

## ИНДИКАТИВНЫЙ ПОДХОД КАК СРЕДСТВО ВОЗДЕЙСТВИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ

*Зуева Флюра Акрамовна*  
доктор педагогических наук, доцент  
Южно-Уральский государственный  
гуманитарно-педагогический университет  
г. Челябинск

## INDICATIVE APPROACH AS A MEANS OF INFLUENCING THE CORPORATE CULTURE OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION ON THE FORMATION OF THE PROFESSIONAL IDENTITY OF TEACHERS

*Zueva Flyura*  
Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor  
South Ural State University of Humanities and Pedagogy,  
Chelyabinsk  
DOI: 10.31618/NAS.2413-5291.2021.4.74.541

### АННОТАЦИЯ

Проблема, рассматриваемая в данной статье, заключается в определении роли корпоративной культуры образовательных организаций на процесс формирования профессиональной идентичности педагогов. Сделан акцент на индикативный подход, в рамках которого осуществляется поддержка потенциальных возможностей педагогов; обнаружение педагогами собственных проблем и придание им развивающего характера путем превращения проблемы в задачу деятельности. Установлено, что индикативный подход приближает к пониманию механизмов формирования новых субъектных качеств педагогов в процессе выдвижения и достижения целей на этапах овладения определенными видами деятельности, как следствие, перерастание фрагментарного опыта педагогов в устойчивую мотивацию профессионального совершенствования в процессе коллективной деятельности.

### ABSTRACT

The problem considered in this article is to determine the role of the corporate culture of educational organizations in the process of forming the professional identity of teachers. Emphasis is placed on the indicative approach, within the framework of which the potential of teachers is supported; detection by teachers of their own problems and giving them a developmental character by turning the problem into a task of activity. It has been determined that the indicative approach brings closer to understanding the mechanisms of formation of new subjective qualities of teachers in the process of putting forward and achieving goals at the stages of mastering certain types of activities, as a result, the development of the fragmentary experience of teachers into a stable motivation for professional improvement in the process of collective activity.

**Ключевые слова:** корпоративная культура, индикативный подход, профессиональная идентичность, образовательная организация.

**Keywords:** corporate culture, indicative approach, professional identity, educational organization.

Необходимым условием осмысления процессуальных проблем технологического развития общества является подготовка специалистов, обладающих компетенциями, связанными с выполнением всевозможных преобразовательных процедур, прогнозированием и проектированием собственной деятельности в непрерывно перерождающейся технико-технологической среде. Организациям нужны педагоги, способные и готовые работать в развивающейся среде, предрасположенные к проектированию, освоению и использованию в образовательном процессе инновационной деятельности.

Педагог в силу специфики своей деятельности постоянно оказывается в ситуациях выбора способов организации обучающихся, эффективных форм, методов и средств взаимодействия с ними. От того, насколько компетентен он в своей профессии, зависит результативность процесса обучения. Соответственно, важнейшее значение

приобретает формирование профессиональной идентичности педагогов, так как функционирование в постоянно изменяющихся условиях становится нормой, и это требует от педагога способности решать постоянно возникающие новые образовательные задачи.

Опираясь на исследования Э. Шейна, указывающего, что самопознанием является активный поиск возможностей развития личности как полноценного участника определенного сообщества, нами отведена особая роль корпоративной культуре образовательной организации как инструменту повышения профессионального уровня специалистов в условиях постоянно меняющейся производственно-технологической среды [4].

«Корпоративная культура – это система коллективных базовых представлений, приобретаемых группой при разрешении проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые доказали свою эффективность

и поэтому рассматриваются как ценность и передаются новым членам группы в качестве правильной системы восприятия, мышления и чувствования в отношении названных проблем» [1].

То есть корпоративная культура направлена на установление эффективной связи между внешней средой, задающей направление и характер изменений, и внутренней средой, реализовывающей новые задачи внешней среды. В разных случаях она может либо противостоять влиянию внешней среды, либо позволяет впитывать во внутреннюю среду поступающую информацию, и способствовать совершенствованию деятельности образовательной организации [2].

