

М. Н. Дудина

УрФУ им. Первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ВУЗА КАК ФАКТОР ВОСПИТАНИЯ ЭТИЧЕСКИ РАЗВИТОЙ ЛИЧНОСТИ

*Образование без воспитания
разнуздывает и портит человека, ибо дает
в его распоряжение жизненно выгодные
возможности, технические умения,
которыми он, бездуховный, и начинает
злоупотреблять*

И. А. Ильин

Правдивость слов русского философа подтверждается реалиями современной жизни, образования и, более всего, нарастанием безнравственности, бездуховности, отсутствием этических ориентаций на овладение ключевыми понятиями «стыд», «совесть», «честь», «достоинство», «сочувствие», «сострадание», «сопереживание», которые характеризуют этически развитую личность. Сложная и противоречивая жизнь, важнейшей составляющей которой является образование, свидетельствует о его затянувшемся кризисе. В непривычных и пока еще не оцененных по достоинству условиях свободы, открытости общества и открытого образования в социокультурном контексте глобализации, унификации, информатизации, гуманизации и стандартизации качества встает вопрос об ответственности современного вуза за результаты интеллектуального и нравственного, духовного состояния его студентов и выпускников (а также и за низкий уровень интеллектуального, возможно, безнравственного, бездуховного развития).

Как следствие мощнейших социокультурных трансформаций кризис требует научно-практического исследования феномена воспитания в современном высшем учебном заведении. Заметим, что воспитание являлось приоритетным в российской и советской традиции со времен классика отечественной педагогики К.Д. Ушинского – человек - предмет воспитания. Так был введен в науку и начал исследоваться в педагогике и образовании антропологический принцип[4]. Отход от его реализации, если не сказать, забвение на протяжении двух последних десятилетий в посткоммунистическом пространстве под напором лавинообразно нарастающих фактов жизни и системы образования, свидетельствует о кризисе воспитания и необходимости поиска путей его преодоления. Остановим внимание на особенности российской ментальности, отразившей в русском языке наличие

трех понятий – обучение, образование и воспитание. Подчеркнем, что в английском языке, который напористо теснит русский, порой путем простого калькирования, нет эквивалента термину «воспитание»). В то же время, в преамбуле Закона Р.Ф. «Об образовании» (от 10 июля 1992 г. N 3266-11992 г.) [2] и его последующих уточнениях «образование» определялось как «целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов)» [2]. Формально воспитание было узаконено, фактически же предано (не побоимся этого слова). Некоторыми это признавалось сразу же, другие этого не заметили. И преподаватели вузов оказались бессильными свидетелями и участниками «деградации воспитательного компонента в образовании, в которое внедрился экономический термин «образовательная услуга», превращающий образование из высочайшей обязанности общества и важнейшей его ценности в «услугу». Так это сформулировал академик Д.И. Фельдштейн в Докладе на годичном заседании РАО [5] и акцентировал внимание на отставании психолого-педагогических наук в пространственно- временной ситуации XXI века [5]. Неслучайно современные исследователи пишут о «профессиональном педагогическом маргинализме» (С.А. Минюрова) [4]. Так, во втором десятилетии XXI века стали слишком очевидны негативные последствия феномена «образования без воспитания».

В то же время, воспитательный потенциал современного вузовского пространства и его образовательного процесса мало исследован. Однако о его противоречивости можно говорить с полной уверенностью. С одной стороны, он представляет собой огромный, не всегда предсказуемый и прогнозируемый для разностороннего, полноценного развития личности всех субъектов образовательного пространства в общении и деятельности. С другой, он содержит наличие деструктивных факторов в вузовской среде, реализующей цели и содержание, возможно, «вчерашнего дня» и часто в устаревших дидактических технологиях, препятствующих развитию личности студентов и преподавателей. Феномен «образование без воспитания» очевиден в фактах невысокого уровня качества образования, отставшего от жизненных реалий и личностных, профессиональных потребностей, интересов студентов. И в их поведенческих манерах в учебной аудитории и коридорах вуза, далеких от этики человеческого достоинства. И нарочито эпатажный внешний вид студентов и особенно студенток (хоро-

шо знающих, неплохо понимающих символику собственного тела, мужского и женского и все же провоцирующих им). Или до сих пор распространенные объявления: «на крыльце вуза не курить, не распивать спиртные напитки, пиво». А чем объяснить низкую санитарную и гигиеническую культуру многих студентов, увы, и части преподавателей? Или низкую речевую культуру и речевое поведение, широкое употребление сленга, табуированной лексики и нецензурных выражений.

Перед этим реалиями оказалась беспомощной традиционная университетская культура, продолжающаяся как педагогическая, которой до сих пор присущи авторитарные способы воздействия, запретительные призывы, угрозы исключения из числа студентов. В то время, когда речь должна идти о реализации андрагогической модели, согласно которой студент уже не ребенок, и не просто взрослеющий, а взрослый человек со всеми правами и обязанностями [1].

Так педагогический кризис стал самым мощным и затяжным, особенно если принять во внимание традиционный приоритет воспитательной функции в отечественном образовании. Поэтому и поиск путей преодоления кризиса воспитания следует искать не в попытках «модернизировать», «усовершенствовать» то, что безнадежно устарело, от чего надо решительно отказаться. Это, прежде всего, привычная для преподавателей вуза когнитивно-ориентированная модель, акцентирующая на знаниях, их получении из уст преподавателя в готовом виде и их воспроизведение на зачетах и экзаменах, включая выпускные государственные.

