Alikhan Bokeykhan University

УДК 378.01 (574) На правах рукописи

**АБИШЕВА ЖУЛДЫЗ НУРЛАНОВНА**

**Условия формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов**

8D01101 – Педагогика и психология

Диссертация на соискание степени

доктора философии (PhD)

Научный руководитель

доктор педагогических наук,

профессор

К.Р. Калкеева

Зарубежный научный консультант

доктор педагогических наук,

профессор РУДН

В.И. Казаренков

Республика Казахстан

Семей, 2024

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ**………………………………………. | 3 |
|  | **ОПРЕДЕЛЕНИЯ**…………………………………………………….. | 4 |
|  | **ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ**……………………………… | 6 |
|  | **ВВЕДЕНИЕ**…………………………………………………………… | 7 |
| **1** | **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОРПОРАТИВНОЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КУЛЬТУРЫ**... | 14 |
| 1.1 | Сущность и генезис развития и понятия «корпоративная культура»  | 14 |
| 1.2 | Корпоративная исследовательская культура как компонент профессиональной педагогической деятельности………………….. | 28 |
| 1.3 | Корпоративная исследовательская культура как ценностный компонент профессиональной педагогической деятельности…….. | 41 |
| **2** | **ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИИ ФОРМИРОВАНИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ**………………………………………….. | 55 |
| 2.1 | Механизмы и параметры развития корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов……. | 55 |
| 2.2 | Содержание корпоративной-исследовательской культуры будущих педагогов-психологов………………….………………………………. | 64 |
| 2.3 | Теоретическая модель условий формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов …….. | 78 |
| **3** | **ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ УСЛОВИИ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА**………………………… | 91 |
| 3.1 | Диагностики уровня сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога на начальном этапе обучения…………………………………………….. | 91 |
| 3.2 | Реализация модели условий формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов……. | 111 |
| 3.3 | Результаты реализации модели условий формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов……………………………………………………………… | 129 |
|  | **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**……………………………………………………… |  |
|  | **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**……………… |  |
|  |  |  |

**НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ**

В настоящей диссертации использованы ссылки на следующие стандарты:

Закон Республики Казахстан. Об образовании: утв. 27 июля 2007 года, №319-III.

Указ Президента Республики Казахстан. О дальнейших мерах по реализации Стратегии развития Казахстана до 2030: утв. 4 декабря 2001, №735.

Распоряжения Премьер-Министра Республики Казахстан. Об утверждении Плана по ускоренному переходу казахстнаских предприятий на международные стандарты: увт. 27 июня 2006 года, №175-р.

Правовое регулирование корпоративных отношений в Казахстане представлено [Гражданским кодексом](http://online.zakon.kz/Document/?link_id=1000039735) РК от 27 декабря 1994 г.

[Закон](http://online.zakon.kz/Document/?link_id=1000001297) РК «Об акционерных обществах» от 13 мая 2003 г. № 415

[Закон](http://online.zakon.kz/Document/?link_id=1000001178) РК «О рынке ценных бумаг» от 2 июля 2003 г. № 461, [Гражданским процессуальным кодексом](http://online.zakon.kz/Document/?link_id=1000000039) РК от 13 июля 1999 г. № 411

Указ Президента Республики Казахстан от 30 сентября 2000№448 о Государственной программе «Образование»

[Закон](http://tengrinews.kz/zakon/docs?ngr=Z070000319_#z596) Республики Казахстан от 27 июля 2007 года «Об образовании»

Государственный общеобязательный стандарт послевузовского образования ГОСО РК 5.04.019-2011

Послание Президента Республики Казахстан - Лидера Нации Н.А.Назарбаева Народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050»: Новый политический курс состоявшегося государства» Астана, 14 декабря 2012

Послевузовское образование Магистратура ГОСО РК 5.04.019 -2008

Проект Национальной концепции корпоративной социальной ответственности бизнеса в Казахстане от 26 мая 2014 года Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан совместно с Корпоративным Фондом «Фонд Евразия Центральной Азии»

ГОСО РК 5.04.019-2010. Государственный общеобязательный стандарт образования Республики Казахстан. Высшее образование. Основные положения. - Введ.2010-23-01. - Астана: МОН РК,2010

Концепция развития образования Республики Казахстан 2015 года

Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы Постановление Правительства Республики Казахстан от 24 июля 2018 года № 460

ГОСО РК 5.04.019-2008. Государственный общеобязательный стандарт образования Республики Казахстан. Высшее образование. Основные положения. - Введ.2008-23-01. - Астана: МОН РК, 2008

Программа «100 конкретных шагов» Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева от 06 мая 2015 года. Астана

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

В настоящей диссертации применяют следующие термины с соответствующими определениями:

**Понятие «корпорация»** – понимается как система технологических процессов и групп людей, выполняющих работу. Сообщество, которое создает особую разновидность культуры корпоративную культуру.

**Корпоративная культура** – это система технологических процессов и групп людей, производящих определенную работу. Это человеческое сообщество, которое создает разновидность корпоративной культуры

**Корпорация** – это сложный организм, основным ядром которой является корпоративная культура. Именно культура способствует взаимоотношению и взаимопониманию между членами корпорации, формирует принципы совместной деятельности, ценности и нормы.

**Организационная культура** – принимаемые членами организации и выражающихся в заявляемых организацией ценностях, задающие людям ориентиры их поведения и действий, передающие через символические средства духовного и материального окружения организации.

**Внешняя траектория** – экономический успех, рентабельность, презентабельность, количественные показатели успешности.

**Внутренняя траектория** – поддержание и развитие культурного образца деятельности, основанного на гуманистических ценностях педагогики.

**Корпоративная исследовательская культура** – является составляющей организационной корпоративной культуры.

**Корпоративная исследовательская культура** – может быть истолкована как готовность личности или определенного профессионального сообщества к освоению научной новизны и отстаивания научных интересов.

**Корпоративная исследовательская культура педагога** – интегративная, динамическая характеристика личности, которая формируется и развивается в процессе профессиональной подготовки и всей его профессиональной деятельности.

**Формирование** – понимается как целенаправленное развитие каких-либо качеств личности под влиянием внешних воздействий, обучения, среды.

**Смысл корпоративной деятельности в образовании** – заключается в том, что корпоративная культура – это то, чем занимается образовательная система, это миссия или способ существования, которая выполняется внутри и вне самого себя.

**Под педагогическим формированием** **в научном плане понимается** – целенаправленный процесс развития личностных качеств педагога и способностей к инновационной педагогической деятельности, творческой активности в решении профессиональных задач и самореализации.

**Корпоративная культура образовательного учреждения** – представляет собой комплекс принципов деятельности, направленных на реализацию своих прав в части экономических, социальных и профессиональных интересов, согласующихся с установками гражданского общества

**Образовательные учреждения** – сложная система, где разделение труда активизирует процесс интеграции его различных видов в целостную кооперированную педагогическую деятельность.

**Корпоративная исследовательская культура** – своеобразная модель функционирования исследователя педагога, построенная на основе ценности знания, исследовательской свободы и процесса обучения.

**Механизм взаимопонимания** – это процесс внутреннего взаимодействия в коллективе, который заключается в информировании сотрудников об алгоритмах действий.

**Система поощрений** – способ вознаграждения, основанный на премиальной системе, где важным фактором является личные достижения в результатах работы.

**Неформальная группа** – это некий «передовой отряд», в котором приверженность ключевым ценностям доминирующей культуры проявляется сильнее, чем в формальной группе.

**Ложные ценности** – это декларируемые ценности, которые не всегда могут соответствовать ценностям организации.

**Корпоративная культура** – это совокупность поведенческих характеристик для организации и соответственно для каждого ее члена.

**Под ценностным отношением к корпоративной исследовательской культуре** – понимается совокупность исследовательских ориентаций, определяемых научным мировоззрением, проявляемых исследований.

**Поликультурная корпоративность** – понимается как достижение интеграции взаимоотношений и успешного взаимодействия членов корпоративной деятельности.

**ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ**

|  |  |
| --- | --- |
| КИК | – Корпоративная исследовательская культура  |
| ГОСО | – Государственный общеобязательный стандарт образования |
| РК | – Республика Казахстан |
| СНГ | – Содружество Независимых Государств |
| KEGOC | – Kazakhstan Electricity Grid Operating Company/Казахстанская компания по управлению электрическими сетями |
| СССР | – Союз Советских Социалистических Республик |
| ТОО | – Товарищество с ограниченной ответственностью |
| США | – Соединенные штаты Америки |
| ISO | – International Organization for Standardization |
| OHSAS | – Система менеджмента профессиональной безопасности и охраны труда |
| SA | – Situation awareness/Ситуационная осведомленность |
| ЕНУ | – Евразийский Национальный Университет |
| ОЭР | – Опытно-экспериментальная работа |
| КНИД | – корпоративная научно-исследовательская деятельность |
| НИД | – научно-исследовательская деятельность |
| КИД | – корпоративная исследовательская деятельность |
| ЭГ | – Экспериментальная группа  |
| КГ | – Контрольная группа |

ВВЕДЕНИЕ

Изменения, происходящие в казахстанском обществе, стали причиной преобразования в системе образования, предъявив инновационные требования к компетенциям специалистов. Глобализационные процессы в обществе выдвигают определённые требования к подготовке специалистов, соответствующих мировому рынку труда. Вузы стали интегрированным научным и образовательным центром по подготовке конкурентоспособных кадров, готовых полноценно позиционировать и трудиться в 21 веке.

Модернизация, как в обществе, так и в образовании обуславливает подготовку кадров с соответствующими инновациям компетенциями, обладающих не только профессиональными навыками и знаниями, но выдвигает базовую модель подготовки и генеральный методологический принцип - новатор-исследователь. Только специалист с высоким научным стилем мышления будет опорой для развития общества и активными участниками технологического процесса.

Следовательно, будущие специалисты всех направлений должны быть готовы к такому уровню подготовленности, при которой будут обладать качествами, необходимыми для самостоятельного совершенствования - овладения исследовательской культурой. Таким образом, сформированность научно-исследовательскими навыками следует считать доминирующим показателем эффективности их обучения.

Основным путем активизации профессиональной деятельности будущих педагогов в сфере педагогической теории и практики становится формирование у студентов научно-исследовательской культуры, которая является специфической ценностью, отражающая уникальность организации деятельности, связанные с культурой корпоративной среды. Возникает новый взгляд на роль корпоративной культуры будущего специалиста как члена корпораций особого рода.

Сердцевиной и основой жизнедеятельности образовательной системы является корпоративная исследовательская культура, которая способствует взаимопониманию между ее членами, формирует принципы совместной исследовательской деятельности и отношения к ценностям и нормам.

В Законе Республики Казахстан «О науке» от 01.07.2023 года в статье 9 «Научная деятельность организаций высшего и(или) послевузовского образования» отмечено, что основным видом деятельности организаций высшего и послевузовского образования является научная, научно-техническая и инновационная работа, включающая в себя научно-исследовательскую и опытно-конструкторскую виды работ, где необходимо развитие корпоративной исследовательской культуры, которая способствует участию научных работников данных организаций в работе в научных лабораториях, а также привлечение к процессу обучения ученых научных, научно-исследовательских организаций, в том числе и зарубежных.

В этом же законе в статье 10 «Исследовательский университет**»** определяется основной задачей исследовательского университета - интеграция научной деятельности и образовательного процесса на всех уровнях высшего и послевузовского образования. [1]

Таким образом, исследовательский университет определяется как современная форма интеграции образования, науки и производства, где корпоративная культура, как компонент профессиональной деятельности, объединяет все виды деятельности и все взаимоотношения внутри, делая коллектив сплоченным и производительным. Это внешний образ корпорации, формирует ее имидж, определяет характер взаимоотношений с внешней средой. Она помогает концентрировать усилия на главных стратегических направлениях, определяемых в соответствии с основным предназначением коллектива - ее миссией.

Существуют разные подходы к определению рамок понятия «корпорация». Общее понимание, «корпорация» - это нечто большее, чем просто система технологических процессов и групп людей, производящих некую работу. Это человеческое сообщество, которое создает особую разновидность культуры - культуру корпоративную.[2]

Проблемы управления образованием в контексте культуры актуализируются, решение которых обеспечивает качество образования и оптимальные условия для творческого развития личности подрастающего поколения.

Такая тенденция характерна и для образовательной среды, где осуществляется подготовка педагогов-психологов, оказывающие образовательные, исследовательские услуги осуществляет внутреннюю и внешнюю связь между составляющими образовательного процесса. Осмысление корпоративной потребности, овладение методами научного исследования, эффективно решать научно-исследовательские проблемы, определять значение новых научных идей для развития общества. Корпоративная культура образовательного учреждения складывается из традиций, манер и стиля поведения участников педагогического взаимодействия, основанных на незыблемых правилах педагогической этики.

Теоретические исследования корпоративной культуры педагога связаны с активной разработкой культурологического направления в философии, социологии, педагогике, психологии, поскольку феномен «корпоративная исследовательская педагога» не является собственно педагогическим явлением, он требует определения своего положения, как в системе педагогики, так и в системе культуры.

Проблема формирования и развития корпоративной культуры нашла свое отражение в работах дальнего и ближнего зарубежья. Зарубежные ученые: А. Лоулера, М. Армстронга, Ф. Лютенса В.Н. Воронина, Кеннеди, Э.Л. Смирсич, Т. Дила, Р.Д. Льюиса.

Изучены российскими учеными, как Н.К. Моисеева, и В.В. Томилова, А.В. Тышковский, О.С. Виханский, П.В. Забелина.

Концепции трансформации корпоративной культуры, в рамках нового информационного общества рассмотрены М. Пората, Д. Белла, П. Друкера, Ф. Махлупа, Т. Умесао.

В ходе анализа литературы и осмысления проблемы исследования мы выявили, проблема корпоративной исследовательской культуры, хотя конкретно не называется корпоративная исследовательская культура, были рассмотрены в рамках изучения ряд проблем касающиеся как структурный компонент компетенции, так культурологического аспекта будущего специалиста.

Казахстанские ученые Ш.Т. Таубаева «Исследовательская культура учителя: методология, теория и практика формирования [3]. К.С. Успанов Теория и практика формирования профессионально значимых качеств у будущих учителей. [4] Е.М. Арын, М.В. Прохорова, Н.Э. Пфейфер, Е.И. Бурдина «Теоретические аспекты профессиональной подготовки педагога XXI века: [5] А.К. Рысбаева, Ш.Ж. Колумбаева Профессиональное самопознание педагога в контексте компетентностного подхода. [6]

Отечественная педагогическая наука и образовательная практика ищут способы обеспечения высокого обновляющегося уровня образования, путем
осмысления интеграционных процессов, происходящих в европейском образовании. В контексте сказанного в педагогической науке Казахстана исследованы общие вопросы системы высшего профессионального образования: теория и практика высшего образования С.А. Абдыманапов [7], А.П. Сейтешев, Е.А. Мамбетказиев Т.С. Садыков рассматривали актуальные проблемы и приоритетные направления развития высшего образования [8], стандартизация и модернизация содержания образования рассмотрены Ш.Т. Таубаевой [9], фундаментализация образования М.С. Молдабекова [10].

В работах ученых А.А. Бейсенбаевой [11], Д.М. Джусубалиевой [12], А.К. Козыбая [13], М.А. Кудайкулова [14], Г.К. Нургалиевой [15], Н.Н. Хан [16], Г.Т. Хайруллина [17], Н.Д. Хмель [18] рассматривались различные аспекты высшего профессионального образования.

Анализ изученности проблемы показывает то, что интеграционные процессы в вузовской системе как научная проблема не рассматривалась.

Таким образом, мы видим, что новый компонент профессиональной культуры современного педагога-психолога, корпоративная исследовательская культура компонент имеет возрастающую значимость. Поэтому противоречие между недостаточностью разработанности условий освоения педагогами нового содержательного компонента профессиональной культуры - корпоративной исследовательской культуры педагога-психолога и между необходимостью ее изучения, позволили определить проблему исследования, каковы условия развития корпоративной исследовательской культуры педагога, определили выбор темы исследования: **«Условия формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов».**

**Цель исследования:** научно обосновать развивающий потенциал условий, обеспечивающие развитие корпоративной исследовательской культуры педагога-психолога.

**Объект исследования:** процесс профессиональной подготовки будущих педагогов-психологов.

**Предмет исследования:** условия корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов как развивающий компонент профессиональной культуры педагога-психолога.

**Задачи исследования:**

1. Изучить теоретические представления и методологическое обоснование отечественных и зарубежных ученых к изучению проблемы корпоративной исследовательской культуры.
2. Проанализировать особенности становления корпоративной исследовательской культуры и систему условий подготовки будущих педагогов-психологов.
3. Определить параметры и механизмы теоретической модели условии формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов.
4. Экспериментально апробировать и обосновать эффективность модели условий формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов.

**Гипотеза исследования: если** научно обосновать условия формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов, **то это будет** способствовать содержательному наполнению их профессиональной подготовки и формированию исследовательской культуры, **так как** будут осмысленны сущность корпоративной исследовательской культуры, показатели и механизмы ее развития в условиях профессиональной подготовки.

**Методологические основы** исследования. Культурологический подход, позволяющий рассматривать корпоративную исследовательскую культуру на междисциплинарном уровне (Ш.Т. Таубаева); системный и целостный подходы – Р.Г. Лемберг, Г.А. Уманов, Н.Д. Хмель, Г.Е. Альмухамедова, обеспечивающий раскрытие целостности объекта, его структурно-функциональных характеристик; акмеологический подход, (М.А. Кудайкулов, Б.К. Момынбаев, В.В. Егорова, А.Е. Абылкасымова, С.Т. Каргин, Т. Кишкашбаев), позволяющий обосновать влияние корпоративной исследовательской деятельности на профессионально-личностный рост педагога-психолога.

**Теоретические основы исследования.** Исследования в области развития профессиональной педагогической культуры; обоснование значения исследовательского компонента профессиональной педагогической культуры; теория деятельности и ее мотивации

**Методы исследования.** Анализ философской, психолого-педагогической и методической литературы, диссертационных исследований, нормативных документов.

**Научная новизна исследования в соответствии с задачами заключается в следующем.** Научно-теоретическая значимость заключается в том, что впервые в отечественной педагогической науке в полинаучном аспекте осуществлен анализ феномена корпоративная исследовательская культура и обобщены методологические подходы к ее изучению и разработана теоретическая модель условии формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов.

**Практическая значимость исследования** Практическая значимость исследования заключается в возможности применения теоретической модели корпоративной культуры в корпоративной исследовательской культуры будущих специалистов.

**Обоснованность результатов исследования** достигалась общенаучным, методологическим и технологическим обеспечением исследования и исходными методологическими позициями; концептуальным единством, обоснованностью теоретико-методологических позиций; системным подходом к изучению предмета исследования.

**Достоверность исследования** обеспечивается: системным подходом к анализу корпоративной исследоваиельской культуры; объемом и широтой охвата использованного научного и статистического материала; обоснованным применением методов анализа, интерпретации и обобщения результатов; использованием и проверкой полученных результатов, выводов и разработанных рекомендаций в педагогической практике подготовке педагогов психологов.

**Опытно-экспериментальной базой явились** Alikhan Bokeykhan University.

**Апробация результатов исследования.** Ход и результаты диссертационного исследования докладывались автором на заседании кафедры, статьи публиковались в международных и отечественных научно-практических конференциях и семинарах: научно-практической конференции «Алтынсаринские чтения 2020» на тему: «Повышение качества образования в условиях социальной и духовной модернизации общества» 7 февраля 2020 г., V Международная научно-практическая конференция «Европа и тюркский мир: наука, техника и технологии» в Анкаре (Турция) 6-8 мая 2020 г., IV International Scientific and Practical Conference “Science, Theory and Practice”, Tokyo, Japan, October 12-15, 2021, Международная научно-практическая конференция посвященная 70-летию академика А.К. Кусаинова «Новые горизонты обучения и воспитания в мировом образовательном пространстве», 5 июня 2021 г., Алматы, XIV Международная научно-практическая конференция Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы. 15-16 апреля 2021 год, РУДН, Москва, Chronus Journal Журнал научных публикаций (Ринц, Ici, Scholar) ICI journals master list, ISSN – 2712-9683 Издательство г. Москва. Журналах ККСОН:Вестник №2, 2021 Евразийского Национального университета им. Л.Н. Гумилева, Вестник №1, 2022 Евразийского Национального университета им. Л.Н. Гумилева, Вестник №4, 2022 Евразийского Национального университета им. Л.Н.Гумилева. Журнал с импакт фактором:«International Journal of Society, Culture & Language».

**Основные положения, выносимые на защиту**

1.Сущность понятий в представлении отечественных и зарубежных ученых о проблеме корпоративной исследовательской культуры, обоснование методологических подходов к ее изучению, где корпоративная исследовательская культура выступает объектом междисциплинарных научных исследований. Интегративная сущность корпоративной исследовательской культуры требует применения разнообразных подходов и методов при ее рассмотрении в рамках педагогической методологии.

2. Особенность становления корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов, которая рассматривается система ценностей, правил и норм поведения, своеобразная модель функционирования будущего педагога-психолога в корпоративных исследованиях, где условием подготовки, является самоорганизация, построенная на принципах самоценности знания, конкретный способ реализации научных идеи.

3. Модель условий формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов, которая имеет динамичную структуру и характеризуется многомерностью, неустойчивостью, неравномерностью, которая представляет собой процесс преобразования будущего специалиста по взаимодействию между основными участниками научно-исследовательской деятельности, показателями которых являются: отношение к инновациям и инновационным ценностям, восприимчивость к нововведениям, уровень инновационной активности, готовность к освоению новшеств.

4. Результаты экспериментальной работы по проверке эффективность модели условия формирования корпоративной исследовательской культуры.

**Диссертация состоит из введения**, трех разделов, заключения, списка использованных источников и приложений.

**Во введении** раскрывается актуальность темы исследования, уровень ее разработанности в теории и практике, формулируется противоречие, проблемы исследования. Научный аппарат: определены объект, предмет, цель, гипотеза, задачи исследования. Характеризуются методологическая основа, научная новизна, теоретическая и практическая значимость, представлены основные положения, выносимые на защиту, методы исследования.

**В первом разделе «Теоретико-методологические основы проблемы корпоративной исследовательской культуры»**

Рассмотрены сущность и генезис развития и понятий «корпоративная культура», формирование исследовательской корпорация как педагогический феномен образования и педагогической науки, корпоративная исследовательская культура обоснована как ценностный компонент профессиональной педагогической деятельности.

**Во втором разделе «Особенности условии формирования исследовательской корпоративной культуры будущих педагогов-психологов».** Обоснованымеханизмы и параметры, содержание корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов. Разработана теоретическая модель условий формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов

**В третьем разделе «Организация экспериментальной работы по условиям формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов».** Даны результаты экспериментальной работы по проверке эффективности условии формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов

**В заключении диссертации** обобщены результаты теоретического и опытно-экспериментального исследования, сформулированы общие выводы, определены перспективы дальнейшей работы.

**1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОРПОРАТИВНОЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

* 1. **Сущность и генезис развития и понятия «корпоративная культура»**

В настоящее время подходы к поликультурному развитию личности далеко превзошли традиционные взгляды. На процесс овладения человеком системы культуры, определяют более широкое понимание этого явления, рассматриваемого как процесс и результат вхождения личности в культуру с целью самореализации.

Целевой установкой нашего параграфа является осмысление сущности словосочетания «корпоративная исследовательская культура» в сфере образования.

Если вникнуть в логику формирования самого понятия корпоративной культуры, то можно обнаружить два основных смысловых понятия: «культура» и «корпорация» [19].

В терминологическом плане большие дискуссии идут по вопросу сущности понятий «корпоративная культура» и «организационная культура».

Ученые выдвигают три подхода к разграничению понятий «корпоративная культура» и «организационная культура». Во-первых, многие ученые, в том числе Л.И. Белова, эти два понятия рассматривают как синонимы [20].

Давыдов В.Н. придерживается промежуточной точка зрения, где в более узком понимании корпоративная культура соответствует понятию организационной культуры [21]. По мнению ученого корпоративная культура - высшая стадия организационной культуры, поэтому отождествление этих понятий некорректно.

Следующей позиции придерживается А.А. Рычкова. Автор считает, что корпоративная культура представляет собой систему духовных и материальных ценностей, проявляющиеся в поведении, взаимодействии и восприятии себя и других в социальной среде, формирующиеся целенаправленно в рамках принятой стратегии менеджмента компании.

А организационная культура рассматривается как система ценностей, норм и представлений, формирующаяся спонтанно при взаимодействии сотрудников и выраженная неявно».

Культура охватывает широкий и разнообразный мир явлений. Передаются по традиции средствами языка и символов, практического и прямого подражания [22].

Слово «культура» произошло от латинского «cultura» – обработка, возделывание.

Культура рассматривается как пространство, где идут процессы смыслообразования, в котором взаимодействуют между собой результат и продукты процесса. Результатом являются искусственно созданные объекты материального свойства, образец поведения, художественный образ обладает параметрами значений и знаковой формой [23].

Традиционно под культурой труда понимали культуру условий, организации труда и качество его результатов, т.е. оценивали главным образом объект, а не субъект труда.

Категория «культура» по определению многих ученых как В.С. Библера, Л.Н. Когана, М.К. Мамардашвили, Н.С. Злобин, рассматривают как:

– самостоятельную ценность культуры в целом, так и ее компонентов;

– содержание общественной жизни и деятельности людей;

– способ социокультурной деятельности человека;

– результат этой деятельности и степени развитости личности;

– процесс творческой деятельности личности, требующий функционального анализа явлений [24].

Мнение о феномене «культура» другой группы ученых, как К.А. Абульхановой-Славской А.И. Арнольдова, М.С. Каган, Н.Б. Крыловой, Д.С. Лихачева, Э.С. Маркаряна, Б.А. Пружинина, В.М. Розина заключается в следующем, это:

– единство трех неразрывно связанных аспектов - биологически ненаследуемые, искусственные, созданные людьми объекты – артефакты;

– совокупность материальных объектов, идей и образов;

– созданная самими людьми искусственная среда существования и самореализации, источник регулирования социального взаимодействия и поведения» [25].

По утверждению И.Ф. Исаева феномен «культур» и механизм ее функционирования можно рассматриваться на четырех уровнях:

1. Диалектическое единство материальной и духовной культуры.
2. Профессиональная культура в отдельных группах людей.
3. Педагогическая культура, носителями которой являются люди, занимающиеся на профессиональном и непрофессиональном уровне воспитательной практикой. Это учителя, родители и др.
4. Профессионально-педагогическая культура. Конкретная педагогическая профессиональная деятельность [26].

В научной литературе существует множество определений понятия «корпоративная культура», раскрывающие ее разнообразные функциональные аспекты. К данному понятию, как и ко многим терминам организационно-правовых дисциплин нет единственно верного толкования. Специфика конкретного подхода к определению зависит от целей исследования. Она зависит не только от сферы деятельности предприятия, но и от индивидуальных факторов, не укладывающихся в единую, общую для всех структуру, где каждый сотрудник имеет свое собственное понимание и отношение к этому понятию. Во многих определениях к понятию «корпоративная культура» содержится мысль, рассматривающая его как сложную композицию, принимаемую членами группы или организации в целом, поэтому каждая компания имеет свое представление о корпоративной культуре.

Социально-философский анализ феномена корпоративной культуры в образовательной среде позволяет утвердить ее междисциплинарный характер. Феномен корпоративной исследовательской культуры в образовательной среде находится на трансграничной плоскости науки и научной дисциплины, а также рассматривается с позиции разных наук как философия, социология, психология, культурология.

Социально-философские аспекты анализа общих моментов о корпоративной культуре позволяют определить, что корпоративная культура, во-первых, объединяет понятие, отражающее способ существования организации, во-вторых, единство и сплоченность, в-третьих, эффективность деятельности.

Раскроем понятие «Корпорация», прибегнув к истории генезиса развития данного определения. Уже в древнейшее время существовали различные частные корпорации: союзы, с религиозными целями, профессиональные союзы различных ремесленников и т.д. О частных корпорациях есть упоминание в 5 веке до н.э. В период республики появляются корпорации взаимопомощи на пример, похоронные и т.д. [27] «Корпорация» произошла от латинского слова - объединение. Смысловым ядром понятия «корпорация» является corpus - единое целое, тело.

Понятие корпорации в словаре иностранных слов, изданного в России в 1908 году, толкуется как соединение нескольких лиц в одно общество, имеющее устав и права [28].

Еще со времен римского права и средневековья были корпоративные объединения средневековых ремесленников. Они имели кодекс поведения и профессиональной чести, ответственности и обязательств. В нем были расписаны требования к мастерству и квалификации работника. В средние века корпорациями особого рода были университеты. Член корпорации подлежал суду или наказанию только со стороны самой корпорации.

А.Ю. Зудин считает, что корпоративизм, как социальное явление, оформился в нескольких формах. По его мнению, во-первых, государство как корпорация. Корпоративные государства функционировали в Германии и Италия до Второй мировой войны. Во-вторых, неокорпоративизм, совместимый с политической демократией, свободой слова, свободными выборами, многопартийностью, разделением властей и автономией гражданского общества. Классическими моделями неокорпоративизма автор считает Швецию и Австрию [29].

С.П. Перегудов корпорацию рассматривают как «социально-политический институт» [30]. Первые корпоративные объединения в России сыграли большую роль в процессах начала становления гражданского общества. Они играли роль источника внутреннего движения в дифференциации общества, роста его внутреннего разнообразия. Кристаллизовались определенные порядки, создавались самоорганизующаяся система.

Большинство исследований феномена корпорации относятся к теории управления и экономике. На корпорацию с позиции науки экономики влияют два фактора: внутрикорпоративные отношения и собственный образ на социальной сцене. У. Дж. Хиндман пишет: «Надо бороться за отношения с работниками – эту ничем не заменимую связь между компанией и ее внутренней аудиторией. Методы управления должны исходить из стратегического планирования и делать взаимоотношения со служащими одной из главных проблем в сфере общественных отношений». [31]

С позиции юридической науки «Корпорация – это совокупность лиц, объединившихся для достижения общих целей, осуществления совместной деятельности и образующих самостоятельный субъект права». [32] Основным лейтмотивом данного определения является то, что корпорации, выступая как юридическое лицо, подчинены одной определенной цели и служат формированию новой системы взаимоотношений в обществе.

Данное понятие можно обнаружить в Малом энциклопедическом словаре авторов Ф.А. Брокгауза - И.А. Эфрона 1912 года. В этом издании дается следующее определение: «Корпорация – общее название многих видов союзов, обладающих внутренней организацией, сплачивающей членов союза в единое целое, являющихся субъектом прав и обязанностей, юридическим лицом [33].

Генезис развития понятия «корпорация» показывает, что к определению данного понятия существуют разные подходы.

Под более поздним определением понятия «корпорация» понимается система технологических процессов и групп людей, выполняющих работу. Сообщество, которое создает особую разновидность культуры корпоративную культуру [34].

«Корпорация» трактуется как объединение на основе профессиональных или сословных интересов и характеризует высшую степень интеграции. Это объединение не только по функциям деятельности, но и по человеческим отношениям внутри организации, и по отношениям внутри организации в целом - ее миссии, целям и состоянию [35].

Проблема корпоративной культуры привлекает внимание исследователей уже давно. Но систематическое изучение началось с американского исследователя Теренса Дила (Terence Deal) и Аллана Кеннеди (Alan Kennedy) в 1982 году.

Клод Джордж-младший в книге «История управленческой мысли» (The History of Menegement Thought) в главе под названием «Управленческий континуум» разработал концепцию корпоративной культуры. Автор корпоративную культуру рассматривает как фактор, влияющий на организационное поведение и корпоративное развитие.

«Корпоративная культура – это система технологических процессов и групп людей, производящих определенную работу. Это человеческое сообщество, которое создает разновидность корпоративной культуры» [36].

По мнению Э. Гоффмана, корпоративная культура это модель поведения во взаимоотношениях людей, используемый язык, формы проявления уважения, принятые манеры [37].

Д. Элдридж, А. Кромби под корпоративной культурой понимают «уникальную совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения, которые определяют способ объединения групп и отдельных личностей в организацию для достижения поставленных перед ней целей» [38].

У. Оучи к данному феномену дает следующее определение: «Философия, определяющая политику организации в отношении служащих» [39].

В 2001 году В.А. Спивак дал следующее определение, которое для нас представляет большой интерес: «Корпоративная культура это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды» [40].

Авторы М.А. [Баширов,](http://www.vestnik-kafu.info/authors/126/) А.А. Кайгородцев в научной статье «[Корпоративная культура организации как компонент системы менеджмента на предприятии](http://www.vestnik-kafu.info/journal/4/112/)» отмечают «… корпоративная культура усиливает эффективность привлечения и мотивации сотрудников. У члена корпоративной группы по мере удовлетворения материальной потребности возникает потребность в духовном. Это определение своего положения в коллективе, общественной ценности, мотивации. Данное движение рассматривается как движение коллектива и формирование корпоративной культуры.

Исследователями выдвинута идея о зависимости феномена корпоративной культуры от национальной идентичности и культуры, а также подчиненность корпоративной идентичности логике индустриального развития. Далее они отмечают важность формирования корпоративной культуры, так как организации с ярко выраженной корпоративной культурой гораздо эффективнее используют человеческие ресурсы [41].

Не менее интересное определение дано К. Шольц: «Корпоративная культура представляет собой неявное, невидимое и неформальное сознание организации, которое управляет поведением людей и, в свою очередь, само формируется под воздействием их поведения».

Корпорация – это сложный организм, основным ядром которой является корпоративная культура. Именно культура способствует взаимоотношению и взаимопониманию между членами корпорации, формирует принципы совместной деятельности, ценности и нормы.

Определения корпоративной культуры, несмотря на их очевидное разнообразие, отражают одну или несколько характерных черт корпоративной культуры, в них есть общие моменты, но они не передают интегративную суть самого понятия «корпоративная культура».

 Авторы часто опираются на предположения, которыми руководствуются участники организационного объединения в своих действиях и поступках, связь с окружающей внутренней и внешней средой. Также общей категорией корпоративной культуры являются культивируемые в коллективе поведенческие ценности, которые являются ориентирами в определенных поступках и действиях. Успех деятельности той или иной организации зависит от того, насколько сотрудники этой организации объединены общими целями.

Организационная культура – принимаемые членами организации и выражающихся в заявляемых организацией ценностях, задающие людям ориентиры их поведения и действий, передающие через символические средства духовного и материального окружения организации. Несмотря на то, что в коллективе существуют разнообразные мнения и взгляды, основополагающими ценностями корпоративной и организационной культуры являются идеи, взгляды членов организации. Из этих ценностей вытекает стиль поведения, общения.

К общим категориям понятий «корпоративная культура» относится «символика», при помощи которой транслируются ценности.

