Л. В. Абдалина, Н. А. Коваль, Н. И. Плаксина

Развитие корпоративной культуры преподавателя вуза: от теории к практике

Актуальность развития корпоративной культуры обусловлена тем, что современным вузам необходимы преподаватели, владеющие не только профессионально-педагогическими компетенциями, но и принимающие миссию вуза, поддерживающие и развивающие традиции отечественного образования за счет корпоративности, высокой социально-профессиональной ответственности. При этом большинство из преподавателей, испытывая потребность в поддержании и развитии коллективных социальных, моральных традиций вуза, оказались недостаточно готовы к реализации новых форм функциональных и межличностных отношений в коллективе, к продуктивным корпоративным действиям, к работе в команде.

Корпоративная культура как система ценностей, норм, социальных и моральных традиций преподавателя, будет способствовать регуляции и развитию его профессиональной деятельности, конструктивных отношений в педагогическом коллективе, содействовать в реализации стратегических задач вуза и самореализации всех субъектов профессионально-образовательного процесса.

Исследование проводилось на базе АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт». В нем приняли участие 76 преподавателей в возрасте до 55 лет, с педагогическим стажем работы не менее 5 лет; 19 мужчин и 57 женщины.

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

В результате проведенного эксперимента выявлено, что в процессе участия преподавателей в практикуме отмечается положительная динамика значений критериев корпоративной культуры, подтвержденная статистическими показателями t-критерия Стьюдента ($t_{кр.} = 1,682$, $\alpha = 0,05$). Эмпирически доказана положительная достоверная взаимосвязь между ростом критериев корпоративной культуры и оказанным на преподавателей психолого-педагогическим воздействием в рамках педагогического практикума.

Ключевые слова: корпоративная культура преподавателя вуза, структурная организация корпоративной культуры, модель развития корпоративной культуры, педагогический практикум, комплекс педагогических условий

Ссылка для цитирования:

Абдалина Л. В., Коваль Н. А., Плаксина Н. И. Развитие корпоративной культуры преподавателя вуза: от теории к практике // Перспективы науки и образования. 2020. № 3 (45). С. 475-487.
doi: 10.32744/pse.2020.3.34

L. V. ABDALINA, N. A. KOVAL, N. I. PLAKSINA

Development of the corporate culture of a university teacher: from theory to practice

The relevance of developing a corporate culture results from the fact that modern universities need teachers who not only have professional and educational competencies but also accept the mission of the university, support and develop the traditions of national education based on corporate loyalty, high social and professional responsibility. However, most teachers, experiencing the need to preserve and develop the collective social and moral traditions of the university, turned out to be insufficiently prepared to implement new forms of functional and interpersonal relations between colleagues, to carry out efficient corporate actions, to work in a team.

Corporate culture as a system of the teacher's values, norms, social and moral traditions contributes to the regulation and development of his/her professional activities, collaborative relations in the pedagogical team, implementation of the university's strategic objectives of and the self-fulfillment of all subjects of the professional and educational process.

The study was conducted on the basis of the Autonomous Non-Profit Educational Organization of Higher Education "Voronezh Institute of Economics and Law". Its participants were 76 teachers under the age of 55, having teaching experience of at least 5 years; 19 men and 57 women.

Methods of research: "Diagnostics of corporate culture" (Levkin), "Diagnostics of self-actualization of personality" (Lazukin adapted by Kalina (SAMOAL)), "Study of a university teacher's corporate culture" (Larskikh, Plaksina), "Diagnostics of interpersonal relations" (Leary), "Strategy of behavior in a conflict situation" (Thomas), "Style of self-regulation of behavior" (Morosanova), "Express-diagnosis of responsibility" (Pryadein)

As a result of the conducted experiment, it was revealed that in the process of teachers' participation in the workshop, there were positive dynamics of the values of the corporate culture criteria, confirmed by the statistical indicators of Student's t-test ($t = 1.682$, $\alpha = 0.05$). The positive correlation between the growth of corporate culture criteria and the psychological and educational impact on teachers during the pedagogical workshop was empirically proven.

Key words: corporate culture of a university teacher, structural organization of corporate culture, corporate culture development model, pedagogical workshop, set of pedagogical conditions

For Reference:

Abdalina, L. V., Koval, N. A., Plaksina, N. I. (2020). Development of the corporate culture of a university teacher: from theory to practice. *Perspektivy nauki i obrazovania – Perspectives of Science and Education*, 45 (3), 475-487. doi: 10.32744/pse.2020.3.34

Введение

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.