Концентрируя внимание на том, что профессиональная идентичность – это процесс формирования позитивного отношения человека к профессии и отождествление себя с представителями этой профессии, необходимо подчеркнуть, что понятие «идентичность» имеет персонализированный характер и означает отождествление себя с определённой социальной группой [3].

Корпоративная культура включает в себя следующие элементы:

- статусы и роли, предлагаемые профессиональным сообществом;

- социальные группы, в рамках которых формируется профессиональная идентичность;

- ценности, социальные нормы, знания, умения, навыки, необходимые для становления и поддержания профессионального статуса;

- технологии по производству, воспроизводству и передаче норм, ценностей профессиональной деятельности.

В процессе управления корпоративной культурой совокупность вышеперечисленных элементов выполняет ряд немаловажных функций, т.к. порождается согласованность в действиях специалистов и требований профессионального сообщества, усиливается их взаимопроникновение, чувство общности. При этом одним из эффективным инструментов, позволяющим мобилизовать профессиональную группу на достижение поставленных целей, выступает индикативный подход, предполагающий получение и непрерывную обработку образовательной организацией информации об изменениях в содержании профессиональной деятельности.

Рассмотрим на конкретном примере отражение сформированности профессиональных компетенций в рамках одного из назначенных направлений деятельности педагогов технико-технологического циклов (табл.1).

Таблица 1

**Примерный перечень индикаторов отражения профессиональных компетенций педагогов**

№п/п	Виды работ	Виды профессионального оценивания		
		Самооценка наличия профессиональных компетенций (да/нет)	Оценка наличия профессиональных компетенций профессиональной группой на основе решения задач (да/нет)	Оптимизация собственной деятельности (самосовершенствование) (требуется/не требуется)
1.	Производственно-технологическое обеспечение			
1.1	Составление технических заданий и технико-экономического обоснования			
1.2	Проведение предпроектных работ и научных исследований			
1.3	Разработка технико-технологической документации			
1.4	Проектирование и конструкторская проработка объектов техники и технологий			
1.5	Монтаж и пуско-наладочные работы			
1.6	Анализ технологических			

	особенностей создания конкретного объекта (анализ экологических проблем, утилизации отходов и пр.)			
2	Общее техническое содействие			
2.1	Обеспечение оптимального процесса производства на объекте			
2.2	Надзор за оборудованием и инструментами			
2.3	Конъюнктурные и маркетинговые исследования			
2.4	Внедрение систем информационного обеспечения образовательного процесса			
2.5	Обеспечение техники безопасности на объекте			

Отмечаем, что оценка наличия компетенций профессиональной группой предполагает решение такого рода задач (к примеру, позиция 1.1 – показать структуру технического задания, представить шаблон экономического обоснования проекта) (табл.1). Сопоставление результатов по самооцениванию и выполнению заданий по каждой позиции будет свидетельствовать об объективности полученных данных. Необходимо подчеркнуть, корпоративная культура образовательной организации как раз и заключается в том, чтобы самооценка специалистов по каждой позиции была аналогична результатам выполненных заданий.

Так как управление корпоративной культурой образовательной организации представляет собой осознанный и целенаправленный процесс, который должен быть соответствующим образом спланированным, организованным, контролируемым, мотивированным, то его можно представить в виде определенного алгоритма:

1. Сбор объективных данных, обработка полученных результатов и проведение анализа профессиональной компетентности педагогов.

2. Подбор форм, методов, последовательности действий по формированию профессиональной идентичности педагогов.

3. Определение направлений совместной деятельности руководства образовательной организации и педагогов с целью повышения корпоративной культуры образовательной организации в контексте заявленных задач.

Выявление образовательных потребностей педагогов, обнаружение педагогами собственных проблем и придание им (через корпоративную культуру образовательной организации) развивающего характера путем обращения в задачи деятельности, предполагает выделение следующих педагогических условий, способствующих формированию профессиональной идентичности специалистов.