Аналитический обзор феномена корпоративной культуры определяет следующее целостное понимание. Корпоративная культура это:

– феномен социальной жизни;

– результат «общего дела» или совместной жизнедеятельности участников;

– динамичная и легко приспосабливаемая форма деятельности, которая обладает способностью постоянно изменяться в зависимости от условий и структурных изменений;

– имеющий индивидуальные черты облик организации, выделяющий ее среди других аналогичных организаций, проявляющихся во взаимодействии и взаимопонимания между членами организации;

– межкультурная коммуникация, пересекающая границы «своей» культуры с другими системами корпоративных ценностей.

Новые реформы в сфере образования акцентировали внимание на изучение потенциала образовательных учреждений как корпораций особого рода.

В образовательной системе корпоративная исследовательская это постановка педагогической деятельности как одно из звеньев системы, способствующих укреплению порядка, интеграции и равновесия.

Культура интегрирует виды деятельности и взаимоотношения внутри корпорации, делая коллектив сплоченным и производительным. Она создает внешний образ корпорации, формирует ее имидж, определяет характер взаимоотношений с внешней средой.

Главной задачей образовательного учреждения является воспитание и образование специалистов, конкурентоспособных на мировом рынке, корпоративная культура высшего учебного заведения имеет свои особенности и влияние на устойчивое развитие. В образовательной среде, где осуществляется подготовка специалистов, оказываются образовательные услуги, производится, перерабатывается и подается информация, происходит непосредственная внутренняя и внешняя связь между компонентами образовательного процесса.

Корпоративной культуре свойственно конкретные признаки. Основными признаками кооперативной культуры считаются:

– влияние и регулирование поведение участников;

– общая культура организации;

– традиции;

– познаваемость;

– способность влиянию;

– зависимость от методов работы;

– развиваться.

Указанные признаки определяют нормы, образцы, исторические предпосылки, которые принимаются членами коллектива и оказывают влияние на поведение членов.

Учитывая миссию образования нужно отметить то, что корпоративная культура помогает концентрироваться на главных стратегических направлениях, определяемых в соответствии с основными предназначениями образования.

В современном обществе высокообразованная личность перестает быть незаметным элементом. Осуществляемая деятельность, выполняемые отдельные операции меняют принципы его работы и носят глубоко осознанный характер. Сегодняшняя реальность требует перехода от «философии контракта», служившей фундаментом индустриального производства, к философии «общей судьбы», предполагающей совместную работу достижения общей цели. Это позволяет сотрудникам корпорации:

– понимать и разделять проблемы корпорации;

– чувствовать себя принадлежащими к ней;

– быть уверенными, что их личные интересы неразрывно связаны с успехом фирмы и ее участников;

– принимать более широкую ответственность;

– быстро реагировать на ситуацию [42].

Корпоративная культура имеет способность к самосохранению и имеет устойчивый характер в отношении преобразований. Происходит определенный разрыв межкультурных ценностей, отражающий, что уже было сделано и необходимость формирования новой корпоративной культуры с учетом целевых установок. Возникает необходимость целенаправленного воздействия на процесс формирования новой корпоративной культуры [43].

Нужно отметит и тот случай, что между функционирующей и вновь возникающей и старой корпоративной культурой возникают противоречия. Устранения возникших противоречий зависит от участников или коллектива. Если коллектив будет стремиться к новому, то соответственно новое берет вверх, в противном случае старое будет функционировать дальше [44].

Поэтому необходимо формирование корпоративной культуры с учетом стратегии.

Образцы корпоративной культуры разрабатывались в двух траекториях: внешняя и внутренняя. Внешняя траектория – экономический успех, рентабельность, презентабельность, количественные показатели успешности. Внутренняя траектория – поддержание и развитие культурного образца деятельности, основанного на гуманистических ценностях педагогики. Корпоративная культура неразрывно связана с определенными ценностями, культивируемыми образованием [45].

Корпоративные ценности образовательного университета представлялись в базовых документах, где определялись приоритетные стратегические планы, цели и задачи, деловая культура. Также учитывались внешние и внутренние факторы, определяющие деятельность вуза, функционирование системы и стиль руководства, фаза жизненного цикла учебного заведения.

Противоречивость, сложность и универсальность искомого нами понятия указывает на то, что логично рассматривать его с позиции конкретной области исследования. Поэтому мы предполагаем осмысление данного феномена в рамках педагогической науки и образования.

Мы солидарны с мнением ученых В.Л Бенина, И.Ф. Исаева, которые утверждают, что понимание профессиональной корпоративной культуры как в педагогике, так и в других, смежных науках, все еще имеет несколько неопределенный, неоднозначный, вариативно трактуемый характер. Оно не является устоявшейся категорией, поэтому требует серьезного научного анализа [46].

Рассмотрев корпоративную культуру с позиции теории, нам бы хотелось остановиться на опыте вузовской системы.

Для нашей работы огромный интерес в осмыслении и понимании искомого нами феномена представляет зарубежный опыт.

Нами были изучен опыт Великобритании – Ассоциация ведущих исследовательских университетов Группы Рассел в Великобритании, которая была основана в 1994 году. В данную группу входили ректоры и проректоры университетов, а также целого ряда действующих рабочих групп [47].

Главная задача Группы Рассел заключалась в обеспечении интеллектуального лидерства и стратегических направлений университетов Великобритании, активно занимающихся научными исследованиями. Миссия вузов данной группы – это соответствие высоким стандартам исследования, образования и трансформация, трансляция знаний.

В стандартизацию вошли:

– качество реализации в вузе магистерских и докторских программ по обеспечению новаторских и лидерских качеств будущих специалистов;

– исследовательские ресурсы и потенциал: база исследования и ученые, способные конкурировать на высшем международном уровне;

– выполненная исследовательская работа выполняется в соответствии с международными стандартами;

– регулирование и финансирование государством;

– применяется передовые исследования и распространение результатов по миру, включая коммерческое использование исследования и инноваций;

– введены в действие исследования и анализ общественных интересов самого высокого качества и значительного потенциала для поддержки и развития исследовательских групп, научно-исследовательских баз и ресурсов ученых, способных конкурировать на высшем международном уровне [48].

Большой интерес представляет пример университета Ньюкасла (Великобритания), где объединены тринадцать оснащенных научных центров и где проводятся профильные научные, инновационные, междисциплинарные исследования авторитетными специалистами в своей области [49].

Исследования проводятся в 38 предметных областях университета – от медицинских наук до искусствоведческих дисциплин. Результаты признаны как «лидирующие мирового класса» и «интернационального уровня». Данная корпорация создала уникальную инновационную академическую среду, которая дает возможность студентам обучаться у ведущих специалистов, владеть новейшими тенденциями науки. [50].

Надо отметить то, что в американской и британской моделях термин «исследовательский университет» не используются. По классификации Карнеги высшие учебные заведения разделены на определенные группы. А в 2005 году классификация пересмотрена, и наименование «исследовательский университет» упразднено [51].

Но надо сказать, что неформально понятие «исследовательский университет» сохранилось. Например, в некоторых документах ассоциации американских университетов можно обнаружить название «исследовательские университеты».

Университеты высшего уровня считаются университетами, которые соответствуют ряду основных параметров:

– количество научных исследований в бюджете университета;

– количество постепенности (докторских степеней);

– международные награды;

– трудоустройство и карьера выпускников и т.д. [52].

Поучительный пример можно привести из опыта работа Гарвардского университета в США. Благодаря корпоративным исследованиям полученные бюджетные средства на конкурсной основе составляют около 50%, которые превалируют над статусными ассигнованиями вуза. Университет находится в приоритетном положении при получении контрактов: участие в правительственных конкурсах разных агентств, Национального научного фонда, НАСА, DOE. Все это стало возможно благодаря корпоративной деятельности, корпоративной исследовательской культуре и ресурсам.

Университет имеет разнообразный спектр преподаваемых дисциплин, видов научной и исследовательской деятельности; высокий процент профессорско-преподавательского состава из-за рубежа. В вузе работают лица из научной элиты, из-за которых едут учиться или работать в лабораториях. Также университет имеет возможность приглашать лучших профессионалов и предлагать им высокую зарплату. Наличие научной элиты считается определенной константой в университете.

В реализации задач корпоративной деятельности помогает опора на основные детерминанты инновационной инфраструктуры. К ним относится:

– наличие развитой инновационной инфраструктуры и кампуса;

– содействие в продвижении научных разработок и реализация инновационных проектов;

– научно-технологическая и производственная поддержка инновационной деятельности;

– сертификация и стандартизация «инновационного продукта»;

– проведение выставок «инновационных продуктов»;

– предоставление консультационной помощи;

– повышение квалификационного уровня кадров для инновационной деятельности; и другие;

– информационное обеспечение и др. [53].

К основным элементам инновационной инфраструктуры относятся технопарковые структуры и информационно-технологические системы. Технопарковые структуры имеют следующие составляющие: научные и технологические парки; инновационные и бизнес; технологические инновационные центры; бизнес и технологические инкубаторы; центр трансферта технологий; виртуальные инкубаторы и технополисы.

Информационно-технологические системы: база научной и технологической информации; базы технических, юридических и экономических информаций.

Создание корпоративной деятельности, а именно исследовательской корпорации и культуры имеют длительную историю. К примеру, Оксфорд и Кембридж в Великобритании, Гарвард в Америке считаются столпами образования в международном образовательном пространстве. Чтобы указанные вузы стали таковыми необходимо было, во-первых, усиливать действующие вузы. Во-вторых, создать университетские объединения для формирования нового уровня развития. В-третьих, создать новые вузы [53].

Предварительно был проведен по трем параметрам мониторинг по созданию исследовательского университета корпоративного типа:

1. Каковы финансовые затраты?
2. Можно ли привить новую корпоративную культуру, создать систему управления, которая будет обеспечивать долгосрочное функционирование и развитие вуза? Рациональным вариантом оказалось усиление и кардинально изменить систему управления [54].
3. Вариант объединения университетов требует новой корпоративной культуры управления.
4. Создание новых вузов «с нуля» – перспективный вариант, но требует больших затрат и не всегда приводит к желаемым результатам.

Основным показателем корпоративной культуры управления это приток новых идей, законодательные меры регулирования, мировая научная интеграция [55].

Созданная модель глобального корпоративного исследовательского университета формирует целый инновационный пояс университетов, которые не только создают основу национальной исследовательской и инновационной системы США, Великобритании, Канады, но и проводят исследовательскую деятельность в Германии, Франции, Финляндии.

Многие российские вузы тоже имеют свой инновационный путь развития корпоративной исследовательской культуры. Формирование вузов нового типа началось с 2006 года. В рамках национального проекта «Образование» были выделены два федеральных университета: Южный и Сибирский. Южный был создан в Ростове-на-Дону, Сибирский в Красноярске. В течении пяти лет университеты вошли в число десяти ведущих вузов России. Сегодня эти вузы считаются лучшими среди ста университетов мира [56].

В 2008 году особым статусом были наделены Московский Государственный Университет и Санкт-Петербурский Государственный Университет. Данные университеты получили самостоятельность в установлении образовательных стандартов и требований для реализуемых ими образовательных программ. [57].

 В этом же году, на инновационный путь встали, Московский институт стали и сплавов, Московский инженерно-физический институт. Благодаря чему они получили статус национальных – Национальный технологический исследовательский университет и Московский инженерно-физический институт - Национальный исследовательский ядерный университет [58].

Надо отметить и то, что понятие «национальный» определял то, что университет будет работать не на потребности отдельных регионов, а в интересах всей страны. В частности, «...исследовательский университет определяется как современная форма интеграции образования, науки и производства» [59].

Стратегическая миссия исследовательских университетов определяется государством как [60]:

– развитие научно-технологического комплекса по направлениям подготовки специалистов;

– интеграция в международное образовательное пространство;

– разработка фундаментальных и прикладных исследований;

– создание новейших технологий и инновационной деятельности;

– эффективное партнерство с бизнес-сообществом.

В России такие тенденции имели место еще в пяти федеральных университетах: в Архангельске, Якутске, Владивостоке, Екатеринбурге и Казани, но в течение последующих четырех лет было создано еще 7 федеральных университетов [61].

Ранжирование университетов проходило на конкурсной основе, где каждый вуз предоставлял программу своего развития. Это было ключевым моментом модернизации российской системы высшего образования. Университеты-лидеры решали инновационные государственные стратегические задачи. Это показывало место попадания вуза в научно-образовательную элиту России [62].

В рамках движения к инновационной модели университета развивается сеть национальных исследовательских университетов, создаются стимулы для развития инновационной и исследовательской корпоративной деятельности вузах.

Таким образом, сеть национальных исследовательских университетов в России путем корпорации 29 высших учебных заведений классического, медицинского, экономического профиля создали научно-образовательный центр Российской академии наук [63].

В Казахстане проблема целенаправленного формирования и развития корпоративной культуры является не исключением. Хотя как предмет научного изучения и исследования не велись. По данной проблеме есть отдельные научные статьи ученых с позиции экономической науки в области металлургии.

Само понятие «корпорация» подразумевает применимость к крупным коммерческим компаниям с акционерной организационно-правовой формой. В основном это были компаний негосударственные, структуры среднего и малого бизнеса. Понятие же «корпоративная культура» интерпретируется как культура компании, культура организации. Такой подход был характерен не только для Казахстана, но и для других стран СНГ.

По данным материалы сайта «Данные Казахстанской Фондовой Биржи» в настоящее время в Казахстане в секторе экономики есть несколько типов корпоративной культуры. К первому типу относятся компании, использующие традиционные методы организации персонала. К таким типам компаний относят «Карагайлинский Элеватор», «Ульбинский Металлургический Завод», «Рахат», «Казфосфат», «Казхром» и т.д. Также к этому типу отнять государственные монопольные компании, национальные компании и компании со стопроцентным государственным участием, такие как «КТЖ», «Казахтелеком», «KEGOC», «Пассажирские перевозки», «Казатомпром» [64].

Первому типу корпоративной компании были характерны методы и способы, практиковавшиеся в СССР. В компаниях оставалась традиционная корпоративная культура. Стиль руководства и решения проблем является авторитарным, присутствовали символика, логотипы.

Ко второму типу относятся иностранные и международные компании: «Филип Моррис Казахстан», «Галлахер Казахстан», «Тенгизшевройл», «Паркер Дриллинг Компани», «Петро Казахстан» т.д. Для второго типа практиковалась современная система корпоративной культуры, которая сложилась не в Казахстане, а привнесена извне из головного офиса. К таким компаниям можно отнести ТОО «Тенгизшевройл» Корпорации «Шеврон» (США).

Но необходимо отметить, что сегодня эти крупные транснациональные компании имеют свою историю, которая перенесена на казахстанскую почву, и создали устоявшуюся корпоративную культуру. Соответственно культура корпоративного менеджмента основана на учете местных особенности. В указанных компаниях ценности, стандарты, убеждения, этические нормы были внутренне интегрированы. Имеются и внешние атрибуты – кодексы корпоративного управления, поведения, этики, которые излагаются в учредительных документах компании: в программных заявлениях, миссии компании, корпоративных заявлениях о благотворительной политике.

На современном этапе многие компании выходят на международный рынок с сертификацией на международном уровне. Они постепенно внедряют современный корпоративный менеджмент, позиционируют свою корпоративную культуру.

В данный момент в Республике Казахстан корпоративная культура только набирает свои обороты.

В научном обороте стали использоваться термины «корпоративное право» и «корпоративное законодательство». Корпоративное право – это совокупность общих и специальных норм частного права и корпоративных норм, опосредующих корпоративные отношения, а корпоративное законодательство – это совокупность нормативных правовых актов, содержащих нормы разных отраслей права (частного и публичного), регулирующих отношения внутри корпорации и вовне [65].

С 2001 года начала активизироваться деятельность предприятий и организаций по разработке и внедрению современных систем менеджмента.

В Казахстане следует особо выделить следующие нормативно-правовые акты, прямо или косвенно касающиеся вопросов формирования и регулирования культуры бизнеса и корпоративного управления: Указ Президента Республики Казахстан №735 от 4 декабря 2001 года «О дальнейших мерах по реализации Стратегии развития Казахстана до 2030» [66].

Президентом Республики Казахстан от 4 декабря 2001 №735 был подписан Указ «О дальнейших мерах по реализации Стратегии развития Казахстана до 2030», где отмечена необходимость создания национальных компаний в форме государственных холдингов и перехода к методам корпоративного управления. Корпоративное управление позволит оптимизировать затраты, выработать технологическую и кадровую политику, осуществлять координацию деятельности предприятий в рамках отрасли» [67].

Приняты распоряжения премьер-министра РК от 6 февраля 2004 года №28 от 27 июня 2006 года №175-р по ускоренному переходу казахстанских предприятий на международные стандарты, для выполнения которого в республике создана необходимая инфраструктура, нормативная и методическая база для внедрения международных стандартов в области менеджмента [68].

Большую роль в формировании корпоративной культуры играют стандарты систем менеджмента нового поколения.

В качестве государственных стандартов РК приняты международные стандарты системы менеджмента: ISO серии 9000, экологические стандарты ISO серии 14000, стандарты безопасности и гигиены труда OHSAS 18001, стандарты социальной ответственности SA 8000, стандарты систем менеджмента безопасности пищевой продукции ISO серии 22000, аудиту СМК и экологическому менеджменту – ISO 19011 и др. [69].

C 2011 года стала развиваться корпоративные законодательства Республики Казахстан. Правовое регулирование корпоративных отношений в Казахстане представлено [Гражданским кодексом](http://online.zakon.kz/Document/?link_id=1000039735) Республики Казахстан от 27 декабря 1994 г., от 1 июля 1999 г. №409 (далее - ГК РК), [Законом](http://online.zakon.kz/Document/?link_id=1000001297) РК «Об акционерных обществах» от 13 мая 2003 г. №415, [Законом](http://online.zakon.kz/Document/?link_id=1000001178) РК «О рынке ценных бумаг» от 2 июля 2003 г. №461, [Гражданским процессуальным кодексом](http://online.zakon.kz/Document/?link_id=1000000039) РК от 13 июля 1999 г. №411, иными законодательными и подзаконными актами.

26 мая 2014 года Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан совместно с Корпоративным Фондом «Фонд Евразия Центральной Азии» разработала проект Национальной концепции корпоративной социальной ответственности бизнеса в Казахстане. Целью проекта является разработка единого подхода в продвижении корпоративной социальной ответственности в Республике Казахстан.

В рамках Генерального трехстороннего соглашения на 2012-2014 годы Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан совместно с Корпоративным Фондом «Фонд Евразия Центральной Азии» разработала проект Национальной концепции корпоративной социальной ответственности бизнеса в Казахстане [70].

На современном этапе в Казахстане функционирует следующие виды корпоративных отношений:

1. Бюрократическая ролевая. Организация функционирует на основе системы правил, процедур и стандартов, соблюдение которых должно гарантировать ее эффективность. Соблюдается строгая административная иерархия, при этом каждый работник выполняет определенные трудовые обязанности. Решения принимаются только руководителем.

2. Силовой тип, где руководитель должен иметь лидерские качества, является менеджером. Сотрудники более инициативны и принимают участие в решениях. Силовую организационную культуру предпочитают компании, находящиеся в стадии формирования, поскольку она способствует мобильности и легкой адаптации к любым изменениям на рынке.

3. Тип личностно-ориентированной организационной культуры. В коллективе работают специалисты с высоким уровнем профессионализма и личной ответственности. Личностная организационная культура предоставляет огромные возможности, как для удовлетворения амбиций, так и для реализации личных интересов и инициатив сотрудников. По этому типу чаще существуют адвокатские конторы, консалтинговые фирмы, архитектурные бюро, дизайнерские студии.

4. Четвертая – целевая культура. Деятельность направлена на решение конкретных задач. Организации с целевой организационной культурой имеют довольно размытую структуру. Руководитель в таких организациях обычно выполняет функции «координатора» и не подчеркивает своего лидера. Как и в фирмах с личностной культурой, решения принимаются коллегиально, и сотрудники имеют доступ ко всей внутренней информации [71].

Изучая генезис и сущностную характеристику корпоративной культуры с позиции социального феномена и полинаучности, можно выдвинуть следующие характерные черты:

– харизма, привлекательность для общества;

– логика корпоративного мышления;

– соединение национальной и международной культур;

– архаическую логику и логику модернизма;

– уравнительную справедливость и поощрение высокой культуры.

Резюмируя, можно сделать вывод, что казахстанская корпоративная культура базируется на моделях стран с развитой рыночной экономикой, где основное внимание уделяется факторам духовной культуры, что связано с высоким уровнем обеспечения материальными элементами культуры.

* 1. **Корпоративная исследовательская культура как компонент профессиональной педагогической деятельности**

В условиях усиления конкуренции и значительных изменений на рынке образовательных услуг корпоративная культура требует пристального внимания, как со стороны ученых, так и стороны руководителей вузов.

Для нашего исследования представляет интерес мнение И.И. Зарецкой. По ее утверждению профессиональная корпоративная культура не имеет четкости в понимании сущности, поэтому необходимо рассматривать ее в интеграции вопросов культуры, труда и исследования параллельно. Люди – сотрудники, студенты, персонал являются носителями корпоративной культуры. Культура организации в вузовской системе проявляется во всех видах деятельности и отношениях, и не существует отдельно. Это внутренние кодексы, правила поведения, стандарты отношений.

Высшая школа столкнулась с вызовами, которые влияют на изменения ценностей корпоративной культуры. Поэтому многогранность феномена корпоративной культуры определяет необходимость изучения профессиональной корпоративной культуры.

В конце XX века начали уделять особое внимание таким понятиям как профессиональная культура, педагогическая культура, и т.д.

Л.И. Белов корпоративной культуре в сфере образования дает следующее определение: «корпоративная культура – это уровень сформированности знаний, умений, навыков, технологически инструментированной деятельности по достижению целей, стоящих перед организацией» [72].

По мнению автора «корпоративная культура образовательного учреждения имеет двойственную природу: во-первых, культура достижения интересов и конкурентной борьбы, во-вторых, это традиционная академическая культура, основанная на сохранении педагогических ценностей.

Осознание важности корпоративной культуры при реализации и осуществлении нововведений, как мощного стратегического инструмента, дает ориентир подразделениям и отдельным членам коллектива на единые цели, мобилизует инициативу сотрудников, обеспечивает общение. Поэтому актуальность корпоративной культуры и не требует доказательств.

Корпоративная культура прочно входит в систему образования и становится инструментом образовательной стратегии, ориентирует участников на решение общих задач, направляет их на инициативу и эффективное сотрудничество на разных уровнях. Она способна объединять коллектив на основе общей полезности, поддерживать престиж организации во внешней среде, максимальную отдачу членов коллектива общему делу, предоставлять саморазвитие, моральное и материальное удовлетворение [73].

Корпоративная культура в образовательных учреждениях, рассматривается как способ существования организации, меняется с окружающей действительностью и внешним миром. Охватывает большую область явлений духовной и материальной жизни коллектива.

Смена модели образования определяется необходимостью поиска целостной культуры, взаимообогащения, взаимопроникновения культуры [74].

В системе педагогического образования корпоративная культура приобретает все большее признание, ее целью становится забота и охрана нравственных ценностей личности и общества.

Е.В. Бондаревская отметила, что образование, обращенное к человеку и ориентированное на культуру, становится культурологическим, личностно-ориентированным [75].

С точки зрения социально-философского анализа феномена корпоративная культура можно утверждать, что современное понимание корпоративной культуры намного шире, чем в рамках организационной культуры. Такая точка зрения позволяет осознание ключевой роли корпоративной культуры при реализации нововведений в условиях серьезных трансформаций на рынке образовательных услуг.

В педагогической науке нет общепринятого определения понятию «корпоративной культуры». Во многих случаях составляющими компонентами определены педагогическая культура, общая культуры педагога, уровень развития его профессионально значимых качеств.

А.В. Барабанщиков и В.С. Муцинов рассматривают проблему развития педагогической культуры как профессионального качества, где педагогическая культура выступает как уровень личностного развития педагога, как степень овладения его педагогическим опытом [76].

Активно внедряется понятие «профессионально-педагогическая культура», которое на методологическом уровне рассматривались В.В. Краевским, В.Л. Сластениным и др. [77].

На общетеоретическом уровне изучалось И.Ф. Исаевым, А.В. Барабанщиковым, В.Л. Бениным и др. [78].

В этих исследованиях выделены виды и классификации культуры сообразно определенным профессиональным сообществам и социальным общностям, которые позволяют рассматривать происхождение культуры, ее генезис. Благодаря этому педагогическую культуру по их специфике и зависимости, закономерностях формирования и развития можно рассматривать как народной, так и профессиональной.

По степени общности подразделяют их следующим образом: народная педагогическая культура – как общая, характерна для определённого исторического этапа развития общества.

Профессиональная педагогическая культура – культура свойственная для одного рода профессионального занятия [79].

По своей характеристике педагогическая культура это сложная организованная система, обладающая многоуровневой структурой субъекта педагогического воздействия. Она характеризует не только деятельность педагога, но и педагогическое воздействие социальных общностей, как семья или трудовой коллектив. Поэтому развитие педагогической культуры осуществляется среди профессиональных педагогов и всего общества [80].

Но надо отметить, что, хотя процесс индивидуального усвоения опыта многообразен, и в нем принимают участие представители практически всех профессиональных и социальных общностей, но профессиональные педагоги продуцируют только ему присущие культурные ценности. Данный анализ дает нам основания согласиться с мнением о том, что педагоги это профессиональные группы и субъект профессиональной педагогической культуры.

Таким суждением располагает и культурологическая наука, где профессиональная группа рассматривается как субъект профессиональной культуры. Профессиональная группа, взаимодействуя выступает главным обладателем и особым видом профессиональной деятельности, которая формируясь и развиваясь, приобретает профессиональное сознание и самосознание, мировоззрения и стиля профессионального мышления [79].

Таким образом, педагогическая культура – вид профессиональной педагогической культуры, где структурным компонентом являются совокупность общей культуры личности педагога и культуры педагогической деятельности [81].

По мнению Н. Моисеева, культура производства, культура труда и профессиональная культура специалиста в сфере образования логически образуют категориальную систему, поскольку соотносятся между собой как категории общего, особенного и единичного [82].

Для нашего исследования интересно мнение у А.П. Ситника, который полагает, что понятие «профессиональная культура педагога» используется как синоним или составляющая таких понятий, как «педагогическая культура», «профессиональная компетентность», «педагогическая компетентность» специалистов, работающих в системе «человек - человек» [83].

Связи культуры и педагогики ограничивались тремя аспектами: социологическим, узкопрофессиональным, функциональным.

Социологический – всеобщая форма культурно-исторического развития личности и стержня системы распространения духовных ценностей [84].

Узкопрофессиональный – личная культура педагога, профессиональной культуры [79].

Функциональный, зауженный – анализ культуры оформления учебных помещений [54].

Проблемой профессиональной педагогической культуры, методами ее формирования и развития занимались И.А. Зязюн, Н.В. Кузьмина, Н.В. Кухарев, В.А. Сластенин и другие, педагогической техники - Ю.П. Азаров, В.А. Кан-Калик, В.М. Мындыкану, Л.И. Рувинский. [85].

В настоящее время современному специалисту в любой области необходим быстрый рост культуры. Причина этого заключается в переходе, в изменившейся культурной обстановке. Социально защищенным может быть только тот, кто способен в течение жизни перестраивать направление и содержание своей деятельности. Поэтому происходит переход от репродуктивной модели образования к культуроориентированной.

Результаты исследований показывают, что формирование единого целостного знания, как на описательно-ознакомительном, так и на структурно-сущностном уровне осуществляется путем использования единых критериев, модулей, терминов и универсалий. Перспективы развития будущего специалиста во многом определяются взаимодействием триады «обучение-исследования-инновации», которая требует интеграции науки, практики, международной образовательной, научной и информационной среды [86].

Формирование профессиональной корпоративной культуры происходит на основе миссии и системы ценностных ориентаций учебного заведения, которые помогают определить стратегические приоритеты и долгосрочные перспективы, тем самым обеспечивает устойчивое положение университета на рынке исследовательских услуг. Она является проекцией тех изменений, которые происходят университете, и делает упор на таких понятиях как «ценности», «миссия», «убеждения» [87].

Трансляция ценностей академической и корпоративной, исследовательской культур на студентов может осуществляться в процессе адаптации первокурсников [88].

Носителями корпоративной культуры являются сотрудники организации, через действия которых отражается нормы и ценности, отношения и кодекс поведения.

К основным элементам корпоративной культуры вузовской системы относят: наличие собственной идеологии и сознательно культивируемой системы ценностей, норм, традиций, установок преподавателей, студентов, вспомогательного персонала; механизмы функционирования, определяющие его организационную культуру [89].

Последовательность действий, процесс формирования или создания профессиональной корпоративной культуры, требует значительных усилий и осознания конкретных предпринимаемых шагов. Научное осмысление динамики корпоративной культуры университета позволяет выявить наиболее острые и перспективные проблемы.

Определено, что формирование корпоративной культуры не ограничивается прагматическими утилитарными целями. Она требует разработки и внедрения концепции инновационной культуры, где в составляющие элементы входят: обучение, адаптация, инновации и постоянные изменения, такие как приоритеты стратегии и культуры.

Немецкий философ Карл Ясперс считает, что «университеты – это корпорации, отвечающие за самих себя независимо от того, получили они свои официальные полномочия. Они могут вести независимый образ жизни, реализовать идеи и процесс обучения. Университеты находят истину и обучают независимо от пожеланий и предписаний, которыми стремятся их ограничить извне или изнутри» [90].

Отсюда вытекает корпоративная культура университета – своеобразная модель функционирования высшего образовательного учреждения, построенная на принципах ценности знания, свободы исследования и процесса обучения. И это есть конкретный способ реализации идеи университета нового типа [91].

В условиях научно-образовательной, инновационной модели в университете, корпоративная культура приобретает существенный вес в реализации его стратегических задач. Она способна реализовывать важные задачи жизнедеятельности вуза, гармонизировать личные и коллективные интересы, объединять все составляющие образовательного процесса, формировать облик будущего специалиста. Поэтому вузовская корпоративная культура как сложное социокультурное явление, основанное на ценностях корпораций, позволяет идентифицировать как целостное образование, имеющая свои особенности и специфические образовательные функции.

Корпоративную культуру университета рассматривают с трех позиций:

– корпоративная культура самого вуза, как организации;

– взаимосвязь корпоративной культуры студентов и преподавателей;

– корпоративное взаимодействие университета с внешней средой.

Все это способствует высшему учебному заведению выработать характерные для производственных корпораций, новые принципы управления, становится экономическим фактором, определяет политику вуза. Университет это особый тип корпорации, где оказываются образовательные услуги, осуществляется фундаментальная подготовка специалистов. В результате корпоративной культуры и непосредственной внутренней и внешней связи вуз реализует воспитательные функции, которые трансформируются на будущих специалистов. Эти особенности придают корпоративной культуре университета отличительную характеристику от производственных организаций.

В своей диссертации на соискание ученый степени кандидата философских наук О.И. Бойкова утверждает, для того чтобы понять сущность корпорации вуза, необходимо обратить внимание на следующие обстоятельства:

1. Рассматривается ли корпоративная культура как достаточно сильное стратегическое средство?

2. Каковы ключевые новой корпоративной культуры и достаточны ли они для успешного функционирования?

3. Какие новые принципы поведения необходимы для перехода от старой стратегии к новой?

4. Какие могут возникать конфликтные ситуации изменения организационных ценностей? [92].

Необходимым условием является не только общий культурный уровень, но исследовательский, в том числе корпоративная исследовательская культура.

Понятие «корпоративная исследовательская культура» в плане педагогической науки можно рассматривать как особый вид компетентности, включающий информационную культуру, организационную культуру, педагогическую культуру.

Корпоративная исследовательская культура это готовность личности или определенного профессионального сообщества к освоению нового образа и социальных интересов. Корпоративная исследовательская культура представляет собой комплекс принципов деятельности, направленных на реализацию своих научных потребности и интересов.

Современное социогуманитарное знание, феномена корпоративной исследовательской культуры фиксирует измерение, связанное с проблемами развития человека, его духовного мира, творчества, а также профессионального преобразования.

В современном обществе приоритетным считается организации, чья жизнедеятельность направлена на исследовательские задачи. Поэтому для организации образования характерна корпоративная исследовательская культура, дающая возможность обеспечивать систему управления образовательным процессом, выбирать способы освоения
образовательных ресурсов и технологий, осуществления интеграции в мировом образовательном пространстве. Организационная культура учебного заведения располагает почвой для становления корпоративной культуры в целом, корпоративной исследовательской культуры будущих специалистов, в частности. В этой связи уместно согласиться с мнением Ю.А. Васильчук утверждающее, что организационная культура вуза представляет собой не только школу дисциплины труда, но является школой массовой генерации профессионального и исследовательского сознания и действий, воспитания исследовательского стиля мышления [96].

Ряд исследователей дальнего и ближнего зарубежья К. Дэвис, Н.Н. Зарубина, Ю.М. Резник, К.А. Кравченко считают, что корпоративная исследовательская культура представляет собой социальную систему, которая направлена на мотивацию творческой активности, повышение внутренней удовлетворенности личности [94-96].

Корпоративная исследовательская культура является составляющей организационной корпоративной культуры. Любая деятельность, в том числе исследовательская, требует организацию деятельности. Отсюда вытекает, что многие компоненты организации корпоративной деятельности характерны для корпоративной исследовательской деятельности. По определению А.И. Пригожина организационная корпоративная культура свойственно следующие компоненты:

– целеполагания – это единство целей, уровень стратегической работы, способы определения функций и т.д.;

– взаимоотношение членов корпоративной деятельности – субординация и управляемость между руководителями и подчиненными, степень открытости-закрытости, командность, обмен централизации решений, соотношение поощрений и наказания [97].

Таким образом, мы видим, в условиях профессиональной подготовки корпоративная исследовательская культура направлена на специалиста не как на функционера, а как на личность в гуманистическом измерении. В нем происходит смена образцов культурного регулирования, стимулирование, поддержание личной инициативы, толерантности, учет индивидуальных особенностей личности.

Еще в начале ХХ века ученые корпоративную исследовательскую культуру расценивали как образ мышления и способ действия, которые в большей или меньшей степени разделяют все работники или члены [98].

То сегодня определилось количество основных ожиданий от личности организации:

– готовность к постоянной инновационной деятельности;

– подготовленность к обработке и оценке информации;

– умение ориентироваться в ситуациях и анализировать;

– принимать нестандартные решения, возникающие проблемы;

– готовность к сочетанию личных и групповых интересов, установлению контакта внутри своей группы и с другими коллективами;

– инициативность, предприимчивость;

– сочетание технической и научной культуры;

– профессиональная, квалификационная, территориальная мобильность [99].

В условиях информационных технологий в центре внимание находится творческий потенциал личности. Основное качество личности – стремление к кооперации и сотрудничеству Повышены требования к его уровню информированности, к проектированию действий, инициативности и гибкости, а самое главное, широкому спектру знаний и умений, обучаемости. В этом объективно необходимы моральные традиции как механизм самосохранения.

