

АНДОМИН Олег Владимирович

**ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ
В СИСТЕМЕ ВНУТРИВУЗОВСКОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

13.00.08- теория и методика профессионального образования

Автореферат диссертации на соискание учёной степени
кандидата педагогических наук

Самара - 2010

Работа выполнена в филиале ГОУ ВПО «Самарский государственный технический университет» в г. Сызрани

Научный руководитель: доктор педагогических наук, профессор
Сухинин Валентин Павлович

Официальные оппоненты: доктор педагогических наук, профессор
Филипченко Светлана Николаевна

кандидат педагогических наук, доцент
Никулина Ирина Вячеславовна

Ведущая организация: ГОУ ВПО «Оренбургский
государственный университет»

Защита состоится " 25 " мая 2010 года в 13 - 00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.218.03 при ГОУ ВПО «Самарский государственный университет» по адресу: 443011 г. Самара, ул. Академика Павлова 1, зал заседаний.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ГОУ ВПО «Самарский государственный университет».

Автореферат разослан «22» апреля 2010 года

Учёный секретарь
диссертационного совета:

Куриленко Л.В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В современных условиях функционирования высшего образования основными показателями успешной деятельности высших учебных заведений наряду с конкурентоспособностью и рентабельностью являются такие показатели, как гибкость, адаптивность системы к постоянному развитию, несмотря на её традиционную инертность. Стратегическим инструментом, позволяющим ориентировать вузовские подразделения и его сотрудников на единые цели, стимулировать их инициативу и создавать условия для комфортного делового общения, является корпоративная культура, об актуальности развития которой свидетельствует растущее число публикаций, посвящённых способам её обеспечения. В периодической печати отмечено обращение авторов статей к проблеме корпоративной культуры вуза и формирования корпоративной культуры преподавателей (М. П. Арутюнян, А. В. Бриттов, Н. М. Галлимуллина, Н.П. Макаркин, Н. Ю. Пименова, О.Б. Томилин и др.). Изучению корпоративной культуры посвящены труды зарубежных учёных (Р. Аккоф, М. Буке, А. Залезник, Б. Карлофф, М. Крузье, Дж. Лорш, Г. Минцберг, Т. Питерс, Р. Рютингер, Р. Уотерманн, Дж. У. Хант, М. Хессель, Э.Шейн и др.), рассматривающих корпоративную культуру организаций в социологическом и управленческом аспектах.

Демократические преобразования в высших учебных заведениях вызвали необходимость разработки проблемы качества образования. Рост числа вузов, филиалов, представительств, условия деятельности профессорско-преподавательского состава, решающего образовательные задачи в ситуации усиления конкуренции на рынке образовательных услуг, процессы глобализации, происходящие в современном мире, провоцируют конфликт между рыночной организацией образовательных услуг и возможностью реализации духовно-нравственных, культурно-исторических и социальных функций национальными образовательными системами. Корпоративная культура становится фактором противостояния широкому спектру образовательных услуг, предоставляемых на территории России зарубежными провайдерами, что может привести к потере традиций отечественного образования. Развитие университетов в рыночных условиях вызвало необходимость постановки и решения новых стратегических задач, осуществление которых возможно в ходе принятия общей цели, осознания её значимости как руководством, так и большинством сотрудников. Таким образом, формирование корпоративной культуры входит в число этих задач и требует уточнения её содержания.

Корпоративная культура, влияя на поведение и отношения между преподавателями, сотрудниками и студентами, является предпосылкой успешного взаимодействия с общественностью, определяет место организации в окружающем мире, олицетворяя собой те законы, нормы и правила, которые объединяют её членов. Вместе с тем, в вузах формирование корпоративной культуры ограничивается подбором сотрудников необходимой квалификации, проведением корпоративных праздников и мероприятий в отрыве от значимых

корпоративных ценностей. Исследования (А. И. Субетто, В. П. Сухинин, Ю.К. Чернова и др.) свидетельствуют о том, что в настоящее время в вузах активно внедряются системы менеджмента качества, что позволяет корректировать учебно-воспитательный процесс и деятельность преподавателей для удовлетворения запросов потребителей и тем самым достигается устойчивое положение на рынке образовательных услуг. Фундаментальные основы организации - система ценностей, стиль управления, способы выполнения сотрудниками своих обязанностей являются предпосылками качественного функционирования вуза, а формирование корпоративной культуры преподавателей способствует повышению их социальной ответственности, добровольному принятию обязательств перед организацией и обществом по отношению к тому, что лежит вне требований, определяемых законом или иными регулируемыми нормами.

