Результаты сравнения средних значений показателей:

а) стиль межличностного взаимодействия (операциональный компонент).

№	Методика «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса (Избегание)				Методика «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса (Соперничество)				Методика «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса (Приспособление)			
	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
1	11	9	10	9	10	8	10	11	6	4	9	9
2	9	8	10	9	9	8	10	9	6	3	6	6
3	11	9	7	6	9	8	10	9	6	2	8	9
4	7	5	8	7	9	6	6	5	6	2	6	5
5	7	6	9	8	9	7	10	10	7	4	9	9
6	9	7	8	8	9	7	10	9	9	6	9	8
7	9	8	8	9	6	4	7	6	8	4	10	10
8	10	8	9	8	6	4	10	10	8	5	8	8
9	10	9	8	9	10	8	8	7	6	3	6	7
10	11	8	9	9	9	7	7	7	10	7	7	7
11	10	8	8	8	7	5	6	6	9	7	7	7
12	8	5	9	9	6	5	10	9	9	5	6	6
13	8	6	7	8	7	5	6	6	10	6	9	9
14	11	8	8	9	7	4	8	9	7	3	9	9
15	9	8	7	7	7	5	6	7	6	2	7	7
16	8	6	9	8	7	5	10	10	8	6	8	8
17	10	8	8	8	8	4	7	7	8	6	10	10
18	10	8	10	9	8	5	8	8	10	6	7	6
19	11	10	10	9	8	6	9	9	10	8	8	8
20	9	7	7	7	7	6	9	8	9	6	9	8
21	9	8	10	10	9	8	10	10	7	3	9	10
22	11	9	10	10	10	8	7	6	6	4	9	9
23	10	8	9	9	8	6	6	7	8	5	10	10
24	8	6	7	7	9	6	8	8	10	7	8	7



## Результаты сравнения средних значений показателей:

- а) готовность к саморегуляции (регулятивный компонент);  
 б) социально-профессиональная ответственность (регулятивный компонент).

№	Опросник стиля саморегуляции поведения В.И. Моросановой				Тест «Экспресс-диагностика ответственности» В.П. Прядин			
	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после	ЭГ до	ЭГ после	КГ до	КГ после
1	25	34	24	22	47	69	52	55
2	27	31	24	26	46	60	53	54
3	20	28	26	27	50	70	51	52
4	24	34	28	29	43	55	46	48
5	21	25	19	21	43	67	50	51
6	27	29	21	21	46	68	42	44
7	20	30	29	30	52	80	49	51
8	22	32	21	18	43	65	49	50
9	27	29	19	22	50	77	50	50
10	24	35	27	27	51	79	51	50
11	20	34	29	28	42	62	47	48
12	24	27	28	29	42	67	49	51
13	28	40	24	26	46	69	45	47
14	27	36	24	22	46	64	47	49
15	28	32	20	20	54	79	47	46
16	21	25	20	18	44	63	51	51
17	21	24	29	26	51	66	49	49
18	28	37	26	29	52	68	52	52
19	27	29	19	19	49	61	49	52
20	19	25	21	24	47	62	52	54
21	22	31	23	23	50	62	50	51
22	27	28	23	24	51	80	52	51
23	24	32	20	19	44	78	46	46
24	26	35	21	21	48	82	50	49

## Приложение И

### Теоретические основания обработки результатов диагностики по $t$ -критерию Стьюдента

Рассмотрены выборки значений некоторого показателя при констатирующем эксперименте  $(x_1, x_2, \dots, x_n)$  и при формирующем эксперименте  $(y_1, y_2, \dots, y_n)$ , где  $n=22$  – число участников в группах.

На основании выборочных данных вычисляются выборочные средние и дисперсии:

$$\bar{x} = \frac{1}{n}(x_1 + x_2 + \dots + x_n), \quad S_x^2 = \frac{1}{n-1}(x_1^2 + x_2^2 + \dots + x_n^2 - n \cdot (\bar{x})^2), \quad (1)$$

$$\bar{y} = \frac{1}{n}(y_1 + y_2 + \dots + y_m), \quad S_y^2 = \frac{1}{n-1}(y_1^2 + y_2^2 + \dots + y_n^2 - n \cdot (\bar{y})^2). \quad (2)$$

Затем следовало сравнение дисперсии. Для этого использовали критерий Фишера [40, 50], в соответствии с которым вычислялась статистика:

$$F = \frac{\max(S_x^2; S_y^2)}{\min(S_x^2; S_y^2)}, \quad (3)$$

Проведено ее сравнение с критическим значением  $F_{kr} = F_{1-\alpha}(k_1, k_2)$ , взятым из таблицы критических значений распределения Фишера [172]. При этом  $k_1 = n-1$ ,  $k_2 = n-1$ ,  $p = 1 - \alpha$  есть доверительная вероятность, а  $\alpha$  – уровень значимости. Возьмем, как в большинстве исследований подобного рода, уровень значимости, равный  $\alpha=0,05$  [39, 55].

Если  $F \leq F_{kr}$ , то дисперсии можно считать равными, если  $F > F_{kr}$ , то дисперсии различны.

После этого вычислялась статистика критерия Стьюдента, которая при равных дисперсиях равна:

$$t = \frac{|\bar{x} - \bar{y}|}{S} \sqrt{\frac{n}{2}}, \quad \text{где } S = \sqrt{\frac{(n-1)S_x^2 + (n-1)S_y^2}{2n-2}} = \sqrt{\frac{S_x^2 + S_y^2}{2}}, \quad (4)$$

и если дисперсии различны, то:

$$t = \frac{|\bar{x} - \bar{y}|}{\sqrt{S_x^2/n + S_y^2/n}}. \quad (5)$$

По таблице обратного распределения Стьюдента [39, 55] найдено критическое значение статистики  $t_{kr} = t_{1-\alpha}(2n-2)$ . Для нашего объема выборки  $n=22$  и при выбранном уровне значимости  $\alpha_{кр.} = 0,05$ , критическое значение статистики равно  $t_{кр.}=1,682$ .

Если  $t \leq t_{kr}$ , то средние значения показателей для выборок не различаются и принимается гипотеза  $H_0$ . Из этого следует, что естественный ход развития корпоративной культуры у преподавателей (без оказания на них психолого-педагогического воздействия) не привел к изменению искомых показателей в среднем. Если  $t > t_{kr}$ , то принимается гипотеза  $H_1$  и средние значения показателей для выборок значимо различаются.

Рассмотрен другой подход решения задачи в дополнение к обозначенному: вычисляется критическое значение уровня значимости  $\alpha_{кр}$ , и, если оно меньше заданного уровня 0,05, то следует принять гипотезу  $H_1$ ; если больше 0,05, то принимают  $H_0$ . В настоящей работе использованы оба подхода. Статистически подтвержденная динамика и анализ показателей корпоративной культуры преподавателей ЭГ и КГ представлены в параграфе 2.3.