– целенаправленность (подбор форм и методов в зависимости от конкретных задач профессионального самосовершенствования);

– целостность (используемые средства должны представлять целостную систему);

– систематичность (отобранные средства в методы должны применяться систематически, т. к. эпизодическое использование не дает необходимого эффекта);

– диагностичность (проведение диагностики личностных изменений и внесение корректив в индивидуальные образовательные маршруты педагогов);

– диалогичность (простраивание коммуникаций в образовательном процессе, свобода выбора в различных ситуациях);

– контекстность (образовательный процесс должен строиться с учётом контекста заявленных образовательных задач);

– вариативность (подбор системы средств с учётом уровней развития потенциальных возможностей специалистов);

– динамичность (чередование в пределах развития профессиональных компетенций различных

типов и методов управления корпоративной культурой).

На основании вышеизложенного, можно обозначить наши позиции:

– постоянно изменяющиеся в зависимости от образовательных запросов общества, по сути «плавающие» индикативы, позволяют получить результат, который во многом может зависеть от эмоциональной окраски полученной информации в ходе индикативного оценивания и дать толчок педагогам для собственного профессионального самосовершенствования;

– индикативный подход обеспечивает внешнюю адаптацию, формирует определенный имидж образовательной организации, определяет её «лицо» в аспекте сформированности профессиональных компетенций всех педагогов;

– корпоративная культура образовательной организации создает единое нормативное поле, которое служит средством поддержания профессиональной идентичности специалистов на необходимом уровне.

#### Список литературы:

1. Корпоративная культура [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.google.com/search> (Дата обращения 01.12.2021)
2. Лаппо М.А. Идентичность: семантика, прагматика, языковые ресурсы: монография / М.А. Лаппо. – Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2013. – 180 с
3. Организационная культура по Ф.Харрису и Р.Морану [Электронный ресурс]. – URL: [https://spravochnick.ru/menedzhment/osnovnye\\_elementy\\_organizacionnoy\\_kultury/](https://spravochnick.ru/menedzhment/osnovnye_elementy_organizacionnoy_kultury/) (Дата обращения 01.12.2021)
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.trkk.ru/sources/books/26-organizacionnaya-kultura-i-liderstvo-edgar-sheyn.html> (Дата обращения 01.11.2021)

### СОВРЕМЕННЫЙ АСПЕКТ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ И СУЗОВ В УСЛОВИЯХ ВЛИЯНИЯ ПРОЦЕССОВ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

*Литвинова Ирина Владимировна*

*член-корреспондент, старший преподаватель кафедры  
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет  
экономики и сервиса»  
г. Находка*

### MODERN ASPECT OF EMPLOYMENT OF UNIVERSITIES AND VESSELS GRADUATES UNDER THE INFLUENCE OF GLOBALIZATION PROCESSES

*Litvinova Irina*

*Corresponding Member, Senior Lecturer of the Department  
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education  
"Vladivostok State University  
economy and service"  
Nakhodka*

#### АННОТАЦИЯ

В данной статье говорится о налаживании долгосрочного сотрудничества между предприятиями и вузами необходимо сосредоточить внимание на возможности интеграции организаций в фундаментальный процесс в направлении подготовки практических занятий. Помогать овладевать студентам практическими технологиями и навыками, делиться опытом ведения бизнеса, разработки корпоративной структуры т.е. адаптировать выпускника к реальным условиям будущей успешно профессиональной деятельности.

#### ABSTRACT

This article talks about establishing long-term cooperation between enterprises and universities, it is necessary to focus on the possibility of integrating organizations into the fundamental process in the direction of preparing practical exercises. Help students acquire practical technologies and skills, share business experience, develop a corporate structure, i.e. to adapt the graduate to the real conditions of his future successful professional activity.

**Ключевые слова:** выпускники; трудоустройство; проблемы трудоустройства, работодатель; рынок труда

**Keywords:** graduates; employment; employment problems, employer; labor market

В современной системе трудовых отношений образование подвергается постоянному контролю и изменениям. В первую очередь изменения связаны с требованиями рынка труда. Растущий

запрос на высококвалифицированные кадры, заставляют ВУЗы и ССУЗы пересматривать свое отношение к выпускаемым специалистам. Повышаются требования к освоению