Инновационные и технологические изменения в обществе обуславливают мировоззренческие переориентиры личности на:

– технический прогресс;

– информационный продукт;

– на свободное рабочее время;

– полиаспектную деятельность;

– повышение уровень в рамках информационного общества и карьерного роста.

Современный специалист перестает быть незаметным элементом. Реальность требует перехода от «философии контракта», к философии «общей судьбы», предполагающей совместную работу во имя достижения общей цели.

Американские ученые утверждают, что переход к философии «общей судьбы», позволяет сотрудникам корпорации:

* понимать и разделять проблемы корпорации;
* во-вторых, чувствовать себя принадлежащими к ней;
* быть уверенными, что их личные интересы неразрывно связаны с успехом фирмы и ее участников;
* принимать более широкую ответственность;
* быстро реагировать на ситуацию [42].

Корпоративная исследовательская культура полностью сохраняют лично­стную свободу в рамках трудовых отношений. Представляет собой сумму этических требований и исполнения долга, которые способствует сохранить качество трудовых отношений на уровне достоинства свободных личностей.

По мнению H.H. Моисеева, глобальные условия повышает наукоемкость всякой деятельности, выдвигает на первый план творческие потенциал специалиста, его профессионализм и эрудицию, способность обладать несколькими социальными ролями [100].

Как пишет Г. Мкртчан: «…корпоративная исследовательская культура создает новое пространство «развития работника в труде», новое «качество трудовой жизни», «социализацию труда». А это означает самостоятельное мышление и нестандартное творческое отношение, соответствующие современным критериям профессионализма [101].

Корпорация создается с определенной целью и выступает как одно лицо. [32].

Поэтому характерной чертой корпорации исследовательской деятельности, по мнению Э.А. Капитонова и А.Э. Капитонова, является партнерские отношения на уровне взаимодействия интересов, которые обогащают всех сотрудников, дает им возможность получить удовлетворение от результата [102].

Как любая корпорация, исследовательская корпорация, динамически изменяется и развивается. В процессе динамики она формируется специфическая ценностно-нормативная система. Целевые установки имеет корпоративный характер, учитывается организационные и корпоративные ценности, актуализируется ее социальный компонент – человеческий капитал.

На этом уровне корпоративная культура, обеспечивает достижение желаемого путем реализации системы ее внутренних, социально значимых ценностей.

Таким образом, корпорация в профессиональной подготовке, где основным лейтмотивом является научно-образовательная, академическая деятельность строится на базе их открытости и социальной ориентированности. Каждый будущий специалист свою внутреннюю организацию решает через связи с внешней средой, от которого зависит эффективность деятельности корпорации.

В условиях глобализации, конкретности, требуется новая парадигма управления, которая направлена развитие способностей будущего специалиста к эффективным совместным действиям, креативности и мобильности. Поэтому в образовательных учреждениях процесс развитие корпоративной исследовательской культуры связан с усилением внутриорганизационной культуры и этики и направлен на самоорганизацию деятельности корпорации. Также она способствует взаимодействовать с окружающим миром, адекватно воспринимать социальную реальность и оценивать ее ценности, что позволяют ей проектировать адекватное социальное поведение, стимулировать развитие корпорации, разработку стратегии и ее реализации.

Следовательно, особенность искомого феномена корпоративная исследовательская культура в подготовке кадров заключается в том, что она обеспечивает достижение желаемого путем реализации системы ее внутренних ценностей. Вышесказанное позволяет определить следующие сущностные характеристики корпоративной исследовательской культуры как профессионального компонента. Корпоративная исследовательская культура является:

– совокупностью убеждений, отношений, норм поведения, ценностей для сотрудников организации, которые определяют способ действий, взаимодействий и влияют на ход выполнения работы [103];

– заявленными символическими средствами и ценностями духовного и материального внутриорганизационного общения, принимаемых членами организации оральные нормы и ценности, установленные стандарты качества работы, задающие ориентиры в их поведения и действий [104];

– сложное, многослойное, динамичное явление взаимодействующих систем материальных и духовных ценностей организации по отношению к субъектам внешней среды и к собственным сотрудникам, отражающие ее индивидуальность [40];

– интеграции сотрудника с организацией, характеризующие наиболее развитую личность организации, корпорации. Исходной базой для формирования корпоративной исследовательской культуры является организационная культура. Только при условии, если интересы и действия членов ориентированы на цели организации, то через умелое определение функций, мотивации, развитие отношений между работниками можно добиться корпоративной деятельности [97];

– комплексом разделяемых всеми членами организации ценностей, а также поведенческих норм, которые способствуют преодолению препятствий внутреннего и внешнего характера, двигаться вперед. Становится атрибутом корпорации, обретает функциональную направленность [105].

Ученые, особое внимание уделяют выполняемым функциям организации, которые дают настрой членов на действия, способствующие становлению, функционированию, трансформации, самореализации и социального успеха каждому члену корпорации [106].

Анализ выше приведенных определений позволяют сделать вывод, что для большинства из них «корпоративная культура» характеризуется как «система общих установок», принимаемая и разделяемая членами организации. Потому как каждой организации свойственна внутренняя установка, эти характеристика и является отличительной чертой отдельной корпорации.

Любая культура реализует функцию развития личности, если она побуждает ее к деятельности. Чем разнообразнее и продуктивнее значимая для личности деятельность, тем эффективнее происходит овладение необходимой культурой деятельности. Деятельность является тем механизмом, который позволяет преобразовать совокупность внешних влияний в субъектные формы, в нашем случае, корпоративность.

Базой корпоративной исследовательской культуры, определяется гуманитарная культура, которая считается атрибутом образовательной деятельности.

Сущность корпоративной исследовательской культуры специалиста во многом определяется тем, какой системы ценностей он придерживается исследователь, что побуждает его к деятельности, какие цели преследует. От этого зависит не только судьба страны, но и будущее человека.

Одной из особенностей корпоративной исследовательской культуры является возможность создания развития корпоративной программы и имиджа, а также соблюдение кодекса профессиональной этики. Корпоративная культура каждого члена – это показатель результата педагогического творчества, создание программы, технологии, модели, разработка совместных проектов с социальными партнерами, маркетинговыми коммуникациями [107].

Корпоративная исследовательская культура в образовательной сфере необходимо рассматривать не только синтез ценностей, отношений, а конкретное научно-исследовательское окружение, где идет трансформация научных ценностных идей, обеспечивается самореализация, формируется стиль научного мышления. При этом прослеживается определенная степень соотношения между культурой деятельностью и культурой человека, их причастность друг к другу.

Следовательно, корпоративная исследовательская культура способствует созданию научной среды в коллективе, позволяет членам группы одинаково воспринимать научную проблему, совершать адекватные действия, направленные на искомый научный результат. Человеческие ресурсы, действующие в рамках корпоративной культуры, в качестве научные работников, несут научную нагрузку, позволяют существенно улучшить базовую характеристику научных результатов. Среда корпоративной исследовательской культуры выступает как фактор, интегрирующий интересы субъектов и объектов научной деятельности, связанных с конкретной научно-исследовательской, поисковой и проектной деятельностью и соблюдением норм их выполнения.

Сама культура высшего учебного заведения реализует принцип гуманизации образования и составляет и важнейшую характеристику образа жизни педагогов и воспитанников. Предполагающую установление, в педагогическом процесс, подлинно гуманных отношений, как ключевой элемент педагогического мышления, утверждающего полисубъектную сущность образовательного процесса.

Корпоративная исследовательская культура в профессиональной педагогической деятельности является практическим способом реализации определенной теоретической надстройки – корпоративной философии «общей судьбы». Член корпорации, как субъект научного исследования, должен соблюдать принципы научной работы, обязательства перед субъектом обучения, на что и на кого направлен результат, а также перед коллегами-сотрудниками. Корпоративная философия является мировоззренческим фундаментом научной, учебно-образовательной деятельности, определенной уровни образования. Необходимо отметить, что при проведении исследовании соблюдение этических, правовых, социальных обязательств, делает его более привлекательным для внешней среды. Поэтому корпоративная культура предполагает принцип командного подхода, единый корпоративный творческий дух, создание гуманистического отношения к научному сотруднику.

В формировании корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов не возникает проблема отчуждения в отношениях управляющих и управляемых, субъектов и объектов различного уровня. В процессе совместной деятельности происходит совпадение ценностей корпорации и члена корпорации. Полученный общий результат научной работы и оценка деятельности становиться стимулом развития для каждого члена, влияет на качественное улучшение деятельности организации в целом [108].

Корпоративная исследовательская культура в вузовской системе базируется на совместной научно-исследовательской работе с субъектов образовательной деятельности, которая направлена на актуализацию личных и научно-профессиональных необходимых способностей, гармонизацию внутрикорпоративных и внутригрупповых отношений, улучшению психо­логического климата, тем самым становится основным фактором развития научного потенциала личности. Поэтому в ситуации корпоративной научной работы растет «научный потенциал», «научный капитал», «научный актив», где на первое место выдвигается научная проблема, на основе которых формируется корпоративная идея и система ценностей, которые выступает как определенный набор нормативов. Научные ценности определяют потребности личности и общества, принципы ее организации, стабилизируют и определяют возможности успешного ее существования, представляют собой универсальную мотивационную структуру. В этой связи можно отметить, что концепция ценностей в организации межличностного взаимодействия, разработанная E.H. Шияновым является основополагающей концепцией в формировании корпоративной исследовательской культуры. Автор отмечает: «Современные философские учения признают свою обусловленность определенной культурой, традициями и допускают включение в диалоговый режим иных философских взглядов на мир, иных культур, при взаимодействии которых становятся видимыми и понятными особенности каждой от­дельно взятой культуры. Для того, чтобы диалоговый режим взаимодействия различных культур не остался мажорной декларацией или модной тенденцией, необходимо внедрение в практику теоретического и практического мышления аксиологических принципов» [109].

К числу аксиологических автор приводит множество принципов, в рамках нашего исследования, на наш взгляд, следующие принципы:

– равнозначность традиций и творчества, признание необходимости изучения и использования учений прошлого, возможности духовного открытия в настоящем и будущем, взаимообогащающего диалога между традиционалистами и новаторами;

– экзистенциальное равенство людей, социокультурный прагматизм вместо демагогических споров об основаниях ценностей; диалог и подвижничество вместо мессианства и индифферентности.

Далее ученый Шиянов Е.Н считает, что в условиях формирования корпоративной исследовательской культуры отношения к члену корпорации как к субъекту познания, движет его к общению, творчеству, поиску, а через деятельность развивается гуманистическая, личностно-развивающая сущность исследовательской культуры будущего специалиста, в целом.

Потому как в процессе корпоративной деятельности человек постоянно находится в ситуации оценки про­исходящих событий, постановки задач, поиска и принятия решений и их реализации. Формируется практические и познавательные, отношения к окружающему миру, к самому себе. Человек адаптируется к быстро изменяющимся во времени и пространстве явлениям, а второй преследует цель научного познания.

Содержательным наполнением корпоративной исследовательской культуры является оценочно-целевая и действенная направленность личности на осмысление, признание, актуализацию и создание материальных и духовных ценностей, как составляющих культуру человечества. Образуется механизм воздействия между теорией и практикой, где аксиологический подход, выступает своеобразным «мостом», который позволяет, изучать явления с точки зрения удовлетворения потребностей и решать задачи гуманизации общества.

Еще одним компонентом в формировании корпоративной исследовательской культуры в подготовке кадров является опора на ценностные ориентиры личности, способствующие развитию социальной активности, формированию творческого потенциала, нравственности, определяющие направленность сознания на саморазвитие и самореализацию личности. Углубляется понимание субъектности личности, соотношение его с пониманием ценностного статуса научной деятельности, выступает логикой ценностно-мировоззренческой системы и основой оценочно-аналитической и творческо-поисковой работы сознания.

На плоскости нашего исследования методологически важным является идея формирования научного сознания, которая способна реально обеспечить условия для максимальной реализации заложенных в человеке возможностей. Она выступает основой ценностно-мировоззренческой системы гуманизма, определяет ценностные ориентации культуры, имеет функционально-личностное значение и ориентирует личность в историческом и социальном мире, в социально-историческом времени, в пространстве, социальном взаимодействии и движении. Вышеуказанные делает ценностные ориентации стержневой характеристикой личности в развитии корпоративной исследовательской культуры

В корпоративной культуры организации научного исследования субъектными ценностями являются критерии, образцы, социальные стандарты, которые выступают основаниями оценок, закрепляются и функционируют в общественном сознании как идеи, идеалы, принципы, цели деятельности и служат ее ориентирами. Эти ценностные как характеристики отдельных событий, явлений жизни, различные виды творческой деятельности создают новые ценные предметы, блага, где раскрывается и развивается научный потенциал личности.

В контекст понимания корпоративной исследовательской культуры включается не только гуманистическую цель образования, включающая инновационную научно-техническую информацию, но и гуманизация личностного развития. Человек как самоцель развития, как критерий оценки социальных процессов представляет собой гуманистический идеал проис­ходящих процессов.

Ценностные ориентации и признанные ценности отражаются в сознании человека в качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориенти­ров, выражают человеческое измерение культуры. Ценностная система стягивает все духовное многообразие к разуму, чувствам и воле человека. Степень научно-исследовательской культуры в корпорации определяется интериоризацией ценностей, норм, идеалов общества.

Исследовательская культура в объективных и субъективных проявлениях, в аспекте их предметности для личности, позволяет расширить представления о ценности, механизмах воздействия на практику, прикладной и творческой преобразовательной роли исследуемого предмета или феномена.

Как отмечает В.А. Сластенин, развитие гуманитарной культуры как комплекса качеств личности, наполняет единства внутренней нравственной сущности и внешней поведенческой выразительности, правильного восприятия картины мира, позитивность и негативность в человеческих отношениях, способности сопереживать, сострадать, чуткости, отзывчивости, оптимизма.

По мнению же В.А. Сластенина, формирование и развитие у будущих педагогов корпоративной исследовательской культуры через аксиологический анализ преобразований позволит в полной мере изучить соответствие образовательной деятельности принципу гуманизации общественной жизни.

В контексте темы данного исследования, мы солидарны с утверждением В.А. Сластенина о том, что современный институт образования должен привести в движение конструктивно-аксиологический потенциал системы образования. Обучаемый не должен оставаться лишь как объект воздействия, необходимо четкая ориентация молодежи на продолжение образования эффективность использования своего образовательного потенциала [110].

Ш.А. Амоношвили, указывая на важность создания общего духа в деятельности отметил: «в создании такой целостной обстановки, такого постоянного духа, когда дети с легкостью побуждаются к тому, чтобы с охотой и познавательной страстью принимали предложенные учителем учебно-познавательные задачи, исключительная роль принадлежит личности учителя» [111].

Все это свидетельствует о том, что обозначенные учеными проблемы могут рассматриваться в контексте необходимости формирования исследовательской корпоративной культуры будущих педагогов, базируется на системе специфических ценностей, в том числе и на научно-познавательных ценностях.

Существование сложной системы разделения педагогического труда порождает процесс интеграции его различных видов в целостную кооперированную педагогическую деятельность. Вызывает принять на себя ответственность за общее дело, вопреки неблагоприятным условиям, сопротивлению. Личный успех и профессиональная судьба педагога реализуется в зависимости творческой атмосферы, всеобщей увлеченности и заинтересованность в достижении окончательных результатов. Только коллективный поиск и корпоративизм создают условия для успешной реализации творческих возможностей педагога, способствует слиянию интересов. Поэтому сплоченный педагогический коллектив, где поддерживается здоровый морально-психологический климат, взаимное уважение и взаимная требовательность может обеспечить корпоративную культуру педагогического поиска.

* 1. **Корпоративная исследовательская культура как ценностный компонент профессиональной педагогической деятельности**

Государственная политика отечественного образования в качестве приоритетной задачи ставит научную и инновационную направленность образовательной практики, которая требует изменений функций и определяет новые требования к личности педагога.

Трансформация, становление и развитие корпоративной исследовательской культуры как категории педагогики и образования, а также социокультурный и социально-экономический факторы.

Наша задача – изучить корпоративную исследовательскую культуру как явление, формирующееся в области педагогики и образовательной среде, развитие которой обусловлено необходимостью формирования конкурентоспособности будущего педагога на локальном и глобальном рынках образования.

Если сопоставить традиционную систему образования с новой инновационной образовательной системой, то становится очевидным противоречие между интересами людей и потребностями инновационной экономики. Поэтому корпоративная исследовательская культура может быть принята в педагогическую науку и сферу образования на том же основании, что и другие культурные составляющие личности как информационная культура, организационная культура, экономическая культура, педагогическая культура, культура личности как особый вид компетентности в новых информационных условиях. Корпоративная исследовательская культура может быть истолкована как готовность личности или определенного профессионального сообщества к освоению научной новизны и отстаивания научных интересов.

Многогранность феномена корпоративной культуры, а также ее значение для успешного функционирования учебно-образовательной деятельности определяют необходимость изучения корпоративной исследовательской культуры личности педагога. Педагог из транслятора знаний и опыта, становится агентом перемен. Деятельность педагога рассматривается как особая интегративная профессия. Диапазон его сферы деятельности и обязанностей охватывает системное восприятие педагогической реальности. Он должен быть способным к проектированию, конструированию, владеть современными технологиями, обладать исследовательской культурой. Указанные аспекты педагогического профессионализма включают в себя педагогическую исследовательскую культуру, где корпорация рассматривается как звено педагогической системы, способствующее укреплению интеграции.

Другой причиной исследовательского внимания к корпоративной исследовательской культуре выступают интенсивные изменения в сфере образования, вызванные глобальными изменениями в обществе [112].

В связи с этим доминирующей в деятельности педагога становится задача формирования корпоративной исследовательской деятельности, обеспечивающей решение научно-образовательных проблем, постоянно возникающих в педагогическом процессе.

В первом параграфе нашего исследования мы попытались раскрыть сущность корпоративной культуры в предмете понимания феномена как культура.

В рамках педагогической науки и образования понятие корпоративная исследовательская культура ввиду сложности, полифункциональности и многообразности не получил окончательного осмысления.

Междисциплинарное направление исследований феномена корпоративной культуры в образовательной среде занимает приграничное межнаучное положение. Она одновременно является объектом почти всех отраслей гуманитарных знаний.

Феномен корпорации в педагогическом плане, корпоративных отношений в образовании стал изучаться сравнительно недавно. Образовательные учреждения никогда не считались произво­дительным сектором экономики, не были правовым юридическим лицом, они не могли рассматриваться педагогикой с точки зрения корпоративных отношений.

Корпоративная исследовательская культура это объединяющий фактор, с помощью которого происходит осмысление педагогических процессов и явлений. Она, на наш взгляд, в полной мере является проекцией тех изменений, которые происходят в образовании. Каждый педагог должен не только эффективно использовать инновационные технологии, но и их генерировать [113].

Корпоративная исследовательская культура педагога – интегративная, динамическая ха­рактеристика личности, которая формируется и развивается в процессе профессиональной подготовки и всей его профессиональной деятельности.

Сфера образования, как и любая другая сфера в обществе – явление динамичное. Расширились, изменились запросы и ожидания общества на образовательные и научно-исследовательские услуги и работы, поэтому роль корпоративной исследовательской культуры должна касаться культурных организационных изменений. Она создается и действует по тем же законам, что и любая другая социальная культура. Но в контексте функционирования организации образования корпоративная культура представляет собой особые отношения по сравнению с корпоративной культурой производственных фирм. Рационально осмысленная цель в образовании, на достижение которой направлены действия всех сотрудников образовательного учреждения, является основой их корпоративного сознания и корпоративной ответственности.

В педагогической науке в контексте социокультурной динамики общества сложилась система ценностей в образовании, где они рассматриваются как атрибут и актуализация личности, а также как создание условий для ее мотивации.

Оценка, состояния и уровень корпоративной исследовательской культуры, и ее эффективность влияет на развития корпоративной культуры организации в целом. Каждый педагог – член корпоративной деятельности принимает корпоративные ценности, трудовую мотивацию организации, слагаемое которых создает сильную корпоративную культуру. Сильная корпоративная культура позволяет самостоятельно выбрать эффективные действия, соответствующие модели поведения персонала, формально наделяет статусом.

В «Педагогическом словаре» Коджаспировой Г.М. формирование понимается как целенаправленное развитие каких-либо качеств личности под влиянием внешних воздействий, обучения, среды. [114].

Смысл корпоративной деятельности в образовании заключается в том, что корпоративная культура – это то, чем занимается образовательная система, это миссия или способ существования, которая выполняется внутри и вне самого себя.

Корпоративная философия в образовательной системе предполагает принцип совместного подхода к решению актуальных вопросов на основе гуманизма к поликультурному развитию личности. Основой корпоративной исследовательской культуры выступает целостный педагогический процесс, направленный на актуализацию личных и профессиональных способностей, повышение квалификации, гармонизацию внутрикорпоративных и внутригрупповых отношений.

Современные тенденции развития образования, с точки зрения педагогической науки, как корпорация особого рода и самостоятельный социальный субъект, еще уточняться. Политика в области образования предполагает создание в Казахстане конкурентно-способной системы генерации распространения и использования знаний. Переход казахстанской системы образования в новые условия, когда каждое образовательное учреждение превратилось в хозяйствующий субъект, обусловил внимание к изучаемому объекту нашего исследования.

Ключевым словосочетанием к пониманию сущности корпорации является «организованные интересы». Соответственно формирование корпоративной исследовательской культуры является детерминантом процесса общего развития направленное на организации специальной научно-поисковой деятельности.

На плоскости нашего исследования корпоративная исследовательская культура рассматривается в процессе подготовки специалиста в системе высшего образования. Под педагогическим формированием в научном плане понимается целенаправленный процесс развития личностных качеств педагога и способностей к инновационной педагогической деятельности, творческой активности в решении профессиональных задач и самореализации.

Для образовательной системы решение вопросов: «Как скоро педагог станет творцом педагогического процесса?», «Как сложится его профессиональная судьба?», «Насколько успешно будет осуществляться научно-образовательные задачи?» в решающей степени зависит от корпоративной культуры педагогического коллектива, от взаимной ответственности, творческой атмосферы и заинтересованности в достижении результатов. Корпоративный поиск сохраняет силы педагога, позволяет ему ощутить помощь коллег, создает условия для успешной реализации творческих возможностей, способствует слиянию личных и коллективных забот и интересов. [115]

Корпоративная исследовательская культуры педагога, его готовности к дифференциации и индивидуализации процесса обучения, внедрение инновационных технологий невозможно без преодоления сопротивления нововведениям, чему способствует развитие профессиональной активности педагога.

Анализ характеристики корпоративной исследовательской культуры педагога экстраполируется на корпоративную культуру образовательного учреждения. Соответственно и корпоративная исследовательская культура обретает совершенно иные характерные черты, которые существенным образом отличают ее от не образовательных корпораций. В контексте образовательного учреждения ученые рассматривают корпоративную культуру с трех позиций:

– во-первых, корпоративная культура самой организации;

– во-вторых, корпоративная культура субъектов обучения;

– в-третьих, корпоративная культура самой организации во внешнем взаимодействии.

Поэтому учебные заведения определяются как особый тип корпорации, так как они предоставляют образовательные услуги и формируют личность. Происходит высшая степень интеграции человеческого потенциала.

По описанию А.И. Пригожина корпоративная исследовательская культуры состоит из следующих компонентов: в исполнении работы – трудовая дисциплина, отношение к качеству, производительности, а в человеческих отношениях между работниками – степень открытости-закрытости, командность, обмен информацией. [97].

По утверждению Н.Л. Яблонскене, феномен корпоративной исследовательской культуры в системе вуза можно рассматривать, как жизненный опыт, социальную и материальную среду, а также реализацию миссии университета – способ существования, совершенствования и развития [116].

При корпоративной деятельности происходят процессы, при которых и отдельные личности согласовывают свои действия с действиями других, учитывают интересы других, определяя цели и направления собственных.

Д.В. Реут считает, что внутренняя среда организации обеспечивает «настройку» сотрудников на действия. Она способствует становлению, функционированию, трансформации, развитию корпорации и созданию условии для самореализации и социального успеха [106].

Поэтому в организации научной деятельности каждый его участник должен учитывать тенденции к созданию научно-профессиональных объединений действующих на корпоративной основе.

Формирование корпоративной исследовательской культуры обусловлено получением навыков сознательного гражданского поведения, которые формируются по тем образцам, которые предпочитаемы в обществе. Поэтому образовательные учреждения, производящие самый наукоемкий продукт – знания, не могут оставаться вне поля гражданских отношений.

Ученые A.M. Осипов и C.B Иванов предполагают следующие характеристики как общие черты корпорации в образовательной деятельности:

– четкие цели и ее направленность на общественную и социальную потребность;

– функционирование самой корпорация как субъекта деятельности;

– логика корпоративного мышления;

– наличие идеологии, харизмы, привлекательности для общества [117].

По мнению В. Жураковского и З. Сазонова основным фактором развития образовательной корпорации является «формирование в учебном заведении социальной ситуации развития» и «опережающий характер образовательного процесса» [118].

Особенностью образовательной корпорации является наличие в ней концепции корпоративной культуры, которая синтезирует существующие культурные образцы гражданского общества, предполагающие реализацию прав и свобод, как отдельной личности, так и отдельных сообществ.

Е.В. Бондаревская в статье «Педагогическая культура как общественная и личная ценность» предлагает рассматривать содержание понятий «корпоративная культура» в аспекте педагогической науки, как информационную культуру, организационную культуру, экономическую культуру, педагогическую культуру. [119].

По предположению В.Е. Данильчук корпоративная культура истолкована как готовность личности или определенного профессионального сообще­ства к освоению нового образа жизни [120].

Резюмируя приведенные определения, мы пришли к мнению о том, что корпоративная культура образовательного учреждения представляет собой комплекс принципов деятельности, направленных на реализацию своих прав в части экономических, социальных и профессиональных интересов, согласую­щихся с установками гражданского общества.

Корпоративная исследовательская культура задается управляющим звеном и включает ведущую «доминантную» педагогическую культуру, а также субкультуры, где ядром корпоративной культуры выступает академическая культура. Соответственно корпоративную исследовательскую культуру необходимо рассматривать как культуру управления, где компонентами являются педагогическая культура и академическая культура.

Еще в первой половине ХХ века под определением корпорации как общим названием многих видов союзов подразумевалась внутренняя организация, сплачивающая членов союза в единое целое [33].

Уже с середины ХХ века университеты стали рассматриваться как специ­фическая форма корпорации [117].

Поиск определения теоретико-методологических оснований феномена корпоративной исследовательской культуры как категории педагогической науки и образования требует обра­щение к педагогической науке и образовании в целом.

Методологическими аспектами и системными исследованиями ценностных функций образовательной и педагогической деятельности занимались В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, В.И. Равкина, H.H. Никитина, E.H. Шиянов, Б.М. Бим-Бад, Б.Г. Гершунский.

Соответственно вузовская образовательная система функционирует на корпоративной основе, в том числе и исследовательская культура как структурный компонент вузовской деятельности. Это находит свое подтверждение в научных взглядах ученых В.А. Сластенина [121], E.H. Шиянова [122]. Ученые рассматривают образовательную систему высшего учебного заведения как реально функционирующие единства, обеспечивающие непрерывное общекультурное, социально-нравственное и профессиональное развитие личности с учетом общественных потребностей и личных запросов.

Поэтому для корпорации в научной деятельности существенным является социально-педагогический подход, который способствует обеспечению взаимосвязи цели, содержания и технологии и их общественную гуманистическую направленность.

Гуманизационный подход в процессе формирования корпоративной исследовательской культуры обеспечивает равное отношение и возможности для всех членов корпорации, наполняет их содержание аксиологическим компонентом.

Корпоративная деятельность рассматривается как специфическое условие развития для совместной деятельности, речевого и мысленного общения по овладению достижениями материальной и духовной культуры, по формированию целостной картины мира, определяют развитие его психики и сознания.

С позиции педагогической науки и образования к изучению исследовательской корпоративной культуры методологическое значение имеют три парадигмы: социокультурная, синергетическая и праксиологическая [123].

Согласно Моисееву Н, значение социокультурной парадигмы к культуре исследовательской корпорации заключается в том, что она выступает в роли управленческой культуры, дает синергетический эффект в организации. Она предполагает опору на внутренние резервы развития, гармоничное единство интересов персонала и корпорации [82].

По мнению Козлова В.В. сущность корпоративной культуры образовательного учреждения базируется на традиционно сложившихся ценностях образовательной деятельности. Следовательно, формирование и управление образовательной корпорацией, базируется на социокультурном подходе. Данный подход предполагает сознательное и планомерное сложное многогранное социо­культурное явление, основанное на воздействии на «культуру организации» с целью повышения эффективности ее деятельности. Динамично изменяет восприятие нововведения и решения задач, способствует социальному развитию коллектива [124].

Поэтому социокультурный подход, к развитию образователь­ной корпорации, значительно расширяющий параметры управленческой организационной культуры, обеспечивает процессы самоорганизации, предполагая использование внутренних резервов развития, гармонич­ное единство интересов персонала и корпорации.

Исследовательская корпоративная культура является ключевой позицией образования и воспитания и опирается на информацию, знание, человеческий капитал. Она обладает огромным потенциалом по формированию подлинной духовной сферы и внутреннего мира человека, воздействует на определенные качества культуры в целом и выступает двигателем прогресса и фактором накопления, делает упор на таких понятиях как «ценности», «миссия», «убеждения».

Отсюда вытекает понимание, что ядром исследовательской корпоративной культуры определены ценности. Выступая доминантами, ценности, которые образуют конкретный тип социальных отношений, регулируют поведение людей, которые динамично взаимодействуют и трансформируются под воздействием объективных общественных процессов [109].

Такие, по утверждению отношения С. Долан, С. Гарсия, находят свое отражение в сфере образования как фактор сотрудничества и кооперации, определяют личностные мировоззрения, мотивы, жизненные приоритеты, моральные ориентиры [125].

Механизмы перевода объективных общечеловеческих гуманистических ценностей во внутреннее содержание, в ценностные ориентации и культуру личности, воспринимаются и присваиваются каждой личностью индивидуально и избирательно. Иногда даже ценностные ориентации личности могут не совпадать с ценностями, выработанными общественным сознанием. Общественные ценности могут выступать как стимулы, побудители к действию. Но для этого они должны осознаваться и приниматься человеком, превратиться в его личные ценности, цели, установки, убеждения, идеалы.

По мнению E.H. Шиянова в методологическом плане, постановка и решение гуманистической направленности личности необходимо:

– осознание самооценки личности как носителя гуманистических начал;

– признание основного предназначения человека и поликультурного развития личности;

– принятие общественного долга как приносящего высшее удовлетворение и составляющего смысл жизни;

– развитие гуманитарной культуры как комплекса качеств личности;

– единства внутренней нравственной сущности и внешней поведенческой выразительности. [126].

Ученый не только определил большую социальную значимость этих ценностей в образовательном процессе, но и роль в обеспечении сознательного выбора личности духовных ценностей и устойчивую индивидуальную систему ценностных ориентации. Так же автор выделил их функции:

– экспрессивно-регуляторная функция – это самоутверждение и самовыражение личности в деятельности;

– адаптивная функция – это соотношение потребности личности и возможностей общества;

– защитная функция – недопущение несущественной информации для перестройки системы личности;

– познавательная функция – поиск ценностей, которые необходимы для поддержания внутренней целостности личности [127].

Создание корпоративной исследовательской культуры требует системного подхода. Системное целостное представление о ее структуре, видах и функциях служат необходимой теоретической предпосылкой для анализа новых перспективных направлений развития профессиональной педагогической культуры. Оно позволяет предположить, ответить на вопросы:

1. Какие внутрисистемные процессы может порождать воздействие внешней среды?

2. Какие именно компоненты исследовательской культуры на современном этапе развития отечественного образования становятся особенно актуальными?

При отсутствии системности в исследовательской деятельности результаты не будут соответствовать планируемой модели. Поэтому формирование корпоративной исследовательской культуры возможно при единстве исследовательского коллектива.

Образовательные учреждения – сложная система, где разделение труда активизирует процесс интеграции его различных видов в целостную кооперированную педагогическую деятельность. Соразмерно общественным закономерностям, действует по типу закона – тенденции, которые усиливаются или ослабляются в зависимости от ряда объективных и субъективных факторов. Поэтому при изучении и внедрении проблемы корпоративной исследовательской культуры необходимо использование синергетического подхода. Так как в исследовательской деятельности реализации поставленных целей и задач придается особый статус, то осуществляется не только образовательная деятельность и прикладные научные исследования, но и организуются совместные научные разработки с компаниями-партнерами. Создаются новые технологи и внедряются в образовательную практику, которые повышают синергизм и ценностные ориентации в профессиональной деятельности. Реже осуществляются коммерциализация и технологический трансфер научных результатов потребителю. В таком случае требуется самоорганизация другими научными учреждениями, созданными в такой же организационно-правовой форме, осуществляется функция обратной связи, что положительно сказывается на процессе организации [106].

Корпоративная исследовательская культура как феномен образования и педагогической науки рассматривается в совокупности аксиологического, культурно-антропологического, личностно-деятельностного подходов.

Корпоративную исследовательскую культуру педагога можно рассматривать как совокупность традиционных академических ценностей, норм, традиций. Она является ядром не только науки, но и образования и воспитания. Иногда как компонент организационной культуры, корпоративную исследовательскую культуру, расценивают как образ мышления и способ действия, которые разделяют члены организации. Понимание опирается на положение о том, что трудовое соглашение представляет обязательство, заключенное между свободными личностями, которые полностью сохраняют свою личностную свободу в рамках трудовых отношений. Подобное соглашение представляет собой сумму этических требований и исполнения долга, регулируемое правовой основой. Задача современной корпоративной культуры заключается в том, чтобы сохранить качество трудовых отношений на уровне достоинства свободных личностей.

К настоящему времени в педагогической науке и образовании сложилась система взглядов на определение и функции культуры. Культурологический подход как совокупность методологических приемов, позволяет провести анализ в педагогики и сфере образования и через призму системообразующих культурологических понятий «культура», «культурные образцы», «нормы и ценности», «культурная деятельность».

Культурологический подход, ввиду многоаспектности, рассматривается в зависимости от целевых установок исследования и деятельности [128].

Данный подход позволяет осмыс­лить корпоративную исследовательскую культуру, как основу организации учебно-воспитательного процесса. Культура исследования представляет собой атрибут человечества, которая предъявляет обществу конкретную модификацию общечеловеческой культуры и цивилизации.

