

УДК 378.1

**ПРИНЦИПЫ И УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА**

М.И.Беляева

**PRINCIPLES AND CONDITIONS OF IMPLEMENTATION OF THE UNIVERSITY CORPORATE
CULTURE PEDAGOGIC POTENTIAL**

M.I.Belyaeva

Институт непрерывного педагогического образования НовГУ, maryna.belyaeva@gmail.com

В статье рассмотрена модель реализации педагогического потенциала корпоративной культуры вуза, раскрыты принципы, условия, критерии и результаты его успешной реализации.

Ключевые слова: *корпоративная культура вуза, педагогический потенциал, организационно-педагогические условия*

The article presents a model of how pedagogic potential of university corporate culture may be realized; it focuses on the principles, conditions, criteria, and the results of its successful implementation.

Keywords: *university corporate culture, pedagogic potential, organizational and pedagogical conditions*

Современная социокультурная и образовательная ситуация характеризуется недооценкой воспитывающих функций вуза, связанной с утратой советской парадигмы воспитания и не еще сформированной новой парадигмой, аксиологические смыслы которой находятся в процессе становления. В связи с этим возникает объективная потребность в поиске новых педагогических средств, источников и ресурсов социально-го воспитания.

Особенно актуальным является исследование педагогического потенциала корпоративной культуры вуза, создающей ценностно-смысловой и нормативный базис для воспитания студента, обладающего не только высоким уровнем профессиональной культуры, но и социальной ответственностью, навыками социальной адаптации и интеграции в социум, а также мотивационной готовностью к участию в социально значимой деятельности. Процесс реализации педагогического потенциала – это переход потенциала в действительность, т.е. переход формального (абстрактного) потенциала, предполагающего отсутствие препятствий для реализации, в реальный (конкретный), обладающий всеми необходимыми условиями для своей реализации [1].

Нами разработана модель реализации педагогического потенциала корпоративной культуры вуза, которая состоит из целевого, концептуального, диагностического, содержательно-технологического компонентов, организационно-педагогических условий и ожидаемых результатов (см. рис.).

Целевой компонент данной модели направлен на развитие социальных характеристик и личностных качеств студента средствами корпоративной культуры вуза. Все эти качества находят концентрированное отражение в категории социальной компетентности, которая, по нашему мнению, включает социальную активность, социальную ответственность, социальную адаптивность, а также мотивационную готовность студентов к интеграции в корпоративную культуру вуза.

Концептуальный блок включает методологические подходы к реализации педагогического потенциала корпоративной культуры вуза, концепции и принципы исследуемого процесса. Культурологический подход позволяет глубже осмыслить сам феномен корпоративной культуры вуза, постигнуть процесс его становления и выделить принципы реализации ее педагогического потенциала. Аксиологический подход позволяет осмыслить корпоративную культуру вуза как ценностно-смысловую систему, определяющую корпоративный стиль поведения, выявить ценностные основания процесса обучения и воспитания в вузе. Компетентностный подход позволяет определить социальную компетентность студента как основную цель, результат и критерий эффективной реализации педагогического потенциала корпоративной культуры вуза. Личностно-деятельностный подход обусловлен необходимостью личного участия студента в различных видах социально-значимой деятельности вуза, способствующей формированию их социальной активности и социальной ответственности.

В основе осуществления модели реализации педагогического потенциала корпоративной культу-

ры вуза лежат концепции социального воспитания, корпоративного обучения и воспитания, концепция обучающей и обучаемой организации, концепции культурного многообразия и плюрализма, корпоративного менеджмента и организационного развития вуза. Эти концепции вносят специфический вклад в реализацию педагогического потенциала корпоративной культуры высшей школы.

Организация процесса реализации данного потенциала должна опираться на принципы, отражающие основные идеи социального и корпоративного воспитания студентов. Опираясь на исследования М.Н.Певзнера, О.Грауманн и П.А.Петрякова [2], мы выделили следующие принципы эффективной реализации педагогического потенциала корпоративной культуры вуза:

- Принцип культурного плюрализма;
 - Принцип гармонизации корпоративных и личностных ценностей;
 - Принцип полисубъектности корпоративной культуры вуза и вариативности педагогических влияний;
 - Принцип опоры на субъектный опыт студента и актуализацию его личного потенциала в процессе включения в корпоративную культуру вуза;
 - Принцип смены социальных ролей;
 - Принцип индивидуальной педагогической инструментальности;
 - Принцип педагогического влияния образовательной среды и воспитательного пространства вуза.
- Остановимся подробнее на каждом из принципов.