Анализ научной литературы и педагогической практики, изучение требований к профессиональной подготовке специалистов вуза позволили выявить ряд противоречий между:

- высоким уровнем отечественной классической и традиционной культуры и элементами новой культуры образовательного пространства, появление которого обусловлено вхождением российской высшей школы в мировую образовательную систему;

традиционным типом культуры вуза, соответствующей стабильному состоянию экономики, и необходимостью поиска новых форм отношений в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг;

- современными требованиями к деятельности преподавателей, осуществляемой в команде, что повышает конкурентоспособность вуза, и неготовностью большинства из них к корпоративным действиям;

- необходимостью формирования корпоративной культуры преподавателей вуза и неразработанностью средств внутривузовского повышения квалификации, обеспечивающего развитие компонентов в её структуре.

Объект исследования: процесс формирования корпоративной культуры преподавателей вуза.

Предмет исследования: система внутривузовского повышения квалификации.

Цель исследования: теоретически разработать и апробировать практико-ориентированную концепцию формирования корпоративной культуры преподавателей вуза.

Гипотеза исследования. В современных условиях развития высшего образования эффективное функционирование вузов обусловлено сформированностью корпоративной культуры преподавателей. Систематичность и непрерывность формирования корпоративной культуры преподавателей могут быть достигнуты в системе внутривузовского повышения квалификации. И это станвится возможным, если:

конкретизировано научное представление о процессе формирования корпоративной культуры преподавателей вуза;

раскрыто содержание и определена структура корпоративной культуры; отобраны средства формирования корпоративной культуры преподавателей вуза;

- разработана модель системы формирования корпоративной культуры преподавателей вуза;

- выявлены критерии сформированности корпоративной культуры преподавателей средствами внутривузовского повышения квалификации.

Задачи исследования:

1. Конкретизировать научное представление о процессе формирования корпоративной культуры преподавателей вуза.

2. Раскрыть содержание и определить структуру корпоративной культуры.

3. Отобрать средства формирования корпоративной культуры преподавателей вуза.

4. Разработать и апробировать модель системы формирования корпоративной культуры преподавателей вуза.

5. Выявить критерии сформированности корпоративной культуры преподавателей вуза средствами внутривузовского повышения квалификации.

Положения, выносимые на защиту:

1. Экономические, политические, общественные изменения, происходящие в современном мире, касаются и высшего образования. Переориентация в целях профессиональной подготовки студентов обусловлена переходом на двухуровневую систему, изменением правил приёма в вуз, демографическим спадом. Преобразования коснулись деятельности преподавателей, содержание которой связано с определёнными традициями, коллективными нормами, корпоративной культурой. В связи с глобальными изменениями в сфере образования возникло противоречие между традиционной корпоративной культурой преподавателей вуза, характеризующейся закрытостью, индивидуализмом, инертностью, авторитарностью управления, и новыми требованиями к ней, основанными на принципах открытости, демократизма, командной работы. Одним из способов разрешения данного противоречия является целенаправленное формирование гибкой корпоративной культуры преподавателей в системе внутривузовского повышения квалификации.

2. Корпоративная культура проявляется в процессе совместной трудовой деятельности профессионального сообщества и представляет собой программу профессионального поведения и общения, направленную на реализацию стратегии вуза в соответствии с современным уровнем развития общества. Корпоративность характеризует высшую степень интеграции как по функциям деятельности, так и отношениям внутри организации, к организации, её миссии, целям и состоянию. Носителями корпоративной культуры вуза являются преподаватели, которые берут на себя социальную ответственность перед обществом, следуя этическим нормам организации. Таким образом, результативность функционирования вуза зависит от уровня сформированности корпоративной культуры его сотрудников – интегративного личностного

свойства, систематизирующего когнитивный, чувственно-эмоциональный, деятельностный компоненты, показатели которых свидетельствуют о готовности поддерживать и развивать корпоративную культуру вуза.

3. Средством формирования корпоративной культуры преподавателей, наряду с традиционно принятыми (корпоративные мероприятия), является специально разработанное содержание для внутривузовского повышения квалификации. Внутривузовская система повышения квалификации создаёт условия для принятия решений, адаптированных к конкретному вузу, который находится на определённой стадии развития. Андрагогическая модель обучения преподавателей и сотрудников в ходе внутривузовского повышения квалификации предусматривает активную деятельность по формированию их корпоративной культуры. Содержание должно проектироваться на основе принципа модульности, что способствует акцентированию внимания на основных элементах корпоративной культуры вуза. Инструмент формирования корпоративной культуры преподавателей должен отбираться на основе принципа психодрамы, что позволяет имитировать внутривузовские проблемы, разрешение которых обучает взаимодействию в команде на основе принятых норм поведения и закреплённых в Кодексе корпоративной культуры.

4. Развитие показателей в структуре каждого компонента корпоративной культуры преподавателей является критерием её сформированности (когнитивный, эмоциональный, процессуальный критерии), чему будут способствовать средства внутривузовского повышения квалификации. Эффективность функционирования системы формирования корпоративной культуры преподавателей вуза выражается количественным ростом значений показателей в её структуре.