Корпоративная культура преподавателя позволит расширить потенциал успеха учебной и профессиональной деятельности студентов, преподавателей, их функциональных и межличностных отношений за счет приумножения ценностей и традиций коллектива, роста социальной ответственности, совместного творчества в деятельности и общении. 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 профессии, в российских вузах проявления корпоративной культуры обусловлены интуитивными, не всегда целенаправленными действиями самих преподавателей.

С учетом имеющихся отечественных (К.Н. Гнездилова, И.А. Смирнова, Е.В. Харченко и др.) [6; 19; 21] и зарубежных (М. Армстронг, Э. Шейн, А.Ф. Харрис и др.) [3; 22; 25] исследований новых направлений развития корпоративной культуры различных типов организаций, 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, опыт которой приобретает им скорее стихийно. При этом, «...внедрение, реализация и переход на инновационные стратегии развития вузов представляется невозможным в случае отсутствия сильной корпоративной культуры, базирующейся на системе корпоративных ценностей, разделяемой обучающимися и преподавателями» [13, с. 509].

Теоретические основания

В контексте выявления проблем в познании сущности феномена и содержания понятия «корпоративная культура преподавателя», специфики и возможностей ее формирования важно обратиться к исследованиям, касающимся рассмотрению схожих, взаимодополняющих понятий, но иногда выраженных в категориальных дихотомиях (оппозициях). Понятийный ряд изучения феномена «корпоративная культура», может включать в себя категории педагогики, содержащие понятия разной степени обобщенности: «профессиональная культура», «педагогическая культура», «профессионально-педагогическая культура» и собственно «корпоративная культура». Сквозь призму изученности, проблемности и потенциала отмеченных базовых педагогических понятий, обобщения опыта профессиональной деятельности формировалось целостное и комплексное представление о сущности корпоративной культуры современного преподавателя вуза.

В исследовании перед нами стояла задача определения меры собственного вклада в углубление понимания сущности феномена «корпоративная культура преподавателя вуза» и разработку модели, определения педагогических условий ее развития с учетом возможностей системы внутривузовского повышения квалификации.

Сегодня к профессиональной деятельности преподавателей обоснованно предъявляются требования, связанные с объективной необходимостью обеспечения роста «...качества образования и укрепления репутации университета...» [4, с. 41] за счет «...создания условий для формирования гибких образовательных траекторий...» [15, с. 44]; поиска и реализации «...новых идей, подходов, технологий, форм и методов организации системы повышения квалификации преподавателей вуза с целью их профессионально-творческого саморазвития на основе внутренних мотивов, системы ценностей, профессиональных целей и вызовов современного информационного общества» [15, с. 46]; обеспечение опоры на имеющийся профессиональный опыт, личностную ориентированность, персонифицированность, комплементарность, непрерывность обучения.

Проведенный теоретический анализ позволил отметить, что введение в научный оборот понятия «корпоративная культура», в том числе преподавателя вуза, вызвано рядом научных и практических предпосылок: необходимостью исключить наличие многочисленных терминов, их разночтения; поиском более однозначной терминологии, связанной с научной и практической значимостью потенциала именно корпоративной культуры преподавателя; поиском единства в определении корпоративной культуры и связанных с ней характеристик, позволяющих проводить ее более точный качественный анализ.

В современной научной и справочной литературе существует довольно много определений понятия «корпоративная культура»: более активно изучается корпоративная культура организации (организационная культура) (И.А. Смирнова и др.) [19]; предметом ряда исследований в педагогической, психологической науке выступает корпоративная культура вуза (Е.В. Харченко, Э. Шейн и др.) [21; 22]; менее интенсивны научные труды, раскрывающие сущность корпоративной культуры преподавателя и возможностей ее целенаправленного формирования (О.В. Андомин, К.Н. Гнездилова и др.) [2, 6].

Комплексный анализ существующих современных подходов к исследованию корпоративной культуры и научных разработок, различных ее аспектов позволяет сделать вывод об отсутствии целостной системной теории о корпоративной культуре преподавателя как сложного и многомерного педагогического феномена. С учетом рассмотренных точек зрения ученых нами уточнялось научное содержание понятия «корпоративная культура преподавателя» и далее конкретизировались и раскрывались ее структурно-содержательные характеристики - ведущие компоненты, критерии и уровни проявления.