Сущности профессиональной культуры педагога в процессе формирования корпоративной исследовательской культуры на основе культурологического подхода позволяют гармонично сочетать идеи междисциплинарных исследований, учитывать особенности интеграции системы педагогики и культуры современного социокультурного общества, обеспечивает целостность, влиться отечественной системе образования в мировое образовательное пространство. Он предполагает осознание информационно-знаниевых и познавательных ценностей и научную направленность содержания. В русле нашего исследования значимость культурологического подхода заключается в том, что он позволяет рассмотреть проблему становления и состояния корпоративной исследовательской культуры как ценностный компонент профессиональной педагогической культуры. Поэтому культурологический подход при изучении исследуемого нами феномена выступает в качестве обобщенной методологической основы, которая позволяет рассмотреть корпоративную исследовательскую культуру комплексно с позиций педагогической науки.

Для нас значимо предложение культуролога Л.В. Веснина, которое при исследовании научно-педагогической деятельности, корпоративной исследовательской культуры педагога, в нашем случае, предлагает опору на аксиологическую, этносоциологическую и духовную концепции культуры [79].

Аксиологический подход опирается на три направления в исследовании культуры. Во-первых, на совокупности материальных и духовных ценностей, во-вторых, на специфику способа человеческой деятельности, в-третьих, на процесс творческой самореализации сущностных сил личности.

Сущность аксиологического подхода определяется тем, что она рассматривает культуру как значимый предмет материальных и духовных ценностей.

Согласно методологии аксиологического подхода, по мнению E.H. Шиянова, решение проблемы гуманизации образовательной деятельности связано с изучением и развитием системы интегральных, системообразующих характеристик, которые ориентируют на общечеловеческие ценности, содержательно наполняют личность гуманистическими составляющими [126].

Аксиологический подход рассматривается не только как компонент профессионально-педагогической и корпоративно-исследовательской культуры, но и как совокупность педагогических ценностей.

Оценочно-целевые и действенные аспекты жизни человека определяются через осмысление, признание, актуализацию и создание материальных и духовных ценностей. Между познавательной и практической деятельностью происходит связь аксиологического или ценностного подходов.

Познавательная деятельность позволяет изучать педагогические процессы и явления, а практическая деятельность обеспечивает выполнять гуманистические задачи общества. Соответственно происходит связь между теорией и практикой, что является основной задачей учебно-воспитательного процесса, несоответствие может отразиться на реализации стратегии. Зачастую причина неудач в реализации большинства планируемых организационных изменений кроется в пренебрежении корпоративной культурой.

Авраамов Ю.С. в статье «Проблемы оценки качества высшего профессионального образования», которая была опубликована в журнале «Аккредитация в образовании» отмечает, что ценностной основой в условии формирования корпоративной культуры является создания нового кадрового резерва. Оценка кадров базируется на определенных принципах объективности, прозрачности, последовательности, обратной связи Принцип объективности исключает предвзятость в отношении и оценки. Принцип прозрачности, как в управлении, так и во взаимоотношениях формирует понимание и осознание. Принцип последовательности предполагает неизменность оценок на определенном временном интервале. Принцип обратной связи предполагает обратную связь сотрудникам корпорации, при которой сообщаются результаты оценки [129].

Эффективная система оценки персонала требует комплексного подхода процедуры оценки, ее целей, критериев, которые включают происходящие инновационные процессы. Методами оценки члена корпорации могут быть методы уже доказавшие свою эффективность в организации современных корпораций [130].

Исследовательский подход к формированию корпоративной исследовательской культуры предполагает самостоятельность педагогического подхода, развитие и реализацию, прежде всего, наиболее сильных сторон личности учителя, формирование индивидуального стиля деятельности, осуществления педагогического предвидения.

С учетом того, что в основе корпоративной культуры лежит научное исследование, которое требует проведение комплексных разработок стратегии и тактики организации и практического применения, то можно обнаружить совпадение данных задач с задачами акмеологического подхода. Субъект научного исследования для достижения желаемого результата свою самостоятельную деятельность должен продвигать на более высокие уровни профессионализма.

Само понятие «акме» происходит от древнегреческих слов – вершина, высшая точка чего-либо.

Еще 1928 году для обозначения особого раздела психологии - психологии зрелости или взрослости данное понятие было предложено Н.А. Рыбниковым.

Ученый Б.Г. Ананьев в книге «Человек как предмет познания» в 1968 году определил место акмеологии в системе наук о человеке. Он поставил ее в ряд: «педагогика - акмеология – геронтология».

При анализе процесса развития профессиональной педагогической культуры, мы опирались на три концептуальные модель А.А. Деркача, И.Н. Семенова, С.Ю. Степанова. Ученые феномен «акме» определяются как «вершинной», «многовершинной» и «интенциально-динамической».

Особый интерес для нашего исследования вызывает «интенсивно-динамическая» модель, где основным показателем «акме» является процесс максимального роста и скачок качественного развития.

Признаками этой модели являются:

– прогрессивная направленность;

– лавинообразный динамизм развития;

– принципиальная незавершенность [131].

С позиции акмеологического подхода, исследование способности человека осуществляется через изучение разностороннего опыта и «аккумулирование» его в конкретной деятельности:

– изучение высших достижений в условиях работы в коллективе;

– создание методического инструментария для исследования "акме" как отдельного человека, так и трудовых коллективов.

Необходимость применения акмеологического подхода еще и заключается в том, что исследовательская корпоративная культура требует внимания к ценностно-смысловой сфере личности, стремящейся к полноценной самореализации и высшим достижениям всей своей жизни. Именно развитие ценностно-смысловой сферы выступает важнейшим критерием перехода человека на новый уровень своего развития. Без учета ценностно-смысловой сферы невозможно понять, как формируется субъект труда и какую роль играет профессиональный труд в жизни человека.

Сущностная характеристика синергетического подхода, определенная в науке как явление самоорганизации, изучение сложности, богатство режимов, порождаемых необязательно сложными системами, дает основание применяемости его в процессе формирования корпоративной исследовательской культуры.

Каждый отдельно взятый вид профессиональной культуры педагога – исследовательская культура представляет собой подситему и обладает собственными структурными и функциональными компонентами, изменение которых влечет изменение всей системы в целом.

Синергетический подход позволяет каждому члену исследовательской группы найти свою рабочую площадку и спокойно трудиться в меру желания, сил и возможностей. Перенос синергетического подхода из области естествознания, в область педагогической науки с ее статусом метанауки призван решать задачу коммуникатора. Он способствует оценить степень общности результатов, моделей и методов отдельных наук.

Сущность корпоративной исследовательской культуры и позиции синергетического подхода позволяет рассматривать исследуемого нами феномена как многоуровневую, сложноорганизованную систему.

Междисциплинарная направленность синергетики, его открытость, готовность к диалогу на правах непосредственного участника или непритязательного посредника, видящего свою задачу в процессе реализации научной работы обеспечивают взаимопонимание между участниками корпорации. Диалогичность синергетики находит свое отражение и в характере вопрошания природы: процесс исследования закономерностей окружающего мира в синергетике превратился в живой диалог исследователя с природой, при котором роль наблюдателя становится ощутимой, осязаемой и зримой.

С позиции этносоциологической концепции культура это творение человека, как совокупность всего того, что делает человека человеком. Основываясь на позиции Н.С. Злобина и В.М. Межуева, мы склоняемся к мнению авторов, которые рассматривают культуру как исторически активную творческую деятельность человека и развитие самого человека в качестве субъекта деятельности как основу понимания культуры [132].

Потому как результаты любого исследования это обогащение духовной жизни человека, очень близка для нас точка зрения Ю.П. Азарова, Л.Н. Когана. Мнения авторов подтверждает, что духовная концепция ограничивает культуру исключительно как сферу духовной жизни общества [133].

Содержание культурной жизни изменяется и совершенствуется за счет духовных ценностей и сам человек, который выступает как субъект и как объект культуры [134].

Поэтому при изучении и внедрении проблемы корпоративной исследовательской культуры необходимо использование синергетического подхода. Так как в исследовательской деятельности реализации поставленных целей и задач придается особый статус, то осуществляется не только образовательная деятельность и прикладные научные исследования, но и организуют совместные научные разработки с компаниями-партнерами. Создаются новые технологии, которые внедряются в образовательную практику. Иногда осуществляется коммерциализация и технологический трансфер научных результатов потребителю. В таком случае требуется самоорганизация другими научными учреждениями, созданными в такой же организационно-правовой форме, осуществляется функция обратной связи, что положительно сказывается на процессе организации [120].

В процессе корпоративного исследования, которое находится в недрах профессиональной деятельности, каждый исследователь делает выбор в пользу определенных идей и концепций, педагогических систем, ищет и находит способы их реализации в практике. Идеи, концепции, знания как основания для выбора методов их воплощения выступают в качестве педагогических ценностей, так как они соответствуют социальным, профессиональным, индивидуально-личностным потребностям и нормам.

Технологический поход к корпоративной исследовательской культуре включает в себя способы и приемы исследовательской деятельности, которая по своей природе технологична и требуется операционального анализа.

Личностно-творческий подход, в нашем случае, способствует овладению механизмом на творческом уровне. Осваивая ценности корпоративно исследовательской культуры, исследователь может преобразовывать и интерпретировать их в соответствии со своими установками, личностными особенностями и характером деятельности.

Таким образом, применение большого количества методологических подходов разных уровней обеспечивают целостность, объективность и продуктивность их научного познания, что позволяет утверждать, что феномену корпоративная исследовательская культура присуще внутреннее единство составляющих его компонентов, их гармоническое взаимодействие.

Выбор подходов обусловливается решаемыми исследователем задачами. Методологические подходы организуют мышление исследователей и определяют набор исследовательских методов. Сложившиеся методологические подходы позволяют в совокупности раскрывать и субъектный план получаемого исследовательского результата.

**2 ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИИ ФОРМИРОВАНИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ**

**2.1 Механизмы и параметры развития корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов**

Задачи развития науки и образования в соответствии с потребностями инновации обозначили тотальное изменение всей вузовской системы, в результате которого были выдвинуты огромные запросы к педагогической деятельности. Современный педагог как участник инновационной деятельности в сфере образования путем формирования инновационной научно-исследовательской деятельности и решения проблем научно-технологического трансфера принимает активное участие в развитии национальной инновационной системы. В этом заключается роль корпоративной деятельности и необходимости ее внедрения в подготовке будущих педагогов-психологов.

Каждая специальность, в том числе специальность педагога-психолога, своеобразна и имеет свои традиции. Для нее, как ключевые составляющие выступают научная, инновационная деятельности в образовательной и научной сферах. Поэтому с учетом уникальности и особенности деятельности, педагог-психолог должен быть конкурентоспособным и рентабельным, обладать своей корпоративной культурой.

Корпоративная культура существует в любой организации независимо от ее размеров и сферы деятельности, так как существуют свои принципы, нормы, правила, порядки и ритуалы, которыми руководствуются члены группы.

Изучаемый нами предмет, корпоративная культура, представляет собой сложный, многоуровневый феномен.

Как самоорганизующаяся социально-педагогическая система корпоративная исследовательская культура формируется на основе таких факторов как личность руководителя, сфера деятельности и этап развития организации. Она подвергается влиянию процессов, происходящих в обществе, что определяет важнейшую закономерность ее развития. Прежде всего состояние корпоративной исследовательской культуры зависит от степени развития профессиональной свободы личности [26].

Исследуемый нами феномен как отдельно взятый вид профессиональной культуры педагога представляет собой подсистему и обладает собственными структурными и функциональными компонентами, детерминированными надсистемой. С учетом специфики и особенности ей свойственны совокупность структурных и функциональных компонентов. Корпоративная исследовательская культура педагога - многоуровневая, сложноорганизованная система, где изменение одних составляющих приводит к изменению всей системы в целом. В качестве компонента, влияющего на состояние профессиональной культуры педагога, в нашем случае выступает овладение корпоративной исследовательской деятельностью, поэтому характер функциональных связей компонентов корпоративной исследовательской культуры как системы, их взаимовлияния позволил нам получить представление о внутрисистемных механизмах ее развития.

В глобальном образовательном пространстве, в мировом масштабе наблюдается тенденция перехода учебных заведений в исследовательские университеты. Анализ специфики и критериев корпоративной культуры университетского сообщества нового типа показывает, что в каждом вузе определена комиссия разработки и внедрения Стратегии развития корпоративной культуры исследовательского университета. Работа данной комиссии заключается в следующем:

– формирование приоритетных направлений развития университета;

– ориентация научной деятельности на государственные приоритеты;

– проведение исследования с целью выяснения направления развития университета;

– осознание и реализация миссии университета нового типа;

– определение ключевых позиций по управлению научно-исследовательской и научно-образовательной деятельности;

– обозначение ресурсных источников для обеспечения реализации программы развития университета;

– мониторинг результатов и определение ориентиров их реализации и внедрения.

Для эффективности и адекватной оценки реализации исследовательских решений необходимо определить основные детерминанты в действиях членов корпорации:

– принятие всего спектра и формы решений;

– определение количественного показателя и процедуры принятия конечного решения;

– делегирование ответственности;

– определение способа решения целей и задач, доведения их до исполнителей;

– уточнение степени инициативности исполнителей разного уровня;

– определение коэффициента ответственности за реализацию задач и достижения целей;

– контроль выполнения задач и достижения целей и фиксирование результатов проверки.

Обозначив стратегические направления в деятельности, мы можем утверждать, что данные критерии и являются основополагающим ориентиром в процессе подготовки будущих членов корпорации или ее руководителя.

С учетом того, что педагог психолог является субъектом образовательного учреждения, нами были изучены и выделены несколько ключевых элементов исследовательской деятельности: миссия, стратегия, структура, люди, корпоративная культура и системы, включающие внутренние процессы планирования и организационные процедуры, отражающие функционирование в динамике.

Все элементы системы должны быть согласованы и синхронизированы не только между собой, но и быть стратегической доминантой, механизмом или показателем, способом деятельности каждого его работника. Основным механизмом или показателем, способом взаимодействиями с внешней средой корпоративной исследовательской культуры является правильно определенная миссия, стратегии и вытекающая из нее функция, самоидентификация.

Самоидентификация представляет собой качественную характеристику педагога-психолога, позволяющая объективно анализировать внутренний потенциал, которая выражается в количественной внешней характеристике образовательной организации [135].

По мнению многих исследователей, в современных корпорациях формируется сотрудничество, партнерство, система доверия и согласованных действий, где ее члены не являются ни зависимыми, ни независимыми – они взаимосвязаны.

Для формирования корпоративной культуры необходимо понимание внутреннего содержания феномена корпорации. Смысл ее деятельности заключается в социологизированности. Это интеграция работников в жизнь корпорации, мобилизация творчества, самодеятельности, мотивация.

Вне зависимости от специальности каждый человек как член корпорации, выполняя исследовательскую деятельность, выполняет следующие миссии: интеллектуальную, социальную, образовательную.

Цель интеллектуальной миссии заключается в сохранении, передаче, развитии знаний, науки, культуры и свободном поиске истины, которые способствуют выполнению обучающей и исследовательской функции.

Социальная миссия направлена на научное исследование. Обеспечение исследовательских услуг, экспертных оценок, связанных развитием личности с учетом запроса общества. При этом субъект научного сообщества выполняет профессиональную, экспертную функцию.

Образовательная миссия культивирует развитие познавательного и интеллектуального потенциала личности. Овладение фундаментальными, концептуальными идеями, ценностями человечества, цивилизаций и культур мира. Данная миссия обеспечивает реализацию культурной и гуманистической функции.

В русле нашего исследования миссия каждого члена - это есть основные пути и способы достижения стратегических целей и задач исследования.

Несоответствие между указанными элементами, возможно, отразится на реализации исследовательской задачи. Как правило, причина неудач в реализации исследовательских задач кроется в недостаточности или отсутствии корпоративной исследовательской культуры. Корпоративная исследовательская культура помогает концентрировать усилия на главных стратегических направлениях, определяемых в соответствии с основным предназначением исследования. Она имеет способность к самосохранению и устойчивый характер в отношении научных преобразований.

Следовательно, корпоративная исследовательская культура – своеобразная модель функционирования исследователя педагога, построенная на основе ценности знания, исследовательской свободы и процесса обучения.

Все это является обязательным условием эффективности управления и процессов.

Процесс формирования корпоративной исследовательской культуры – планомерный, управляемый процесс. Сама корпоративная культура гармонизирует личные и коллективные интересы, объединяет составляющие образовательного процесса. Формируя облик будущего специалиста, она обеспечивает гармонизацию коллективных и индивидуальных интересов. Поэтому для управления важно знать управленческие параметры и измерять. Все это позволит проследить динамику изменения [26].

К динамике, параметрическим показателям, которые поддерживают и обеспечивают функционирование корпоративной исследовательской культуры, относятся: мотивационные установки, сложившиеся отношения, внутриорганизационные структуры.

Важно знать, что действия по созданию новой формы корпоративной исследовательской деятельности не должны противоречить с уже существующим ценностям и установленной традицией, потому что любая деятельность основывается на внутреннем потенциале самой личности. Корпоративная культура способна развиваться в том случае, когда ей будут оказана поддержка и согласованность. Процесс формирования искомого нами феномена должен быть интегрирован с общей концепцией деятельности и направлен на развитие корпоративной культуры.

Соответствие между новой стратегией и корпоративной культурой является важным показателем, так как изменить культуру сложно. Формируя и развивая новую стратегию исследования, необходимо понимать ее взаимосвязь с общими ценностями, профессиональной культурой и нормами поведения.

Для формирования принципов корпоративной исследовательской культуры следует выстроить определенные механизмы управления и участия, которые основываются на профессиональных возможностях и активности членов корпорации, донести основные положения и систему внутренней коммуникации корпоративной культуры до членов.

Механизм управления предполагает конкретные действия: взаимопонимание, информированность и политику исследования, систему поощрений, что является слагаемыми внутреннего взаимодействия корпорации. Механизм управления носит чисто символический характер и предполагает конкретные действия в реализации основных научных идей. Это принадлежность работника к организации формирования нового стиля руководства, при котором сотрудники наделяются определенными полномочиями и могут быть привлечены к принятию управленческих решений, а также осуществлять контроль над выполнением работы. Это кадровая политика в подборе сотрудников, умеющих быстро адаптироваться, способных генерировать с сотрудниками, умеющих строить систему внутреннего взаимодействия, создателей новой системы информирования и инновационных технологий, носителей ценностных идей [136].

Взаимодействие и взаимопонимание усиливают взаимную ответственность. Механизм участия является исходным для профессиональных возможностей самих членов корпорации, которые позволяют привлекать к обсуждению важных вопросов научной работы. Корпоративная исследовательская культура, основанная на морально-этических ценностях, солидарности, повышает социальную и личную ответственность, ответственность каждого члена корпорации и всего корпоративного организма. Условием успешного функционирования корпорации является профессионализм каждого ее члена.

Механизм взаимопонимания - это процесс внутреннего взаимодействия в коллективе, который заключается в информировании сотрудников об алгоритмах действий. При этом необходимо уяснить, что в каждом конкретном случае основные положения до сотрудников всех уровней, должны доноситься по системе внутренней коммуникации.

Система поощрений – способ вознаграждения, основанный на премиальной системе, где важным фактором является личные достижения в результатах работы.

Корпоративная исследовательская культура каждого члена группы зависит от структуры корпоративной культуры организации. Но рассматривать культуру организации как монолитный блок нельзя. Как в каждом коллективе и организации в структуре исследовательской группы существуют формальные и неформальные группы. Они существуют в том же измерении, что и сама организация культуры. Неформальная группа - это некий «передовой отряд», в котором приверженность ключевым ценностям доминирующей культуры проявляется сильнее, чем в формальной группе. Но при этом ключевые ценности доминирующей группы принимаются членами группы наряду с набором других ценностей. Указанные группы интегрируются, начинают налаживать связи, выстраиваются в некую иерархию.

Американские специалисты в области психологии организации как Эдгар Шейн, основываясь на концепции культурологов Ф.Р. Клукхона и Ф.Л. Стродбека, выделяют уровни организационной культуры.

К первому уровню относятся базовые представления о характере окружающего мира, реальности, времени, пространства, человеческой природы, активности, взаимоотношений, которые помогают человеку воспринять атрибуты, характеризующие организационную культуру.

Ко второму уровню, по мнению автора, принадлежат ценности и верования, которые отражаются в символах и языке. Ценности могут быть явными или скрытыми. Явные определяют социальные нормы, регулирующие поведение членов организации. Они формируются под руководством и доводятся до сведения всех членов корпорации. Ложные ценности – это декларируемые ценности, которые не всегда могут соответствовать ценностям организации. Содержимое корпоративной исследовательской культуры, можно оценить после глубокого понимания элемента – разделяемых ценностей. Они содержат ценности и нормы, декларируемые и исповедуемые коллективом компании

Третий уровень – видимая часть организационной культуры, применяемые технологии и архитектура, конкретные наблюдаемые действия людей, планировка и оформление помещения организации.

Как уже было сказано, корпоративная культура рассматривается как система, а соответственно любая система имеет свои структурные особенности. Их делят на видимые и невидимые культуры. Видимые – это внешне выраженные среда, стиль общения.

Внешние проявления деятельности членов являются индикаторами культуры или признаками корпораций, которые обособляют ее от других организации. Внешние признаки – это поведения людей, манера и язык общения, внешний вид, способы обслуживания, дизайн и оформление помещений.

Определение во времени и пространстве. В каждом коллективе и организации существуют пространственные и временные границы. В терминах культуры это будет означать, что некоторые организации позволяют своим сотрудникам самим структурировать свое время. А в некоторых жесткие тотальные временные границы.

Как любая организация корпоративная организация имеет средовое пространство. Составляющими средового пространства могут быть следующие показатели: гибкость или стабильность, динамизм или порядок и контроль, единство или соперничество, интеграция и объединение или дифференциация и разделение.

Рациональное распределение пространства является не маловажным показателем корпоративной культуры. Это в какой-то степени научное организация труда и создание условий труда.

Для формирования культуры труда, в том числе исследовательской культуры необходимо соблюдение норм и правил, которые бывают так же официальные и формальные или же, как говорят, писаные и неписаные правила, которые считаются важным индикатором.

Нормы и правила способствуют системному управлению и исключают противоречащие правила и создают правила внутреннего распорядка. Поэтому каждому сотруднику необходимо дать пояснение или инструкции о правилах внутреннего распорядка. Нормы, правила должны соответствовать технологическим требованиям, технике безопасности и иметь ценностные приоритеты. Иногда нормы и правила создаются по иерархической лестнице. В некоторых случаях они могут делиться на менеджмент управления и исполнителей, быть существенно навязаны сверху или выработаны совместно. Иногда некоторые из них могут быть прописаны в трудовом договоре или контракте как обязательства сторон и существует механизм их изменения.

Развитие корпоративной исследовательской культуры как в процессе подготовки специалистов, а также и в процессе профессиональной деятельности является длительным и сложным процессом. Как в первом, так во втором случае необходимо определение целевой установки, миссии, выполняемые функции корпорации. И.Ф. Исаев выделяет следующие ее функции – гносеологическую, гуманистическую, коммуникативную, информационную [137].

Гносеологическая функция в процессе формирования корпоративной исследовательской культуры играет важную роль, так как на современном этапе происходит смена образовательных парадигм, поэтому, гносеологическая функция обеспечивает целостное представление об исследуемом феномене. Также она обеспечивает целенаправленность в исследовании, в отборе и систематизации научных знаний, способствует поиску альтернативных решений. Самое главное, данный подход развивает у будущих исследователей методологическую, исследовательскую, интеллектуальную культуры, которые необходимы не только в процессе исследований, но и профессиональной педагогической деятельности, выводит исследователя на креативный уровень.

Гуманистическая функция в корпоративной исследовательской культуре направлена на утверждение общечеловеческих ценностей. Создает условия для формирования личностных и профессиональных качеств. Является предпосылкой для укрепления сотрудничества в совместной корпоративной исследовательской деятельности.

Коммуникативная функция. Коммуникативная миссия заключается в том, что ни одна деятельность не может осуществляться без общения. Общение способствует взаимодействию, обмену информацией между членами корпорации.

Информационная функция в процессе формирования корпоративной исследовательской культуры выполняет интегративную функцию. Она связана со всеми функциональными компонентами.

Необходимо отметить, потому как сама исследовательская деятельность многоаспектна, ее содержание применяет разнообразие форм ее реализации. Функции любой деятельности раскрывают ее процессуальную сторону [138].

Особым показателем корпоративной исследовательской культуры являются ее функции. К функциям относятся:

– выработка, приращение и транслирование новых ценностей;

– оценочно-нормативная функция;

– прогнозирование эталонов культурного поведения;

– вычленение негативные действия на основе фактора сравнения;

– регулирующая и регламентирующая функция;

– познавательная функция, связана с познанием ориентиров необходимых для усвоения основ корпоративной культуры организации;

– адаптивная функция, которые способствует интеграции в коллективе;

– смыслообразующая функция оказывающая влияние на формирование мировоззрения;

– принятие корпоративных ценностей в личные;

– коммуникационная функция обеспечивает процесс взаимодействия сотрудников организации и взаимопонимание на основе общих ценностей, поведенческих норм и других элементов культуры, принятых в организации;

– рекреативная функция заключается в восприятии положительных факторов культурной деятельности организации [139].

Каждый будущий специалист и член корпоративной исследовательской деятельности должен определить базовые ценности, уточнить стандарты поведения, которые детерминированы от целей и ценностных установок.

При построении программы культурного строительства исследовательской культуры будущего специалиста, в нашем случае педагога психолога, можно выделить три сферы деятельности в корпорации:

1. В качестве управленца, руководителя организации или же научного проекта.

2.Управление коммуникациями, взаимодействием между сотрудниками.

3. Управление обслуживанием, взаимодействием между сотрудниками фирмы, респондентами и базовой организацией.

Именно в этих сферах деятельности больше всего проявляется культура члена корпорации. Любая деятельность проявляется в научном мышлений, знании, умений и общений. Рост и динамика исследовательской культуры – это и есть, рост и динамка указанных показателей (таблица 1).

Таблица 1 – Рост и динамка показателей исследовательской культуры

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Характеристика |
| Научное мышление | Показатель научного мышления заключается в научном видении и прогнозировании, принятии или опровержении коллективных решений, построение коммуникации, коллективном поведении и правилах. |
| Знания | Методологические и теоретические знания, знание практических технологий, планирования и оценки приоритетов в научной работе, диагностика исследования, разработка алгоритмов научной работы. |
| Умения | Показатели умений. Планирование и проведение необходимых изменений, отслеживание хода выполнения отдельных заданий и проектов, изложение своих мысли и доводов, делать умозаключения и закрепление результатов |

Чтобы педагоги могли извлечь максимальную пользу из исследовательской деятельности, они должны опираться на определенные навыки, такие как: тщательная формулировка исследовательских вопросов или проблемы, выбор модели (например, учеников, на которых следует сосредоточиться в исследованиях), а также разработка инструментов сбора данных для формирования и классификации своих наблюдений. Педагоги тоже должны быть «грамотными» в смысле умения читать и интерпретировать профессиональные источники [140].

Еще одним определителем корпоративной исследовательской культуры являются такие ценностные показатели как клиенториентированность, отношение сотрудников и их мотивация к работе, стиль управления и взаимоотношений.

Корпоративная исследовательская культура формируется на основе источников и путем взаимодействий механизмов.

К источникам относятся система личных ценностей и способов их реализации, формы и структура организационной деятельности, результатами которых являются личностные ценности и ценности организации, модели поведения членов корпорации. Обозначенные источники, взаимодействуя, пересекаясь, определяют содержание научной работы и иерархию в коллективе.

Следовательно, корпоративная культура – это совокупность поведенческих характеристик для организации и соответственно для каждого ее члена. В нашем случае, потому как корпоративная деятельность связана с научной работой, вся сущностная характеристика корпорации будет иметь научно-исследовательский смысл. Это неявное, невидимое и неформальное «сознание» группы людей, объединенных единой целью – образ мыслей, которые определяют политику научной деятельности и взаимоотношении [141].

Измерительным показателем выступают так же базовые принципы: уважение к человеку, его правам и достоинствам; предоставление потребителям услуг, отвечающих самым высоким требованиям; результат и выпуск высококачественной продукции.

Немаловажное влияние на развитие любой корпоративной культуры, в том числе исследовательской оказывают национальные традиции, которые определяют соблюдение взаимоуважения, доверительного отношения.

В процессе развития корпоративной исследовательской культуры мы должны учитывать значимый критерий - факторы. Выделяют три фактора: общность интересов, адекватность выбранной стратегии, адаптивность культуры.

Общность интересов: разделение ценностей и методики научной работы, единство взглядов и мнений.

Адекватность выбранной стратегии: соответствие личной культуры каждого члена со стратегией корпоративной культуры организации, проявляясь во взаимодействии и деятельности, выражаются как общая культура или же кодекс организации.

Адаптивность культуры – способность быть катализатором изменений, доверие, склонность к риску, предприимчивость, креативность, инновации.

Необходимо отметить, что коллектив и личности в ней, как живой организм повергаются изменению, а также нет единого или общего рецепта, методики. Они возникают внутри самого коллектива. Люди не будут меняться или учиться чему-то новому, если для этого не будет серьезных причин. Каждый человек должен понимать, для чего это ему нужно. Это, во-первых, дает четкое понимание и представление предстоящих действий. Во-вторых, способствует разработке четкого алгоритма как в индивидуальной деятельности и также интеграции. Поэтому не стоит предпринимать новые шаги, изменения в корпоративной исследовательской культуре, если это не является общим решением и не способствует устранению серьезных проблем и улучшению конечного результата. Любые изменения в самой корпорации, продвигают ее членов, тем самым обогащают человеческий ресурс. Конечно, любые изменения это сложный, противоречивый, а порою долговременный с отделенным результатом процесс.

Вышеизложенное позволяет утверждать, что процесс развития исследовательской корпоративной культуры, требует должного внимания и созданию определенных условий. Только при создании должного средового условия, корпорацию можно нарастить с сильным корпоративным духом и культурой персонала, как сплоченного коллектива.

В настоящем исследовании, мы исходим из сущности содержания и уровней сформированности корпоративной исследовательской культуры. Образовательные условия по своему содержанию имеет единую характеристику, но уровни сформированности искомого ценностного качества специалиста могут быть разными, в зависимости от образовательных задач, которые они решают.

Основополагающим взята система критериев, разработанная И.Ф. Исаевым:

1. Ценностное отношение к педагогической действительности, научным знаниям, взаимоотношению к коллективному труду, удовлетворённость результатом.

2. Научная, педагогическая и технологическая готовность к решению исследовательских задач, которые отражают уровень развития будущего специалиста.

3. Интегративность видов исследовательской культуры, отражающая уровень сформированности видов педагогической культуры и их взаимосвязь.

4. Степень развития научно-педагогического и креативного мышления предполагают сформированность исследовательской рефлексии, отношение к научному сознанию, проблемно-поисковый характер деятельности, гибкость и вариативность мышления, самостоятельность в принятии решений [142].

Рассмотрим каждый критерий подробнее и выделим его показатели.

Под ценностным отношением к корпоративной исследовательской культуре понимается совокупность исследовательских ориентаций, определяемых научным мировоззрением, проявляемых исследований. Ценностное отношение характеризуется субъект- субъектным отношением, в котором объективное положение учителя является основой его избирательной направленности на педагогические ценности, стимулирующие общее и профессиональное саморазвитие личности и выступающее фактором обретения учителем профессиональной компетентности.

**2.2 Содержание корпоративно-исследовательской культуры будущих педагогов-психологов**

В условиях преобразования и обновления казахстанского образования, повышения как требований к личности, так и к статусу педагога, возникает новый концептуальный взгляд на профессиональную педагогическую культуру и применение большого количества инновационных разработок. Культура рассматривается как открытая саморазвивающаяся и самоорганизующаяся система, где исследовательская деятельность педагога-практика рассматривается не только как неотъемлемый компонент, но и как ресурс развития.

Усиление и изменение качества исследовательского компонента в структуре профессиональной культуры педагога, обусловлены гуманистической направленностью деятельности, сменой педагогической парадигмы, возникновением новых образовательных моделей, изменением профессиональной позиции педагога [143].

В условиях глобализации исследовательская деятельность стала средством развития субъектности педагога, актуализирует его личностно-профессиональную позицию и определяет для педагогов необходимость их творческой активности, собственного исследовательского поиска. Она позволяет преодолеть профессиональные стереотипы, движением к авторству, активности. Обеспечивает выход за пределы нормированной профессиональной деятельности и усилению свободы выбора, ответственности за ее результаты. Все это и является одним из условий гуманизации педагогической деятельности и образования.

Это еще раз подтверждает актуальность искомой нами проблемы и обусловило наше обращение к корпоративной исследовательской культуре, которая связана с деятельностью педагога-психолога в качестве субъекта развития профессиональной педагогической культуры.

Глобализация и жесткая конкуренция в образовательной системе и в научном педагогическом сообществе остро ставит вопрос о необходимости изменения содержания профессиональной подготовки будущих педагогов - психологов с усилением ориентации его на корпоративную исследовательскую культуру. В этом плане каждое образовательное учреждение стремится найти свои собственные пути самоутверждения, свою социальную нишу, определяет для педагогов необходимость их творческой активности, собственного исследовательского поиска.

Однако в массовой исследовательской практике выявлен недостаток
сформированности корпоративной или интегрированной исследовательской культуры. По мнению В.И. Загвязинского, «современное состояние педагогической действительности показывает слабое владение педагогами методологией исследования и неготовность к использованию новых подходов, способов практической и исследовательской деятельности» [144].

В последнее время в педагогической науке и в области образования наблюдается всплеск интереса к феномену корпоративной исследовательской культуры специалиста.

Определяя сущность корпоративной исследовательской культуры педагога-психолога, ученые рассматривают ее как один из компонентов профессиональной культуры. Содержанием выступают исследовательско-творческая, исследовательско-поисковая деятельности преподавателя, обеспечивающие его самореализацию, раскрытие интеллектуального и научного потенциала, способность осуществлять инновационные процессы и внедрять новаторские идеи в практику [145].

Разрабатывая проблему формирования исследовательской культуры социального педагога, мы определяем исследовательскую культуру как системно-интегративное образование, направленное на кооперацию теории и практики, включающее в себя ценности, способности к социальному творчеству, знание, традиции, нормы [146].

Соответственно, в нашем случае, это не только корпорация науки, но и корпоративная деятельность, направленная на получение результата для конкретного случая в образовании.

В данном исследовании мы делаем акцент на то, что под формированием корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов в процессе подготовки мы подразумеваем не простую «формовку», а через определенное содержание мотивацию самого будущего специалиста, «обретение формы» исследователя педагога.

Исследуя проблему формирования корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога, мы определяем ее как готовность студента к решению профессиональных проблем при совместной деятельности в коллективе, с использованием методов научного исследования и совокупностью взаимосвязанных компонентов.

В научном понимании готовность это внутреннее состояние, связанное с установкой на выполнение деятельности, предполагающее субъективно-активную позицию и осознание значимости той деятельности [147].

В.И. Загвязинский, терминологическую сущность данного понятия, рассматривает как основу исследовательской культуры представляют собой определенную систему деятельности, ценностных ориентиров, знаний, умений и навыков, традиционных и инновационных подходов, способности и личностных качеств, необходимые для успешного исследовательского поиска [148].