Научная новизна исследования:

- конкретизировано научное представление о процессе формирования корпоративной культуры преподавателей вуза (формирование корпоративной культуры требует обновления задач профессионально-педагогической деятельности, обеспечивающей не только передачу знаний, но и интеграцию в культуру организации; корпоративная культура выполняет функцию воспроизводства деятельности при постоянно меняющихся внешних условиях социальной среды; корпоративная культура организации / вуза представляет собой комплекс социальных норм поведения в коллективе, условий, установок, значимых для его развития и управления; логику формирования корпоративной культуры преподавателей вуза создают методологические подходы культурологический подход позволяет идентифицировать структуру корпоративной культуры и структуру корпоративной культуры преподавателей вуза, пространственный подход – структуру корпоративной культуры вуза и структуру корпоративной культуры организации, функциональный подход – структуру корпоративной культуры вуза и структуру корпоративной культуры преподавателей; формирование корпоративной культуры преподавателей будет продуктивным во внутривузовской системе повышения квалификации);

- раскрыто содержание и определена структура корпоративной культуры преподавателей [корпоративная культура преподавателей является видом

педагогической культуры, интегрирующей культуру знаний, культуру общения, культуру поведения; функции корпоративной культуры адекватны компонентам в структуре корпоративной культуры преподавателя (регулятивная и воспитательная функции отражаются в когнитивном компоненте; адаптивная, коммуникативная, мотивационная функции - в чувственно-эмоциональном компоненте; охранная, интегрирующая, ассимиляционная - в деятельностном компоненте)];

отобраны средства формирования корпоративной культуры преподавателей (формирование корпоративной культуры преподавателей вуза регламентируется элементами корпоративной культуры вуза – философией организации, организационными ценностями, нормами, традициями, психологическим климатом, стилем управления, корпоративными коммуникациями, имиджем; данный процесс осуществляется способами отбора и распределения персонала, формирования коллектива подразделений, корпоративными мероприятиями, кодексом корпоративной этики, коллективным обучением взаимодействию в команде);

- разработана и апробирована модель системы формирования корпоративной культуры преподавателей вуза в ходе внутривузовского повышения квалификации (система ориентирована на укрепление корпоративной культуры вуза; результат функционирования системы выражается корпоративной культурой преподавателя, в структуре которой интегрируются когнитивный, чувственно – эмоциональный, деятельностный компоненты; содержательный блок системы представляется модулями адекватно элементам корпоративной культуры вуза, модели личности преподавателя; технологический блок системы содержит деловые игры, тренинг, коучинг, создающие ситуации для командного решения проблем; реализация системы базируется на совокупности принципов – построения и реализации корпоративных ценностей на основе принятой философии, целенаправленности, приоритетов, мотивации, практичности, минимизации формального регулирования процессом формирования корпоративной культуры, открытости и лидерства, корпоративного контроля и планирования, наличия символов);

выявлены критерии сформированности корпоративной культуры преподавателей вуза средствами внутривузовского повышения квалификации (когнитивный критерий – знание норм морали, миссии и стратегических задач вуза, норм и правил поведения в вузе, традиций, основ психологии профессионального межличностного общения, стилей управления в вузе, системы коммуникаций и основ культуры речи, правил делового этикета; эмоциональный критерий – позитивное отношение к моральному знанию, осознание необходимости выполнения норм и правил поведения, поддержания имиджа преподавателя вуза, осуществления преемственности поколений, ощущение психологического комфорта и удовлетворённости стилем руководства коллективом, проявление доверия к информации от официальных источников; процессуальный критерий – поведение в соответствии с нормами морали, наличие способностей к эффективному выполнению должностных

обязанностей, соблюдению норм и правил бесконфликтного поведения, сохранению традиций вуза, поддержанию демократического стиля руководства, получению и распространению достоверной информации о деятельности вуза в случае необходимости, поддержанию здорового образа жизни).

Теоретическая значимость исследования. В работе представлено научное обоснование необходимости целенаправленного формирования корпоративной культуры преподавателей вуза. Результаты исследования расширяют научное представление о процессе формирования корпоративной культуры преподавателей; раскрыто содержание корпоративной культуры в виде структурных компонентов; конкретизировано научное представление о средствах внутривузовского повышения квалификации преподавателей, обеспечивающего формирование корпоративной культуры.

Практическая значимость исследования состоит в том, что его результаты направлены на формирование корпоративной культуры преподавателей в ходе внутривузовского повышения квалификации. Результаты экспериментальной работы представлены апробированным учебным курсом «Корпоративная культура преподавателя вуза», Кодексом корпоративной культуры преподавателей в филиале ГОУ ВПО «Самарский государственный технический университет» в г. Сызрани. Авторское учебное пособие «Корпоративная культура вуза» может применяться в системе внутривузовского повышения квалификации. Методические рекомендации по формированию корпоративной культуры преподавателей предназначены организаторам курсов повышения квалификации, преподавателям вузов, руководителям высших учебных заведений.