На этом основании корпоративную культуру преподавателя вуза мы рассматриваем как систему ценностей, норм, социальных и моральных традиций, регулирующих и развивающих профессиональную деятельность, функциональные и межличностные отношения преподавателей и обеспечивающих реализацию стратегических задач вуза и самореализацию субъектов профессионально-образовательного процесса.

Учитывая интегративный характер корпоративной культуры преподавателя, отмеченные в исследованиях ее основные характеристики, а также придерживаясь идей системного подхода о том, что под структурой понимается совокупность компонентов,

связей, отношений, элементов, определяющих качество этой системы [10], считаем целесообразным определить структурную организацию корпоративной культуры преподавателя в виде 4 взаимосвязанных и взаимообусловленных компонентов - ценностного, когнитивного, технологического, регулятивного.

В качестве ее оценочных характеристик - критериев выделены:

- приверженность корпоративным ценностям; стремление к самореализации (ценностный компонент);
- знание корпоративных норм и правил поведения; этика отношений в коллективе (когнитивный компонент);
- способность работать в команде; стиль межличностного взаимодействия (технологический компонент);
- готовность к саморегуляции; социально-профессиональная ответственность (регулятивный компонент).

В основу определения основания, объединяющего уровни развития корпоративной культуры преподавателя, положена единица анализа успешного сочетания исполнительности, инициативы, ответственности и их устойчивости. Устойчивость раскрывает свойства корпоративной культуры преподавателя с позиции относительной стабильности их структурной и функциональной организации; обнаруживает степень их упорядоченности, целостности, действенности. На данном основании в исследовании определены и обоснованы уровни развития корпоративной культуры преподавателя вуза: нормативный, нормативно-личностный и личностно-продуктивный.

Построение модели развития корпоративной культуры преподавателя предоставило возможность, по нашему мнению, более глубоко и всесторонне, в рамках содержательного и динамического аспектов проанализировать изучаемый феномен, а также спроектировать своеобразный оптимальный эталон процесса ее совершенствования у преподавателей с использованием развивающих возможностей внутривузовского повышения квалификации.

В нашем исследовании под моделью мы будем понимать самостоятельный объект, состоящий в определенном соответствии (но не тождественный) с изучаемым объектом, способный его замещать и представлять определенную информацию, переносимую по определенным правилам соответствия на исследуемый объект [17, с. 227].

Соответственно модель, как логический конструкт раскрывает процесс развития корпоративной культуры преподавателя и дает представление: о его цели, структуре, содержании, средствах, прогнозируемом результате. С учетом поставленной цели и выделенных в исследовании задач смоделирован процесс и представлена структура и взаимосвязь блоков и элементов модели развития корпоративной культуры преподавателя.

Настоящая модель включает в себя: целевой, методологический, технологический, диагностический, результативный блоки и отражает совокупность целесообразных педагогических условий.

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

1. Целевой блок содержит цель и задачи процесса развития корпоративной культуры преподавателя:

- цель - развитие корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации;
- задачи - раскрыть содержание понятия «корпоративная культура преподавателя»

ля» и ее структурную организацию; обеспечить организационно-методическое обеспечение в виде педагогического практикума; выделить и реализовать педагогические условия ее развития.

2. Методологический блок включает ведущие методологические подходы и принципы развития корпоративной культуры преподавателя:

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

3. Технологический блок отражает организационно-методическое обеспечение процесса формирования корпоративной культуры преподавателя: педагогический практикум – блоки, этапы; технологии, формы, методы.

4. В диагностическом блоке представлены компоненты, критерии оценки корпоративной культуры и уровни ее развития у преподавателя.

5. Результативный блок отражает результат, ожидаемый на выходе – развитая корпоративная культура преподавателя вуза [17].

Разработанная педагогическая модель включает также совокупность педагогических условий, необходимых и достаточных для эффективного совершенствования корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации.

Педагогические условия выявлялись исходя из разработанной структуры, содержания, критериев и уровней развития корпоративной культуры преподавателя вуза; в соответствии со структурной организацией модели и организационно-методического обеспечения процесса формирования корпоративной культуры преподавателей. Практика подтвердила, что развитие корпоративной культуры преподавателя продуктивно при создании следующих групп 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.

Необходимость проверки эффективности разработанной модели определила цель, задачи, этапы опытно-экспериментальной работы.