Принцип культурного плюрализма базируется на представлении о вузе как об организации, состоящей из общей, доминирующей корпоративной культуры и иерархических и дивизиональных субкультур, которые могут не совпадать с общей культурой вуза, поэтому перед руководством стоит задача их гармонизации, а также поддержки и распространения ценностей доминирующей культуры.

Принцип гармонизации корпоративных и личностных ценностей предполагает, что в процессе интеграции в корпоративную культуру вуза студент накапливает знания о ценностях высшей школы, соотносит свои личные ценности с корпоративными, формирует отношение к ним. На следующем этапе происходит процесс трансформации корпоративных ценностей в личностные, и студент становится полноценным носителем корпоративной культуры вуза, что способствует его идентификации с вузом и формированию лояльности к учебному заведению.

Принцип полисубъектности корпоративной культуры и вариативности педагогических влияний. Данный принцип основан на факте, что в вузе, как в обучающей и одновременно обучаемой организации, сосуществуют много разноплановых субъектов — студенты, профессорско-преподавательский состав, учебно-вспомогательный и административный персонал. Педагогическое влияние на сотрудника, студента и преподавателя не может быть одинаковым в силу различия их жизненного опыта.



Модель реализации педагогического потенциала корпоративной культуры вуза

Принцип опоры на субъектный опыт студента и актуализацию его личного потенциала в процессе включения в корпоративную культуру вуза предполагает знание и учет возрастных и индивидуально-психологических, мировоззренческих характеристик личности студента при создании в вузе условий для его самореализации, что обеспечит профессиональное становление и корпоративный стиль поведения.

Принцип смены социальных ролей вступает в силу, когда студенты из объектов социального воспитания становятся его субъектами, воспитателями, приобщая к корпоративной культуре вуза студентов младших курсов, нуждающихся в педагогическом сопровождении. Данный принцип реализуется, когда студент или выпускник, лояльный к вузу, способствует созданию и поддержке положительной репутации учебного заведения. Еще одним способом реализации этого принципа можно назвать ситуацию, когда студент не только интериоризирует ценности вуза, но и сам обогащает корпоративную культуру высшей школы.

Принцип индивидуальной педагогической инструментальной исходит из всестороннего познания личности студента и учета обстоятельств, влияющих на его поведение с целью подбора наиболее подходящих методов и способов воспитательного взаимодействия.

Принцип педагогического влияния образовательной среды и воспитательного пространства вуза предполагает рассмотрение образовательной среды и воспитательного пространства вуза как значимых факторов социализации студента. В отличие от прямого воспитательного воздействия, воспитание посредством среды является косвенным, а потому наиболее эффективным методом социального воспитания студентов.

Диагностический компонент модели включает в себя три тесно пересекающихся вида диагностики: определение включенности студентов в корпоративную культуру вуза, их лояльности к учреждению, анализ общей корпоративной культуры вуза и субкультур подразделений, диагностику мотивационной готовности студентов к участию в социально-значимых мероприятиях. Диагностический компонент служит для определения актуального состояния корпоративной культуры вуза, включенности и идентификации студента с университетом, а также последующего проектирования и внедрения программы развития корпоративной культуры. Методами и формами диагностики являются включенное наблюдение, контент-анализ сайтов вузов, их воспитательных концепций, анкетирование, экспертное интервью (метод экспертных оценок).

Содержательно-технологический компонент состоит из трех взаимосвязанных элементов. Цели реализации педагогического потенциала корпоративной культуры вуза определяют ее содержание, педагогические технологии и средства, которые соответствуют особенностям включения студентов в корпоративную культуру вуза на различных этапах обучения. В качестве таких этапов можно выделить этапы адаптации, интеграции, идентификации и трансляции.

На этапе адаптации происходит процесс первичной аккумуляции студентом знаний и информации о корпоративной культуре вуза. На этапе интеграции происходит процесс трансформации корпоративных ценностей в личные ценностные ориентации студента. Этап интеграции содержательно и технологически тесно связан со следующим этапом - идентификации, когда обучающийся интериоризирует ценности корпоративной культуры, становится их носителем. У студента формируется корпоративный дух и корпоративный стиль поведения, а также повышается уровень лояльности к высшему учебному заведению. Последний этап - этап дессиминации - характеризуется распространением студентом опыта и ценностей организации во внешнюю и внутреннюю среду. Выпускник вуза остается полноценным носителем корпоративной культуры вуза, выступает в роли транслятора, мультипликатора корпоративных ценностей, норм и традиций, что способствует позитивной репутации вуза, повышению его конкурентоспособности.