Методологическая основа исследования: философские, психологические, педагогические концепции и теории культуры, раскрывающие сущность процесса формирования корпоративной культуры преподавателей вуза; теории профессионального развития.

Источниками исследования являются фундаментальные положения: о всеобщей связи и взаимообусловленности явлений окружающей действительности, социальной сущности человека и ведущей роли деятельности в формировании личности (А. И. Арнольдов, И. С. Злобин, Э. В. Ильенков, М.С. Каган, Э. С. Маркарян, Э.В. Соколов, В.П. Тугаринов и др.); о сущности целостного педагогического процесса (В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов и др.); о развитии самоуправления в коллективе (А.С. Макаренко, М.И. Рожков, Л.И. Уманский и др.); о единстве личности и деятельности, сознания и деятельности (Д.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, В.Н. Мясищев, В.А. Ядов и др.); об активном влиянии социальной среды на развитие личности (А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский, В.А. Конев, В.В. Сериков и др.); о проектировании педагогического процесса (Н.А. Алексеева, В.В. Загвязинский, В.Н. Нестеренко и др.); о способах конструирования учебного процесса (В.С. Безрукова, В.П. Беспалко, Т.М. Громкова, Н.Ф. Талызина и др.); о критериях отбора содержания обучения (Ю.К. Бабанский, М.Н. Скаткин и др.); концепция гуманизации и

гуманитаризации образования (В.П. Бездухов, Ю.Н. Кулюткин, Г.С. Сухобская, С.Н. Филипенко, Е.Н. Шиянов и др.).

Существенное значение в концептуальном плане имеют идеи педагогической антропологии, рассматривающей человека как субъекта саморазвития и определяющей многофакторный характер целостного процесса формирования его личности (К. А. Абульханова Славская, Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, И.С. Кон, А.Н. Леонтьев, В.Н. Мясищев, И. В. Никулина, А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн и др.); концепции профессионально-педагогического образования (О.А. Абдуллина, С.И. Архангельский, Е.П. Белозерцев, Г.Н. Волков, Ф.Н. Гоноболин, М.И. Дьяченко, Н.Е. Мажар, И.Ф. Исаев, М. М. Ленина, В.А. Кан-Калик, Н. В. Кузьмина, В.А. Сластенин, Л.Ф. Спириин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков и др.); теории корпоративной культуры (Р. Акофф, М. Бурке, О.С. Виханский, Т.Е. Дейл, С.В. Иванова, Л. А. Кеннеди, Ф. Клакхон, В. В. Козлов, А. А. Козлова, Н.И. Крылов, А. И. Наумова, Т. Питере, Л. Розенштиль, С.А. Сорокина, Е.Р. Тушкин, Р. Уотерман, С. Ханди, Ф. Харрис, Г. Хофштед, Э. Шейн, К. Шольтс, Ф.Л. Штротбек, Э. Этос и др.); теории организационной культуры образовательных учреждений (Е. А. Руднев, К. М. Ушаков, Д. Е. Фишбейн и др.), корпоративной культуры вуза и корпоративного университета (С.И. Борисов, А. Г. Бугрименко, И. В. Васенина, В.И. Добренчиков, А.И. Кравченко, Д.В. Реут, В. А. Черняева и др.), корпоративной культуры студенчества как социальной группы (С. Кассов, А.Р. Марков и др.); теории педагогической культуры (А.В. Барабанщиков, В.Л. Бенин, Е. В. Бондаревская, Е. Ю. Захарченко, И.А. Колесникова, Н.Б. Крылова и др.); теории педагогического проектирования (В.С. Безрукова, Е.С. Заир-Бек, И.И. Ильясов, Ю.С. Тюнников и др.); личностно – деятельностный (Б. Г. Ананьев, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев и др.), аксиологический (И.Ф. Исаев, А.А. Деркач, В.А. Сластенин и др.), системный (В.Г. Афанасьев, А.Н. Аверьянов, И.В. Блауберг, В.И. Горбач, Д.М. Гвишиани, В.Г. Горохов, А.С. Кравец, В.П. Кузьмин, В.А. Лекторский, В.Н. Садовский, М.И. Сетров, Б. Г. Юдин, Э. Г. Юдин и др.) и культурологический (Н.И. Алексеев, А. Г. Асмолов, Е. В. Бондаревская, В. П. Зинченко, И.Б. Котова, С.В. Кульневич, В.В. Сериков и др.) подходы.

База исследования: опыт повышения квалификации преподавателей вуза; опыт формирования корпоративной культуры преподавателей вуза в ходе повышения квалификации. Работа выполнена на базе филиала ГОУ ВПО «Самарский государственный технический университет» в г. Сызрани. Выборочная совокупность составила 175 преподавателей вуза.