В опытно-экспериментальной работе приняли участие 76 преподавателей АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой институт» в возрасте до 55 лет, с педагогическим стажем работы не менее 5 лет; 19 мужчин и 57 женщины. В формирующем этапе эксперимента принимали участие 44 преподавателя (экспериментальная группа (ЭГ - 7 мужчин, 15 женщин) и контрольная группа (КГ - 6 мужчин, 16 женщин) включали по 22 преподавателя каждая).

Организационно-методическое обеспечение процесса развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации включало: разработку программы курса по совершенствованию критериев корпоративной культуры, подготовку теоретических, практических и оценочных материалов; разработку рекомендаций по оптимизации обучения преподавателей вуза.

Формирующий этап эксперимента был проведен в форме педагогического практикума «Совершенствование корпоративной культуры преподавателя» (72 часа, 10 заня-

тий по 6-8 часов), который обеспечивал содержательный и технологический аспекты реализации разработанной модели.

Педагогический практикум был направлен на решение конкретных задач исследования: сформировать у преподавателей позитивную установку на осознание значимости корпоративной культуры, приверженность корпоративным ценностям и стремление к непрерывному самосовершенствованию; выработать совокупность более глубоких знаний о корпоративных нормах и правилах поведения (нормы морали, миссия, задачи вуза, правила поведения в вузе, традиции); сформировать целостное представление о сущности этики отношений в коллективе (владение основами делового общения, этика отношений с преподавателями, студентами, культура речи); развивать способность работать в команде (поддержка благоприятного психологического климата, следование нормам и традициям поведения в вузе, реализация миссии и политики вуза); формировать продуктивный стиль общения; совершенствовать готовность в саморегуляции (способность к самоконтролю, управление профессиональным поведением и взаимодействием с преподавателями, студентами); развивать социально-профессиональную ответственность (сознательное соблюдение моральных принципов, правовых, этических норм; долг, справедливость, инновационность, созидательность).

Отвечая поставленным задачам, педагогический практикум логично включал: информационный и практический блоки.

Цель информационного блока состояла в формировании комплекса знаний, повышении осведомленности преподавателей о сущности корпоративной культуры преподавателя – ее ценностном, когнитивном, технологическом и регулятивном аспектах.

Информационный блок каждого занятия в целом был ориентирован на: формирование устойчивой мотивации, приверженности корпоративным ценностям и полноценной самореализации в профессионально-педагогической деятельности; обогащение профессионального сознания преподавателей знаниями корпоративных норм, правил профессионального поведения; формирование знаний об этических основах взаимодействия в коллективе, о конструктивных межличностных отношениях.

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

Практический блок был направлен: на обогащение направленности, интереса, ценностей, мотивирующих повышение уровня культуры функциональных и межличностных отношений, самореализации в профессии; актуализацию и развитие корпоративного сознания; развитие умений корпоративного поведения, стратегий сотрудничества; совершенствование готовности в саморегуляции, управлении своим профессиональным поведением; усиление социально-профессиональной ответственности, развитие инновационности, созидательности.

Он включал следующую тематику практических занятий: «Усвоение ценностей корпоративности», «Барьеры и факторы развития корпоративной культуры», «Развитие самоорганизации преподавателя при решении корпоративных проблем» и др.

Должное понимание, открытие и «порождение» корпоративных ценностей, знаний, качеств преподавателя обеспечивалось реализацией таких педагогических технологий, как: технология сотрудничества (Е.В. Бордовская, А.Ю. Петров, Н.С. Петрова и

др.) [20]; тренинговые технологии (Э.Ф. Зеер, Л.С. Подымова и др.) [8; 18]; технология обучения взрослых (С.И. Змеев, И.А. Колесникова и др.) [9; 12].

Целесообразными *формами* обучения преподавателей явились: лекция, семинар, дискуссия, игра, круглый стол, практическая работа, тренинг, самостоятельная работа. К продуктивным *методам* обучения отнесены методы: проблемный, проектный, диалог, кейс, эссе, портфолио, психологические упражнения, тестирование, самоанализ, презентация, консультирование.

Итоговый этап опытно-экспериментальной работы включал сопоставление результатов, математическую обработку и качественную интерпретацию полученных результатов, в ходе которых были отмечены положительные изменения диагностируемых критериев корпоративной культуры у участников ЭГ и КГ. Критерии и диагностический инструментарий представлены в таблице 1.

