

<https://maxwellsci.com/jp/mspabstract.php?jid=RJASET&doi=rjaset.9.1403><https://maxwellsci.com/jp/mspabstract.php?jid=RJASET&doi=rjaset.9.1403>.

7. Ola, A., & Pallaniappan, S. (2013). A data mining model for evaluation of instructors' performance in higher institutions of learning using machine learning algorithms. *International Journal of Conceptions on Computing and Information Technology*, 1(1).

8. Ogor, E.N. (2007, September). Student academic performance monitoring and evaluation using data mining techniques *Electronics, robotics and automotive mechanics conference (CERMA 2007)* (pp. 354–359). IEEE

9. Beggrow, E.P., Ha, M., Nehm, R.H., Pearl, D., & Boone, W. J. (2014). Assessing scientific practices using machine-learning methods: How closely do they match clinical interview performance? *Journal of Science Education and Technology*, 23(1), 160–182. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10956-013-9461-9>

10. Singh, S., & Lal, S. P. (2013, December). Educational courseware evaluation using machine learning techniques. In *2013 IEEE conference on e-learning, e-Management and e-Services* (pp. 73–78). IEEE.

11. Пискунов, Л.А. Анализ и прогнозирование успеваемости студентов на основе нейронной сети / Л.А. Пискунов. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-i-prognozirovanie-uspevaemosti-studentov-na-osnove-neyronnoy-seti> (дата обращения: 30.12.2024).

12. Опыт прогнозирования успеваемости студентов при помощи нейросетевой технологии / [авт. И.Ф. Ясинский, М.Б. Семенова]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-prognozirovaniya-uspevaemosti-studentov-pri-pomoschi-neyrosetevoy-tehnologii> (дата обращения: 30.12.2024).

УДК 378

УНИВЕРСИТЕТСКАЯ КУЛЬТУРА: ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ

Руднева Татьяна Ивановна

Самарский национальный исследовательский университет имени С.П. Королева

Аннотация: В последнее десятилетие всё отчетливее проявляется тенденция разрушения университетской культуры: дистантное обучение, увеличение числа заочников, включение в сферу рыночных услуг, коммерциализация. Одна из опасных угроз – превращение университетов в вид бизнеса. История педагогики свидетельствует о том, что университетское образование находится в состоянии трансформации. В статье обращается внимание не только на сохранение традиций университетской культуры, но и на появление новых.

Ключевые слова: университетская культуры, традиции, инновации.

Становление российских университетов всегда происходит в виде повторяющихся реформ, меняющих его устав. Исследователи отмечают проявления кризиса университетского образования, выдвигая в качестве модной модели университета «тройную спираль»: объединение образовательной, исследовательской и бизнес-функции [1].

На определённых этапах развития образования уже возникал вопрос о роли университетов в обществе и о влиянии европейской идеи о роли университетов в решении стратегических

государственных задач на российское университетское образование. Европейская идея адаптируется к российским условиям, в которых университет представляется государственным учреждением в противовес его децентрализации. Университеты представляют собой национальное достояние: пока живут университеты – живёт нация. Модель исследовательских университетов в России утверждала принципы академической свободы, единства обучения и научного поиска. Н.И. Пирогов утверждал, что «отделить учебное от научного в университете нельзя». Поддерживалась идея независимости университетов от государства, так как сопряжение науки с бюрократией ограничивает университетскую автономию [2]. В пример ставился Гумбольдский университет, основу которого представляет его фундамент – научное исследование, приобщение молодежи к науке. Первые Хартии университетов представляют их как школы умственной деятельности, а исследование как основную их задачу.

Особое ученое сословие университета представляет профессура, отличная от других статусом и родом деятельности. Наука – их основная жизненная ценность; интеллект, трудолюбие, ответственность – жизненные кредо. Переходу университета в саморазвивающийся стадию способствует его ядро – профессура. Профессура, представляющая ученое сословие, имела особый род деятельности – научная деятельность, требующая самодисциплины. Особое её предназначение – воспроизводить молодые профессиональные кадры, приобщать к науке в пространстве ведущей научной идеи. Таким образом, научные школы становятся интеллектуальным ядром университетской жизни.

История российского образования свидетельствует о том, что создавались университеты двух типов: образовательные или научные центры. В образовательных университетах приоритет учебной деятельности дал его новую траекторию – подготовка педагогических кадров; в научных центрах приоритет научной деятельности, результаты которой используются в практике, что нашло выражение профилями университетов. Университет является интеллектом науки. Постепенно меняется тип университета и принципы университетского образования. С уходом фундаментальных принципов возникает новое содержание университетской культуры, появляются новые традиции. Университетская культура представляется комплексом ценностных ориентаций, убеждений, норм, правил, моделей поведения, определяющих жизнедеятельность вуза. В классических университетах приветствуется непосредственное общение преподавателя со студентом; нормой считаются публичные лекции и дискуссии, выступления крупных учёных, обсуждение важных государственных документов об образовании. Обязательным для студентов и преподавателей становится обучение через всю жизнь, взаимопонимание и поддержка, стимулирование студенческой активности и связь с выпускниками.