Этапы исследования.

Первый этап (2004-2006 гг.). Изучение и анализ философской, социологической, психологической, педагогической и методической литературы по проблеме исследования, её теоретическое осмысление; изучение опыта формирования корпоративной культуры преподавателей вуза и опыта повышения их квалификации, что позволило обосновать исходные позиции, проблему, выделить объект, предмет, цель исследования, сформулировать его

гипотезу и задачи. Результатом этого этапа явилось определение методологии и методов исследования, разработка его программы.

Второй этап (2006 – 2008 гг.). В ходе экспериментальной работы, анализа и осмысления опыта формирования корпоративной культуры уточнялась гипотеза исследования и конкретизировались ключевые понятия; разрабатывалась структура корпоративной культуры преподавателя; выявлялись средства, обеспечивающие формирование корпоративной культуры преподавателей в ходе внутривузовского повышения квалификации. Результатом этого этапа стала разработка системы формирования корпоративной культуры преподавателей в ходе внутривузовского повышения квалификации.

Третий этап (2008-2009 гг.). Теоретическое осмысление результатов экспериментальной работы послужило основой для проверки эффективности системы формирования корпоративной культуры преподавателей в ходе внутривузовского повышения квалификации. Эмпирическое знание, полученное в ходе сравнительного анализа материалов констатирующего и формирующего экспериментов, подвергнуто теоретическому анализу. Проведено оформление результатов исследования.

Методы исследования. Для реализации поставленных задач и проверки исходных предположений применялся комплекс взаимодополняющих методов, адекватных предмету исследования: анализ философской, социологической, психологической, педагогической и методической литературы; эмпирические методы (изучение и обобщение педагогического опыта, педагогическое наблюдение, анкетирование, самооценка, тестирование, констатирующий и формирующий эксперименты); моделирование; методы математической статистики (корреляционный анализ).

Достоверность результатов исследования обеспечена обоснованностью методологии исследования, её соответствием поставленной проблеме; его осуществлением на теоретическом и практическом уровнях; применением комплекса методов, адекватных его предмету; возможностью повторения экспериментальной работы; репрезентативностью объёма выборки и статистической значимостью полученных экспериментальных данных.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты исследования нашли отражение в статьях, тезисах докладов, учебных пособиях, опубликованных автором. Внедрение результатов исследования осуществлялось в филиале «СамГТУ» в г. Сызрани в ходе внутривузовского повышения квалификации преподавателей; они обсуждались на заседаниях кафедры педагогики и управления социальными системами и научно-методических семинарах «Проблемы качества образования»; получили одобрение результаты исследования на всероссийских, региональных научно-практических конференциях: (Москва-Тольятти-Сызрань – 2005-2007 гг., Пенза - 2006г., Оренбург 2007г., Екатеринбург - 2008г., Якутск - 2009 г., Тольятти - 2009г. - 2010г., Челябинск - 2010 г., Нижний Тагил - 2010 г., Новосибирск – 2010 г., Саратов – 2010г.).

Структура диссертации соответствует логике исследования и включает в себя введение, две главы, заключение, список литературы, приложение.

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, определяется его объект, предмет, цель, формулируется гипотеза и задачи, описываются методы и этапы исследования; характеризуется научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования; излагаются положения, выносимые на защиту; содержатся сведения о достоверности результатов исследования, сфере их апробации и внедрения.

В первой главе «Теоретические основы формирования корпоративной культуры» определяется суть понятий «корпоративная культура», «корпоративная культура вуза» и «корпоративная культура преподавателя» с точки зрения культурологического, пространственного и функционального подходов; рассматривается корпоративная культура преподавателя как часть его профессиональной культуры; обосновывается необходимость её формирования и выявляются средства внутривузовского повышения квалификации, обеспечивающие формирование корпоративной культуры преподавателей вуза.

Во второй главе «Опытно-экспериментальная работа по формированию корпоративной культуры преподавателей вуза в системе внутривузовского повышения квалификации» описывается разработанное содержание повышения квалификации и андрагогическая модель обучения; излагается ход и результаты экспериментальной работы. Приводятся и анализируются данные констатирующего и формирующего экспериментов, доказывающие эффективность формирования корпоративной культуры преподавателей во внутривузовской системе.

В заключении обобщены результаты исследования, констатируется выполнение поставленных задач, формулируются основные выводы, подтверждающие гипотезу, и положения, выносимые на защиту, определяются направления дальнейшего научного поиска.

В приложении представлены: тезаурус основных понятий; диагностический инструментарий; программа курса «Корпоративная культура преподавателя вуза» и содержание коучинга.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Высшая школа сегодня ориентирована не только на профессиональную подготовку студентов, но и на становление духовного облика специалиста, чему способствует корпоративная культура, целесообразность формирования которой обусловлена сохранением конкурентоспособности вуза в новых условиях, наличием способностей преподавателей к самореализации в трудовом коллективе.

