

Корпоративная культура в профессиональной подготовке, повышении квалификации и переподготовке педагогических кадров

Доктор педагогических наук (PhD)

Насимова Зарина Исомиддин қизи

Аннотация: На сегодняшний день, система подготовки и переподготовки руководящих и педагогических кадров постоянно совершенствуется и во многом проводимые нововведения связаны с внедрением различных инноваций в образовательный процесс.

Ключивые слова: педагогика, переподготовка, кадр, инновация, внедрения, корпоративность, культура, образования, корпоративную культуру, субкультура.

Современная научная литература все чаще обращается к описанию различных объектов, явлений и процессов, являющихся следствием внедрений инноваций. Очевидно, что возникновение новых научных и профессиональных направлений требует специализированной системы подготовки руководящих кадров, в которой не только содержание, но и методы и средства управления должны соответствовать реалиям соответствующего этапа развития вуза.

Корпоративность представляет собой совокупность особенностей представлений, отношений и поведения людей, определяемую их принадлежностью к единой группе, коллективными усилиями осуществляющей достижение неосуществимых в одиночку личных целей индивидов. Подобная группа – корпорация характеризуется наличием миссии и вытекающих из нее общих целей. Совершенно очевидно, что одним из наиболее ярких примеров корпоративного сообщества является педагогическое сообщество. Соответствующие проявления корпоративности при этом связаны с масштабом рассмотрения – от общечеловеческого до уровня коллектива преподавателей вуза.

Организационные структуры педагогической деятельности определяются нормативными рамками и ценностным наполнением этих рамок. Такое ценностно - нормативное пространство представляет собой корпоративную культуру педагогического сообщества в его частных организационных проявлениях.

Трансляция корпоративной культуры осуществляется путем образования, которое в данном случае должно носить специфический характер и являться, в сущности, корпоративным образованием. Поэтому корпоративная культура, играя роль инструмента управления



организацией, мотивирует членов сообщества, объединяемых организацией, в отношении образования, обеспечивающего сохранение и развитие системы ценностей, научного обеспечения деятельности, ее технологического наполнения, а также человеческих отношений внутри организации. Отсюда следует задача рассмотрения взаимосвязи корпоративной культуры педагогического сообщества на уровне организаций с целями, задачами и реализацией высшего образования как образования корпоративного.

Практически во всех групповых взаимодействиях педагоги позиционируют себя прежде всего членами педагогического сообщества. Такая идентификация своей социальной роли и связанного с ней социального статуса указывает на существенно корпоративный характер личности педагога. Это, в свою очередь, является следствием мощного влияния корпоративной культуры, субъектом и носителем которой является педагог. В то же время педагог является субъектом непрерывного профессионального образования. Корпоративная культура, играя роль инструмента управления организацией, определяет направленность и содержание этого образования, выражающегося в профессиональной подготовке и переподготовке педагогов к их практической деятельности. Наряду с этим, уровень и качество профессионального образования посредством обратной связи изменяют корпоративную культуру, обеспечивая таким образом процесс непрерывного развития корпоративности педагогического сообщества в сочетании стабильности этого сообщества и тенденций к поиску новых способов его существования. Отсюда следует очевидный, на наш взгляд, вывод: процесс профессионального образования педагогов должен включать в себя в явном виде трансляцию важнейших составляющих педагогической корпоративной культуры.

Таковыми составляющими являются доминирующая культура и субкультуры. Доминирующая культура обусловлена центральными ценностями, принятыми корпоративным сообществом. Так, в педагогическом сообществе доминирующей является культура педагогической деятельности - «способность личности к осознанной реализации в деятельности будущего учителя смыслов, значений и нормативов педагогической культуры как лично и профессионально ценных». Педагогическую культуру в соответствии с общим определением культуры здесь следует понимать, как реализуемую в деятельности совокупность достижений человечества в области педагогической науки и практики. Корпоративная культура педагогической деятельности обеспечивается единством когнитивного, ценностного, мотивационного, эмоционального и поведенческого компонентов. Личностным проявлением корпоративной культуры вуза является потребность превратить наиболее значимые элементы общечеловеческой культуры в актуальную реальную ценность для обучающего.