Поскольку воспитание осуществляется стихийно и целенаправленно, определенным образом воздействуя на цели, процесс и его результаты, то хаос оказался мощнее, перед ним не могут устоять наработанные предшественниками механизмы социализации личности студента, которые были действенными в недалеком прошлом для преподавателей вуза. Если же вернуться к истокам, связавшим образование с культурой, то становятся понятными пути дальнейшего движения мира и отдельного человека в любом возрасте - «образование через культуру». С ее помощью растущие поколения осваивают, т.е. делают своим не только инновационные способы жизнедеятельности, но сохраняют лучшее из традиционных. Если говорить о воспитании, то следует сосредоточиться на поиске ответа на вопрос: Как образовательное пространство высшего учебного заведения обогащается культурой? При этом хорошо понимая, что современная культура имеет много источников дегуманизации, средств деформации личности в любом

возрасте и гендере. Дух *alma mater* подвержен значительным влияниям самых разнообразных деструктивных источников. В пространстве высшего учебного заведения действуют «скрытые» и «открытые» программы становления и развития корпоративной культуры. Как совокупность культурных смыслов и моделей они стихийно, возможно и целенаправленно, транслируются образовательной средой, системой взаимосвязей и взаимоотношений. Как образцы коллективного действия, складывающиеся в процессе образовательной коммуникации, реализуются в соответствии с принятыми, рефлекслируемыми и не рефлекслируемыми ценностями и нормами.

Не останавливаясь на убедительных причинах востребованности корпоративной культуры любой организации, тем более вуза, скажем об усложнении проблем современного развития мира и человека в условиях социального и культурного, образовательного плюрализма - культурологического, религиозного, педагогического, идеологического, нравственного. Поэтому необходима разработка эффективной модели взаимодействия всех субъектов образовательного процесса - студентов, преподавателей, менеджеров и внешней среды – власти, общественности, работодателей, семьи, школы.

Корпоративная культура вуза предполагает совокупность коллективных базовых представлений о ценностях и целях организации, приобретаемых субъектами деятельности и общения при решении задач адаптации к изменениям внешней среды и процессам внутренней интеграции, а также о наличии необходимых и достаточных условий для того, чтобы процесс и результат были эффективными. В отличие от других организаций, корпоративная культура вуза осуществляется всеми субъектами образовательного процесса, где студенты являются носителями специфики культуры вуза, его традиций, ценностей, имиджа не только в период своего обучения, но и спустя годы после окончания. В зависимости от того, насколько эти ценности разделяются студентами, распространяется позитивная или негативная информация о вузе. В целом можно говорить о двух уровнях корпоративной культуры университета - о ценностях, нормах и правилах поведения, принятых субъектами организации, и о доступных для наблюдений и исследований артефактах (стиль деятельности и общения, символика организации, эмблемы, одежда, речь и т. д.). Корпоративная культура вуза открыта для выхода за его пределы для активной жизнедеятельности в социуме.

Будем надеяться, что новый закон об образовании отдаст должное именно воспитанию в свободе и ответственности на основе «нравственного закона внутри меня», «золотого правила»: не делай другим того, чего не хотел, чтобы сделали тебе», т.е. в этике человеческого достоинства (женского и мужского). В такой ситуации можно будет говорить о корпоративной идентичности, отождествлении себя как части образовательного учреждения. Она выражается в признании этико-гуманистической миссии вуза, основных принципов его жизнедеятельности, принятых нормах и правилах поведения, которые человек с гордостью и достоинством пронесет через всю жизнь.

Список литературы

1. Дудина М.Н., Загоруля Т.Б. Андрагогика и педагогика: проблемы преемственности и взаимосвязи. - Екатеринбург. Изд-во Уральского университета. - Екатеринбург, 2008.
2. Закон РФ «Об Образовании». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.zakonrfinto/zakon - ob- obrazovanii/1>. Дата обращения 15.01.2013.
3. Минюрова С.А. Профессиональный маргинализм в сфере высшего образования// Современное образовательное пространство: Проблемы и перспективы. Материалы Междунар. науч. конф. Екатеринбург, 27-29 марта 2007. - Екатеринбург, 2007.
4. Ушинский К.Д. Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии. // Пед. соч.: В 6 т. М., 1990, 1998. Т. 2.
5. Фельдштейн Д.И. Доклад на общем собрании РАО "Проблемы психолого-педагогических наук в пространственно-временной ситуации XXI века" [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://rao.ru/index.php>. Дата обращения 15.01.2013.

А.П. Жабин, Е.З. Яшина
СГЭУ, г. Самара

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ВУЗА КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В XXI веке продолжают глобальные структурные изменения во всех сферах жизни России. Это требует разработки и реализации новых стратегических направлений для российских организаций, создает возможность и необходимость применения новых подходов к управлению. При этом все чаще обращаются к тем ресурсам, которые предполагают саморегуляцию, для чего используются проверенные мировой практикой модели и методики, позволяющие достаточно успешно решать первоочередные задачи организации, учитывать меняющиеся ценностные тренды, повышение значимости человеческих ресурсов, формирование их мотивации в новых условиях. Социокультурный анализ особенностей современ-