Научные исследования и практические рекомендации, посвящённые корпоративной культуре, свидетельствуют о том, что данная проблема для педагогики является относительной новой, в то же время в менеджменте она достаточно изучена, что провоцирует включение в педагогический тезаурус терминов и понятий из менеджмента. Отмечается, что отсутствуют единые критерии оценки корпоративной культуры, учёными высказываются разные точки зрения на суть этого понятия. Анализ существующих определений

корпоративной культуры показал, что они не отражают в полной мере все аспекты данного понятия, нет единого мнения относительно показателей организационной культуры, на основе которых различные культуры можно классифицировать и сопоставлять друг с другом. По материалам исследования была установлена суть корпоративной культуры организации – выработанная в процессе совместной трудовой деятельности профессионального сообщества система программ деятельности, поведения и общения, выступающая гарантом воспроизводства данной деятельности при постоянно меняющихся внешних условиях социальной среды.

Проблема корпоративной культуры организаций разработана достаточно полно в отличие от корпоративной культуры вуза, что требует дополнительных исследований с учётом специфики его функционирования, целей и задач. Анализ корпоративных культур ряда ведущих вузов страны показал отсутствие единой методологии её изучения, выявил разночтения в определении понятия «корпоративная культура вуза», её структуры и показателей.

Методологическую основу данного исследования представили три научных подхода: функциональный, пространственный и культурологический. На основе функционального подхода выявлены функции корпоративной культуры вуза: охранная, интегрирующая, регулирующая, коммуникационная, адаптивная, ориентирующая, мотивационная, воспитательная, ассимиляционная. Пространственный подход позволил определить структуру корпоративной культуры вуза и выделить следующие её элементы: философия, организационные ценности, нормы и правила поведения, история, традиции, психологический климат, корпоративные коммуникации, стиль управления, имидж вуза. Становление и развитие данных элементов корпоративной культуры прослеживается с момента возникновения высших учебных заведений до наших дней и обусловлено как общественно – политической ситуацией в стране, так и вкладом учёных, педагогов и общественных деятелей в развитие вуза. Для практического воплощения элементов корпоративной культуры вуза необходимы средства её достижения, которыми являются: устав и кодекс корпоративной культуры (философия вуза); миссия и политика (организационные ценности); правила внутреннего распорядка (нормы и правила поведения); музей, совет ветеранов (история, традиции); межличностные отношения (психологический климат); доступ к информации, качество, средства и способы коммуникации (корпоративные коммуникации); организация и структура управления вузом (стиль управления); образ вуза в глазах общественности, дизайн здания и помещений вуза, символика и атрибутика, одежда сотрудников (имидж вуза). Культурологический подход позволил определить основу корпоративной культуры - это система организационных ценностей, основным элементом которой является развитие самого человека и его становление как творца новых элементов корпоративной культуры в соответствии с уровнем развития общества.

Корпоративная культура вуза рассматривается нами как система программ педагогической деятельности, поведения и общения, направленных на поддержание и развитие высшей школы в соответствии с современным

уровнем развития общества. Анализ корпоративных культур ряда вузов позволил определить качественные характеристики её элементов в диапазоне негатив позитив и тем самым определить вектор развития корпоративной культуры. Результаты констатирующего эксперимента, проведённого в филиале ГОУ ВПО «СамГТУ» в г. Сызрани, выявили недостаточный уровень корпоративной культуры вуза (слабая коммуникация, несогласованность мнений относительно политики и управления вузом, некоторая разобщённость преподавателей, наличие конфликтных ситуаций в коллективе), что ставит под угрозу оптимальное функционирование вуза. В ходе исследования была установлена зависимость качества образовательных услуг от уровня развития корпоративной культуры – сравнивались рейтинги качества деятельности преподавателей с уровнем их корпоративной культуры (коэффициент корреляции составил 0,7758).

Носителями корпоративной культуры вуза являются преподаватели, поэтому в ходе теоретических исследований доказана необходимость формирования их корпоративной культуры в новых условиях функционирования вуза. С целью определения сути понятия «корпоративная культура преподавателя» обратились к базовым понятиям: профессиональная культура и педагогическая культура. Выявлено, что корпоративная культура преподавателя, являясь составной частью профессиональной культуры, выполняет свои функции: противостоит влиянию других нежелательных культур; объединяет с коллегами по работе; регулирует отношения между преподавателями, преподавателями и студентами; способствует быстрому получению и обмену достоверной информацией; позволяет безболезненно адаптироваться преподавателям к постоянно меняющимся условиям внешней среды, а новым сотрудникам – к коллективу; направляет деятельность сотрудников, придавая ей общий смысл.