Субкультуры связаны с обособлением специализированных рабочих групп и формированием групповых ценностей.

Так, если система управления образованием декларирует в качестве основы своей деятельности ценности педагогической культуры как доминирующей составляющей корпоративной культуры, то группы педагогов на уровне вузов, кафедр и иных проявлений рабочего группового взаимодействия узкой технологической направленности являются носителями выраженных субкультур. Именно на уровне субкультур реализуется конкретный характер человеческих и профессиональных взаимоотношений в педагогическом коллективе, взаимоотношений педагога с обучающимися, смыслового и ценностного наполнения предметного преподавания и его метапредметной сущности.

В связи со сказанным выше просматриваются два важнейших аспекта профессионального образования педагога, которые должны обеспечивать успешность его дальнейшей деятельности в условиях конкретной корпоративной культуры.

Первый из этих аспектов обусловлен наличием у любого корпоративного образования двух выраженных граней, связанных с необходимостью формирования личностью как доминирующей, так и субкультурной составляющих корпоративной культуры в их тесной взаимосвязи для успешности последующей корпоративной деятельности этой личности. Доминирующая составляющая обеспечивается декларированной учреждениями образования профессиональной подготовкой, ориентированной на трансляцию обучающимся центральных ценностей педагогической профессии и деятельности. Такая подготовка зачастую носит существенно репродуктивный характер, что затрудняет впоследствии ее приложение к практической корпоративной деятельности, поскольку при этом не обеспечивается сформированность «корпоративной личности». Необходимо еще и обеспечение в процессе корпоративного образования осознания педагогом своей профессиональной и личностной деятельности на уровне продуктивного мышления. Эта сторона подготовки должна обеспечивать эффективность адаптации педагога к сложившейся субкультурной среде конкретной рабочей группы педагогов, в том числе во взаимодействии их с обучающимися. Попытки формирования целевых установок корпоративной культуры обычно сводятся к рефлексивному анализу сложившегося варианта такой культуры в процессе деловых игр и различного рода тренингов, направленных на командообразование. Однако, если такая образовательная деятельность не связана с конкретизацией и детализацией задач профессиональной подготовки педагогов в отношении их взаимодействия между собой и с обучающимися, декларируемые цели подготовки не могут быть реально достигнуты. Универсальным инструментом формирования корпоративной культуры на уровне



повседневной жизненной практики может являться только «обеспечение осознанности профессиональной и личностной деятельности путем обучения основам продуктивного мышления на конкретной базе этих видов деятельности». Для педагогов это положение приобретает особую остроту, поскольку только продуктивное мышление и основанные на нем образовательные технологии могут обеспечивать отмеченные выше личностные проявления педагогической культуры учителя.