Таблица 1

Соотношение компонентов, критериев и диагностических методик

Компоненты	Критерии	Методики
Ценностный	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	Знание корпоративных норм и правил поведения	«Изучение корпоративной культуры преподавателя вуза» (М.В. Ларских, Н.И. Плаксина)
	Этика отношений в коллективе	«Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири)
Технологический	Способность работать в команде	«Диагностика корпоративной культуры» (В.Е. Левкин)
	Стиль межличностного взаимодействия	«Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса
Регулятивный	Готовность к саморегуляции	«Стиль саморегуляции поведения» (В.И. Моросанова)
	Социально-профессиональная ответственность	«Экспресс-диагностика ответственности» (В.П. Прядин)

Результаты исследования

Данные, полученные в ЭГ и КГ до и после проведения педагогического практикума подверглись сравнительному анализу с помощью t-критерия Стьюдента ($t_{кр.} = 1,682$, $\alpha = 0,05$), который подтвердил достоверность и значимость различий в динамике диагностируемых критериев.

Представим положительную динамику значений критериев каждого компонента корпоративной культуры участников ЭГ и КГ, подтвержденную полученными статистическими показателями ($t_{ст.}$, $\alpha_{кр.}$).

1) Ценностный компонент (ЭГ): критерий – «приверженность корпоративным ценностям»: повысилась с 52,255 до 88,555 бал. с достоверностью при $t_{ст.} \geq t_{кр.} = 21,308 > 1,682$ и при $\alpha_{кр.} < \alpha_{ст.} = 0,001 < 0,05$; критерий – «стремление к самореализации» усилилось с 58,875 до 73,442 бал. при статистической значимости – $t_{ст.} \geq t_{кр.} = 6,254 > 1,682$ и при $\alpha_{кр.} < \alpha_{ст.} = 0,001 < 0,05$.

Это свидетельствуют о более глубоком осознании, понимании участниками ЭГ значимости, ценности норм профессионального поведения для обогащения образова-

тельных традиций вуза и для полноценной самореализации. Наиболее прогрессивная динамика отмечена по критерию «приверженность корпоративным ценностям» в ЭГ, что может свидетельствовать о том, что у большинства преподавателей, сформировались: устойчивая потребность, постоянное желание работать на благо своего вуза, на повышение его статуса, престижа. Это подтверждает рост увлеченности многих преподавателей трудом, вовлеченностью, участием в жизнедеятельности вуза, когда отмечается тенденция совпадения и обогащения личных ценностей преподавателей и ценностей вуза. Выраженные положительные изменения достигнуты участниками ЭГ в усилении потребности, стремления к максимальной самореализации за счет утверждения и воплощения своих профессиональных, личных ценностей. Рост их стремления к самореализации в избранной профессии свидетельствует также о мотивационной готовности, желании в актах самоосуществления вносить свой вклад в развитие моральных традиций вуза.

2) Когнитивный компонент (ЭГ): критерий – «знание корпоративных норм и правил поведения» выросло с 15,273 до 20,909 бал., подтверждено значениями $t_{ст.} \geq t_{кр.} = 8,523 > 1,682$ и при $\alpha_{кр.} < \alpha_{ст.} = 0,001 < 0,05$; критерий – «этика отношений в коллективе» средние значения повысились с 4,73 до 6,83 бал. (фактор дружелюбие), при $t_{ст.} \geq t_{кр.} = 8,523 > 1,682$ и снизились с 9,02 до 6,54 бал. (фактор доминирование) при $t_{ст.} \geq t_{кр.} 4,597 > 1,682$ при $\alpha_{кр.} < \alpha_{ст.} = 0,001 < 0,05$.

Существенные изменения в критерии «знание корпоративных норм и правил поведения» свидетельствует о сформированном у многих участников ЭГ четком, целостном понимании правил профессионального поведения: они знают определенный объем, характер, границы возможного и дозволяемого в их профессиональном поведении; понимают специфику социальной оценки и контроля за реализацию корпоративных норм и правил; представляют последствия допуска антикорпоративного поведения.

Отмеченный рост критерия «этика отношений в коллективе» свидетельствует о том, что у преподавателей-участников ЭГ также сформирована система знаний о профессиональных ценностях, как преподавателей, так и студентов, администрации, социальных партнеров. Они усвоили основные теории этики и особенности, закономерности отношений в педагогическом коллективе.