Результаты теоретического исследования позволили уточнить элементы корпоративной культуры преподавателя и доказать их взаимодетерминированность с элементами корпоративной культуры вуза, а также определить их показатели. Корпоративная культура преподавателя вуза, являясь частью профессиональной культуры, выражается в понимании смысла педагогической деятельности и миссии своего вуза, в осознании ответственности каждого педагога перед педагогическим сообществом данного вуза. В структуре корпоративной культуры преподавателя были выделены когнитивный, чувственно-эмоциональный и деятельностный компоненты. Таким образом, корпоративная культура преподавателя вуза представляется интегративным личностным свойством, свидетельствующим о готовности поддерживать и развивать корпоративную культуру вуза.

Было доказано, что корпоративная культура преподавателя требует целенаправленного формирования в ходе внутривузовского повышения квалификации, обеспечивающего развитие показателей когнитивного, чувственно-эмоционального и деятельностного компонентов. Анализ программ внутривузовского повышения квалификации преподавателей российских вузов показал, что требуется отбор оптимальных средств, что

послужило основанием для разработки системы формирования корпоративной культуры.



Рис. 1. Система формирования корпоративной культуры преподавателей вуза.

В ходе внутривузовского повышения квалификации использовалась андрагогическая модель обучения преподавателей, активизирующая деятельность обучающихся по приобретению корпоративной культуры; обучение базировалось на опыте обучающихся; организовывалось применение полученных знаний на практике; обучение ориентировалось на решение текущих проблем; на занятиях поддерживался неформальный психологический климат, основанный на взаимном уважении; формулировались цели и планировался учебный процесс совместно с обучающимися.

Система формирования корпоративной культуры преподавателей вуза была представлена блоками: целевой, содержательный, технологический. Содержательный блок интегрирует информационные модули адекватно доминирующим элементам корпоративной культуры преподавателей и представляется учебным курсом «Корпоративная культура преподавателя вуза». Технологический блок содержит формы и методы, отобранные с учётом принципа психодрамы, что обеспечивает условия для развития компонентов корпоративной культуры. Для подтверждения эффективности разработанной системы было проведено сравнение результатов констатирующего и формирующего экспериментов.

Для полного представления об уровне сформированности корпоративной культуры преподавателей вуза применялся корреляционный анализ, результаты которого продемонстрировали усиление связей между всеми компонентами, что свидетельствует о развитии показателей в структуре корпоративной культуры. Наибольшее число значимых корреляционных связей обнаружили показатели когнитивного компонента, что подтверждает его доминирование в структуре корпоративной культуры и мотивирующую роль для рефлексии и переосмысления полученных знаний и формирования чувственно эмоционального и деятельностного компонентов.

Таблица

Сформированность корпоративной культуры преподавателей
(в % показателях)

Компоненты корпоративной культуры	Среднее значение	
	КЭ	ФЭ
Когнитивный	62,0	88,0
Чувственно-эмоциональный	55,0	68,0
Деятельностный	61,0	73,0

На основе анализа полученных в ходе исследования эмпирических материалов и их теоретического осмысления пришли к следующим выводам:

1. Современная социально – экономическая ситуация в обществе существенно меняет характер профессиональной подготовки студентов, обучение которых обусловлено отношениями между субъектами образовательного процесса, складывающимися под влиянием социального климата вуза, его корпоративной культуры. Существующее противоречие между требованиями к деятельности преподавателей, осуществляемой в команде и способствующей повышению конкурентоспособности вуза, и недостаточной готовностью педагогического коллектива к корпоративным действиям может быть разрешено в ходе повышения квалификации преподавателей, обеспечивающего формирование корпоративной культуры каждого из них.

2. Эффективность внутривузовского повышения квалификации должна определяться её образовательным результатом, в качестве которого выступает корпоративная культура преподавателей вуза, представляющая собой интегративное личностное свойство, свидетельствующее о принятии корпоративных ценностей, о соблюдении установленных правил и норм поведения, о признании миссии вуза и основных принципов его деятельности, о поддержке выбранной стратегии развития вуза. Корпоративная культура преподавателя, являясь частью профессиональной культуры, объединяет с коллегами, регулирует отношения с ними, позволяет адаптироваться к быстро меняющимся условиям деятельности, придаёт общий смысл поведению всех сотрудников и студентов.

3. Формирование корпоративной культуры преподавателей должно опираться на принципы культурологического, ценностного, системного, пространственного, функционального подходов, что позволяет учитывать специфику внутривузовского повышения квалификации, моделировать учебный процесс, отбирать средства освоения его содержания с учётом особенностей обучения взрослых. Андрагогическая модель внутривузовского повышения квалификации ставит целью создание единой команды, что достигается стимулированием преподавателей к выполнению двух ролей: профессиональной – реализация функций педагогической деятельности и командной - реализация функции сотрудничества и координации действий.