Целевые ориентиры и содержательные доминанты, характерные для различных этапов включения студентов в корпоративную культуру вуза, определяют выбор соответствующих технологий и методов. Технологии можно разделить на две группы - способствующие воспитанию корпоративного духа и технологии, способствующие формированию корпоративного стиля поведения. Формирование корпоративного духа мы понимаем как создание единого ценностно-смыслового единства, объединяющего ценностные ориентации вуза как организации, студентов, преподавателей и сотрудников, что способствует формированию лояльности к нему. Такой более общей технологией будет проектирование воспитательного пространства вуза на основе ценностей его корпоративной культуры. Частными технологиями будут тренинговые, диалоговые, индивидуального и группового консультирования студентов, а также технология вовлечения студента в деятельность вуза.

Помимо своего созидательного характера, технология участия и вовлечения, выполняет сразу две задачи - формирование корпоративного духа и формирование корпоративного стиля поведения студента. Данная технология обеспечивает преодоление сопротивления студентов изменениям и применяется на этапах адаптации, интеграции и идентификации.

Механизмом реализации педагогического потенциала вуза становится событие (совместное бытие) студентов, преподавателей, сотрудников и администрации вуза, где ключевым технологическим моментом является их совместная деятельность. Событийный подход в педагогике реализуются через яркие эмоционально насыщенные запоминающиеся дела в жизни людей, которые индивидуально и коллективно значимы и привлекательны. Примером таких событий в вузе могут служить посвящение в студенты, День знаний, День учителя, Дни Рождения университета и подразделений и другие коллективные празднования. Подготовка и проведение таких событий актуализирует личностный потенциал организаторов и одновременно служит источником позитивных эмоциональных переживаний, способствующим

щих, в свою очередь, формированию корпоративных ценностей. Положительные эмоциональные переживания, возникающие в процессе интенсивного взаимодействия организаторов и участников событий, усиливают мотивацию к участию в мероприятиях.

Успешная реализация модели реализации педагогического потенциала корпоративной культуры вуза возможна при выполнении *комплекса организационно-педагогических условий*:

1) осуществление сознательной и целенаправленной поддержки корпоративной культуры руководством вуза (это условие обеспечивает осознание значимости корпоративной культуры как ресурса организационного развития вуза и средства социального воспитания студентов);

2) гармонизация субкультур подразделений и общей корпоративной культуры вуза (обеспечение этого условия положительно влияет на социально-психологический климат в организации, лояльность к ней и успешность функционирования высшей школы);

3) педагогическое сопровождение студента (это условие решает скорее воспитательные задачи, способствует более быстрой адаптации студента к корпоративной культуре, формированию лояльности к вузу и идентификации с ним, а также развитию социальной компетентности за счет развития таких личностных качеств, как адаптивность, социальная активность и социальная ответственность, обеспечивает мотивационную готовность к интеграции в корпоративную культуру и готовность участвовать в жизни вуза.

Критериями успешной реализации педагогического потенциала корпоративной культуры вуза являются: 1) степень включенности студентов в корпоративную культуру вуза, имеющую педагогическую направленность; 2) уровень развития социальной компетентности студентов как результата социального воспитания средствами корпоративной культуры вуза; 3) повышение мотивационной готовности студентов участвовать в социально-значимых корпора-

тивных мероприятиях, имеющих воспитательный эффект.

Внедрение в образовательную практику вышеперечисленных принципов, организационно-педагогических условий реализации педагогического потенциала корпоративной культуры вуза позволяет добиться следующих видимых эффектов:

– распространение и поддержание позитивного имиджа вуза;

– рост лояльности студентов к вузу;

– *повышение мотивационной готовности* студентов к участию в социально-значимой деятельности, жизнедеятельности вуза;

– *включенность студентов* в жизнедеятельность вуза, социально-значимую деятельность и его корпоративную культуру;

– *паритетное взаимодействие* выпускников с вузом.

Представленная нами модель реализации педагогического потенциала корпоративной культуры вуза обеспечивает возможность участия корпоративной культуры вуза в детерминации личностного развития студента, а также возможность организационного развития вуза, распространения его положительной репутации.

1. Мухамедвалеева Е.А. Профессионально-культурный потенциал личности студента вуза // Вестник КГУ: педагогика высшей школы. Красноярск: КГУ, 2006. Вып.3/1. С.94-96.
2. Певзнер М.Н., Грауманн О., Петряков П.А. Корпоративная педагогика: уч. пособие. Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2010. 459 с.

Bibliography (Transliterated)

1. Muhamedvaleeva E.A. Professional'no-kul'turnyj potencial lichnosti studenta vuza // Vestnik KGU: pedagogika vysshej shkoly. Krasnojarsk: KGU, 2006. Vyp.3/1. S.94-96.
2. Pevzner M.N., Graumann O., Petjakov P.A. Korporativnaja pedagogika: uch. posobie. Velikij Novgorod: NovGU im. Jaroslava Mudrogo, 2010. 459 s.