3) Технологический компонент (ЭГ) - критерий – «способность работать в команде» вырос с 55,581 до 80,452 бал. и подтвержден: $t_{ст.} \geq t_{кр.} = 10,373 > 1,682$ и при $\alpha_{кр.} < \alpha_{ст.} = 0,001 < 0,05$; критерий – «стиль межличностного взаимодействия» показал значительный рост средних значений, подтвержденных полученными значениями: $t_{ст.} \geq t_{кр.} = 5,246 > 1,682$ (компромисс), $2,597 > 1,682$ (сотрудничество), $5,006 > 1,682$ (избегание – снижение значений), $4,617 > 1,682$ (соперничество – снижение значений), $6,969 > 1,682$ (приспособление – снижение значений), при $\alpha_{кр.} < \alpha_{ст.} = 0,001 < 0,05$.

Наиболее существенные изменения произошли в критерии «способность работать в команде», что может свидетельствовать о сформированной у большинства преподавателей-участников ЭГ готовности к продуктивной совместной деятельности по решению профессиональных задач и согласованному достижению поставленных целей. То есть многие преподаватели стали более подготовлены к успешной реализации технологии сотрудничества в профессионально-образовательном процессе.

Отмечена также положительная и статистически достоверная динамика средних значений критерия «стиль межличностных отношений преподавателя». Это подтверждает формирование у многих преподавателей более продуктивного стиля взаимодействия с коллегами, студентами, бесконфликтного общения, предупреждения

межличностной напряженности, что подтверждается доминированием стиля сотрудничества и компромисса у большинства преподавателей над соперничеством и приспособлением.

4) Регулятивный компонент (ЭГ): критерий – «готовность к саморегуляции» вырос с 23,983 до 30,624 бал. с достоверностью при $t_{ст.} \geq t_{кр.} = 6,471 > 1,682$ и «социально-профессиональная ответственность» возросла с 47, до 67,907 бал. при статистической значимости $t_{ст.} \geq t_{кр.} = 12,956 > 1,682$ при $\alpha_{кр.} < \alpha_{ст.} = 0,001 < 0,05$.

Таблица 2

Значения статистических показателей по критериям в ЭГ

Компонент	Критерий	Показатель «До»	Показатель «После»	tст	αст
Ценностный	Приверженность корпоративным ценностям	52,255	88,555	21,308	Менее 0,001
	Стремление к самореализации	58,875	73,442	6,254	Менее 0,001
Когнитивный	Знание корпоративных норм и правил поведения	15,273	20,909	8,523	Менее 0,001
	Этика отношений в коллективе	4,73 9,02	6,83 6,54	8,523 4,597	Менее 0,001
Технологический	Способность работать в команде	55,581	80,452	10,373	Менее 0,001
	Стиль межличностного взаимодействия	5,621	7,550	5,246	0,001
		4,997	6,059	2,597	0,006
		9,392	7,612	5,006	0,001
		8,073	6,121	4,617	0,001
		7,822	4,768	6,969	0,001
Регулятивный	Готовность к саморегуляции	23,983	30,624	6,471	Менее 0,001
	Социально-профессиональная ответственность	47,553	67,907	12,956	Менее 0,001

Обсуждение результатов

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 роста произошли в критерии «социально-профессиональная ответственность», что 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, правилами, чувством долга. Динамика рассматриваемых значений критериев корпоративной культуры преподавателей-участников КГ показала также их положительные изменения, однако они не значительны и статистически не значимы и обусловлены, скорее всего, естественным ходом профессионально-личностного развития преподавателей.

Заключение

Таким образом, в исследовании расширены теоретические и научно-практические положения о сущности, компонентах, критериях, уровнях проявления корпоративной культуры современного преподавателя вуза; спроектирована эффективная педагогическая модель её целенаправленного развития. Разработан авторский вариант педагогического практикума, конкретизирующий технологии, формы и методы совершенствования корпоративной культуры и обеспечивший комплексность и эффективность процесса. Экспериментально проверена и доказана эффективность совокупности необходимых и достаточных для этого педагогических условий.

