

УДК 378.4

О РОЛИ УНИВЕРСИТЕТСКОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В РЕШЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ЗАДАЧ

И.И. Лещинская

Белорусский государственный университет
пр-т Независимости 4, 220004, Минск, Республика Беларусь
liracom@yandex.ru

Аннотация. Статья посвящена анализу корпоративной культуры и ее роли в жизни современного университета. Методологическим основанием явилась идея Д. Серля о двух типах правил: регулятивных и конститутивных. Обоснована взаимосвязь корпоративной культуры университета и качества образования. Показана роль скрытого содержания образования в трансляции социокультурных ценностей и процессе становления личности.

Ключевые слова: университет; корпоративная культура; Д. Серль; регулятивные и конститутивные правила; качество образования; ценности; личность.

ROLE OF CORPORATE CULTURE OF THE UNIVERSITY IN SOLVING EDUCATIONAL PROBLEMS

I. I. Liashchynskaya

Belarusian State University
Nezavisimosti Avenue 4, 220004, Minsk, Republic of Belarus

Annotation. The article is devoted to the analysis of corporate culture and its role in the life of a modern university. The methodological basis was the idea of J. Searle about two types of rules: regulatory and constitutive. The relationship between the corporate culture of the university and the quality of education was substantiated. The role of the hidden content of education in the transfer of socio-cultural values and process of personality formation is shown.

Keywords: university; corporate culture; J. Searle; regulatory and constitutive rules; quality of education; values; personality.

Корпоративная культура является исключительно важным компонентом жизни университета как сложного социального организма, так как она пронизывает все разнообразие сфер его активности. Она способна оказывать значительное влияние как на непосредственных субъектов образовательной деятельности, так и на развитие общества в целом.

Для раскрытия роли корпоративной культуры воспользуемся идеей американского философа Д. Серля о двух типах правил, которые, его мнению, лежат в основании деятельности любой социальной институции. Философ

обозначает их как регулятивные и конститутивные правила. Первые – регулируют формы поведения, которые существовали до их появления, вторые – «... не просто регулируют, но создают или определяют новые формы поведения» [1, с. 152].

В нашем случае свод конститутивных правил будет представлен как ядро корпоративной культуры, так как эти правила детерминируют специфику университета, определяют его природу как уникального социокультурного феномена. Указанные правила отсылают к традиции, к истокам данного феномена, обосновывают его онтологию и социальную топологию. Они выступают в качестве глубинных программ, задающих константность этой институции в горизонте ее истории.

В свою очередь, динамичный по своему характеру корпус регулятивных правил, не позволяет превратиться корпоративной культуре в некую консервативную систему, обеспечивающей лишь рутинное выполнение определенных функции. Данный корпус правил направлен на успешную адаптацию университета в конкретных исторических условиях и на обеспечение его способности быстро и гибко реагировать на изменения во внешней среде. Эти два типа правил репрезентирует собой два фундаментальных принципа, необходимые для успешного развития университета как социальной системы. С одной стороны, это – следование традиции, воплощающей дух академизма, с другой, это – новаторство, обеспечивающее его креативно-адаптивную способность.

Корпоративная культура, включающая в свой арсенал оба типа, призвана воссоздавать и поддерживать их динамичное равновесие. Пренебрежение или разрушение одного их типов этих правил с неизбежностью приведет к пагубным последствиям для университета. Особую опасность представляет процесс размывания свода конститутивных правил жизнедеятельности университета, так как уничтожается его сущность или то, что было обозначено в свое время Аристотелем, как «чтойность» [2]. В данном случае отрицанию подлежит «метафизика» университета. Неизбежным следствием этого является деградация его «физики», так как снижается способность элементов данной системы к взаимодействию и возможность их солидаризирующегося объединения. Это ведет к неизбежному замедлению его развития.

Особое значение корпоративная культура приобретает в условиях глубоких и неоднозначных социальных трансформаций, которые не могут не затронуть образовательную сферу. «Образование, – как отмечают исследователи, – испытывает кризис, связанный с глобализацией, применением методов менеджмента и маркетинга в управлении образовательными учреждениями, появлением межвузовской и

внутривузовской конкуренции, старением преподавательского состава, демографической ямой, низким качеством подготовки выпускников школ, социальным и экономическим кризисом и другими причинами» [3].

Существенное влияние на эту сферу оказали процессы цифровизации и формирования «сетевого общества». Они привели к изменению статуса и роли субъектов образовательного процесса и характера их взаимоотношений. В условиях доступности информации, а также постоянно возрастающей скорости обновления знаний, «фигура» обучающего утратила свою «сакральность» в обществе как носителя и транслятора знаний. Это не могло не сказаться на различных формах проявления оценки его деятельности со стороны социума, так и на его самооценке.

Ценностные установки и ориентиры обучаемых также подвержены существенным изменениям, так как на процесс становления личности оказывает комплекс сетевых коммуникативных практик, в которые интегрирован индивид. Кроме того, контент интернет-пространства во всем разнообразии своих форм продуцирует и всячески обыгрывает мировоззренческую парадигму, в рамках которой жизненный успех современного человека представляется чаще всего не связанным с трудом.

В социуме благодаря масс-медиа распространяется установка, что удовлетворение быстро растущих потребительских запросов не может быть обеспечено трудовыми усилиями. Напряженный труд не является гарантией успешности, которая по преимуществу ассоциируется с роскошью. Следовательно, труд не является необходимым элементом широко рекламируемого интернет-пространством стиля жизни. В этих условиях следование университетским сообществом «эталонной университетской системе ценностей» представляется делом очень непростым, так как и преподаватели, и студенты испытывают давление обозначенных обстоятельств. Поэтому особую остроту и значимость имеет деятельность университетского сообщества по развитию и поддержанию корпоративной культуры.