Традиционно исследовательская сфера деятельности педагога-психолога предполагает путем научных средств изучать особенности личности, педагогических процессов и явлений, научно аргументировано определять пути совершенствования учебно-образовательного и воспитательного процесса. При этом каждый исследователь должен не только иметь индивидуальный стиль исследовательской практики: творческого мышления, потребности в чувстве нового, стремлении к познанию, самостоятельности мышления и интеллектуальной независимости, настойчивости, любви к творчеству, умении терпеливо накапливать факты, собирать необходимую информацию, но и уметь соотнести их и трансформировать, интегрировать с научными идеями коллег. Ведь особенность научной деятельности педагога - психолога заключается в направленности на формирование и развитие личности учащихся, повышение качества их воспитания и обучения. Будущие педагоги-психологи стоят перед необходимостью самостоятельной разработки содержания образовательных программ, условий интеграции основного и дополнительного образования, что требует развития статистических и прогностических способностей и совместной исследовательской деятельности и культуры.

В.П. Давыдов выделил основные качества педагога-исследователя:

– общие психолого-педагогические – профессиональная направленность, социально и профессионально значимые свойства личности;

– профессиональные - психолого-педагогические: психолого-педагогическая, теоретическая, методическая и практическая подготовка, развитые психолого-педагогические способности;

– индивидуальные профессиональные психолого-педагогические качества: психолого-педагогическая направленность психических процессов; познавательных, эмоциональных, волевых, эмоциональная отзывчивость, рефлексия [149].

Исследовательская сфера деятельность педагога-психолога направлена на преобразование творческой личности субъектов образования.

Исследовательский компонент профессионально-педагогической культуры предполагает приращение новых знаний и инновационных ценностей, которые актуализируются в процессе его педагогической деятельности [150].

В структуру деятельности педагога-психолога входят следующие особенности интеллектуальные, научно-познавательные, конструктивные, творческие:

1. Интеллектуальные особенности – предполагают высокий уровень развития психолого-педагогического мышления, научного мышления; обширность знаний в области методологии педагогики и психологии, психолого-педагогической диагностики, помогающих осуществить поиск сущностных связей личностного развития, познавательных процессов, формирования целостности картины мира; владение знаниями о педагогических проблемах мирового образовательного пространства, сущности и путях реализации национальной модели образования; умение анализировать условия и факторы в решаемых проблемах, делать соответствующие выводы, определять план действий, оптимизировать свою деятельность, выделяя главное и второстепенное; умение определять границы своей компетенции, адекватно оценивать возможности и взаимодействовать со специалистами смежных профессий (дефектологом, социальным педагогом, врачом и т.д.); способность структурирования, систематизации знаний и представления их различными способами; понимание роли педагога-психолога в современной науке; способность анализировать и обобщать информацию, делать соответствующие выводы.

2. Научно-познавательные особенности, которые являются необходимым условием оперативного овладения информацией в области психолого-педагогического образования:

– знание и понимание базовых основ в области естественнонаучных дисциплин, способствующих формированию высокообразованной личности с широким кругозором и культурой мышления;

– содержание нормативно-правовой базы системы образования РК (законы, концепции, международные соглашения, стандарты, инструкции, правила и т.д.);

– основы научно-теоретических положений в области гуманитарных, социально-экономических и естественных наук;

– содержание различных психологических направлений и теорий;

– соответствие постановки целей и задач деятельности специалиста;

– знание о психолого-педагогической помощи в организации педагогического процесса в различных образовательных учреждениях;

– теоретические научно-обоснованные методики и программы;

– владение способностью к работе с информацией для обеспечения деятельности аналитических центров, общественных и государственных организаций, средств массовой информации. Исследования возможностей повышения продуктивности активности личности, формируют потребность в поиске инновационных технологий в практике преподавания психолого-педагогических дисциплин.

3. Конструктивные особенности предполагают личностную адаптацию психолого-педагогической инструментарий, конкретизацию методов и приемов обучения и исследования, создание собственных авторских методик, учебных инновационных программ; владение знаниями в области психологии творчества, теоретических основ творческой деятельности, умениями и навыками перестраивать профессиональную деятельность, реализовывать авторские новаторские идеи в образовании, находить нестандартные и альтернативные решения, быть способным к генерации новых педагогических идей, к критическому мышлению; способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу; инновационное измерение; активная жизненная позиция.

4. Творческие особенности, собственно научные, научно-познавательные интерпретации, поиск научных, научно-познавательных материалов и внедрение в практику.

Решение задач зависит от адекватного понимания и описания функционирующей системы управления и внедрения в практику новейших научно-педагогических технологий и достижений в области.

Таким образом, специфика психолого-педагогического исследования, его сложность определяется сферой образования и воспитания, где помимо научно-познавательных, исследовательских функций педагог-психолог выполняет функцию исследователя в психологической и педагогической науке, личностного развития, совершенствования учебно-воспитательного процесса. Решение учебно-воспитательных задач зависит от адекватного понимания и описания функционирующей системы управления и внедрения в практику новейших научно-педагогических технологий и достижений в области образования.

Педагог-психолог становится проводником между теорией и практикой, преобразователем внутреннего состояния человека и агентом перемен сознания, педагог-педагогов.

Рассматривая основные аспекты исследовательской деятельности педагога-психолога, обратимся к подготовке специалиста с точки зрения общих для этой квалификации положений.

Модульная образовательная программа по специальности **6В01101** – «Педагогика и психология» составлена в соответствии с ГОСО высшего образования, утвержденного постановлением Правительства РК от 23 августа 2012 года №1080, на основании Типового учебного плана специальности 5В010300 – «Педагогика и психология», утвержденного Приказом МОН РК №425 от 05.07.2016 г. Модульная образовательная программа рекомендована решением Ученого Совета университета к введению в действие с 1 сентября 2017 года, протокол №10 от 31.05.2017 года.

Типовыми задачами профессиональной деятельности бакалавра образования являются:

– выполнение социального заказа общества по развитию и формированию личности обучающихся;

– повышение уровня качества образования в соответствии с требованиями отечественных и мировых стандартов;

– овладение передовой психолого-педагогической технологией и внедрение ее в практическую деятельность;

– организация и проведение научно-исследовательской деятельности в области [151].

Виды профессиональной деятельности. Могут выполняться следующие виды профессиональной деятельности:

– диагностическая – изучение личности школьника, результатов обучения, воспитания и развития;

– организационная – организация процесса обучения и воспитания на основе педагогической технологии;

– управленческая – взаимодействие «субъект-субъект»;

– проектная – моделирование образования в общеобразовательной средней школе;

– научно-исследовательскую – в научно-исследовательских организациях любого типа, организация, моделирование и реализация научно-исследовательских проектов [151].

Функции профессиональной деятельности специальности **6В01101** – «Педагогика и психология» выполняют следующие функции профессиональной деятельности:

– осуществление воспитания подрастающего поколения в контексте развития общенациональной идеи «Мәңгілік ел»;

– организация субъектной деятельности обучающихся и управление процессом формирования и развития личности;

– участие в разработке государственных программ, направленных на сохранение психического благополучия обучающихся;

– оказание психолого-педагогической помощи в организации педагогического процесса в образовательных учреждениях;

– профилактика возникновения социальной дезадаптации;

– психолого-педагогическое просвещение родителей;

– исследование, анализ, и выпуск учебно-методической литературы в области [151].

Основные направления профессиональной деятельности:

– организация ученического и студенческого коллективов, обучение и воспитание учащихся, студентов, формирование личности будущих специалистов, установление связи с родительской общественностью, реализация требований концепции образования;

– повышение научно-теоретических знаний и профессиональной квалификации, участие в различных конференциях;

– изучение, обобщение передового педагогического опыта, внедрение новых педагогических технологий;

– психодиагностическая работа, психоконсультирование, психотерапия, психокоррекция, психопрофилактика, осуществление научных исследований, формирование [151].

Направление на подготовку специалиста с квалификацией «педагог-психолог», предусматривает изучение студентами циклов модулей. Общие модули: основы коммуникации в современном мире, модуль социальных наук. Модули специальности: модуль базовых основ педагогических специальностей, основы психологии, педагогика, психолого-педагогическая работа психолога, практическая психология. А также в стандарте даны три альтернативных образовательных траектории (А., Б., В), которые определяют интегративную деятельность педагога-психолога.

Анализ дисциплин по модулям, согласно государственному стандарту позволяет сделать вывод, что единственной дисциплиной, связанной с научным поиском, на основе которого решается научно-исследовательская подготовка, проблема образования; с эмпирическими и теоретическими методами познания и преобразования психолого-педагогической действительности является – методы научных исследований в педагогике и психологии.

Интегрированный характер деятельности педагога-психолога должен предполагать в освоении дисциплин единство целей и подходов к формированию научно-исследовательского направления его профессиональной деятельности. Но исследовательская направленность в целом, формирование корпоративной исследовательской культуры в частности стали предпосылкой и целью нашего исследования.

Определяя содержание исследовательской культуры педагога-психолога, необходимо представить ее внутреннюю структуру с позиции имеющихся уже в психолого-педагогической науке взглядов. Исходя из специфики области нашего исследования, мы рассматриваем корпоративную исследовательскую культуру будущего специалиста в области психолого-педагогической науки как сложное ценностно-смысловое динамическое образование его личности.

Оно представляет собой интеграцию теоретико-методологических знаний, опыта практической исследовательской деятельности, ценностно-мотивационных ориентиров и научно-исследовательскую и поисковую деятельности, которые призваны ориентировать субъекта образования на успешную реализацию его исследовательского потенциала.

Структурные компоненты исследовательской культуры педагога-психолога представляются следующим образом (рисунок 1).

Ценностно-мотивационный компонент

Научно-творческий компонент

Информационно-знаниевый компонент

Практический компонент

Структура исследовательской культуры педагога-психолога

Рисунок 1 – Структурные компоненты исследовательской культуры педагога-психолога

Структурные компоненты исследовательской культуры педагога-психолога находятся в интегративном положении, которое является ведущей тенденцией современности практически во всех сферах жизнедеятельности. Интеграция как методология целостного познания мира, как процесс объединения разрозненных компонентов в целое, обеспечивает их взаимопроникновение через внутренние, смыслообразующие связи. Также она позволяет сохранять существенные признаки, характеристики и сущности каждого из интегрируемых объектов и внутренней взаимосвязи, систему целостности. Указанные в рисунке структурные компоненты исследовательской культуры педагога-психолога складываются путем осознания их сущности и признания за каждым из них способности оказывать влияние, изменять и взаимопроникать друг в друга.

Следовательно, в каждом из вышеперечисленных отражается специфика основных составляющих и взаимопроникающих компонентов содержания психолого-педагогической исследовательской деятельности.

Разноплановость и многогранность психолого-педагогических явлений и действительности предполагает различные подходы к ее исследованию и реализации.

Информационно-знаниевый компонент исследовательской культуры педагога-психолога представляет своего рода информационную систему оптимальных способов решения конкретных исследовательских задач, возникающих в результате исследовательской деятельности. Каждый из способов и подходов дополняют друг друга и способствуют получению, представляющий интерес для практики, разностороннюю информацию об исследуемом явлении.

Комплексное применение научных подходов, методов, способов, путей решения исследовательских задач в единой технологической системе, помогает создать целостную картину педагогической деятельности, а также внедрить в практику. Необходимо отметить, что достижение высоких показателей в любом исследовательском процессе определяется научным подходом и научно-теоретическими знаниями, которые составляют содержательную основу и общенаучную и специальную методологию познания. Без методологических основ невозможно проводить научное исследование в любой области и его применение.

Определяя содержания исследовательской культуры, мы солидарны с мнением ученого Г.И. Рузавина, где он указывает, что процесс научного познания, отличающийся последовательностью, систематичностью и методичностью, самым непосредственным образом связан с применением методов нового знания, открытия истин, имеющих эвристический характер, а также с использованием специфических методов построения, систематизации. Все эти методы анализируются в рамках особой философской дисциплины, которую принято называть методологией науки [152].

Известный ученый-методолог В.В. Краевский считает, что решение многих педагогических задач на методологическом уровне способствует быстрому продвижению специалиста на пути его профессионального становления. Для решения проблемных задач, только опыта недостаточно, необходимы методологические знания, «обогащающие менталитет учителя и способствующие развитию умения подходить к выбору решения нестандартно». [153]

В интересах нашей работы мы решили рассмотреть функции методологического знания в исследовательской деятельности (рисунок 2).

Функции методологического знания

конструктивная

проектировочная

содержание будущей деятельности,
включающее систему и последовательность действий исследователя и исследуемого

направленность на прогностику конечного продукта и определение последовательности содержания учебно-воспитательного процесса

Рисунок 2 – Функции методологического знания в исследовательской деятельности

Таким образом, методологические знания направлены на научно-практический и теоретический поиск последовательных операций, действий, методик, определяет алгоритм и инструментарий исследования. Следовательно, методологическая грамотность рождает формирование методологической культуры, которая является составляющей профессионально-педагогической подготовки.

По определению методологов педагогической науки, это, прежде всего, культура мышления, методологические нормы и умения осуществлять методическую рефлексию, проектировать и конструировать.

Методологическая культура сочетает в себе и знания методологических подходов, концепции и теории для раскрытия различных аспектов многомерной педагогической действительности. Нужно отметить и то, что понятия «методологическая культура» и «исследовательская культура» имеют точку соприкосновения, сопричастности, но они не тождественны. Поэтому необходимо разграничить методологическую и исследовательскую культуру. Очевидно то, что оба вида культуры представляют собой часть общей профессиональной культуры педагога-психолога, имеют направленность - поиск новых знаний и характеризуют успешность результатов.

Методологическая культура является начальной ступенью формирования исследовательской культуры, ориентирована на общие законы, закономерности и типологию исследования. Обеспечивает поиск новых целей, содержания искомого феномена. Выделяет исследовательскую проблему, определяет алгоритм исследования с позиции имеющихся знаний, приемов, методов, которые характеризуются формированием специфической культуры мышления.

Исследовательская культура базируется преимущественно на практической деятельности, собственном опыте применения методологического знания исследователем в процессе исследовательской деятельности.

Таким образом, методология как знание, выступает составляющей исследовательской культуры специалиста, отражается в области применения.

В процессе профессиональной подготовки будущих педагогов-психологов современная методология педагогики и образования ставит задачу для будущих специалистов:

– владеть знаниями в области гносеологии, методологии, педагогики и психологии, умениями и навыками;

– управлять информацией;

– осуществлять комплексный мониторинг на основе психолого-педагогической диагностики, анализа и синтеза;

– быть способным к педагогической рефлексии, стремиться к постоянному совершенствованию исследовательской культуры;

– владеть методологией и методами психолого-педагогического исследования, способностью понимать, критически анализировать, использовать базовую психолого-педагогическую информацию, использованию специальных знаний, полученных в рамках профилизации или индивидуальной образовательной траектории [154].

Исследуя сущностные основы психолого-педагогического образования, мы обнаруживаем, что важнейшими составляющими успеха практической деятельности педагога-психолога являются знания диалектики методологического анализа психолого-педагогических проблем, владение методами исследования психолого-педагогического процессов и явлений, выявление сущности профессионально значимых образовательных проблем, их решение и целостное научное обоснование. Все это является содержанием информационно-знаниевого компонента, базовая составляющая, предварительный этап исследовательской культуры будущего педагога-психолога, согласно ГОСО.

Но полноценное формирование исследовательской культурой возможно лишь в процессе исследовательской деятельности, практического овладения способами и методами научного поиска. Необходима смысловая связь и интеграция между теоретическим познанием и активностью научной деятельности.

Таким образом, показателем уровня сформированности исследовательской культуры педагога-психолога выступает его исследовательская деятельность, способ проявления ее технологической направленности и содержания.

Практический компонент исследовательской деятельности является показателем качественного уровня овладения системой исследовательских функций. Данный компонент направлена на интеграцию теории и практики, реализация результатов в образовательную деятельность.

Исследовательская деятельность- это системообразующий компонент в решении выдвинутый потребностями общества исследовательских проблем и профессиональных задач. Деятельность трактуется как способ порождения культуры, активности, фактор изменения механизмов преобразования действительности, динамическая система взаимодействия человека с окружающей средой, форма творчества и др. Также к деятельности ученые подходят как к активному отношению к окружающему миру, содержание которого составляет его целесообразное изменение в интересах окружения [155].

Следовательно, организация практической деятельности - это аккумуляция практики, применение системы знаний, приемов, действий с определенной логической последовательностью в структуре, направленные на преобразование объектов.

Методологическая грамотность рассматривается как умение, навык, конкретный практический опыт применения методов исследования, проектирования и конструирования целостного педагогического процесса. Проблемы исследовательской деятельности изучались учеными С.И. Тарасовой [156], Т.И. Долгодворовой [157], И.Г. Герасимова [158] и др.

Ученые, рассматривая исследовательскую деятельность как социально организованный творческий процесс, в ее структуру вкладывают обоснованный опыт, исследовательскую работу, технологию познавательной деятельности, которые способствуют трансляции культурных ценностей. Каждая конкретная исследовательская деятельность измеряется конкретными теоретически и практически значимыми результатами, поэтому, надо органичить ориентацию будущих специалистов на усвоение «готового» знания. В большинстве случаев в вузе в становлении и развитии научно-исследовательской деятельности студентов решающая роль отводится усвоению методологических и теоретических знаний. Надо приводить к практической деятельности, применению полученных знаний, самостоятельно ставить и решать задачи, определяющие научное знание. Но реалии вузовской системы не позволяют практического применения знаний в силу разных причин. Реализация в практике остается мало осуществимымой. Анализ состояния проблемы психолого-педагогической науки и образования исследуются по нормативной документации.

В программах профессиональной подготовки педагогических вузов исследовательский компонент отражен как функционально-операциональная подготовка. Она дает будущему педагогу только квалифицировано исполнять нормативно-методические требования. Тогда как в реальной действительности педагог повседневно решает научные задачи. Он должен быть способным реализовывать культуротворческие функции, достичь уровня профессионального авторства. Современная система подготовка не обеспечивает указанные необходимые навыки и способности. Поэтому научная подготовка должна быть приоритетной.

Основное обучение в вузе, согласно ГОСО, ориентировано на общеобразовательную и профессиональную подготовку.

Научно-исследовательская деятельность в станах вуза заключается в формировании базовых знаний, умений и навыков, в написании рефератов, курсовых, где процесс обучения традиционно сводится к теоретическому осмыслению полученных знаний в области научного исследования.

Практический компонент применения полученных знаний предусматривается в процессе педагогической практики. Будущие педагоги-психологи, зачастую обнаруживают значительные затруднения в научно-исследовательской работе и их применении.

В исследовательскую работу в процессе практики входит составление психолого-педагогической характеристики классного коллектива на основе анализа факторов, полученных при изучении учащихся класса. Иногда по теме курсовой и дипломной работы проводится эксперимент, тестирование, наблюдение.

Одна из важных задач процесса формирования опыта практической исследовательской деятельности заключается в связи теории и практики, где необходимо отражать специфические особенности научно-творческой деятельности. Научное исследование и творчество - понятия, всегда стоящие на одной ступени человеческого познания.

Так теория психолого-педагогического образования часто рассматривает в качестве творчества лично проектированные и разработанные программы и внедрение их в учебный процесс.

По утверждению ученой Е.Д. Степановой ошибочно отождествлять педагогическое исследование и педагогическое творчество. Она обосновывает свое утверждение следующими аргументами:

* исследовательская деятельность возможна благодаря не только внутренним, но и внешним формальным обстоятельствам, что относительно творчества невозможно в силу индивидуальности, непредсказуемости и неформально-личностного его характера;
* педагог-исследователь работает по определенной, заранее разработанной схеме, наличие же какой-либо схемы в процессе творчества априорно абсурдно, поскольку если есть схема, то это уже не творчество, а максимум - его элементы. Наличие ключа к решению задачи делает любую задачу нетворческой;
* исследовательская, познавательная установка педагога являет собой способ существования культурной традиции, стабилизирует педагогическую деятельность, придавая направленность и устойчивость педагогическим процессам, в то время как творчество всегда традиционно, инновационно, обеспечивает динамизм и направлен в будущее;
* творчество требует «штучной работы» с минимизацией знаний, дополняющееся в педагогике еще и чувствованием, эмпатией, пониманием, чем больше знания, тем меньше в известном смысле творчества. Исследование же уменьшает незнание, результаты исследовательской деятельности ориентируются на знание предмета педагогики с богатым арсеналом методов познания [159].

Ценностно-мотивационный компонент исследовательской деятельности - это грань исследовательской культуры педагога-психолога. Он образовывается ценностными целями, ориентациями, определяющими весь познавательный процесс. Мотивация характеризуется ценностным отношением к развитию исследовательской культуры как фундаментальной основы личностного и профессионального саморазвития и представляет собой сложный комплекс целевых установок и убеждений.

Необходимым условием формирования ценностно-мотивационного компонента исследовательской культуры является исследовательская рефлексия, как фактор формирования адекватной самооценки и самопознания.

В контексте данного исследования некоторые составляющие ценностно-мотивационного компонента представляются к более детальному рассмотрению.

Ценностно-смысловой компонент исследовательской культуры может представляться также в форме целеполагания или проектирования, т.е. конструирования идеального прообраза создаваемого объекта.

Мотивационный аспект деятельности, в том числе и исследовательской, рассматривается в психолого-педагогической науке как базовый, поскольку успех деятельности обуславливается соответствующей направленностью личности.

В научной деятельности педагога-психолога значимым является рефлексия. Рефлексия должна присутствовать во всех видах деятельности педагога-психолога так как ее рассматривают как важную предпосылку практических действий и системообразующий фактор профессионализма. Рефлексивный подход к собственному опыту и профессионально-педагогической деятельности необходимый и определяющий компонент творческого мышления педагога. Рефлексия как способ и стратегия обеспечивает педагогу-психологу осознание и преодоление стереотипов личностного опыта и деятельности. Ведет к преодолению проблемных ситуаций, возникающих в процессе решения профессионально- педагогических задач. Исследовательская культура, как составной компонент профессиональной культуры педагога, включает в себя наличие собственного рефлексивного механизма, так как любая научная работа считается логически законченной единицей.

Исследовательская рефлексия педагога-психолога проявляется в способности к собственной диагностической, конструктивной деятельности. Составляющими исследовательской рефлексии,считаются следующие качества:

– устойчивая потребность в приобретении новых знаний;

– стремление глубже понять анализируемое явление;

– стремление к творческим достижениям;

– нахождение оптимального способа выполнения научных задач;

– стремление к лидерству;

– критичность мышления;

– осознание личной значимости исследовательской деятельности.

Однако опыт учебной деятельности, результаты наблюдений за педагогической практикой студентов показывают, что будущие педагоги-психологи имеют слабую подготовку к осуществлению исследовательской рефлексии. Многие студенты не испытывает потребности в анализе собственной работы , своей практической исследовательской деятельности. Как необходимый компонент исследовательской деятельности - исследовательская рефлексия обеспечивает формирование навыков осуществления самоанализа собственной деятельности, самостоятельного построения программы, постановку своих профессионально-значимых исследовательских знаний и умений.

Таким образом, аналитическая работа показала, что исследовательская культура по содержанию является интегрированной, где части взаимосвязаны друг с другом, отражает сущность спепцифических знаний, которые требуют интегративного внедрения в практику, поэтому она должна быть приоритетной и определяющей в подготовке педагога-психолога как педагога-исследователя, в формировании его исследовательской культуры.

Изученные содержательные компоненты, теоретические и методологические подходы и характеристики будут служить основополагающими в разработке модели условий формирования исследовательской культуры будущего педагога-психолога и будут определять организационно-педагогические условия в системе высшего профессионального образования.

**2.3 Теоретическая модель условий формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов**

Анализ теоретико-методологических основ формирования корпоративной исследовательской культуры, определение механизмов и показателей позволили нам понять ее сущность как ключевую переменную в модернизации образования и системе инновационного управления деятельностью на основе общих ценностей, установок, норм, усилий всех сотрудников в достижении корпоративных целей.

Общие ценности и убеждения предопределяют нормы поведения субъектов образовательной деятельности учебного заведения. Профессорско-преподавательский состав вуза является инициатором технологий управления развития корпоративной культуры будущих специалистов, которые определяют культуру учебного заведения.

В современной практике в высших учебных заведениях без четко поставленных целей, задач стабильного функционирования учреждения, решения «культурного вопроса» добиться эффективности работы коллектива невозможно. Корпоративная культура, контролируемая руководителем, делегирует полномочия и необходимость совместных усилий.

В разработке модели развития корпоративной исследовательской культуры педагогов-психологов мы опирались на понятие “развитие корпоративной культуры”, которое мы понимаем как процесс созидания высшим учебным заведением ценностей, которые определяют жизнедеятельность учреждения и включаются в целостный педагогический процесс, стимулирующий субъекты образования к активной исследовательской деятельности.

Следует отметить, что условия по формированию корпоративной исследовательской культуры должны быть направлены на саморазвитие будущих педагогов-психологов, должны активизировать научно-познавательные процессы, которые формируются в процессе пребывания будущих специалистов в образовательной среде в качестве исследователя-аналитика, анализировать и обобщать научные факторы.

Должны формировать информационную культуру: способность собирать и систематизировать информацию, ориентироваться на источники на бумажных и электронных носителях. Поэтому основным показателем образовательной среды по формированию корпоративной исследовательской культуры является научно-исследовательская деятельность, позволяющая определить активность и мобильность будущих специалистов в структуре профессионального образования.

Осознавая значимость развития корпоративной исследовательской культуры педагогов-психологов для практики образования, в модели мы видим подсистему в системе подготовке будущих специалистов. Структура модели предполагает включение следующих компонентов: цель, задачи, содержание вуза, субъекты образовательного процесса. Структурные компоненты образовательной среды: материальный, организационный, развивающий. Технологии: средства, методы, деятельность. Принципы: методологические и общие теоретические положения.

Теоретическим положением моделирования «Условий формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов» явились позиции гуманистического, кулътуросообразного образования, раскрывающие модель развития личности, ориентированного на творческую самореализацию и ценностные основания профессиональных и личностных ценностей.

Отличительной чертой гуманистической позиции является особое внимание к индивидуальности личности, четкая ориентация на сознательное развитие самостоятельного, научно-исследовательского мышления, ориентация будущих педагогов-психологов на самостоятельную активную познавательную деятельность.

Корпоративная исследовательская культура определяет систему научно-профессиональных ценностей будущих педагогов-психологов, ставит их в центр педагогических воздействий и взаимодействий, обеспечивает поиск культурологических составляющих нормативных принципов поведения, гибких установок, общечеловеческих и профессиональных ценностей, обуславливающих формирование динамизма профессиональной деятельности.

Обоснованность опоры на принцип культуросообразности заключается в том, что в процессе формирования корпоративной исследовательской культуры любого специалиста, педагога-психолога в том числе, основным лейтмотивом должно быть осознание того, что будущий специалист это:

– личность, способная к культурному преобразованию и развитию;

– носитель ценности культуры;

– создатель культурно-развивающей среды.

На первом плане должна стоят установка, что высшее профессиональное образование представляет собой профессиональное сообщество, строящее отношения на основе взаимодействия и диалога, где культура диалога в поликультурном и многонациональном образовательном пространстве выступает одним из теоретических положений и определяет характер коммуникаций, качество совместной деятельности, направленной на достижение профессиональной цели.

Принцип диалога, который лежит в основе проектирования модели управления развитием корпоративной исследовательской культурой педагогов-психологов педагогов, обеспечивает диалог индивидуальных потребностей и общих ценностей коллектива, развитие умения соотносить собственные ценности и ценности других членов корпорации; выстраивание индивидуального стиля деятельности в рамках культурных ценностей коллектива [160].

Инновационные и демократические преобразования в Казахстане повлекли развитие идей гуманизации в образовании, в центре которого находится личность обучающегося, где характер гуманных отношений между субъектами образования направлен на достижение общих целей образования.

Для разработки искомой модели большой интерес для нас представляет идея поликультурной корпоративности, которая определяет направленность модели развития корпоративной исследовательской культуры. Поликультурная корпоративность, в нашем случае, понимается как достижение интеграции взаимоотношений и успешного взаимодействия членов корпоративной деятельности.

Принцип поликультурности позволяет обеспечить условия для реализации модели управления развитием корпоративной исследовательской культуры в многонациональной образовательной среде, где она достигается путем диалога, интеграции и сотрудничества.

Таким образом, определение основополагающих идей и принципов позволили нам понять основные характеристики средовой реальности вуза, сформировать его целостный образ, необходимый для адекватной оценки в ситуации принятия управленческого решения по созданию условий формирования корпоративной исследовательской культуры.

С целью выявления существенных сторон, характера взаимосвязи структуры и определения содержания процесса по формированию условий корпоративной исследовательской культуры мы использовали методы моделирования, предложенные Н.Ф. Талызиным [161].

Основная идея, модель – это аналог деятельности.

Разрабатываемая нами теоретическая модель рассматривается не только как инструмент познания, но и как образовательная среда, где пребывает будущий специалист, в нашем случае, будущий педагог-психолог и несет в себе функцию формирования корпоративной исследовательской культуры. Она является фактором постановки ценностных профессиональных качеств. Это подтверждается тем, что образовательная среда учебного заведения непосредственно связана с субъектами образовательного процесса.

Условие формирования корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога, выступает не только как результат и академическая среда, но и как ее предпосылка к развитию, и как необходимая основа для развития научно-исследовательской способности каждой личности и ставит целью постановку корпоративной научной деятельности в соответствии со своим свободным намерением» [162].

Для нас, лейтмотивом по созданию модели, служит мнение В.Г. Разумовского, который отмечает, что корпоративная исследовательская культура это не только владение культурой, но и деятельностью, которая требует непрерывного совершенствования научно-предметной и методологической подготовки [163].

Социальный заказ

Профессиональная подготовка педагогов - психологов

Целевой компонент

ЦЕЛЬ: формирование корпоративной исследовательской культуры

ЗАДАЧИ: создание условий по формированию корпоративной исследовательской культуры; личностная направленность на формирование исследовательских навыков, на развитие корпоративно-интегративной активности будущего педагога-психолога

ПОДХОДЫ

ПРИЦИПЫ

Мотивации, концептуализации, системности, интеграции

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ

мировоззренческий

исследовательско-креативный

диагностико-проектировочный

организационно-прикладной

коммуникативный

исследовательско-рефлексивный

ФОРМЫ: комплекс интегрированных корпоративных заданий, освоение диагностики и самодиагностики, организация корпоративной научно-исследовательской работы

КРИТЕРИИ: показатели и содержания сформированность условии корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов

ценностное самоопределение к корпоративному осуществлению научно-исследовательской деятельности

Научно-педагогическая и технологическая готовность к корпоративной научно-исследовательской деятельности

готовность к корпоративной исследовательской деятельности

П О К А З А Т Е ЛИ

Аксиологический, технологический, личностно-творческий

ценности-цели

ценности-знания

ценности-качества
ценности-отношения

умения: коммуникативные, научно-проектировочные организационно-прикладные

коммуникативные

научно-исследовательский потенциал владения алгоритмом корпоративного исследования

У С Л О В И Я

программно-организационные, мотивационно целевые, научно-творческие

*УРОВНИ:*адаптивный, репродуктивный, прогматический, интегративный

*Результат КОРПОРАТИВНАЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ КУЛЬТУРА*

Рисунок 3 – Модель условий формирования корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога

В соответствии с рисунком 3, целью создания условий по формированию корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога является интегральное, динамическое, структурно-уровневое личностное образование, которое определяет способность овладения корпоративной исследовательской деятельностью.

Ведущими механизмами условий являются включение будущего специалиста в учебно-профессиональную и корпоративную научную деятельность, постановка его в позицию субъекта научной деятельности и рефлексия этой деятельности.

Наша задача не заключается в том, чтобы полностью «перевести на язык другой культуры», т.е. культуру другой личности. Основополагающей культурой является общая культура самого обучающегося. Каждый будущий педагог-психолог действует на основе личного, индивидуального опыта, накопленного в процессе познания, учебно-профессиональной деятельности. В данном случае мы отказываемся от простого накопления знания, наша задача - слияние с помощью рефлексии и личный опыт самого обучающегося, укладывание будущего исследователя не в готовую форму, а обретение формы определенным содержательным наполнением.

Слияние теории с опытом делает знание индивидуальным, ориентирует на личностный подход, создает определенные формы, средства и условия для трансформации и трансляции.

Основной концептуальной идеей служит создание образовательной среды, направленной на саморазвитие будущих педагогов-психологов, активизацию познавательных процессов в качестве исследователя-аналитика, способного анализировать и обобщать научные факторы. Формирование корпоративной исследовательской культуры - это способность интегрирования в коллективную деятельность и пользование различными источниками. В качестве ценностных характеристик выступают цели корпоративной профессиональной научной деятельности, ее структура, круг решаемых проблем и выполнение им профессиональных функций.

При разработке теоретической модели формирования корпоративной исследовательской деятельности у будущих педагогов-психологов выделены следующие ключевые структурные компоненты: целевой, технологический, результативно-оценочный. Каждый компонент является про­екцией соответствующей деятельности педагога-психолога по овладению искомой нами культуры [164].

Целевой компонент направлен на подготовку будущих педагогов-психологов к корпоративной исследовательской деятельности, на реализацию профессиональной мотивации и формирование корпоративной исследовательской культуры в образовательном пространстве вуза и ее перспективной значимости в профессиональной деятельности. Происходит формирование целостного научно-педагогического знания, выполняющего направляющую, мотивирующую функции. Сознательная цель в деятельности педагога - исследователя определяет выбор способов, действий и выступает как средство управления, сверки результатов действий с прогнозированием. Она также задает эмоциональные установки по отношению к знаниям психолого-педагогического цикла, креативные установки, предполагающие формирование креативно-творческих мотивов. Реализация целевого компонента модели формирования условий корпоративной исследовательской культуры возможна при условии развитии мотивации достижения в процессе создания целостного педагогического знания как продукта профессионально-познавательной и научной деятельности.

Необходимо отметить, что научно-исследовательская деятельность по своему содержанию должна быть направлена на формирование у будущих педагогов-психологов корпоративной исследовательской культуры, которая образует систему саморазвития педагога, где выделяется следующая структура научного знания: знание научных профессиональных проблем; знание путей решения научных проблем; умение применять научные знания.

Содержательным наполнением является ценностно-мотивационная, профессионально-педагогическая, ценностно-смысловая целостность будущего педагога-психолога, позиция со-творца, осознанное и действенное отношение к целям образования и научного исследования и образования, готовность переводить обобщенные цели в конкретные задачи, осуществление научного исследования, нахождение оптимального способа технологического воплощения поставленных целей.