Стратегические цели университета достигаются единством всего коллектива преподавателей и сотрудников, привлечением талантливых студентов в университетское сообщество, которое преодолевает возникающие препятствия, ориентируясь на ценности и поведенческие нормы, принятые всеми его членами, и соблюдая традиции. Постепенно формируется корпоративная культура, внешними факторами которой становятся: социально-экономические отношения, общественные нормы, стереотипы поведения, статус организации. Тип поведения задается лидером (внутренний фактор). В итоге определяется два типа корпоративной культуры: нормативная (высокие университетские ценности) и чиновничья, имитирующая академическую деятельность.

Развитие университетов в современных рыночных условиях вызвало необходимость постановки и решения новых стратегических задач, осуществление которых требует принятия

общей цели и её осознание большинством сотрудников. Условия деятельности преподавателей, решающих образовательные задачи в ситуации усиления конкуренции на рынке образовательных услуг, провоцируют конфликты и затрудняют возможности реализации духовно-нравственных и культурно-исторических функций образовательными системами. Однако, фундаментальные основы университета – система ценностей, стиль управления, способы выполнения сотрудниками своих обязанностей являются предпосылками качественного функционирования вуза, повышая социальную ответственность преподавателей и студентов перед организацией университетской жизни и обществом.

Процессы глобализации в современном мире вызывают диссонанс между высоким уровнем отечественной классической и традиционной культурой и проявлением новой культуры образовательного пространства университета. Таким образом, актуализируется проблема корпоративной культуры как условия сохранения традиций университетского образования. Проявляется корпоративная культура в ходе совместной деятельности профессионального сообщества и студенческого, направленной на реализацию стратегии вуза. Корпоративная культура выполняет функцию воспроизводства традиций при постоянно меняющихся внешних условиях социальной среды, интегрирующих культуру знаний, культуру общения и культуру поведения. Как философия организации, корпоративная культура поддерживается преподавателями, выполняющими свои функции с опорой на принципы открытости, демократизма, командной работы, что традиционно было характерным для университетской культуры.

Исследователи данной проблемы утверждают, что выработанная в процессе совместной трудовой деятельности университетского сообщества программа поведения и общения является гарантом её воспроизводства при постоянно меняющихся условиях социальной среды. Средствами достижения значимого уровня корпоративной культуры являются: устав и кодекс корпоративной культуры (философия вуза); миссия и политика (организационные ценности); правила внутреннего распорядка (правила и нормы поведения); традиции; межличностные отношения (психологический климат); стиль управления; символика и атрибутика (имидж вуза) [3]. Таким образом, корпоративная культура становится частью профессиональной культуры, которая противостоит влиянию других нежелательных культур, она регулирует отношения между преподавателями и студентами, способствуя готовности всех членов университетского сообщества её развивать.

Цифровизация современного образования поставила новые задачи по организации образовательного процесса в открытом информационном пространстве. Изменился характер профессиональной подготовки студентов и отношения между его субъектами; в этих условиях общий смысл поведения членов университетского сообщества задаёт корпоративная культура, предъявляющая преподавателю требования выполнения двух ролей: профессиональной – реализация функций педагогической деятельности и командной – реализация функций сотрудничества и координации действий.

Включение сотрудников и студентов в научную деятельность способствует сплоченности коллектива и организации внутригрупповых отношений, формированию таких качеств, как компетентность, творческая устремленность, готовность к внешней и внутренней конкуренции (соревнование), гордость за свой университет. Задача кафедр университета заключается в культивировании ценностей корпоративной культуры (пропаганда в учебных курсах моделей поведения известных людей, профессионалов; ценностей личного примера руководителя или пре-

подавателя, его интеллигентности, тактичности, коммуникабельности), в расширении диалоговых отношений.

Основной функцией образования остаётся передача традиций сквозь череду поколений. В традициях сконцентрирован опыт, проверенный временем, позволивший достичь определённого уровня. Ядро традиций, его неизменяющаяся часть, служит устойчивости общества: его трансляция от одного поколения к другому происходит за счёт ценностно-смыслового содержания передаваемого опыта [4]. Переоценка ценностей влияет на устойчивость традиций, а инновации меняют их содержание.