Второй важнейший аспект профессионального образования педагога связан с тем, что в практическую деятельность он должен приходить уже будучи субъектом и носителем специфической корпоративной культуры - как доминирующей, обеспечивающей необходимый уровень его профессионального состояния, так и соответствующей принятию, и формированию групповых ценностей, т. е. субкультуры. Таким образом, уже в процессе подготовки и переподготовки педагога он должен иметь возможность пережить прецеденты включенности в эти формы проявлений корпоративной культуры. Корпоративная культура, наряду с другими подсистемами организации, является инструментом управления этой организацией. Вузовский уровень управления характеризуется решением общих для всего вуза задач. Для профессионального педагогического образования эти задачи соответствуют формированию, поддержанию и развитию системы основных ценностей педагогической деятельности учителя вне зависимости от ее предметного наполнения, что определяет доминирующую составляющую корпоративной культуры педагогического сообщества. Эта составляющая отражается и в факультетском уровне управления, на котором решаются вопросы разработки и организации образовательного процесса по одной или нескольким родственным специальностям. Исследования педагогических условий формирования корпоративной культуры вуза и факультета касаются работы именно с управленческим аппаратом и преподавателями. В то же время адаптация будущего педагога к доминирующей составляющей корпоративной культуры делает необходимым его участие в жизни вуза и факультета, понимание принципов управления и функционирования системы профессионального образования на тех уровнях, на которых транслируются и генерируются основные ценности педагогической деятельности. Так, «корпоративная культура факультета – это система материальных и духовных ценностей, присущих данному факультету, взаимодействующих между собой и принимаемых сотрудниками факультета, задающих людям ориентиры их поведения и действий...». Поэтому приобщение студентов и педагогов, проходящих переподготовку, к таким вузовским и факультетским ценностям, их изменениям в развитии, является, на наш взгляд, необходимым элементом профессионального педагогического образования. Реализация данного подхода возможна на основе соответствующего развития (трансформации) уже разработанных учебных курсов для сотрудников применительно к образовательной работе со студентами. При этом



важно, чтобы в общих ценностных корпоративных установках субъекты педагогического образования могли просматривать важность и ценность выбранных ими конкретных аспектов и направлений. В рассматриваемой работе с педагогами, ввиду ее адаптационно-ознакомительного характера, возможны тренинговые и игровые подходы при условии понимания целей и задач работы на уровне продуктивного мышления.

Уровень студенческой группы требует совершенно иного подхода. Он связан с субкультурными проявлениями адаптации субъекта профессионального образования к жизни и технологической реализации общих ценностных педагогических установок в условиях рабочей группы. Поэтому тренинговые и игровые варианты образовательной деятельности здесь малоэффективны, поскольку в любом случае они носят прецедентный характер или же порождают прецедентные подходы, хотя и создают у студента определенные представления о практике субкультурного корпоративного взаимодействия. Успешность адаптации в условиях реальной рабочей группы – педагогического коллектива – может быть обеспечена только на основе осознания конкретных условий существования такого коллектива и их анализа для принятия оптимальных решений. Последнее может быть обеспечено при реальном овладении основами научно-познавательной деятельности – умением понятийно наполнять свои речь и мышление, устанавливать причинно-следственные связи между явлениями и использовать их понимание для решения любых возникающих перед личностью задач. Набор соответствующих компетентностей предусмотрен требованиями государственных образовательных стандартов третьего поколения, однако практическая реализация этих требований затруднена рядом причин. Поэтому формирование у студентов указанных составляющих научно-познавательной компетентности применительно к основам субкультурной составляющей корпоративной культуры является необходимым условием их успешной адаптации к педагогической деятельности, а также самореализации и самоактуализации в условиях конкретной рабочей группы.

Порождение в процессе педагогического образования возможности понимания и принятия центральных и групповых ценностей, проявляющихся в доминирующей культуре и субкультурах, приводит к их сходимости в представлении педагога. Это существенно повышает устойчивость и эффективность педагогической корпоративной деятельности и в порядке обратной связи – личностную успешность педагога.



Список литературы:

1. Азимова Н. Э., Насимова З. И. Маънавий-маърифий ишлар жараёнида бўлажак касб таълими ўқитувчисини тарбиялаш методикаси //psixologiya учредители: бухарский государственный университет. – №. 3. – с. 129-134.
2. Azimova N. E. Problems of development of new pedagogical technologies of training of teachers of professional education and their introduction into the educational and educational process //academia globe: inderscience research. – 2022. – т. 3. – №. 1. – с. 1-3.
3. Azimova N. E. Formation of national and ideological education of students is an integral part of the learning process. – 2021.
4. Azimova N. E. A financially independent higher education institution is the foundation of our future //scientific progress. – 2022. – т. 3. – №. 3. – с. 130-134.
5. Azimova N. E. Et al. Youth is moving force of civil society //eastern european scientific journal. – 2019. – №. 1.