4. Эффективность формирования корпоративной культуры преподавателей в системе внутривузовского повышения квалификации должна проявляться в поэтапном росте значений показателей компонентов в её структуре, что будет свидетельствовать о готовности решать в команде стратегические задачи развития вуза в ходе принятия общей цели, осознания её значимости и готовности выполнять свои функции с учётом корпоративных ценностей.

Выполненное нами исследование проблемы формирования корпоративной культуры преподавателей вуза вносит определённый вклад в развитие профессионально - педагогического образования, расширяет возможности вузов быть конкурентоспособными при сохранении традиций

отечественного высшего образования, реализующего духовно – нравственные, культурно – исторические и социальные функции. За пределами исследования остались такие аспекты, как отбор средств внутривузовского повышения квалификации преподавателей на основе их дифференциации по группам для освоения программы в соответствии со специальными образовательными маршрутами; разработка содержания для ознакомления аспирантов и соискателей с проблемой корпоративной культуры вуза и её преподавателей, что станет предпосылкой их успешной адаптации в профессиональной среде.

По теме исследования автором опубликованы следующие работы:

I. Научные статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, утверждённых ВАК РФ:

1. Андомин О.В., Косинова С.Н. Определение концептуальных подходов к организации формирования корпоративной культуры в вузе и оценки её уровня [Текст]/О.В. Андомин, С.Н. Косинова //Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Выпуск «Технология управления организацией. Качество продукции и услуг». 2008. №6. С. 180-188 (авторские 4 с).

2. Андомин О.В., Косинова С.Н. Корпоративная культура вуза как педагогическая проблема [Текст] /О.В. Андомин, С.Н. Косинова //Вестник Самарского государственного университета.- 2008. - №5/2. -С. 201-209 (авторские 4 с).

3. Андомин О.В. Содержание процесса формирования корпоративной культуры преподавателя вуза [Текст]/О.В. Андомин // Вестник Самарского государственного университета.- 2008.- №7.- С. 216-221.

II. Научные статьи, опубликованные в вузовских сборниках, и методические пособия.

4. Андомин О.В., Косинова С.Н. Корпоративная культура вуза как инструмент развития его эффективности [Текст]/О.В. Андомин, С.Н. Косинова // Современные проблемы формирования конкурентоспособного специалиста. Материалы Всероссийской научно – практической конференции. - Оренбург: ИПК ГОУ ОГУ, 2007.- С. 23-29 (авторские 4 с).

5. Андомин О.В., Косинова С.Н. Типология корпоративных культур [Текст] /О. В. Андомин, С. Н. Косинова // Проектирование, контроль и управление качеством продукции и образовательных услуг. Материалы X Всероссийской конференции- семинара. - Москва – Тольятти - Сызрань: Сам. гос.тех.у-т, 2007. - С. 11-13 (авторские 2 с).

6. Андомин О.В. Средства формирования корпоративной культуры преподавателя вуза [Текст]/О.В. Андомин// Национально- региональный компонент вузовского образования: проблемы и перспективы. Материалы

международной научно-практической конференции. – Якутск: НР(В) КО:ПиП, 2010. –С. 241-243.

7. Андомин О.В. Модель корпоративной культуры вуза [Текст] / О.В. Андомин// Подготовка профессиональных управленческих кадров: опыт, проблемы, инновационные образовательные технологии. Материалы Всероссийской заочной научно-практической конференции. – Челябинск: Челябинский институт (филиал) ФГОУ ВПО «Уральская академия гос. службы), 2010. – С. 13-16.

8. Андомин О.В. Управление качеством образования средствами корпоративной культуры вуза [Текст]/О.В. Андомин// Актуальные вопросы использования инновационных технологий в образовательном процессе. Материалы всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Нижний Тагил: НТГ СПА, 2010. – С. 18-20.

9. Андомин О.В. Методы диагностики уровня развития корпоративной культуры вуза [Текст]/О.В. Андомин// Актуальные проблемы современной педагогики. Материалы межрегиональной научно-практической конференции.- Новосибирск: Изд. «ЭНСК», 2010.- С.14-18.

10. Андомин О.В. Элементы корпоративной культуры преподавателя вуза [Текст]/О.В. Андомин// Татищевские чтения: актуальные проблемы науки и практики. Материалы VII международной научно-практической конференции. - Тольятти: ВУИТ, 2010.-Ч.II.- С.25-29.

11. Андомин О.В. Формирование корпоративной культуры вуза [Текст]/О.В. Андомин// Опыт как важнейшая составляющая социализации субъектов образовательного процесса. Материалы международной научно-практической конференции. – Саратов: ООО «Издательский центр «Наука», 2010.-Ч.1. –С. 410-413.

12. Андомин О.В. Корпоративная культура преподавателя вуза: учебное пособ. [Текст]/О.В. Андомин.- Самара: РИО СамГТУ, 2010. – 109с.