Ценности и результаты корпоративной исследовательской культуры осваиваются в процессе взаимодействия культуры и деятельности. Предпосылкой для анализа и решения учебных и профессиональных проблем является применение новых методов и форм организации для овладения знаний, умений и навыков научно-исследовательской деятельности. Формируя активность мыслительных, познавательных процессов, корпоративная исследовательская культура способствует разработке собственных творческих проектов, активизирует исследовательские функции.

При создании теоретической модели нами были изучены работы ученых ближнего и дальнего зарубежья: исследования по психолого-педагогическим проблемам научно-исследовательской деятельности студентов Л.И. Аксенова, В.И. Андреева, СИ. Архангельского, Ю.К. Бабанского, В.В. Давыдова; исследования по практике организации научно-исследовательской и учебно-исследовательской работе студентов Е.П. Елютина, И.Я. Лернера, П.И. Пидкасистого, В.А. Сластенина и др.; проблема формирования исследовательских умений у студентов во время учебной деятельности в работах П.Ю. Романова, В.П. Ушачева и др.

В работах указанных авторов исследовательская культура рассматривались как сложный по своей организации процесс, предполагающей активность всех ее участников и мобилизацию специальных умений и навыков в структуре профессионального образования.

В процессе обосновании ценностных основ мы руководствовались следующими методологическими подходами: культурологический, ценностный, деятельностный, системный, компетентностный, синергетический, процессный, ресурсный и др.

В параграфе 1.3. мы подробно обосновали методологические подходы, поэтому во избежание лишней описательности мы будем кратко останавливаться не некоторых подходах.

Культурологический подход. Обоснованность данного подхода объясняется тем, что педагогическая культура выступает как результат педагогической свободы личности, так и ее предпосылкой, является основой развития самой способности личности.

Ценностный и ресурсный подходы обоснованы тем, что будущий педагог-психолог как специалист составляет ценностную и ресурсную основу общества. Сама профессионально-педагогическая деятельность рассматривается как ценность, а владение корпоративным духом, интеграцией, мотивированность в общем результате – это созидательная цель современного общества.

Синергетический подход интересен нам тем, что любая деятельность, в том числе корпоративная деятельность предполагает не только личную самоорганизацию члена корпоративного исследования, но и слияние в коллективную деятельность и определение направленности цели, требует постоянного самообразования исследователя.

Компетентностный подход обосновывается тем, что корпоративная исследовательская культура является компонентом профессиональной научно-исследовательская подготовки, которая обеспечивает не только исследовательскую культуру, но и культуру осуществления коллективной исследовательской деятельности, насыщает содержательное наполнение подготовки, обеспечивая научно-исследовательскую компетентность.

Системный подход. Без системного подхода представить как подготовку будущего специалиста, так и реализацию исследовательской деятельности не представляется возможным. Системный подход в вузе является доминантой в организации учебно-воспитательной деятельности. Системный подход к построению данной модели позволяет рассмотреть её не как количество случайных элементов, а как функциональное единство взаимосвязанных компонентов.

А модель условий формирования корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога включает в себе три методологических подхода в сочетании: аксиологический, технологический и личностно-творческий.

Содержание аксиологического подхода предусматривает позицию признания педагогических ценностей и включение в целостный педагогический процесс по подготовке корпоративной культуры будущего педагога-психолога гуманистические, ценностные идеи и концепции.

Реализация данной модели будет осуществляться на основе учетом следующих принципов: мотивации, концептуализации, системности (O.A. Игумнов)

Принцип мотивации дает осознание потребности и готовности будущего педагога-психолога в формировании и повышении уровня собственной профессионально-исследовательской культуры.

Принцип концептуализации обеспечивает формирование и развитие профессионально-исследовательской культуры будущего педагога-психолога на основе гуманистической направленности научно-профессиональной подготовки.

Соблюдение принципа системности определяет взгляд на формирование и развитие профессионально-исследовательской культуры, как на целенаправленную систематическую деятельность, повышающая уровень научно-педагогической культуры и обеспечивающая ее связь с гуманитаризацией и гуманизацей образования.

Ценности и результаты корпоративной исследовательской культуры осваиваются в процессе взаимодействии связи культуры и деятельности. Предпосылкой для анализа и решения учебных и профессиональных проблем является применения новых методов и форм организации для овладения знаниями, умениями и навыками научно-исследовательской деятельности. Формируя активность мыслительных, познавательных процессов, мы способствуем разработке собственных творческих проектов, активизации исследовательских функций.

Структурным компонентом модели является технологический компонент, где корпоративная исследовательская культура будущего педагога базируется на методологических, психоло­го-педагогических и социокультурных знаниях, фундаментализации предметных знаний, умении смыслополагания; овладении обобщенными способами профессио­нальной деятельности, аналитико-прогностических, рефлексивных, проектных, исследовательских и других умениях, которые предполагают решения профессиональных задач.

Поэтому технологический компонент модели включает способы, приемы научно-исследовательской деятельности педагога-психолога в команде, определяет дидактический инструментарий, устойчивый, последовательный, целенаправленный, целостный характер процесса формирования научного знания, а также обеспечивает выбор методических приемов и стимулирует эмоционально-интеллектуальные познавательные активности, творческую интерпретацию научного знания и жизненного опыта, которые отражаются в следующих модулях:

– мировоззренческий;

– диагностико-проектировочный;

– организационно-прикладной;

– коммуникативный;

– исследовательско-креативный;

– исследовательско-рефлексивный.

Мировоззренческий модуль раскрывает мотивационно-ценностное самоопределение исследовательской деятельности в команде, принятие субъективной позиции, обеспечивающей эффективность протекания поисково-исследовательского процесса, самообразование и самоорганизацию, освоение и творческую ее реализацию, овладение категориями, связанные исследованием.

Потому как технологический компонент имеет сложную структуру, которая предполагает готовность к технолого-педагогическим умениям, организации технологических процессов, проективной деятельности, то он в себе содержит диагностико-проектировочный, организационно-прикладной, коммуникативный компоненты.

Диагностико-проектировочный модуль предполагает готовность будущих педагогов-психологов к диагностике и самодиагностике. На основе результатов рефлексии данный модуль предполагает практическое применение знаний и создание дидактических и методических проектов. Трансформация теоретических знаний в практические действия отражаются в самоорганизации и операции, конкретизации ее в системе цели и задач.

Организационно-прикладной модуль рассматривает организацию учебно-познавательной деятельности и предполагает овладение знаниями по основам организации учебно-воспитательного процесса. Рефлексировать свою деятельность – это умение анализировать педагогические явления и факты, обосновывать целесообразность спроектированных учебно-воспитательных задач, разработку программы творческого саморазвития на основе данных самодиагностики.

Профессионально-содержательная характеристика данного модуля включает владение содержанием учебных курсов, со­вместную деятельность, знание интересов общества и науки; стремление к обогащению сферы наукоемких знаний и современных образовательных технологий, позволяющих рассматривать научно-профессиональную и корпоративную подготовку в контексте общегуманитарных проблем.

При трансформации теоретических знаний в практические действия на рефлексивной основе просматриваются самоорганизация и операции, конкретизация ее в системе цели и задач.

Коммуникативный модуль обеспечивает выдвижение собственного стиля и гуманистической направленности исследовательской деятельности педагогического общения.

Исследовательско-креативный модуль предполагает готовность будущего специалиста к корпоративной исследовательской деятельности, творческое видение, владение методологическим аппаратом исследования, формулировку научных проблем, отбор и применение методов, логическую последовательность, планирование содержательного алгоритма, реализация и интерпретация исследования.

Исследовательско-рефлексивный модуль требует выделение следующих этапов: актуализирующего, технологического, конструктивно-креативного, коррекционно-оптимизирующего этапов, которые обеспечивают осознание преемственности и целостности исследования как логически завершенной научной единицы, взаимосвязь и взаимозависимость результатов с общественными запросами, которые были получены в решении каждой исследовательской задачи. Необходимо отметить, что первые два этапа обуславливают расширение исследовательской деятельности за счет использования различных источников дидактического, методического, психологического знания.

Формы как способ реализации технологического или содержательно-процессуального компонента включают: разнообразный комплекс интегрированных корпоративных заданий, освоение диагностики и самодиагностики, организация корпоративной научно-исследовательской работы.

Интегрированные лекции, основанные на психолого-педагогическом содержании, наполнены теоретико-методологическим знанием определяют эффективность применения их на практике, расширяют кругозор и углубляют знания о научно-исследовательской работе.

Модель условий формирования корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога определены параметрами, направленными на выявление оценки изучаемого феномена как культурологического.

Проблема измерения корпоративной исследовательской культуры связана с проблемой критериев и уровней ее сформированности. При определении требований к критериям мы полагались на необходимость объективности включать самые существенные характеристики, основные показатели корпоративной культуры, измерять именно предмет исследования, в нашем случае это условия корпоративной культуры.

В качестве показателей ценностного отношения к корпоративной исследовательской культуре могут выступать цели, знания, качества и отношения.

Целевая установка в любой деятельности выступает доминирующей аксиологической функцией, в ней заключается основной смысл формирования искомой культуры педагога-психолога. Данная установка предполагает подготовку к научной деятельности и приобретение научно-профессиональной компетентности.

Знания, как категория ценности, как показатель профессионального развития будущего специалиста представляет определенную систему и в виде теории в формировании корпоративной исследовательской культуры. Это психолого-педагогические знания, связанные как с профессиональной, так и с исследовательской деятельностью. Система методологических знаний позволяет органически интегрировать репродуктивную и продуктивную познавательную деятельность, организовать проектирование и конструирование научного исследования и творчески решать поставленные задачи.

Качество выражается как личностное свойство, которое помогает осуществлять исследование. Качественным показателем выступают педагогические способности: академические, речевые, трансформация знаний в деятельность.

Индивидуально-личностные характеристики будущего специалиста: творческая деятельность, решительность, уверенность, ответственность в реализации научной работы, а также взаимоотношение с партнерами в исследовании: требовательность, объективность, доброжелательность, убежденность.

Креативность – это самоанализ, рефлексия, отказ от стереотипов, способность к оценочным суждениям, независимость суждений, вариативность, критичность мышления.

Отношения определяют взаимодействие будущих педагогов-психологов в процессе профессиональной и исследовательской деятельности с коллегами, также с собственной профессиональной деятельностью и с будущей профессией.

Показателем профессионализма, многогранности рассматривается технологическая готовность, элементами которой является диагностико-проектировочное, организационно-прикладное, коммуникативное умения. Каждый из этих элементов определяется через конкретные умения.

Диагностико-проектировочный элемент выражается через умения постановки научного аппарата: цели, задачи и т.д.

Организационно-прикладные умения: определение алгоритма исследования и применяемых ресурсов.

Коммуникативные предполагает умения использовать в речи риторические приемы, усиливающие воздействие, управлять своим эмоциональным состоянием.

Профессиональная готовность будущего педагога-психолога к исследовательской творческой деятельности выражается через наличие творческого потенциала, умение видеть проблему и в логической последовательности интерпретировать содержания исследование.

Составляющие сформированности корпоративной исследовательской культуры выражаются на адаптивном, репродуктивном, прагматическом, интегративном уровнях.

Адаптивный уровень еще можно назвать пассивным уровнем и социальным компонентом. Данный уровень включает психологическую подготовку. В адаптационном уровне ведущей деятельностью является учебно-познавательная деятельность, направленная на интенсификацию и идентификацию процесса.

Изучение основ педагогических и психологических наук, самореализация в исследовательской деятельности и осознание себя в качестве участника исследовательской деятельности выступает необходимым условием подготовки специалиста. Прикладной характер проявляется в установлении субъектно-субъектных отношений между членами корпоративной деятельности и определяет организационно-деятельностные, конструктивно-прогностические и прогностические задачи.

Творческая активность будущего психолога-педагога проявляется в стандартных педагогических и исследовательских ситуациях. В процессе деятельности каждый исследователь осознает необходимость самосовершенствования и саморазвития.

Прагматический уровень имеет целенаправленный, устойчивый, осознанный, коммуникативный и эвристический характер, способствует выбору путей и способов профессиональной деятельности и внедрению активных методов проблемных форм организации исследования, выражает гуманистическую направленность взаимодействия с обучающимися.

Интегративный уровень. Данный уровень является показателем степени результативности, уровня психолого-педагогических знаний, которые проявляются в аналитико-рефлексивных умениях, научной импровизации. Происходит сочетание научных и педагогических интересов исследователя.

Рефлексивный уровень это творческая самостоятельность и научная способность, которые создают условия для самореализации, творчества и повышают научно-профессиональную компетентность.

Сочетание предметно-методической и научной подготовкой в процессе формирования корпоративной исследовательской культуры обеспечивает расширение и углубление знаний, междисциплинарную и внутридисциплинарную интеграцию, формирование научных понятий.

Функционирование модели предполагает вузовский период формирования корпоративной исследовательской культуры, которая имеет особенности, поэтому исследовательская культура является одним из показателей компетентностных качеств будущего педагога-психолога, основной функцией которого выступает познавательная функция, а результатом выступает ее подготовка.

Мы считаем, что предлагаемая модель имеет широкий прикладной, универ­сальный характер, так как корпоративная исследовательская культура это, прежде всего, внутреннее преобразование личности. Эти преобразования происходят на протяжении всей профессиональной деятельности, поэтому постановочные компоненты модели могут найти свое применение и в послевузовский период. Если в вузовский период формируются основы корпоративной исследовательской культуры, то в процессе профессиональной деятельности происходит полная самореализация в корпоративной исследовательской деятельности.

**3 ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ УСЛОВИИ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА**

**3.1 Диагностики уровня сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога на начальном этапе обучения**

Опытно-экспериментальная работа по реализации модели условии формирования корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога осуществлялась нами на базе Alikhan Bokeykhan University.

В качестве экспериментальной группы в исследовании принимали участие студенты 3-4 курсов специальности **6В01101** - Педагогика и психология. Количество респондентов составил 49 и 5 преподавателей. Были определены две группы контрольная и экспериментальная. В контрольной группе - 24, в экспериментальной группе – 25. Малое количество объясняется малочисленностью академических групп.

Цель констатирующего этапа - проведение диагностики уровня сформированности корпоративной исследовательской культуры на начальном этапе обучения. Решались следующие задачи:

1. Определение равноценные условия в контрольной и экспе­риментальной группах.

2. Методическая подготовка диагностических материалов измерению уровня сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога.

3. Организация диагностических работ и обработка, констатация результатов.

В предлагаемой модели, мы выдвигали следующую гипотезу, если будет разработана теоретическая модель условий формирования корпоративной исследовательской культуры, то будет достигнута рефлексивное осмысление и прагматический уровень развития корпоративной исследовательской культуры, так как будет создана организационно-педагогические и научно-методические условия формирования искомой культуры будущего педагога-психолога.

Результатом будет степень сформированности корпоративной исследовательской культуры, соответствующая конкретной профессиональной корпоративной научно-исследовательской деятельности, в нашем случае будущего педагога-психолога.

Анализ состояния сформированности корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов мы рассматривали как исходная профессионально-педагогической культуры, которая определяется становлением будущего педагога-психолога как субъекта научно-профессионального развития и саморазвития. Поэтому диагностика основывалась на принципы педагогической диагностики, предложенные Н.С. Сунцовым. Это принципы:

1. Целенаправленность конечному результату.
2. Учет прикладной и прогностической характеров диагностики.
3. Изучение конкретного студента во взаимосвязи с корпоративной исследовательской группой.
4. Системность и непрерывность изучения исследования [165].

Определены содержания уровней сформированности корпоративной исследовательской культуры. Структурные элементы корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога определяют степень сформированности адаптивного, репродуктивного, прагматического, интегративного уровней, которые расписаны в таблице 2.

Динамика сформированности корпоративной исследовательской культуры выявляется путем сравнения первоначального и конечного показателей опытно-экспериментальной работы.

Первоначальное состояние сформированности искомой культуры осуществлялось нами еще до вхождения в экспериментальный режим в начале третьего курса.

В основу критерии легли компоненты корпоративной исследовательской культуры, содержательная характеристика которой была представлена в модели.

Соблюдение целенаправленность диагностики обосновывается тем, что выбор измерительных инструментарий должны были определить результат - сформированность корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов на разных уровнях. Также направлены на выявление слабые и сильные стороны методов исследования, так как, по мнению В.П. Беспалько объективности диагностики, валидность и адекватность результатов зависит от содержания тестов и заданий [166].

В процессе ОЭР мы использовали метод самодиагностики, поскольку деятельность проходит в корпоративной среде, могут быть выдвинуты претензии, критика. Самооценка, саморефлексия, самоанализ, самосознание позволят правильно воспринимать критику в свой адрес, усиливает требовательность к своей работе. Адекватность самооценки помогает соотнести собственную оценку с оценками экспертов и установить обратную связь - самокоррекцию.

В процессе диагностика учитывали влияние образовательной среды, что учитывалась принцип взаимосвязь студента с группой.

Учет принципа системности и непрерывности предусматривали то, что диагностическая работа проходит в условиях непрерывном целостном педагогическом процессе, где указанные принципы являются основополагающими, а также к диагностике подлежит не только результат деятельности, а также знания и умения, профессионально значимые качества будущего педагога-психолога.

Таблица 2 – Содержание уровней сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Содержание уровней сформированности корпоративной исследовательской культуры |
| адаптивный | репродуктивный | прогматический | интегративный |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Ценностные цели, знания, качества,отношения | Ценностное самоопределение к корпоративному осуществлению научно-исследовательской деятельности | Цели КНИД не осознаютсякак личные ценности и, что внутренние потенциал научной деятельности зависит от внешнего фактора. Слабая активность.  | Цели формированияКНИД будущего педагога-психолога недостаточно осознанны и приняты. Активность не имеет целенаправленный характер, и нет четкости в механизме реализации.  | Цели КНИД осознанны и приняты, мотивированы, целенаправленны. Интегрируется научная и практическая деятельность. Осознанное формирование КНИД. Активность в деятель ности. Аксиологический характер взаимодействия.  | Цели профессиональной и научно-исследовательской подготовки, имеет тенденциозный характер к перерастанию к саморазвитию, самосовершенствованию и поиска эффективных путей повышения результативности.  |
| Научно-педагогическая и техно-логическая готовность к корпоративной научно-исследовательской деятельности | Диагностико – проектиро вочные, организационно-приклад ные,коммуникативные умения | Не структурирован ность психолого-педагогических знаний, научных суждений о педаго гическом процессе и явлений. Наблюдается недо оценка научных психолого-педагогических знаний. Отсутствие методологической обоснованности практической деятельности. | Большой объем знаний по психолого-педагогической дисциплине, но они имеют схоластический характер, низкий уровень осмысления и межнаучной связи. Слабая рефлексия, трансформация осознание ценности научных знаний. Но наблюдается стремление и мотивация к их знаний, НИД и ее результату.  |  Знания глубокие, осознанные. Носит прикладной характер. Есть интеграция науки и практики. Умеет применять знания в новых условиях. Имеет методологически обоснованную собственную позицию.  | Осознанное и ценностное отношения к научным знаниям по искомой специальности. Системность знаний. Владение категориальным аппаратом, научным подходом к трактовке педагогической действительности, процессов и явлений. Владение собственной научной концепцией и позицией. Готовность к КИД  |
| Продолжение таблицы 2 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Готовность к корпоративной исследовательской деятельности | Научно-исследовательский потенциал владения, алгоритмом корпоративного исследования | Эмпирическое суждение о исследовательских качествах. Отсутствие научной направленности. Не осознанная оценка к развитию исследовательских качеств | Осознание значимостиформирования и развития научного потенциала. Наблюдается стремление соотношение собственной оценки, научно-исследовательских качеств с общественной оценкой. Проявление попытки к развитию и самосовершенствованию исследовательских качеств.  | Собственное суждение о исследовательских качествах и стремление к их развитию. Поиск путей совершенствования научно-исследовательских качеств. Адекватная оценка научных ценностных качеств.  | Ценностное отношение к своей исследовательской деятельности. Осознание социальной значимости исследовательских качеств. Систематическое совершенствование научно-исследовательских качеств. Гармоничность, целостность, системность личностных характеристик. |

Опытно-экспериментальная работа состояла из трех этапа: констатирующий, формирующий, заключительный.

На констатирующем этапе нами разработаны задания, назначенные на выявление исходного уровня и ориентированные на выявление, обоснование условий формирования корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога, создание этих условий в экспериментальной группе. Проведена аналитическая обработка и анализ результатов экспериментальной работы.

Аналитическая работа позволила нам определить уровни сформированности искомой культуры, пути и методы дальнейшего совершенствования этого феномена, выявить степень соотношения ее составляющих.

В качестве методов исследования использовали анкетный опрос, который позволили оценить ее объективное состояние и получить субъективные оценки структурных элементов. Методики диагностики анализ сочинений испытуемых и анализ документов, результатов педагогической деятельности. А также в качестве инструментарий были использованы: беседа, экспертные оценки.

К экспериментальной работе были привлечены эдвайзеры по педагогической практике, также заместитель директора по учебной, научной и воспитательной работе, школьные психологи, за которыми были прикреплены студенты на период педпрактики.

Для измерения мировоззренческой модули и определение цели, знания, отношения мы предложили написать сочинения студентам на тему «Я – педагог-психолог», и анализировали его как продукта деятельности.

В план были включены вопросы: каковы мотивы поступления на данную специальность? Интересны ли вам психолого-педагогические дисциплины, как понимают научную деятельность педагога-психолога? и т.д.

При определении ценности-качества самих студентов провели ранжирование профессионально значимых личностных качеств и самооценка выраженности этих качеств. Был предложен оценочный лист, в котором были указаны качества и особенности личности, способствующие формированию корпоративной исследовательской культуры. Студенты должны были отметить знаком «+» качества, которые считаю, что у них есть.

В диагностико-проектировочном и организационно-прикладном компонентах диагностическая работа была направлена на диагностико-проектировочные, организационно-прикладные умения. Были использованы методы самооценки, экспертная оценка, наблюдение, изучение продуктов деятельности.

Диагностика исследовательско-креативных и исследовательско-рефлексивных компонентов была направлена на определение научно-исследовательского потенциала, владение алгоритмом психолого-педагогического исследования через анкетный опрос, срез знаний, анализ исследовательских проектов и курсовых работ.

Как уже было сказано, что первоначальное состояние сформированности искомой культуры осуществлялось нами еще до вхождения в экспериментальный режим в начале третьего курса в период психолого-педагогической практики в школе.

В результате были выявлены:

– отношение будущих педагогов-психологов к исследовательской деятельности;

– представления о сущности научно-профессионально-педагогической деятельности;

Для выяснения показателей мировоззренческого модуля, было предложено написать сочинение-размышление на тему «Я - педагог-психолог - исследователь» по опорному плану. В устной форме проведена устная беседа, где студентам предлагалось выразить своё отношение к корпоративной исследовательской культуре как компонента профессиональной культуры. Определить пути постановки искомой культуры как качественного показателя профессиональной деятельности на основе имеющегося опы­та работы в школе во время психолого-педагогической практики.

Результат показал, что студенты создали образ педагога-психолога, выразили уверенность в значимости исследовательской деятельности своей профессии. Отметили важность и необходимость исследовательской деятельности в профессии педагога-психолога. Но студенты для себя исследовательскую деятельность расценивают как ассоциирующуюся с большими объёмами работы, но с малым результатом. Многие студенты (6,2%) затруднились привести пример характеристике педагога-психолога, обладающей корпоративной исследовательской культурой. По мнению одних, показателем корпоративной исследовательской культуры являются глубокие знания, владение научно-исследовательской методикой, умения находить общий язык с коллективом, пользование авторитетом.

Пути формирования корпоративной исследовательской культурой считают изучение научно-методической литературы и опыта коллег, приобретении опыта работы.

Самооценка студентов заключается во мнении, что они еще не обладают корпоративной исследовательской культурой. Но из 25 студентов экспериментальной группы 5 студентов или 20% выразили готовность работать над собой и стать исследователем, умеющим работать в группе, коллективе. Но были и ответы у 8 студентов или 32% студентов, где для них искомая профессиональная ценность не имеет значения, т.к. они не собираются заниматься научной деятельностью. 12 человек или 48% выразили неуверенность в своих способностях к научно-исследовательской деятельности. В контрольной группе выразили готовность 4 студента или 17%. Для 57% студентов, искомая профессиональная ценность не имеет значения, тогда как 13 человек или 54% выразили неуверенность в своих способностях к научно-исследовательской деятельности.

Показатели даны в следующей таблице 3.

Таблица 3 – Самооценка будущих педагогов-психологов по овладению корпоративной исследовательской культурой

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Количество студентов,в % |
| ЭГ | КГ |
| Готовность к научной деятельности | 20 | 17 |
| Научная деятельность не представляет ценность | 32 | 53 |
| Не уверенность в реализации научной деятельности | 48 | 54 |

Полученные результаты в динамике выглядят следующем образом (рисунок 4).

Рисунок 4 – Самооценка будущих педагогов-психологов по овладению корпоративной исследовательской культурой

Следовательно, можно сделать вывод, что многие студенты свое отношение к исследовательской деятельности рассматривают с позиции обучающегося, это объясняется тем, данная позиция определена отсутствием профессионально-педагогического опыта. Они в структуре культурологической ценности не рассматривают личностную характеристику, не анализируют свои личностные качества и самосознание, которые являются отправной точкой и необходимыми качествами для постановки профессиональной, научно- исследовательской культуры.

Составленный студентами портрет педагога-психолога, обладающий корпоративной исследовательской культурой, был прочитан участникам эксперимента. По окончании студенты должны были по предложенным вариантам дать ответы «полностью согласен», «частично согласен» и «не согласен», выразить свое отношение к прочитанному портрету, и получить собирательный образ «Я - педагог-психолог - исследователь».

Таблица 4 – Результаты оценки собирательного образа «Я - педагог-психолог - исследователь» будущего педагога-психолога

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристикаобраза | Показатель числа испытуемых |
| контрольнаягруппа 24, % | экспериментальнаягруппа 25, % |
| «Полностью согласен»  | 21 | 19 |
| «Частично согласен»  | 70 | 69 |
| «Не согласен» | 9 | 12 |

Графический Результаты оценки собирательного образа «Я - педагог-психолог - исследователь» будущего педагога-психолога выглядят следующим образом (рисунок 5)

Рисунок 5 – Результаты оценки собирательного образа «Я - педагог-психолог - исследователь» будущего педагога-психолога

Аналитическая работа показала, что у студентов, которые ответили «полностью согласен» подготовка студентов к практической и исследовательской деятельности находится на адаптивном уровне. У студентов слабые целевые установки, знания и отношения. Слабое понимание сущностной характеристики понятий «корпоративная исследовательская культура». Студенты владеют знанием преподаваемых учебных дисциплин, основ педагогических и психологических наук, но система знаний и готовность теоретических знаний к использованию в практической деятельности, отсутствуют. Слабая конкретизация цели и задачи научной исследовательской деятельности в структуре профессиональной педагогической деятельности. Они имеют обобщенный характер.

Технолого-исследовательская готовность в основном сводится к теоретическим знаниям. Сказывается недостаточный опыт профессиональной деятельности. Студентами не анализируется опыт педагогов-психологов. В процессе практики они работали по указанию руководителей и администрации школы. Не проявляется творчество, разные деятельности между собой не интегрируются.

Большинство студентов ответили «частично согласен». По нашим параметрам, это репродуктивный уровень. Есть проявления тенденции к устойчивому ценностному отношению к профессиональной деятельности. Они высоко оценивается роль психолого-педагогических знаний. Студенты мотивированы к коллективной работе и заинтересованы в результате профессиональной деятельности. Но они не понимали значимость личностной характеристики в процессе постановки профессиональных культурологических компонентов и компетентности.

Самое меньшее количество студентов дали ответ «не согласен». Данный ответ характеризуется как прагматический уровень, где проявляется целенаправленность, осознанность профессиональной деятельности. Наблюдается собственная позиция студентов. В этом ответе можно увидеть профессиональное становление личности студента и педагогическую компетентность. Присутствуют педагогическая рефлексия, эмпатия. Студенты находятся в постоянном поиске.

В целом, полученные результаты показывают, что общая профессиональная подготовка является слабой предпосылкой формирования корпоративной исследовательской культуры. Поэтому такие компоненты как целевые установки, отношению к будущей профессии в целом, в частности корпоративной исследовательская культура как качественный показатель требует специальной подготовки.

На данном этапе эксперимента с целью выявления ценностных качеств будущих педагогов-психологов предложили оценочный лист. В нем были указаны качества и особенности личности, такие как: речевые и академические культуры, уверенность, ответственность, готовность к риску, рефлексия независимость суждений, самоанализ, убежденность в значимости собственной деятельности, которые будут способствовать формировать корпоративную исследовательскую культуру.

Студенты отмечали с помощью знака «+» те качества, которые по их мнения они уже обладают. Использовался метод ранжирования. Ответы оценивались следующим образом (таблица 5).

Таблица 5 – Показатели ценностных качеств будущих педагогов-психологов

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Баллы | Определенно обладаю | Пожалуй, обладаю | Трудно сказать | Пожалуй, не обладаю | Определенноне обладаю |
| 4 | 6 | 7 | 8 | 0 |

Нами была составлена матрица, в которую были занесены качество каждого студента. Результаты ранжирования ценностей-качеств корпоративной исследовательской культуры определялся следующим образом: проранжировано каждое качество, затем был определен его порядковый номер по мере значимости. В нашем случае, самое значимое качество стоит под номером один, затем под номером два и т.д. Определялся процентный показатель относительно каждого качества, в соответствии с общим числом испытуемых и количеством представленных ими выборов при указании той или иной характеристики качеств (таблица 6).

Таблица 6 – Ранжирования ценностей-качеств корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Качества и особенности личности | Выраженность качества | Рейтинг |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| Речевые способности | 1 | + 8 | 10 | 2 | 3 |  |
| Способность трансляции информации | 2 | 8 | +10 | 2 | 3 |  |
| Познавательные способности | 3 | 9 | 11 | +2 | 0 |  |
| Творческая деятельность | 5 | +9 | 9 | 2 | 0 |  |
| Работоспособность | +6 | 10 | 9 | 0 | - |  |
| Решительность | 6 | +8 | 10 | 1 | 0 |  |
| Уверенность в реализации деятельности | 5 | 9 | 9+ | 2 | 0 |  |
| Требовательность к себе и другим людям | +6 | 10 | 7 | 2 | 0 |  |
| Объективность в оценке и самооценке результатов научной деятельности | 4 | 12 | 9+ | 1 | 0 |  |
| Доброжелательность | +10 | 10 | 5 | 0 | 0 |  |
| Креативность | 4 | 9 | 10 | 2+ | 0 |  |
| Убежденность в значимости собственной деятельности | 3 | 10 | 10 | 2 | +0 |  |
| Способность к самоорганизации | 2 | 15 | 7 | 1 | +0 |  |
| Энергичность | 17 | +7 | 1 | 0 | 0 |  |
| Бодрость | +20 | 5 | 0 | 0 | 0 |  |
| Вариативность и независимость суждений | 3 | 17 | 4 | +1 | 0 |  |
| Воображение | +17 | 6 | 2 | 0 | 0 |  |
| Отказ от стереотипов | 6 | 15 | 4 | 0 | +0 |  |
| Преодоление инерции мышления | 3 | 7 | 12 | +3 | 0 |  |
| Готовность к риску | 2 | 7 | +14 | 2 |  |  |
| Критичность мышления | 1 | 6 | 17 | +1 |  |  |
| Способность к оценочным суждениям | 1 | 5 | 18 | +1 |  |  |
| Самоанализ | 0 | 5 | 18 | 2 | + |  |
| Рефлексия | 0 | 4 | 20 | 1 | + |  |

Путем суммирования выборок качеств и особенности личности определялся их рейтинг и место.

Наиболее выраженными качествами студенты выделили следующие показатели: речевые способности, фантазия, воображение энергичность, жизнерадостность доброжелательность академические способности готовность к риску объективность в оценке решительность и т.д.

Результаты выборки показали, что наиболее выраженные качества, по показателям для осуществления корпоративной исследовательской деятельности оказались такие качества как: способность к самоорганизации, работоспособность, уверенность в себе, решительность. Наиболее значимыми являются способность объяснять, доброжелательность, требовательность, решительность, уверенность в себе ответственность, энергичность и т.д.

Отсюда можно сделать вывод, что наиболее ценными для будущих педагогов-психологов является индивидуально-личностные характеристики. Такие важные качества, которые является основополагающими в формировании корпоративной исследовательской культуры: убежденность в значимости собственной деятельности, креативность, способность к самоорганизации были мало выраженными. Это можно объяснить тем, что восприятие корпоративной исследовательской деятельности будущими педагогами-психологами не отрефлексировано, и не рассматривается испытуемыми как ценность. Будущие специалисты не выделяют исследовательскую деятельность как важным компонентом профессиональной деятельности. Не осознали, что дальнейшее прогнозирование, планирование, коррекционная работа основывается на результаты исследования.

Хотя показателями сформированности мировоззренческого уровня определяется через ценности знания, качества и отношений, то выраженность их показателей в точном процентном соотношении представили большие трудности. В то же время корпоративная исследовательская культура является компонентом исследовательской культуры, поэтому конкретное выражение и измерение не представляется возможным.

В процессе формирования корпоративной исследовательской культуры можно констатировать их качественные изменения, улучшения и ухудшение осознанности. Процентные соотношения результатов были приблизительными.

Диагностика исследовательско-креативных и исследовательско-рефлексивных компонентов была направлена на определение научно-исследовательского потенциала, проходила с участием самих студентов, а также администрации и психолога школы. Администрация выступала в качества эксперта.

Студентам и экспертам было предложено заполнить карту исследовательских умений, целью, которой явился анализ собственной научно-исследовательской деятельности.

В предлагаемый перечень вошли следующие умения: ставить цели исследования, умение работать с содержанием исследовательского материала, умение интерпретировать научную информацию, подбор и сочетания методов исследования. Уметь анализировать результаты, делать рекомендации и внедрить на практику. Составить проспект исследования. Обработка экспериментального материала.

Предлагалась следующая инструкция: прочитайте перечень предлагаемых исследовательских умений. Отметьте знаком «+» тот уровень, на котором, по Вашему мнению, находятся эти умения. Студенты должны были отметить знаком «+» умения по следующим уровням: «использую постоянно – 2 балла», «использую, но редко – 1 балл», «пока, не использую – 0 баллов», где сумма зна­ков «+» подсчитывалась по каждому столбцу и умножалась на балл. Аналогичная карта была предложена заполнить и экспертам. При подсчете результатов «+» по каждому столбцу умножались на балл.

По выяснению ответов в графах, нами была проведена индивидуальная беседа. В особенности по ответам «использую постоянно» и «не использую», обнаружены неадекватная самооценка собственной деятельности. Иногда студенты занижали оценки, а иногда завышали. Это проявление несерьёзного отношения к проведенному эксперименту. Даже в этом случае наблюдается низкая исследовательская культура.