В то же время, полученные результаты исследования не исчерпывают 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 и эффективности профессионально-педагогической деятельности преподавателя.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абдалиева Л.В., Иголкин С.Л., Шмойлова А.И. Профессионализм преподавателя вуза: личностные детерминанты развития: коллективная монография. Воронеж: Воронежский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2019. 116 с.
2. Андомин О.В. Формирование корпоративной культуры преподавателей в системе внутривузовского повышения квалификации: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Самара, 2010. 19 с.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник. СПб.: Питер, 2005. 831 с.
4. Богуславский М.В. Повышение квалификации преподавателей вузов: опыт США // Педагогический журнал Подмосквья Academia. 2018. № 1. С. 41-45.
5. Гласс Дж. Статистические методы в педагогике и психологии. М.: Издательство «Прогресс», 1976. 495 с.
6. Гнездилова К.Н., Корпоративная культура преподавателя высшей школы и его лояльность к вузу // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. № 1(12) (2013). С. 65-69.
7. Захаров В.П. Применение математических методов в социально-психологических исследованиях: учебное пособие. Л.: ЛГУ, 1985. 63 с.
8. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2009. 240 с.
9. Змеев С.И. Технология обучения взрослых: учебное пособие. М.: Издательский центр «Академия», 2002. 128 с.
10. Идея системности в современной психологии. Под ред. В.А. Барабанщикова. М.: Институт психологии РАН, 2005. 496 с.
11. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2002. 208 с.
12. Колесникова И.А. Основы андрагогики: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2003. 240 с.
13. Легостаева И.В. Ценностно-ориентированная модель корпоративной культуры преподавателя вуза // Современные наукоемкие технологии. 2016. № 2-3. С. 509-512.
14. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984. 444 с.
15. Макарова Л.Н. Профессионально-педагогическая составляющая в процессе повышения квалификации преподавателя вуза // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. Т.16, № 3, 2017. С. 44-49.
16. Несмеянова Р.К. Субъективное представление о корпоративной культуре и организационная идентификация: особенности взаимосвязи // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. № 1. 2017. С. 88-100.
17. Плаксина Н.И. Структурно-динамическая модель развития корпоративной культуры преподавателя вуза // «Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие человека» ВИБТ; ВГУ; ВГТУ; ТГУ им. Г.Р. Державина; Шаньдунский институт путей сообщения (Китай) 2014. Воронеж, 2014. С. 226-228.
18. Подымова Л.С. Психолого-педагогический практикум: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2007. 224 с.

19. Смирнова И.А. Корпоративная культура организации : психолого-акмеологические основы формирования и развития корпоративной культуры организации. М.: КДУ, 2009. 194 с.
20. Современные образовательные технологии: учебное пособие. Под ред. Н.В. Бордовской. М.: КНОРУС, 2018. 432 с.
21. Харченко Е.В. Корпоративная культура профессионалов: попытка описания // Вопросы Психолингвистики. 2009. С.209-216.
22. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: учебник. СПб.: Питер, 2007. 336 с.
23. Stearns E., Moler S., Mickelson R.A., Banerjee N. Collective pedagogical teacher culture and teacher satisfaction // Teachers College Record. 2015. Т. 117. № 8. P. 1-32.
24. Abdalina L., Koval N., Vyunova N., Gosteva S., Khutornaya M. Entrepreneurial spirit of a modern university professor: empirical data // Espacios. 2017. Т. 38. № 48. P. 29.
25. Moran, Robert T., Harris, Philip Robert, Moran, Sarah Virgilia Moran Managing Cultural Differences: Global Leadership Strategies for the 21st Century Elsevier / Butterworth-Heinemann, 2007.