В процессе образования, представляющем собой неразрывное единство обучения и воспитания, преподаватель передает не только знания, умения и навыки, содержательная и формальная сторона которых прописана в учебных стандартах и программах, но и свой личностный опыт который является результатом персональной жизненной траектории с ее достижениями и неудачами. Не является секретом тот факт, что педагогический дискурс является мощно эмоционально заряженным дискурсом. Неслучайно, системная практика его реализации сопровождается синдромом эмоционального выгорания.

Степень влияния этого дискурса на сознание обучаемого существенно усиливается за счет специфического содержания социально-гуманитарного знания. Содержание этого знания обладает мощной энергетикой, поскольку в отрефлексированном виде в нем представлен богатый, разнообразный и порой достаточно драматичный опыт человечества. В структуре данного знания в неразрывном единстве присутствуют информационный и аксиологический компоненты. Поэтому данный вид знания способен активно воздействовать на все структуры сознания молодого человека. Обозначенная специфика педагогического дискурса и транслируемого им знания значительно повышает степень не только прямого, но и скрытого, неявного их воздействия на когнитивную, ценностную и эмоционально-волевую сферы сознания обучаемого.

В западной литературе, посвященной проблемам современной критической педагогике широко используется понятие «hidden curriculum», введенное в научный оборот американским социологом П. Джексоном. Как отмечают исследователи данной проблемы, в пространстве институционального образования он выделил две составные части: «формальный учебный план» (formal curriculum), связанный с открыто манифестируемыми целями и ценностями обучения, и «скрытый учебный план» (hidden curriculum), указывающий на область латентной трансмиссии культурных предметов» [4]. Существует ряд исследований по данной проблеме в российских научных изданиях, где данный феномен интерпретируется авторами как «контекстная образовательная технология», как процесс «социального конструирования» и «культурного программирования», как «уклад жизни» образовательной организации, как «социально-психологический фон обучения» [5]. Данная проблема действительно заслуживает глубокого и пристального изучения, поскольку она затрагивает тему побочного и не всегда позитивного эффекта образовательного процесса

На наш взгляд, именно корпоративная культура призвана регулировать этот скрытый, в силу своей неотрефлексированности, опыт коммуникации со студентами. Это возможно потому, что корпоративная культура выступает в качестве основания для организации и реализации воспитательной работы с ними. Под воздействием корпоративной культуры преподавательского состава формируется студенческая субкультура, которая как зеркало отражает все метаморфозы первой.

Преподавателю следует не забывать об этом коммуникативном эффекте и постоянно контролировать не только предметный аспект образовательного процесса, но и его коммуникативную составляющую. Входя в аудиторию, преподаватель должен оставлять за ее дверями свой негативный жизненный

опыт, свои нереализованные амбиции, неудовлетворенность или разочарование в профессии. Весь этот негатив, как проникающая радиация, воздействует на личность обучаемого, деформируя ее когнитивные, аффективные и поведенческие установки.

Важнейшим условием предотвращения такого рода побочного эффекта является следование «эталонной» корпоративной культуре преподавательским сообществом. Для этого необходимо при любых неблагоприятных условиях не допускать обесценивания или, что еще хуже, забвения конститутивных правил. Это поможет университетскому сообществу сохранить себя и свою профессиональную «форму». Аристотель не случайно трактовал понятие «форма» как конститутивный принцип бытия. Форма неразрывно связана с полаганием границ. Обретение и поддержание «формы» в рамках образовательного процесса университета означает не только поддержание на должном уровне своей квалификации, но активное противостояние (полагание границ) профанации образовательного процесса и непрофессионализму, симуляции педагогической деятельности и имитации познавательной активности, снижению ценности знания и усилий по его достижению.

Таким образом, корпоративная культура является мощным мотивационным ресурсом в деле объединения усилий всех заинтересованных сторон образовательного процесса и преодоления им многочисленных проблем, заявленных в современной повестке. Синергетический эффект этой солидарности способен привести к повышению качества университетского образования и возвращению ему достойного статуса в обществе, так как традиционно корпоративный дух университетского сообщества играл важнейшую роль в деле выполнения университетом своей миссии.

Библиографические ссылки

1. Серль, Д. Что такое речевой акт? / Новое в зарубежной лингвистике. Вып. 17. М., 1986. С. 151–169.
2. Аристотель. Метафизика. М.: изд-во Эксмо, 2006. 608 с.
3. Мешков А. Ю. Качество образования и корпоративная культура университета // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки 2013. № 2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kachestvo-obrazovaniya-i-korporativnaya...> (дата обращения: 20.09.2021).
4. Полонников А.А. «Hidden curriculum» и продуктивность образования / А.А. Полонников // Вестник Томского государственного университета. № 359 (июнь 2012). С. 165–169. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/hidden-curriculum-i-produktivnost-obrazovaniya>. (дата обращения: 20.09.2021).

5. Шишлова Е.Э. Обновление содержания высшего образования в контексте современных социокультурных трендов // Высшее образование в России. 2021. Т. 30. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obnovlenie-soderzhaniya-vysshego-obrazovaniya-v-kontekste-sovremennyh-sotsiokulturnyh-trendov> (дата обращения: 20.09.2021).