По результатам можно отметить, что в основном ответы располагались равномерно. Но результатам диагностико-прогностическом компоненте многие студенты отвечали «пожалуй, не обладаю». Ответа касающегося коммуникативного компонента многие ответы были «использую постоянно».

В ответах студентов наиболее выраженными были диагностико-проектировочный компонент. Менее выраженными были организационно-прикладные умения.

По результатам беседы, которые были проведены после проведения письменной работы, обнаружили, что многие ответы были основаны на эмпирические знания по коммуникативному компоненту. Многие рассматривают данный компонент, не что иное, как умения общаться с близкими людьми. Но когда данное умение было перенесено к профессиональной деятельности, оценка была низкой, но более адекватной. Результаты самооценки и экспертной оценки технологического модуля выглядели следующим (таблица 7).

Таблице 7 – Результаты самооценки и экспертной оценки сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Умения | Самооценка | Экспертная оценка |
| использую постоянно (%) | использую эпизодиче ски (%) | пока не владею (%) | использую постоянно (%) | использую эпизодиче ски (%) | пока не владею (%) |
| Диагностико – проектировочные | 17 | 35 | 48 | 14 | 36 | 50 |
| Организационно-прикладные | 35 | 32 | 33 | 32 | 39 | 29 |
| Коммуникативные | 55 | 30 | 15 | 14 | 33 | 53 |

Результаты самооценки оценки сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога в виде диаграммы представляет следующую картину (рисунок 6).

Рисунок 6 – Результаты самооценки оценки сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога

Результаты экспертной оценки сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога в диаграмме (рисунок 7).

Рисунок 7 – Результаты экспертной оценки сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога

Низкий показатель профессиональных умений можно объяснить отсутствием профессиональных навыков и опыта работы. К профессиональной деятельности в целом, исследовательской деятельности в частности будущие специалисты находятся на стадий адаптации и приобщения. Для некоторых студентов является новым, так как теоретически данные деятельности не было полностью осознаны и переложены в практическую деятельность.

Показатели полученных результатов позволили сделать следующий вывод, что эпизодическое использование умений характерно для репродуктивного уровня. Постоянное использование умений - свойственно для прагматического уровня. Поэтому ответы «пока не овладею» был соотнесен с адаптивным уровнем, «использую эпизодически» - с репродуктивным уровнем, «использую постоянно» - с прагматическим уровнем.

Показатели технологического модуля были обобщены: средний показатель самооценки, средний показатель экспертной оценки и средний общий показатель (таблица 8).

Таблица 8 – Обобщенные результаты диагностики уровня сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни сформированности | % показатель |
| самооценка | экспертная оценка | средний показатель |
| адаптивный | 32 | 45 | 44 |
| репродуктивный | 33 | 34 | 38 |
| прагматический | 36 | 22 | 22 |

Обобщенные результаты диагностики уровня сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога в графическом изображении выглядит следующим образом (рисунок 8).

Рисунок 8 – Обобщенные результаты диагностики уровня сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога

Данный констатирующий эксперимент имеет формирующий потенциал, так как использованные методики дают возможности для будущих педагогов психологов по полученным результатам судить о собственных резервах, определяют пути совершенствования не только исследовательские умения, но педагогическую деятельность в целом, где научная работа является ее компонентом, совершенствовать умения и наметить конкретные действия по их применению.

Диагностика сформированности корпоративной исследовательской культуры проводилась нами по критерию научно-исследовательского потенциала владения алгоритмом корпоративного научного исследования.

Наличие научного потенциала мы диагностировали методом опроса Э.Ф. Зеер «Каков Ваш научный потенциал?» [167].

Студентам предложили определение Э.Ф. Зеер понятию творческий потенциал: «Научный потенциал – это научно-психологические возможности личности. Он обнаруживается в уровне развития интеллекта, профессионализма и социально-научной направленности. Научный потенциал является интегрированным показателем профессиональных возможностей специалиста.

А также было предложены следующие вопросы и отметить наиболее приемлемый для Вас вариант ответа. Выбранные ответы занести в бланк ответов. Результаты опросника показали, что 12% испытуемых обладают значительным научным потенциалом, который предоставляет им богатый выбор заниматься научно-исследовательской деятельностью и применить свои научные способности. Этим студентам потенциально доступны любые виды научной работы.

72% респондентов продемонстрировали средний слабый научно-исследовательский потенциал владения алгоритмом корпоративного исследования. Предположительно такой результат объясняется тем, что испытуемые студенты недооценивают себя. У них видна низкая самооценка, неуве­ренность в собственном исследовательском потенциале, слабое владение алгоритмом корпоративного исследования. Они обладают теми качествами, которые позволяют им подходить к решению разнообразных задач с позиции научной теории и научных методов исследования, однако, существует ряд проблем, тормозящих исследования.

По результатам опроса 16% испытуемых обладают неуверенность в творческом потенциале. Результаты диагностики творческого потенциала представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Результаты диагностики научного потенциала будущего педагога-психолога

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни | % показатель |
| Высокий | 12 |
| Средний | 72 |
| Низкий | 16 |

Результаты показателей диагностики научного потенциала будущего педагога-психолога в диаграмме (рисунок 9).

Рисунок 9 – Результаты показателей диагностики научного потенциала будущего педагога-психолога

Уровень владения студентами алгоритмом научного исследования определялся путем среза знаний «Методология и методы психолого-педагогического исследования». Поэтому полученные теоретические знания будут служить основой для реализации практической деятельности. По указанной дисциплине был составлен тестовые задания. Были включены следующего плана вопросы:

1. Определение объекта и предмета исследования.

2. Укажите основные методы психолого-педагогического исследования.

3. К актуальным проблемам психолого-педагогических исследований относится:

Поскольку третьекурсники только приступают к реализации исследовательской деятельности, в основном задания были на теоретическом уровне.

Результаты среза показали, что большие затруднения были в вопросах определения основополагающих категорий исследования.

Ответы студентов были разделены на три группы.

К первой группе мы отнесли работы, где содержатся полноценные ответы. Даны точные формулировки понятиям, сопровождают ответы с живыми примерами.

Ко второй группе отнесены работы, где студент пытается ответить своими словами, при этом допускает некоторые неточности. Чем, по мнению студента, он дает научное объяснение, тем у него наблюдается неуместное понимание терминов и понятий. Студент использует термин, при этом не понимает сущностную характеристику данного понятия.

К третьей группе отнесли работы, где студенты допустили множество ошибок. Некоторые задания были не выполнены.

Таким образом, такая группировка работ позволили нам отнести и к определенным уровням: прагматическому репродуктивному уровню к адап­тивному, соответственно.

Результаты диагностики уровня сформированности научно-исследовательского уровня приведены в таблице 10.

Таблица 10 – Результаты диагностики уровня сформированности научно-исследовательского уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Уровнисформированности | показатели (%) |
| научно-проектировочного | владение алгоритмом исследования | общий результат (%) |
| Адаптивный | 17 | 20 | 20 |
| Репродуктивный | 74 | 65 | 69 |
| Прагматический | 9 | 15 | 11 |

Результаты диагностики уровня сформированности научно-исследовательского уровня в виде диаграммы (рисунок 10).

Рисунок 10 – Результаты диагностики уровня сформированности научно-исследовательского уровня будущего педагога-психолога

Проделанные диагностические исследования были направлены на выявление уровней форсированности корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов.

Нами были обнаружены, что не все компоненты корпоративной исследовательской культуры измеримы в процессе профессиональной подготовки. К таким компонентам можно относить мировоззренческого, прагматического компонентов. Такие качества могут быть проявлены в процессе профессиональной деятельности, в нашем случае, в процессе работы педагогом-психологом, когда будущий специалист будет систематический заниматься научно-исследовательской и научно-постановочной деятельностью.

Поэтому обобщенные результаты диагностики уровней сформированности корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов даны в следующей таблице 11.

Таблица 11 – Обобщенные результаты диагностики уровней сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога психолога

|  |  |
| --- | --- |
| Уровнисформированности | Модули КИК будущего педагога-психолога (%) |
| мировоз зренческий | научно-проектировочный | владение алгоритмом исследования | общий результат (%) |
| Адаптивный | 24 | 45 | 19 | 30 |
| Репродуктивный | 63 | 34 | 69 | 56 |
| Прагматический | 13 | 21 | 12 | 14 |

Обобщенные результаты диагностики уровней сформированности корпоративной исследовательской культуры педагога психолога в диаграмме выглядят следующим образом (рисунок 11).

Рисунок 11 – Обобщенные результаты диагностики уровней сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога психолога

Обобщение данных проведенной диагностической работы позволили сделать следующие выводы и привести следующие цифры.

По мировоззренческому уровню, в состав которого входят цели, качества и отношения, как показатели ценности составили всего 29%. Хотя, студенты на всех учебных дисциплинах психолого-педагогического цикла, а также дисциплина цикла социально-гуманитарных дисциплин слышали о ценностной основе профессиональной подготовки, но, тем не менее, эти ценности ими не освоены и еще не являются основой их профессиональной и научной деятельности. Мотивы к профессиональной деятельности еще до конца не осознаны. Преобладают мотивы учебно-познавательной деятельно­сти в профессиональной подготовке остаются внешние источники: интерес к отдельной профильной дисциплине, желание родителей, иметь диплом о высшем образовании.

Мнение о том, что в успехе профессиональной деятельности доминантой является талант личности, что они должны быть «врожденными», а профессиональная подготовка уходит на второй план является установочным. Поэтому, студенты склонны мнению о том, что роль психолого-педагогических дисциплин в процессе профессиональной подготовке не высок.

Общение в процессе педагогической научно-исследовательской деятельности с администрацией, со студентами-сверстниками остаются на уровне эмпирики. Слабо развито профессиональное общение. Студенты остаются в роли обучающегося вуза. Отсутствуют профессиональная направленность общения.

Организационно-прикладные умения технологического модуля находятся на более низком уровне. Такому состоянию мы даем следующее объяснение. Это возможно, отсутствие опыта педагогической и научной работы, слабое рефлексивное осмысление. Хотя отсутствуют профессиональная направленность общения, но на достаточно высоком уровне находятся коммуникативные умения. Студенты легко входят в контакт с педагогами, студентами-сверстниками. Серьезные трудности испытывают в педагогическом общении с учениками, в организации педагогического общения.

Показатель научно-проектировочного компонента технологического модуля показал не равномерный уровень сформированности. У отдельных студентов показатель данного уровня был высок, а у некоторых студентов показатели были низкими. Это так же результат отсутствие опыта педагогической деятельности работы. Соответственно реализация научно-проектировочной деятельности повлек за собой слабый показатель владение алгоритмом исследования. У многих студентов отмечается слабый интерес к проведению психолого-педагогического исследования.

Опрошенные студентов считают, что ненужным участие их в будущей профессии к какой-либо исследовательской работе. Часть студентов предпочитают заниматься научным исследованием по одной заданной проблеме психолого-педагогической науки. Потому как они еще полноценно не приступили к профессиональной педагогической деятельности, не осознают необходимости научного поиска проблеме не только по заданной проблеме науки, но и по возникшим проблемам обучения и воспитания. Это подтверждает то, что будущие педагоги-психологи находятся на стадии адаптации корпоративной исследовательской культуры, исключает научный потенциал.

Больше половины 55% респондентов показали устойчивое отношение к будущей профессиональной деятельности. Целевые установки, качество результатов, взаимоотношение, как с коллегами, так и обучающимися, рассматриваются ими как ценностно-смысловой компонент профессиональной деятельности. Студенты высоко оценивают роль психолого-педагогических дисциплин в формировании не только научно-исследовательской деятельности, но профессиональной деятельности в целом. Но, тем не менее, внешний фактор, получение хорошей оценки на экзамене присутствует.

Тому как отношение между педагогами и студентами не достаточно сформировано в силу их слабой осведомленности об особенностях организации педагогической практики. Опыт профессионально-педагогической деятельности у этих студентов, скорее всего, надо считать успешным. Они готовы к анализу, планированию учебно-профессиональной деятельности и наблюдается стремление к самосовершенствованию и саморазвитию.

Студенты осознают ценность профессионально значимых личностных качеств педагога и готовы работать над развитием и совершенствованием необходимость работы над их развитием и совершенствованием.

В основном высокий уровень сформированности наблюдается в коммуникативном компоненте, но слабая выраженность профессиональная, научно-исследовательская направленность. Это показатель того, что будущие педагоги-психологи могут осуществлять педагогическое общение, быстро и решительно прибегают к формам коммуникации. Есть осознание того, что необходимость систематически работать над профессиональным ростом. Самое главное у студентов наблюдается стремление нестандартному решению педагогических задач, но есть затруднения в представлении цели и логики, эвристических возможностях психолого-педагогических исследований (таблица 12).

Таблица 12 – Обобщенные результаты диагностики уровней сформированности КИК будущих педагогов-психологов

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни сформированности | Процентный показатель числа испытуемых |
| Адаптивный | 29 |
| Репродуктивный | 55 |
| Прагматический | 16 |

Обобщенные результаты диагностики уровней сформированности КИК будущих педагогов-психологов в виде диаграммы выглядит следующим образом (рисунок 12).

Рисунок 12 – Обобщенные результаты диагностики уровней сформированности КИК будущих педагогов-психологов

Сами студенты отмечают не недостаточности целеустремленности и упорства в достижении поставленных целей.

В основном оценка экспертной группы и самооценка студентов совпадают. Показатели сфомированности корпоративной исследовательской культуры у студентов данной группы находятся на репродуктивном уровне.

Из 25 студентов 16% показали устойчивость и осознанность путей и способов научно-исследовательской деятельности. До студентов данной группы целевые установки в освоении профессиональных качеств принимаются как доминирующий показатель.

Выбор профессии педагога-психолога имеет осознанный подход и отрефлексированный характер. Поэтому такие профессиональные качества гуманизм, мотивация обучающихся к обучению и воспитанию, а также изучение психолого-педагогических дисциплин признаются как значимыми.

Самооценка сформированности научно-исследовательских умений у большинства студентов данной группы была адекватна.

Научно-исследовательский потенциал варьируется от среднего до высокого. Поэтому мы можем утверждать, что есть перспектива реализация научного потенциала в исследова­тельской деятельности. Студентами данной группы освоен алгоритм психолого-педагогического исследования. Они имеют некоторые навыки осуществления диагностических исследований и высок интерес к участию в исследовании в профессиональной деятельности.

Многие из них являются членами студенческого научного общества по проблемам педагогики.

Поэтому еще раз хотим отметить о необходимости создания специальные условия для формирования корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога

3.2 **Реализация модели условий формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов**

Под формированием корпоративной исследовательской культуры мы понимаем процесс и результат освоения будущим педагогом-психологом способов последовательного и гармоничного овладения научно-исследовательской компетентностью, который достигается путем создания соответствующих условий.

В условиях, происходящих в сфере образования, исследовательская деятельность рассматривается как актуальный компонент подготовки педагога-психолога. Он является не только транслятором знаний, но и проектировщиком образовательного процесса, индивидуальной образовательной траектории обучающихся, консультантом. Осуществляя взаимодействия в качестве тьютора, организовывает образовательную деятельность.

Для развития корпоративной исследовательской культуры необходимы: благоприятная научная атмосфера, стимулирующая среда, объективные и субъективные условия.

Объективные условия рассматриваются как положительный эмоционально-психологический климат в образовательной среде; научно-методологическая, методическая обоснованность рекомендаций и установок; уровень развития научно-методологического знания в психолого-педагогической сфере.

Субъективные условия это подготовленность самого специалиста – знание основных закономерностей и принципов целостного педагогического процесса, высокий уровень общекультурной подготовки; стремление к творчеству, креативности, развитое научно-педагогическое мышление и рефлексия; педагогический опыт и интуиция; проблемное видение, предвидение, владение инновационной технологией.

Сущность и проявления исследовательской культуры зависят от конкретного социокультурного контекста. Считается, что на основе корпоративной культуры вуза создаются условия для выполнения исследовательской миссии, вырабатываются стратегии не только исследовательской работы, но всей профессиональной деятельности.

Все это обеспечивает направленность в подготовке непрерывности его развития, вхождение в инновационную научную систему и тесное взаимодействие с академической наукой, интегрироваться в международное научно-образовательное и инновационное пространство.

Поэтому организация формирующего эксперимента корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога, определялись:

– системным и субъектно-деятельностным подходами;

– предполагают учет особенностей содержания подготовки и специфики КИК;

– обеспечение единства внутреннего и внешнего аспектов формирования КИК;

– системную организацию процесса формирования КИК и осуществление этого процесса во всех сферах деятельности будущих педагогов-психологов.

Учет особенностей содержания и специфики КИК осу­ществляется путем моделирования процесса формирования будущего педагога-психолога.

Модель формирования будущего педагога-психолога включает в себя функциональные модули: мировоззренческий, исследовательско-внедренческий, диагностико-проектировочный, организационно-прикладной и коммуникативный.

Единство внутреннего и внешнего механизмов процесса формирования корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога предполагает гармоничное и последовательное включение студентов в учебно-профессиональную деятельность, содержанием которой станет выполнение комплекса заданий. По нашему предположению, в процессе этой деятельности будет формироваться ценностное отношение к компетентному осуществлению научно-исследовательской деятельности, развитие получат значимые, как личностные, так и профессиональные качества, будет обеспечено форми­рование педагогических умений, составляющих содержание технологического модуля проверяемой теоретической модели.

Для выявления механизмов формирования корпоративной культуры педагога-психолога, нам необходимо более детально изучены структурирование внутреннего строения, их организации. Различные варианты структурирования профессиональной культуры педагога, куда и входит и корпоративная культура, представлены в работах Е.В. Бондаревской, Л.П. Гузовой, Л.В. Заниной, Л.Д. Столяренко. В качестве компонентов ученые рассматривают: педагогические позиции, личность педагога, профессиональные знания и умения, педагогическое мышление, рефлексию, опыт педагогической деятельности, творческий характер этой деятельности, саморазвитие и саморегуляция личности, культура профессионального поведения и т.д.

Ученый Кравченко К.А. в труде «Методология организационного проектирования систем управления» отметил в процессе формирования исследовательской культуры необходимо развитие рефлексии [168].

Рефлексия – это обращение к другому сознанию, способность понимать отношения людей друг к другу, предвидеть поведенческие реакции других людей, то есть обеспечивает развитие корпоративной научной и профессиональной культуры педагога.

Целостность процесса формирования обеспечивается включени­ем будущего учителя в рефлексивное осмысление собственной учебно- профессиональной деятельности, также единство внутреннего и внешнего аспектов и предполагает гармоничное и последовательное включение студентов в учебно-профессиональную деятельность, которая способствует формированию ценностного отношение к осуществлению научно-педагогической деятельности. Результатом является развитие значимых личностных качеств, обеспечивается формирование исследовательских умений, составляющих содержание подготовки.

Решение стоящих перед нами исследовательских задач зависит как от адекватного понимания и описания функционирующей системы управления, так и от внедрения в практику новейших научно-педагогических технологий и достижений новых условий подготовки.

В логике нашего исследования мы считаем, что сформированность исследовательской корпоративной культуры будущего педагога-психолога, является ведущим фактором успешности профессиональной деятельности, ведущим направлением в их подготовке.

Формирование исследовательской культуры педагога-психолога проходила в сочетании функций практического работника и ученого, что позволили ему находить возникшие проблемы в обучении и воспитании, воплотить собственные идеи с учетом объединения общих ценностных ориентации.

Основным детерминантом в формировании корпоративной исследовательской культуры в условиях вуза – это большой охват к исследовательской деятельности профессорско-преподавательского состава и контингента студентов.

 С этой позиции, студенты экспериментальной группы привлекались к научной исследовательской работе вуза, факультета и кафедры, которые проходили в организационно-методических, научно-теоретических условиях. Будущие специалисты включенность их научную деятельность и достигнутые результаты рассматривали как состоявшийся факт, актуализирующий потенциал исследовательской деятельности.

Студенты были вовлечены в рабочую группу по формированию стратегического плана и развития работы исследовательского направления, которая отражает всю необходимую деятельность по достижению тех целей, которые заложены в его миссии.

В рамках данной работы студенты осознали, что в структуру плана входят алгоритм действий, которые вычленяются друг из друга. Во взаимной увязке планируется выпускаемая продукция или результаты деятельности. Уточняются недостающие ресурсы, типы управленческой поддержки, виды деятельности, способы реализации мероприятия, сроки и исполнители. [116]

Студентам было объяснено, что основными этапом процесса считается формулирование ценностных ориентиров, обозначение норм поведения членов университетской исследовательской корпорации, а также создание и поддержка ее традиций. Завершает этот цикл оформление полученных результатов в документе.

Следующим этапом в формировании корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов вовлечение их в студенческие субкультуры, где важным механизмом выступает система студенческого самоуправления. Это не только способствует формирование как будущего специалиста, но и действенный способ вовлечения студентов в научно-исследовательскую деятельность.

Процесс формирования корпоративной исследовательской культуры было обеспечено путем привлечения их в научные объединения, ассоциации, исследовательских клубов, которые способствовали развитию внутренней культуры. Нами было обнаружено, что чем будет успешнее деятельность в этих объединениях, тем будет качественнее полученное образование и готовность педагогов к научной деятельности.

Формирование искомого культурного феномена нами были предусмотрены привлечение студентов в творческие и социальные программы, которые осуществлялись в рамках реализации вне учебной и воспитательной работы в вузе.

Таким образом, мы можем утверждать, что обеспечение целостности учебно-воспитательного процесса по подготовке будущих педагогов-психологов в вузовской системе, следующих показателей корпоративной исследовательской культуры:

1. Ценностно-эмоциональный показатель. Сущность данного показателя заключается в обеспечении будущего специалиста в создании положительного эмоционально-психологического климата в корпоративном сообществе. Способствуют формированию концептуальных позиции в выполнении определенных действий на основе принятия ценностей организации и корпорации. Быть участником в создании традиций, обычаев, не только корпоративном сообщества, но в организации в целом [169].

2. Когнитивный показатель. Данный показатель определяет осознание, роли и функций корпоративной исследовательской культуры. Раскрывает ее сущность, содержание, знания о правилах и нормах соглашения. Дает понимание об артефактах, выраженных в обычаях и традициях, принятие ценностей и передача их через коммуникационные потоки. Формирует корпоративную этику и знание о ней [170].

3. Деятельностный показатель. Это взаимодействие на основе корпоративной этики университета с коллегами в совместных внутриструктурных, корпоративных мероприятиях, выполняя деятельность в соответствии с правилами и нормами, соответствующую требованиям вуза приобретает профессиональные, межличностные, административные навыки [143].

4. Личностно-результативный показатель. Сущность данного показателя определяется соотношением личных интересов с общественными интересами, где общественные ценности преобладают над личностными ценностями. Формируется культура общения, поведения на основе личностно-субъективного показателя.

5. Субъектный показатель. Выражается в проявлении специфики корпоративной исследовательской культуры на всех уровнях вуза.

Обобщая пять показателей формирования корпоративной исследовательской культуры в условиях вузовской подготовки, можно сделать вывод о том, что основу для формирования корпоративной исследовательской культуры должна лечь ориентация на гуманистические ценности [171].

Следовательно, для формирования корпоративной исследовательской культуры необходимо иметь современные представления, как профессиональной культуре педагога, так и исследовательской культуре, которые требуют иных технологий и подходов.

В процессе формирующего эксперимента, мы ориентировались не на знаниевую парадигму, а на получение предметных, метапредметных и личностных результатов предполагает развитие рефлексивных способностей будущего педагога-психолога, умения анализировать и оценивать исследовательскую деятельность. Так как развитие всего спектра актуальных способностей, показателей профессиональной культуры может обеспечить исследовательскую деятельность, которые являются ее неотъемлемыми составляющими и гармонично интегрируются в ее структуре.

Для нашего исследования в аспекте организации и формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов за основу взята классификация видов рефлексии в деятельности субъекта по функциям. Авторы данной классификации А.В. Карпов, В.В. Пономарева предлагают следующие виды рефлексии (таблица 13).

По утверждению Кравченко К.А., каждый из представленных видов рефлексии в зависимости от предмета рефлексии, выполняют определенные функций. В нашем случае, формирование корпоративной исследовательской культуры, каждый из видов рефлексии имеют определенные содержательные наполнения, которые отражены в таблице 13 [168].

Большой интерес представляет выделенные И.В. Байер пять компонентов профессиональной деятельности педагога, которые полностью оправдывают специфику проявление рефлексивной деятельности, что значимо для нашего исследования:

1. Организационно-регулятивный компонент, который определяет цели, задачи, нормы профессиональной и научной деятельности, формы их организации, планирования, стратегии осуществления.

2. Кооперативный компонент. Определяет взаимоотношения и способы кооперации в коллективе, способствует распределению ответственности, полномочий в научной работе.

3. Коммуникативный компонент, который отражает неформальную
структуру организации в корпорации, характер межличностных отношений.

4. Личностно-мотивационный компонент. Представляет психологические особенности личности педагога и его личностно-профессиональные качества, мотивы, ценности, установки в научной деятельности.

5. Предметно-интеллектуальный компонент, который непосредственно связано с содержанием и спецификой деятельности педагога, с решением научных проблем и принятием решений.

Таблица 13 – Классификация видов рефлексии по А.В. Карпову и В.В. Пономареву

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Виды рефлексии | Содержательное наполнение и их характеристика | Функции |
| Ситуативная рефлексия. | Интеллектуальная рефлексия. Она является механизмом развития мышления личности, который обеспечивает переход члена корпорации от антиподного мышления к вариативному мышлению. Путем рефлексии человек делает выбор мнений, базирующегося на принципе неопределенности. Коммуникативная рефлексия. Это способ взаимодействия, который обеспечивает готовности человека к ценностно-рефлексивному взаимодействию со всеми субъектами исследовательского процесса. Смыкаясь с кооперативной рефлексией, она влияет и на организациюгруппового взаимодействия в научной деятельности. | Обеспечивает включенность субъекта в ситуацию, осмысление элементов деятельности, анализ происходящего. Она выступает в виде «мотивировок» и «самооценок». Способствует развитию способность субъекта соотносить с конкретной ситуациейсобственные действия. Соразмерно координировать, контролировать элементы деятельности с учетом меняющимися условиями. |
| Ретроспектив ная рефлексия. | Дает возможность проводить анализ уже выполненного процесса и работы. Данная рефлексия рассматривает алгоритм уже реализованных деятельности или ее отдельных этапов, действий: предпосылки, мотивы, условия, этапы и результаты, которые служат для выявления возможных ошибок. |
| Перспективная рефлексия. | Данный вид рефлексии дает возможность члену корпорации размышлять о ходе предстоящей деятельности: планирование, выбор наиболее эффективных способов выполнения, прогнозирование возможных результатов |

Изучая аспекты рефлексии, нами выявлены, что она оказывает развивающее влияние на корпоративную исследовательскую культуру педагога-психолога. Поэтому дает основание рассматривать рефлексию в качестве доминирующего механизма, обеспечивающего развитие корпоративную исследовательскую деятельности и корпоративную культуру. Включение будущих педагогов-психологов в рефлексивную деятельность, развитие способности к рефлексии может актуализировать как определенные мотивы, так и развивающий потенциал исследовательской деятельности в целом.

Во-первых, рефлексия в научной деятельности выступает как инструмент актуализации. Во-вторых, выступает как движущая сила к самоактуализации личности. Сущностная характеристика корпоративной исследовательской культуры, виды рефлексии, его содержательное наполнение и выполняемые функции, позволяет нам предположить, что это личностно-профессиональный рост педагога - психолога.

Профессиональное становление не может реализовываться без дидактического составляющего и дидактического сопровождения, которые рассматриваются как исследовательская составляющая образовательного процесса [40].

Исследовательская подготовка развивающее влияет как на общее состояние профессиональной культуры педагога, так и на расширение масштабов исследовательской деятельности, которые отражаются в результатах обучения, исследования и, приобретают объективные значения, выходя за рамки решения конкретной практической задачи, обеспечивают взаимодействия педагогической науки и практики.

Лейтмотивом в организации формирующего эксперимента легли утверждения ученых Т.А. Каплунович, Т.М. Ковалева, Л.Д. Мещерякова. По мнению ученых, расширение масштабов исследовательской деятельности способствуют будущему специалисту инновационное развитие системы исследовательской деятельности, границ индивидуального освоения профессионального пространства и уровней ее применения [172].

Педагог-психолог, ориентированный на повышение эффективности педагогической деятельности, осуществляет внедренческо-исследовательскую деятельность, основанную на заимствовании рекомендаций, разработок, идей. Адаптирует их к конкретным условиям путем интегрирования инновации в реальную образовательную практику. Таким видом в разрезе нашей работы выступает опытно-экспериментальная работа, которая приобретает инициативный, интенсивный характер и способствует развитию субъектной позиции педагога-исследователя.

Любая поисково-исследовательская и инновационная деятельности, связанны с разработкой собственных идей, их обоснованием, изучением, доведением до уровня технологии. Отличительной чертой поисково-исследовательской деятельности от внедренческо-исследовательской деятельности заключается в том, что источником является сама практика исследователя. Отправная точка идей берется теоретический запас, опыт и интуиция, которые имеют две ветки:

– выработка новых концептуальных идей;

– разработка новых образовательных технологий.

Первая ветка – выработка новых концептуальных идей требует от педагога-психолога основательной методологической подготовки [173].

Внедренческая исследовательская деятельность как результат поисково-исследовательской деятельности не ограничивается рамками опытно-экспериментальной работы. Она направлена на внедрение научных идей, проектов в образовательную практику и выходит на уровень разработки теоретических положений. Поэтому внедренческо-исследовательская деятельность отличается созданием новых продуктов.

Феномен поисковая исследовательской деятельности отражает отношения современной педагогической науки и педагогической практики по типу практика - науке[174].

В качестве продуктов поисково-исследовательской деятельности рассматриваются разработка концепции, программ, методических рекомендации, пособия, научные доклады и статьи, что являются научными результатами или же достижениями исследовательской работы.

Все это обуславливает применение модельного характера в процессе подготовки, основанного на целенаправленный поиск, изучения информации и проблемы науки, построения модели как системного представления стратегии предстоящей научной деятельности [160].

В процессе внедренческо-исследовательской деятельности педагог меняет свою функциональную деятельность от просто преподавателя в педагога-исследователя. Важную роль в преобразовании педагогического процесса отводится внедрению, которое в значительной мере определяется сформированностью исследовательской культуры учителя.

Внедрение – это процесс преобразования практики на основе результатов научных исследований, использования их в целях совершенствования образовательного процесса.

Будущих педагогов-психологов как субъектов процесса формирования искомого профессионального качества будут побуждать осознание им внешних и внутренних мотивов. Процесс перехода стимула во внутренний мотив со­провождается удовлетворением человека от выполняемой деятельности. Отсюда, основным показателем условий выступает мотивация, так как она является субъективной оценкой полезности тех положительных последствий, которые приведут к получению результата своей деятельности. Это оценка:

– степени ценности результатов освоения корпоративной исследовательской культуры;

– вероятности достижения положительных результатов освоения КИК;

– усилий и средств, которые предстоит затратить на освоение КИК;

– возможных отрицательных последствий остановки в саморазвитии и удовлетворить потребности в саморазвитии;

– полезности последствий саморазвитии и мотивации саморазвития.

И.Ф. Исаев cчитает, что значимым условием формирования КИК будущего педагогов-психологов – это положительный социально-психологический климат в студенческой группе. Он выступает как система эмоционально-психологических состояний коллектива, отражает характер взаимоотношений между его членами в процессе корпоративной деятельности и общения [175].

Процесс формирования КИК возможно при условии сочетания различных форм теоретической и практической подготовки: семинарских занятий различных видов, лабораторно-практических занятий, педагогической практики.

Следовательно, к педагогическим условиям формирования КИК будущего педагога-психолога, это:

– моделирование процесса формирование КИК;

– обеспечения направленности реализация учебно-воспитательного процесса на формирование КИК;

– рефлексивное осмысление будущим педагогом-психологом сущность КИК как собственной деятельности.

Алгоритм формирования КИК включали: цели, задачи, способы их достижения, прогнозирования результатов, которые исходят от структуры и содержания профессиональной подготовки.

Процесс формирования корпоративной исследовательской культуры педагога-психолога состояли из следующих этапов: актуализация, технологический, конструктивно-креативный и коррекционно-стимулирующий. Каждый этап был направлен на прогнозирование результатов.

Целью актуализирующего этапа было формирование направленности личности будущего учителя на осознание и освоение ценностных ориентаций корпоративной исследовательской, формирование знаний о сущности, структуре и уровнях исследования; увеличение осознанности мотивационного фо­на овладения научным мышлением.

Актуализирующий этап был направлен на осознание и освоение ценностных ориентаций, формирование знаний о сущности, структуре и уровнях корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога. Углубление осознанности мотивационного фона овладения профессионально-исследовательской культурой. Обеспечение включенности будущего учителя в процесс осмысления значения технологического модуля через решение диагностико-проектировочных задач; актуализация личностного потенциала будущего специалиста, рефлексия творческих возможностей в исследовательской деятельности.

Содержание данного этапа осуществлялось путем теоретического курса «Методология и методы научно-педагогических исследований», «Методология и методы научно-педагогических исследований», «Исследовательская культура педагога».

Дисциплина «Методология и методы педагогических исследований» включена в базовую часть. Цель данного учебного курса заключалась представления о методологии и методах, используемых в педагогических исследованиях. В результате освоения программы обучающийся должны были достичь следующих результатов:

– способность к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности;

– способность реализовать и руководить исследовательской работой обучающихся;

– готовность к разработке и реализации методик, технологий и приемов обучения, к анализу результатов процесса их использования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

– способность анализировать результаты научных исследований, применять их при решении конкретных научно-исследовательских задач в сфере науки и образования, самостоятельно осуществлять научное исследование;

– готовность использовать индивидуальные креативные способности для самостоятельного решения исследовательских задач.

Таким образом, в процессе обучения данного курса, будущие педагоги, в рамках образовательной программы должны были владеть вышеуказанными компетенциями, которые способствовали на теоретическом, практическом и внедренческом уровне реализовывать научную работу.

С этой целью в содержание семинарских занятий по указанному курсу, были включены проблемные задания в форме текстов для чтения, докладов, сочинений, материалов для проведения круглых столов и мини-конференций, рассматривающие проблему исследовательской культуры.

Семинарские занятия на данном этапе были построены на материалах программы обучения, научных журналов, рассматривающих актуальные проблемы психолого-педагогической теории и практики.

Тематика статей подбиралась таким образом, чтобы соответствовать содержательному наполнению того или иного структурного элемента исследовательской культуры будущего учителя в соответствии с задачами актуализирующего этапа. Даны разноуровневые задания для аудиторной и самостоятельной работы.

К примеру, самостоятельно подбирать и использовать методы исследования и основные познавательные подходы. Осознать методологию научного исследования, составление научного аппарата и решения познавательных задач, представления научно-исследовательских результатов.