Исследователи отмечают, что культурные традиции находятся в динамике, а инновации являются механизмом трансформирования традиций. Так, утрата универсальности университетского образования происходит за счёт нарушения равновесия духовного и материального – пример перехода на узкую специализацию. Благодаря взаимодействию традиций и инноваций институты общественной жизни остаются способными к устойчивому саморазвитию.

Учёные замечают, что традиции должны задавать направления движения, отбора методов и средств образовательной деятельности [6]. Современные педагогические традиции интегрируют классическую модель (К.Д. Ушинский, Л.Н. Толстой, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский), открытость новому и формирование новых ценностных ориентаций: толерантность, диалог культур, сотрудничество.

Традиции отечественного университетского образования учёные представляют в совокупности [5]: инверсионный характер развития – перестановка (сначала приоритет консервативной педагогической парадигмы, затем либеральной и наоборот); превалирование государства в сфере образования при недостаточном развитии традиции общественного участия в нем; социальная направленность образования (выполнение национальной функции – «государственный человек», «верноподданный сын отечества»); благотворительность в образовании; значительная роль идеологии в образовании; приоритет воспитания по отношению к обучению («верховенство сердца над разумом»).

Между тем традиции приобретают новые формы: если старинные традиции представлялись посвящением новых студентов в академическое сообщество (принятие в мир науки и знаний), завершением обучения (выпускные церемонии), внеучебной жизнью для создания единого академического сообщества, то современные традиции направляются на развитие творческих способностей студентов и их культурное обогащение (фестивали, дни спорта и здорового образа жизни, благотворительные акции). Сегодня студенты организуют различные мероприятия, которые становятся традициями университетской жизни: клубы по интересам, дни творчества, смотры.

Однако основной традицией остаётся включение студентов в научную деятельность. Опыт Самарского университета свидетельствует о том, что значимой формой является методологический семинар (научный семинар), на котором происходит обсуждение актуальных педагогических проблем, выступлений его участников с сообщениями результатами проведённых исследований. На каждом семинаре при кафедре теории и методики профессионального образования ведущий высказывает свою точку зрения относительно концепции представленного исследования как эксперт. Для начинающих исследователей проводится мастер-класс по методологии педагогического исследования, где рассматриваются алгоритмы представления методологических характеристик. Тридцатилетний опыт проведения методологических семинаров

свидетельствует о том, что растёт методологическая культура его участников, качество их научной деятельности.

Что способствует поддержанию традиций? Изучение и сохранение истории университета; создание новых традиций; участие преподавателей и студентов в традиционных событиях; сохранение аутентичности традиций. Тип университета меняет содержание университетской культуры, отличное в силу статуса вуза: университет-академия, университет – региональный центр образования, университет – учебно-воспитательное учреждение, университет – консолидация образовательной и научно-исследовательской функций. Университет как сообщество требует слаженности и взаимодействия всех его членов, которые гордятся его результатами, проявляют преданность его идеалам и готовность к переменам в ответ на вызовы прогресса.

Качественное развитие отечественного образования обеспечивается единством воспитания и обучения, традиций и инноваций, специфики национального и общечеловеческого, культуротворческого и цивилизационного.

Выбирать и утверждать следует традиции, восприимчивые к инновациям, и инновации, которые ложатся на плодотворную почву существующих традиций.

Библиографический список

1. Шевченко В.И. Ценность университетской культуры // Эксперт. – 2022. – №4. – С. 50-55.
2. Кропотова Н.В. Николай Иванович Пирогов об университетской культуре. Что изменилось за полтора века? // Современные научные исследования – 2016. – №7 (электронный ресурс).
3. Андомин О.В. Формирование корпоративной культуры преподавателей в система внутривузовского повышения квалификации. Автореферат кандидат. диссертации. 13.00.08 – теория и методика профессионального образования. – Самара, 2010. – 18 с.
4. Григорьева Е.А. Педагогические традиции в теории и практике российского образования // Вестник Тюменского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. – 2011. – №9. – С. 130-135.
5. Днепров Т.П., Каргополова О.А. Особенности развития отечественного образования: традиции и инновации // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 2. – С. 89-92.
6. Бондаренко Н.Г. Традиция как исторический вектор трансляции ценностей в современном обществе // Гуманитарные, социально-экономические, общественные науки. – 2018. – № 8-9. – С. 45-46.

УДК 378.14.015.62

СРЕДСТВА ПОДГОТОВКИ РУКОВОДИТЕЛЯ ТВОРЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА К РЕПЕТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ОРКЕСТРОМ НАРОДНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ

Русанова Наталья Николаевна

«Самарский государственный институт культуры»

Аннотация: В современном мире всё большее значение приобретает коллективное творчество, как проявление активности, созидание нового, генерация идей и стимул деятельно-