REFERENCES

1. Abdalina L.V., Igolkin S.L., Shmoilova A.I. Professionalism of a university teacher: personal determinants of development: a collective monograph. Voronezh, Voronezh Central Scientific Research Institute Publ., 2019.116 p. (in Russ.)
2. Andomin O.V. Formation of the corporate culture of teachers in the system of intra-university continuing education: abstract of Diss. Ped Sci., Samara, 2010.19 p. (in Russ.)
3. Armstrong M. Human Resource Management Practice: A Textbook. St. Petersburg, Peter Publ., 2005.831 p. (in Russ.)
4. Boguslavsky M.V. Further education of university teachers: US experience. *Pedagogical journal of the Moscow Region Academia*, 2018, no. 1, pp. 41-45. (in Russ.)
5. Glass J. Statistical methods in pedagogy and psychology. Moscow, Progress Publishing House, 1976. 495 p. (in Russ.)
6. Gnezdilova K.N., Corporate culture of a higher school teacher and his loyalty to the university. *Vector of Science of Togliatti State University. Series: Pedagogy, Psychology*, 2013, no. 1 (12), pp. 65-69. (in Russ.)
7. Zakharov V.P. The use of mathematical methods in socio-psychological research: a training manual. Leningrad, Leningrad State University Publ., 1985.63 p. (in Russ.)
8. Zeer E.F. Psychology of professional development: a textbook for students of higher educational institutions. Moscow, Academy Publishing Center, 2009. 240 p. (in Russ.)
9. Zmeev S.I. Adult Education Technology: A Training Manual. Moscow, Publishing Center "Academy", 2002. 128 p.
10. The idea of consistency in modern psychology. Ed. V.A. Barabanshikova. Moscow, Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences Publ., 2005. 496 p. (in Russ.)
11. Isaev I.F. Professional and pedagogical culture of a teacher: a textbook for students of higher educational institutions. Moscow, Publishing Center "Academy", 2002. 208 p. (in Russ.)
12. Kolesnikova I.A. Fundamentals of andragogy: a textbook for students of higher pedagogical educational institutions. Moscow, Academy Publishing Center, 2003. 240 p. (in Russ.)
13. Legostaeva I.V. Value-oriented model of corporate culture of a university teacher. *Modern high technology*, 2016 no. 2-3, pp. 509-512. (in Russ.)
14. Lomov B.F. Methodological and theoretical problems of psychology. Moscow, 1984. 444 p. (in Russ.)
15. Makarova L.N. Professional and pedagogical component in the process of continuing education of a university teacher. *Psychological and Pedagogical Journal Gaudeamus*, 2017, vol. 16, no. 3, pp. 44-49. (in Russ.)
16. Nesmeyanova R.K. The subjective idea of corporate culture and organizational identification: features of the relationship. *Moscow University Herald. Series 14. Psychology*, 2017, no. 1, pp. 88-100. (in Russ.)
17. Plaksina N.I. Structural-dynamic model of the development of corporate culture of a university teacher. *"Anthropocentric sciences: an innovative view of education and human development."* Voronezh, 2014, pp. 226-228.
18. Podymova L.S. Psychological and pedagogical workshop: a textbook for students of higher educational institutions. Moscow, Publishing Center "Academy", 2007. 224 p. (in Russ.)
19. Smirnova I.A. Corporate culture of the organization: psychological and acmeological foundations of the formation and development of the corporate culture of the organization. Moscow, KDU, 2009. 194 p. (in Russ.)
20. Modern educational technologies: a training manual. Ed. N.V. Bordovskoy. Moscow, KNORUS Publ., 2018. 432 p. (in Russ.)
21. Kharchenko E.V. Corporate culture of professionals: an attempt to describe. *Psycholinguistic Issues*, 2009, pp. 209-216. (in Russ.)
22. Shane E. Organizational Culture and Leadership: A Textbook. St. Petersburg, Peter Publ., 2007. 336 p. (in Russ.)
23. Stearns E., Moler S., Mickelson R. A., Banerjee N. Collective pedagogical teacher culture and teacher satisfaction. *Teachers College Record*, 2015, vol. 117, no. 8, pp. 1-32. (in Russ.)
24. Abdalina L., Koval N., Vyunova N., Gosteva S., Khutornaya M. Entrepreneurial spirit of a modern university professor: empirical data. *Espacios*, 2017, vol. 38, no. 48, p. 29. (in Russ.)
25. Moran, Robert T., Harris, Philip Robert, Moran, Sarah Virgilia Moran Managing Cultural Differences: Global Leadership Strategies for the 21st Century Elsevier / Butterworth-Heinemann, 2007. (in Russ.)

Информация об авторах

Абдалина Лариса Васильевна

(Россия, Воронеж)

Профессор, доктор психологических наук, профессор
кафедры педагогики и педагогической психологии

Воронежский государственный университет

E-mail: Ablava11@rambler.ru

Коваль Нина Александровна

(Россия, Тамбов)

Профессор, доктор психологических наук,
заведующий кафедрой социальной и возрастной
психологии

Тамбовский государственный университет им. Г.Р.

Державина

E-mail: kafspsey@mail.ru

Плаксына Наталья Игоревна

(Россия, Воронеж)

Старший преподаватель кафедры психологии
Воронежский экономико-правовой институт

E-mail: plaksina35@mail.ru

Information about the authors

Larisa V. Abdalina

(Russia, Voronezh)

Professor, Doctor of Psychological Sciences,
Professor of the Department of Pedagogy and
Pedagogical Psychology

Voronezh State University

E-mail: Ablava11@rambler.ru

Nina A. Koval

(Russia, Tambov)

Professor,

Doctor of Psychological Sciences,
Head of the Department of Social and Age Psychology
Tambov State University named after G.R. Derzhavin

E-mail: kafspsey@mail.ru

Natalya I. Plaksina

(Russia, Voronezh)

Senior Lecturer, Department of Psychology
Voronezh Institute of Economics and Law

E-mail: plaksina35@mail.ru