С целью выявления интересов и потребности студентов, показывать роль и значение выполняемой научной деятельности в реализации личных и корпоративных планов; правильно использовать методы исследования и их решения; формирования умений работать с источниками, проводить практическое экспериментальное исследование, наблюдать факты, собирать и обрабатывать статистические данные нами были разработаны задания. После каждой темы нами были составлены и предложены задания для текущего контроля знаний по отдельным темам дисциплины «Методология научного исследования», а также тестовые задания для итогового рейтингового контроля знаний. Тесты были проведены в конце данного образовательного курса. Они заключали в себя закрытые задания, которые требуют выбор одного или нескольких вариантов заранее подготовленных ответов. В основу построения тестового материала легли содержание программы изучаемого курса. Основными задачами явились уточнения:

– знаний о целостных теоретических представлений, методологических принципах построения научного исследования;

– знаний об общих требованиях, предъявляемыми к структуре научных исследований, основам их планирования и организации их выполнения;

– знаний о требованиях, предъявляемыми к оформлению научно-исследовательской работы;

– овладения комплексом методов: 1) общими для научных исследований; 2) специфическими для региональной экономики.

В таблице 14 предложено студентам пронумеровать в соответствующем порядке элементы аппарата научной монографии: укажите цифрами правильный порядок элементов аппарата научной монографии

Таблица 14

Задание для закрепления

|  |  |
| --- | --- |
| № | Основной текст |
| № | Оглавление |
| № | Титульный лист |
| № | Предисловие |
| № | Список литературы |

2. Укажите, лишнее в следующей фразе: «Исследование было построено на научной методологии, а именно: на научных принципах, результатах, субъектах, приемах, методах, задачах»

а) принципы;

б) задачи;

в) субъекты;

г) методы;

д) результаты;

е) приемы.

По теме «Эмпирические методы научного исследования». С целью формирования умений побора и использований эмпирических методов исследования, нами были дано следующее задание.

Написать сообщение на тему: «Источник информации об окружающем мире, на получение которой направлено использование эмпирических методов».

По теме «Методы научного исследования» с целью формирования навыков применение метода научного исследования было дано задание для устного сообщения. Например, что с Вашей точки зрения общего между средствами и методами научного исследования? Чем они отличаются? Обосновать на практическом примере.

Было проведен опрос по следующим вопросам:

1. Какими, по-вашему, личностными качествами необходимо обладать, чтобы стать компетентным исследователем в коллективе?

2. Можно и нужно ли их развивать исследовательскую способность или они «даются» человеку вместе с педагогическим талантом?

3. Охарактеризуйте взаимоотношения компетентного педагога-психолога с другими участниками исследовательского процесса;

4. Какие умения, по-вашему, должны быть сформированы у специалиста для достижения им уровня педагога-исследователя?

5. Обладаете ли Вы такими умениями, планируете ли работать над их развитием, и если да, то какие способы и приемы собираетесь использовать?

6. Расскажите о Вашем отношении к психолого-педагогическим исследованиям.

7. Расскажите о вашем опыте общения с педагогом-исследователем, которого можно было бы назвать компетентным исследователем.

К разноуровневым заданиям можно отнести работа над научными статьями по проблеме научных исследований и исследовательской культуры.

Работа над статьей заключалась с выполнения заданий, связанных с умениями прогнозирования и планирования. На основании названия статьи, раздела журнала, в котором она была опубликована, они строили предположения о возможных целях, которые преследовал автор статьи.

Студенты предлагали свои варианты раскрытия заявленной темы в форме краткого плана, отражающего логику изложения. Основная задача в процессе данной работы заключалась активизировать внимание студентов, стимулировать концентрацию на ключевых моментах изложения.

Предложен следующим алгоритм работы:

– предложить название статьи;

– выделить ключевые понятия, которые будут раскрыты в статье;

– сформулировать цель, которую ставите;

– определить собственный подход к заявленной теме.

Затем, предложена научная статья на читку. Студенты должны были определить, совпали ли их предположения с прочитанным содержанием статьи.

Определяли главную идею и основные понятия текста. Выделяли определения понятий, методологические подходы автора. Необходимо было определить смысловые блоки текста. Выделить смысловые предложения. Составили краткий план статьи.

Первый уровень предполагал перенос известных студенту знаний, умений, вариантов решения в условия новой ситуации. Студенты достаточно успешно справлялись с заданиями. Выделяя ключевую и второстепенную информацию, понятия и подходы, составили планы статей. Пересказывали их содержание друг другу. Помимо усвоения теоретического материала, содержащегося в статье, студенты приобретали полезные навыки четко, обоснованно, связно изложить научную информацию, пользоваться научной речи и клише.

В процессе проведения данных работ особое внимание уделялось, прежде всего, развитию мотивационной сферы овладения корпоративной научно-исследовательской культурой, выполняющей побуждающую, направляющую и регулирующую функции. Основой работы на данном этапе стало диалогическое взаимодействие преподавателя и студентов, предполагающее их совместную научную деятельность, реализацию принципов личностно-ориентированной деятельностью.

Осуществлялся процесс вхождения будущих педагогов-психологов в про­цесс овладения корпоративной исследовательской культурой, ориентация на теоретическое освоение норм и ценностей корпоративной исследовательской культуры, углубление работы по развитию ценностей-целей и ценностей-знаний.

На втором уровне задания были ориентированы на нахождение нового реше­ния в стандартной ситуации. На заданные вопросы студенты должны были отвечать на основе сравнения нескольких статей. Они освещали идей, мнений, подходов; нахождение неявного выхода из ситуации. Например, сами студенты предлагали обоснование разночтения существующих трактовок ключевых понятий. Находили точки соприкосновения мыслей или же наоборот отличительные особенности каждой трактовки. На основе сравнения обосновывали разные подходы к подбору библиографических источников.

Студенты выявляли и давали характеристику основным тенденциям развития психолого-педагогической науки в целом, а также в Казахстане. При этом они опирались на научные статьи не только в отечественных изданиях, но в изданиях дальнего и ближнего зарубежья.

Задания данного уровня способствовали поиску новой информации, новых научных идей и подходов в решении искомой проблемы. Самое главное, студенты ярко, обосновано предлагали альтернативные решения проблемы, предлагали новые идей или же, наоборот раскрывали проблему на основе диахронии. Таким образом, второй уровень можно назвать копилкой сбора новых идей, накопление достаточно обширного материала для осмысления, формирование научного портфолио.

К третьему уровню были подготовлены практикоориентированные задания, выполнение научной деятельности. Им было предложено нахождение решения в нестандартной ситуации с использованием комбинаций идей, знаний, приемов. Такие задания способствовали выдвижению собственных мнений и идей.

Студенты написали сочинения на тему: «Я - педагог-психолог-исследователь». Анализ сочинений студентов позволил подтвердить эффективность предыдущих уровней. Показал вовлеченность студентов в процесс рефлексивного осмысления полученной информации и передового опыта решения научных проблем, констатировать осознание ими необходимости корпоративизма в осуществлении научно-исследовательской деятельности.

Целевая направленность данной работы заключалась в формировании исследовательского и внедренческого компонента, определила стремление включения будущих педагогов-психологов в различные формы исследовательской деятельности. На основании наблюдения, в период практики, будущие педагоги-психологи, конкретизировали тематику и цели исследования, посвященные различным аспектам психолого-педагогической проблемы.

В процессе реализации второго уровня преследовалась цель – связь теории с практикой. Проведение целенаправленное наблюдение и анализировать отдельные формы организации научной работы, анализировать педагогические факты, наблюдаемые в процессе практики.

Описанные виды работ способствовали активизации когнитивной деятельности будущих педагогов-психологов, направленной на формирование и освоение корпоративной исследовательской культуры. Способствовали, развитию диагностико-проектировочных умений, актуализации и обогащению исследовательских знаний. Осуществлялась подготовка психолого-педагогической базы для формирования и развития исследовательских умений по самоанализу готовности к осуществлению научно-исследовательской деятельности.

Целью второго уровня развития корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов - совершенствование ценностей - отношений и ценностей-качеств; отработка умений по решению организационно-прикладных задач, совершенствование исследовательских умений; повышение готовности к корпоративному взаимодействию, развитие креативности.

Достижение результатов данного этапа получено за счет развития аналитико-рефлексивных умений, использования диагностического подхода в реализации условий формирования корпоративной исследовательской культуры. Работа на данном этапе в основном была направлена развития готовности будущих педагогов-психологов корпоративному осуществлению научной, формирования ценностного отношения ко всем участникам научно-исследовательского процесса.

Процесс формирование технологической исследовательской готовности проходил через совершенствование организационно-прикладных и коммуника­тивных умений.

На практических занятиях по заданной теме разрабатывали научный аппарат. Им было предложено определить функциональные обязанности участников и обосновать. Определить элементы организации научно-исследовательской работы.

Такая работа способствовала формированию ценностных ориентации – развитие системы ценностей, акцентированию на развитие ценностных отношений в корпоративной деятельности.

Определялись формирование рефлексии как качественной характери­стики, отражающей отношение исследователя к себе, своей функции в научной работе. Были организованы семинары-дискуссии по материалам публикаций в научно-практических журналах, ролевые игры.

С целью обогащения научных знания студентов и по формированию коммуникативного компонента, студентам было предложено написать реферат на тему «Я - педагог-психолог-исследователь». В процессе данной работы активно проходил процесс осмысления и принятия будущими педагогами разные направления научных идей и проблем. Дискуссия на семинаре способствовала определению им собственной научной позиции в вопросах в той или иной научной проблемы в области психолого-педагогической науки, которые требовали проверки на практике. Также, студентом было предложено подобрать библиографию, приемы и методы организации научного исследования, с последующим внедрением в учебный процесс в подготовке будущих исследователей-педагогов. В группе работали 3-4 человека. С ними был проведен установочный методический час.

Группа студентов должны были презентовать научные результаты, обосновать его личный вклад по разработке данной научной проблемы. При этом студенты должны были обосновать полученные результаты и позиции его универсальности, гибкости и эффективности и возможности дальнейшей разработки.

Почти 85% студентов с заданием справились очень хорошо. А так же отметить выявили высокий интерес и тщательное внимание к ор­ганизации. Студенты осознали, что в научном исследовании необходимости методологического обоснования, правильный научный подход и выбор инструментарий исследования.

Содержание деятельности в рамках исследовательско-внедренческого компонента было направлено на формирование и развитие умений и навыков диагностики и самодиагностики в области отношений в непосредственном взаимодействии с участниками корпоративной исследовательской работы. Будущие педагоги-психологи были включены в исследование отношений, существующих в их группах, а также между студента­ми и преподавателями в качестве подготовки к осуществлению исследований от­ношений в условиях школы.

Для организации деятельности по формированию и развитию умений осуществления диагностики и самодиагностики, В процессе формирование диагностики и самодиагностики был учтен результаты констатирующего эксперимента, где большинства студентов была выявлена неадекватная са­мооценка уровня сформированности исследовательских умений.

Студенты на данном этапе завели дневники, где записывали профессионально значимые исследовательские действия в течение дня, коллективное обсуждение и самостоятельное осмысление результатов деятельности. И в конце подводили оценки результатов, которые способствовали коррекции самооценки, а также овладению средствами диагностики для осуществления научно-исследовательской работы.

Третьи этап был ориентирован на творческое преобразование и поиск средств коррекции и совершенствования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов. Студенты в процессе коллективной научно-исследовательской деятельности, выстраивают систему индивидуально-личностных характеристик. Находят варианты реализации и саморегуляции личности, овладения творческой исследовательской деятельностью. Делают установку на гуманистически ориентированный и практически значимый результат исследования, которая максимально обеспечивает возможную взаим­ную реализацию личностных потенциальных способностей участников корпоративной исследовательской деятельности.

Основным достижением данного этапа является формирование спо­собности к самоанализу, адекватной оценки студентом самого себя как исследователя. При этом в основу критериев оценки становится качество выполняемой научной работы ее направленность, активность, творческий подход, результативность. Но нужно отметить, что студенты не всегда стремились к качеству, им было важнее усвоение алгоритма научной деятельности и получения ее результатов. В этой связи для адекватности оценки предлагались взаимная оценка и самоконтроль, что безусловно повысил ответственность каждого члена корпоративной исследовательской работы. Также надо отметить и, о том, что при этом не разрабатывали специальные критерий оценки, достаточным считались их оценочные суждения. Для соблюдения научно-профессиональной этики обязательным требованием было фиксировать лишь ситуацию и деятельность, не переходя на оценку личностей. Студенты, по желанию, могли фиксировать замечания и предложения для дальнейшей оптимизации.

На четвертом этапе целью были развитие устойчивых ценностных ориентаций на систематическое саморазвитие и самосовершенствование, формирование устойчивой направленности на компетентное осуществление научно-исследовательской деятельности. Ориентация на достижение максимально полной самореализации участников научной работы, поиск новых путей творческого взаимодействия в исследовательской деятельности.

Эффективность достижения целей и решения задач четвертого этапа по формированию корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов обеспечивалась за счет интегрированного подхода к развитию и реализации научно-исследовательских умений. Систематизации усвоенных в процессе обучения научных знаний как целостной научной картины, стимулирования на этой основе процессов саморазвития, а также комплексного применения теоретических положений о становлении и развитии исследовательского университета.

Содержание работы было направлено на формирование таких умений, как внесение коррективов в цели, содержание, формы и методы работы; коррекция и регулирование отношений с участниками научной работы, определение новых задач самообразования.

Студентам была предложена модель корпоративной культуры Н.Л. Яблонскене, [116] которая состоит из следующих уровней:

Первый уровень по своей сути, представляет ядро корпоративной культуры и определяет два других уровня. На этом уровне формируются ценности и убеждения членов университетского сообщества, на основе миссии университета, его стратегии деятельности и развития, которые разделяют и культивируют сотрудники.

Второй уровень вытекает из первого уровня и подразумевает формирование поведенческих ориентиров, норм и соглашений в университетском сообществе. Уровень определяется как видимый, так как в основе этого уровня лежит организационная культура университета.

Третий уровень вытекает из первых двух уровней. На этом уровне происходит трансляция и передача корпоративной культуры. Такое транслирование происходит посредством знако-символьной системы, включающей в себя стиль одежды, слоганы, ритуалы, церемонии, поведенческие установки, формирующие ощущение принадлежности к одному университетскому сообществу, а также легенды, мифы и символы и другое.

На данном этапе, на основании самоанализа возможностей, умений и навыков, рефлексии предшествующего опыта студенты определяли требования сами. Сам планировал провести воспитательное мероприятие, подробно описывал в программе шаги саморазвития, которые включали изучение класса, выбор места и времени мероприятия, подготовительную работу, ход мероприятия, а также прогноз возможных проблем и путей их решения.

В программе указывали саморазвитие элементов КИК, освоение которых давались им сложно. Планируется дополнительная работа по преодолению этих трудностей. К таким трудностям, как правило, относили недостаточно сформированные коммуникативные или огранизационно-прикладные умения, недостаток или отсутствие креативности и т.п.

Ход реализации программы саморазвития фиксировался в дневнике педагогической практики. Если, были какие-то не совпадения с планом, то студенты такие случаи записывали в дневнике с указанием возможных причин такого отличия. После окончания практики, проводились итоговые отчетные конференции с целью анализа деятельности и обобщения опыта саморазвития. Студенты представляли отчеты по результатам работы по программе саморазвития в форме доклада с привлечением ил­люстративного материала.

В ходе реализации модели формирования корпоративной исследовательской культуры проверялась выделенная нами со­вокупность условий. Обнаружено, что процесс формирования представлял единую систему действий, рассчитанную на повышение уровня КИК.

Таким образом, модель формирования КИК будущих педагогов-психологов обеспечивала поэтапный рост сформированности искомого качества, представленных в ее структуре элементов.

При формировании КИК важным механизмом выступает система студенческого самоуправления. Создание студенческого органа достаточно действенный способ вовлечения студентов в формирование корпоративной культуры университета.

Эффективность работа с выпускниками, которая заключается в создании объединений по работе выпускниками клубы, ассоциации, что благоприятно влияет на формирование имиджа вуза, развитие его внутренней культуры. Как известно, насколько успешны выпускники вуза, настолько качественное образование они получили.

По формированию культурных традиций осуществляется совершенствование внеучебной и воспитательной работы в вузе через расширение круга научных, творческих и социальных программ, развитие массовых видов - секций и кружков.

На основе критериев корпоративной культуры и механизмов ее коррекции, нами определены показательные критерии корпоративной культуры будущих педагогов:

– ценностно-эмоциональный критерий.

Показателями этого критерия определяются положительный эмоционально-психологический состояние будущего специалиста; единство в выполнении задач и стратегических целей на основе осознания и принятия миссии корпоративной исследовательской деятельности в целом, в частности исследовательского университета. Приобретение концептуальных позиции в выполнении определенных действий на основе принятия ценностей научного коллектива, в результате традиций, обычаев научного сообщества.

Успешными показателями когнитивного критерия определяются путем осознание роли и функций корпоративной культуры, ее сущности, содержания, знания о правилах и нормах соглашения, об артефактах, выраженных в обычаях и традициях, принятие ценностей и передача их новым сотрудникам через коммуникационные потоки, сформированная корпоративная этика и знание о ней.

Деятельностный критерий критерии определяются наличием высокого профессионального межличностного, внутриструктурного, административного взаимодействия на основе корпоративной этики научного сотрудника и коллектива; организацией совместных корпоративных мероприятий, с привлечением всех структурных подразделений, умением выполнять деятельность в соответствии с правилами и нормами.

Личностно-результативный критерий определяют следующими позиции: соотношение личного интереса с общественным интересом, где ценности корпорации преобладают над личностными ценностями; сформированность культура общения, поведение на основе личностно-субъективного показателя.

Субъектный критерий выражается в проявлении специфики корпоративной культуры на всех уровнях деятельности.

Обобщая показательные детерминанты формирования корпоративной культуры можно сделать вывод о том, что основу для развития новой корпоративной культуры должна составить ориентация на гуманистические ценности в контексте личностно-деятельностного, аксиологического и культурно-антропологического подходов.

Социально-философский анализ специфики критериев корпоративной культуры будущего исследователя путем вовлечения по разработке и внедрению.

В результате разработанная нами структурная модель корпоративной исследовательской культуры имеет динамичную структуру и характеризуется неустойчивостью и многомерностью вследствие противоречивого процесса преобразования, способствует реализации миссии, стратегических задач и целей исследовательской деятельности, позволяет мобильно адаптироваться к изменяющимся условиям внешней социальной среды.

**3.3 Результаты реализации модели условий формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов**

Результаты опытно-экспериментальной работы по реализации модели формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов интерпретируются на основе сравнительного анализа данных по уровню сформированности корпоративной исследовательской культуры в экспериментальной группе на начальном этапе обучения и в конце эксперимента.

Формирующий экспериментальной группы проводился в экспериментальной группе с составом – 25 человек.

Аналитическая работа проводилась для уточнения решения следующих задач, которые были поставлены на начальном этапе констатирующего эксперимента.

Решались следующие задачи:

1. Определение равноценные условия в контрольной и экспе­риментальной группах студентов.

2. Методическая подготовка диагностических материалов измерению уровня сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога.

3. Организация диагностических работ и обработка, констатация результатов;

После реализация комплекса заданий, направленных на формирование корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов, осуществлялась диагностика и самодиагностика сформированности компо­нентов КИК.

В ходе экспериментальной работы проводились измерения показатели по описанным и использованным на этапе констатирующего эксперимента методикам, которые в процессе констатирующего эксперимента полученные данные по отдельным показателям, критериям определения уровней корпоративной исследовательской культуры были внесены в таблицы.

По логике экспериментальной работы нам предстояла проведение аналитической работы результатов уровней сформированности корпоративной исследовательской культуры, выявить степень соотношения ее составляющих после формирующего эксперимента. Для адекватности оценки в качестве методов исследования вновь использовали анкетный опрос, беседа, экспертные оценки. Анализ сочинений испытуемых и анализ документов, результатов педагогической деятельности.

Ранжирование профессионально значимых личностных качеств и самооценка и их выраженность. Результат показал динамику роста по всем показателям:

– проявление интереса будущих педагогов-психологов к исследовательской деятельности;

– понимание сущностной характеристики научной, профессионально-педагогической деятельности;

Респондентами были созданы образ педагога-психолога, понимание того, что основополагающая деятельности является исследовательская деятельность. Выражали уверенность в значимости исследовательской культуры в своей будущей профессии. Мнение о том, что исследовательская работа это трудоемкий процесс у многих студентов осталось, но они понимали значимость ее для дальнейшей работы.

Если, на начальном констатирующем этапе эксперимента, многие студенты затруднились дать характеристику педагогу-психологу, обладающей корпоративной исследовательской культурой, то после формирующего эксперимента, многие студенты считают, показателем корпоративной исследовательской культуры являются не только глубокие теоретические знания, а знания методологического уровня, творческий подход, создание единого поля научной деятельности, а самое главное корпоративный дух. Факторами или движущей силой в развитии корпоративной исследовательской культуры является личностное саморазвитие, обмен опытом, а также систематическое повышения научного потенциала. Студенты считают, что теоретическое психолого-педагогическое знание является основной и решающей предпосылкой развитие корпоративной исследовательской культурой.

До формирующего эксперимента из 25 студентов экспериментальной группы 5 студентов или 20% выразили готовность работать над собой и стать исследователем, умеющим работать в группе, коллективе, то после динамика выросла почти на 100%. 15 студентов это 60% выразили готовность заниматься научно-исследовательской работой.

К запуску эксперимента 8 студентов или 32%, ответили, что научная работа для их будущей профессиональной деятельности, как педагога-психолога представляла профессиональную ценность, то уже после, такая позиция студентов изменилась, и показатели соответственно изменились 2 студента или 8%.

Динамика роста обнаружена в уверенности будущих специалистов, заниматься научно-исследовательской работой в будущей профессиональной деятельности. Если 12 студентов или 48% выразили неуверенность в своих способностях к научно-исследовательской деятельности, то количество студентов уменьшилось почти наполовину, 8 студентов или 32% (таблица 15).

Таблица 15 – Самооценка студентов корпоративной исследовательской культурой будущих педагогов-психологов после формирующего эксперимента

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Количество студентов, в %до после эксперимента |
| до | после |
| Готовность к научной деятельности | 20 | 60 |
| Научная деятельность не представляет ценность | 32 | 8 |
| Не уверенность в реализации научной деятельности | 48 | 32 |

Сравнительные показатели самооценки корпоративной исследовательской культурой будущих педагогов-психологов после формирующего эксперимента графическом изображении выглядят следующим образом (рисунок 13).

Рисунок 13 – Показатели самооценки корпоративной исследовательской культурой будущих педагогов-психологов после формирующего эксперимента

Таким образом, в процессе формирования искомой, корпоративной исследовательской культуры, отношение будущих специалистов стали положительными. Студенты считают, что корпоративная научная деятельность рассматривается как профессионально значимое качество личности педагога-психолога. Они уже были склонны интерпретировать научную активность как интегральную характеристику степени выраженности субъектности специалиста педагога в процессе профессиональной деятельности. Подобная интерпретации послужило тому, что студенты основными компонентами структуры субъектности педагога считают активность, способность к рефлексии, свобода выбора и ответственность за него. Причем, активность понимается не как репродуктивная активность, свойственная всему живому, а активность преобразующая, осознанная, целенаправленная. Акцентировали на то, что активность будущего педагога-психолога представляется как творца корпоративной научно-исследовательской деятельности.

Студентами отмечено, что развитие исследовательской активности актуальны не только для разработки эффективного сопровождения процесса обучения будущих педагогов-психологов к основам исследовательской деятельности, но и для понимания механизмов становления и развития потенциала исследовательской деятельности по отношению к корпоративной профессионально-исследовательской культуре.

Рост исследовательской активности педагога-психолога является одним из надежных и достоверных критериев оценки эффективности овладения корпоративной исследовательской культуры. Поэтому мы считаем, что условие формирование дали свои плоды.

Портрет, педагога-психолога составленный участниками эксперимента на констатирующей части эксперимента, был прочитан вновь участникам экспериментальной группы. Также были предложены варианты ответов «полностью согласен», «частично согласен» и «не согласен».

Аналитическая работа показала, если 19% показали адаптивный уровень, ответив «полностью согласен», то после формирующего эксперимента 7% студентов появились четкие и конкретные целевые установки, знания и отношения. Понимание сущности понятий «корпоративная исследовательская культура». Практическая деятельность показала, что студенты владеют психолого-педагогическими знаниями, умеют их применять на практике, а также более конкретно ставят цели и задачи научной исследовательской деятельности.

Количество ответ «частично согласен» от 60% изменилось на 69%. Увеличилось количество владеющим репродуктивным уровнем. Есть динамика к росту устойчивого ценностного отношения, как к профессиональной деятельности, так и корпоративной исследовательской деятельности. Повысилась оценка психолого-педагогических знаний и мотивация корпоративной исследовательской и профессиональной деятельности, заинтересованность в результативности. Студенты признали значимость личностных качеств в развитии профессиональных качеств.

На начальном этапе эксперимента самое меньшее количество студентов дали ответ «не согласен» всего 12%. то уже после формирующего эксперимента динамика изменилась до 33%. Таки образом прагматическим уровнем владеют около половина группы. Участники владеют осознанность, имеют собственную позицию, рефлексию и компетентностью. Студенты мотивированы к научно-исследовательской работе (таблица 16).

Таблица 16 – Сравнительные результаты оценки собирательного образа «Я - педагог-психолог - исследователь» до после эксперимента будущего педагога-психолога

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристикаобраза | показатель испытуемых до и после эксперимента |
| до эксперимента, % | после эксперимента, % |
| «Полностью согласен»  | 19 | 7 |
| «Частично согласен»  | 69 | 60 |
| «Не согласен» | 12 | 33 |

Сравнительные результаты оценки собирательного образа «Я - педагог-психолог-исследователь» до после эксперимента в диаграмме выглядит так (рисунок 14).

Рисунок 14 – Сравнительные результаты оценки собирательного образа «Я - педагог-психолог - исследователь» до после эксперимента

Итоговые ранжирования результатов значимых качеств и особенностей личности будущих педагогов-психологов показали следующие изменения в структуре сформированности корпоративной исследовательской культуры ценностного отношения к осуществлению научно-исследовательской деятельности:

– ценностное отношение к психолого-педагогическим знаниям и осуществлению профессионально-педагогической деятельности;

– рост субъективной ценности творческих и исследовательских аспектов профессиональной деятельности.

Следовательно, будущие педагоги и психологи следующими ценностными особенностями социально-трудовых отношений:

1. Восприятие сотрудником себя как субъекта, чья научная деятельность влияет на общую результативность и определяет стратегию его развития.

2. Осознанное принятие личной ответственности за общий результат исследования.

3. Добросовестное отношение к обязанностям становится нормой поведения члена корпоративного исследования.

4. Ориентация на поиск, разработку, выбор и воплощение.

5. Порождает заинтересованность в его повышении, создает общую атмосферу, увлеченности своей работой, работников формируется ощущение ответственности за качество продукта.

5. Ощущение взаимной адекватности личных и корпоративных критериев собственной ценности. Успешность сотрудника в результате становится основанием уважения коллег и самоуважения.

По результатам диагностики корпоративных исследовательских умений, составляющих технологический компонент КИК, обнаруживается, что:

– систематизированы представления обучающихся о возможностях формирования у них корпоративной исследовательской культуры, входящих в модель будущего педагога психолога;

– сформировалась теоретическая основа формирования и развития КИК будущего педагога-психолога.

Результаты получил развитие в направлении самоопределения будущих педагогов-психологов в исследовательской деятельности. Выражением данного результата стало корпоративным путем определение проблематики ис­следования студентов, охватывающей круг культурологических компетентности вопросов – корпоративной исследовательской культуры, а также компетентного осуществления научно-педагогической деятельности.

В целом, полученные результаты показывают, что пополнение и насыщение содержания профессиональной подготовки усилит направленность к осуществлению корпоративной исследовательской культуры как качественный показатель и структурный компонент профессиональной деятельности.

Следующим этапом нашего эксперимента явился подведение конечного результата измерений ценностных качеств будущих педагогов-психологов, которые основополагающими для развития корпоративной исследовательской культуры. Как были уточнено в параграфе 3.1. мы к ним причислили речевые и академические культуры, уверенность, ответственность, готовность к риску, рефлексия независимость суждений, самоанализ, убежденность.

Соответственно логике исследования мы опять предложили оценочный лист, где они участники должны были отмечать знаком «+» те качества, которые по их мнения они уже обладают.

Сравнительный анализ результатов итоговой диагностики, проведенная после прохождения коррекционно-стимулирующего этапа и до эксперимента и выглядят следующим образом (таблица 17, рисунок 14).

По итогам ранжирования значимых качеств и особенностей личности учителя можно судить, что участники эксперимента обладают самодиагностикой, а также рефлексии учебно-профессиональной и научно-исследовательской деятельности. Об изменениях в структуре корпоративной исследовательской культуры, в критерии ценностного отношения к саморазвитию.

Наиболее выраженными личностными качествами и показателями для осуществления корпоративной исследовательской деятельности, предложенные в анкете качества, воспринимались более осознанно. Выбор ответов изменились: «определенно обладаю» от 4 вырос до 9, «пожалуй, обладаю» от 6 до 9. Наоборот уменьшились количество выбора на ответы «трудно сказать» от 7 до 4, «пожалуй, не обладаю» от 8 до 3, а ответ «определенно не обладаю» и на начальном этапе и после эксперимента не отмечено. И наблюдалась уверенность в ответах. Хотя многие считают, что необходимо определённое время, опыт и работа над собой.

По критерию личностного качества отношения отмечено формирование, расширение и рефлексия педагогического опыта за счёт вовлечения ценных личностных ресурсов, что нашло отражение в активизации работы по саморазвитию профессионально-значимых личностных качеств, которые заложили основы ценностного самоопределения будущих педагогов-психологов к корпоративной исследовательской культуре в профессиональной деятельности.

Таблица 17 – Ценностные качества будущих педагогов-психологов

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Баллы | Определенно обладаю | Пожалуй, обладаю | Трудно сказать | Пожалуй, не обладаю | Определенноне обладаю |
| до | после | до | после | до | после | до | после | до | после |
| 4 | 9 | 6 | 9 | 7 | 4 | 8 | 3 | 0 | 9 |

Рисунок 14 – Ценностные качества будущих педагогов-психологов

Результаты исследовательско-креативных и исследовательско-рефлексивных компонентов показали умения анализировать собственную деятельность. Участие самих студентов в практическую деятельность позволили им провести анализ собственной научно-исследовательской деятельности. Участники эксперимента могли вариативно использовать усвоенные умения и способы компетентного осуществления научно-исследовательской деятельности. Обнаружен рост технологической готовности на основе вариативной реализации умений. Готовность к исследовательско-творческой деятельности, стремление студентов к самореализации, ориентация будущих учителей на осуществление целеполагания, выбора методов и осуществления исследования.

Получило развитие самоопределение будущих педагогов-психологов в творческой исследовательской деятельности. Выражением данного результата стало определение проблематики курсового исследования студентов, охватывающей круг проблем психолого-педагогической науки и образования.

Результатам диагностико-прогностическом компоненте ответы остались почти без изменений. Также результаты по коммуникативному компоненту также имеет положительную тенденцию (таблица 18, рисунки 15, 16 17).

Таблице 18 – Результаты самооценки и экспертной оценки сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Умения | Самооценка | Экспертная оценка |
| использую постоянно (%) | использую эпизодиче­ски (%) | пока не владею (%) | использую постоянно (%) | использую эпизодиче­ски (%) | пока не владею (%) |
| до | после | до | после | до | после | до | после | до | после | до | после |
| Диагностико - проектировочные  | 17 | 25 | 35 | 43 | 48 | 32 | 14 | 18 | 36 | 44 | 50 | 38 |
| Организационно-прикладные | 35 | 42 | 32 | 41 | 33 | 17 | 32 | 37 | 39 | 45 | 29 | 18 |
| Коммуникативные | 55 | 60 | 30 | 35 | 15 | 5 | 14 | 31 | 33 | 49 | 53 | 20 |

а ә

а – самооценка; ә – экспертная оценка

Рисунок 15 – Умения: диагностико-проектировочные

а ә

а – самооценка; ә – экспертная оценка

Рисунок 16 – Умения: организационно-прикладные

а ә

а – самооценка; ә – экспертная оценка

Рисунок 17 – Умения: коммуникативные

В констатирующем эксперименте менее выраженными были организационно-прикладные умения, то на данном этапе эксперимента прослеживается динамика.

Если большинство студентов коммуникативный компонент рассматривали, как умения общаться с близкими людьми, то осознание как компонент профессиональной деятельности изменили отношения к данному компоненту. Но когда данное умение было перенесено к профессиональной деятельности, оценка была низкой, но более адекватной Сравнительный результаты самооценки и экспертной оценки технологического модуля до эксперимента и после выглядят следующим образом.

Следовательно, низкий показатель профессиональных умений объяснялся отсутствием профессиональных навыков и опыта работы, приобщение к профессиональной деятельности в целом, исследовательской деятельности в частности будущие специалисты получили практические умения и навыки. Хотя их нельзя абсолютизировать, они находятся на стадий адаптации и приобщения. Теоретические знания не было полностью осознаны и переложены в практическую деятельность. В последующих курсах содержательным наполнением профессионального знания, показатели могут иметь еще более положительные тенденции.

Не большие изменения в показателях можно объяснить не достаточностью практической деятельности, эпизодическое использование умений характерно для прагматического уровня. Но уменьшение в ответе «пока не овладею» намного сократился, что показывает уменьшение адаптивного уровня. Надо отметить и рост показателей репродуктивного уровня.

Если показатели технологического компонента в констатирующем эксперимента были обобщены: средний показатель самооценки, средний показатель экспертной оценки и средний общий показатель, то эти показатели выросли (таблица 19, рисунки 18, 19).

Таблица 19 – Обобщенные результаты диагностики уровня сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни сформированности | % показатель |
| самооценка | экспертная оценка | средний показатель |
| до | после | до | после | до | после |
| Адаптивный | 32 | 43 | 45 | 48 | 44 | 46 |
| Репродуктивный | 33 | 45 | 34 | 40 | 38 | 42 |
| Прагматический | 36 | 49 | 22 | 23 | 22 | 24 |

Рисунок 18 – Результаты диагностики уровня сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога ДО

Рисунок 19 – Результаты диагностики уровня сформированности корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога ПОСЛЕ

Таким образом, можно утверждать, что постоянная практическая деятельность позволить не только владеть навыками исследовательской деятельности, но и владеть высоким уровнем корпоративной исследовательской культурой.

Студентам предложили те же задания, что были даны на констатирующем эксперименте. Результаты опросника показали, если на предыдущем этапе эксперимента 12% испытуемых обладают значительным научным потенциалом, то уже после формирующего эксперимента процентный показатель вырос до 23%. Это означает, что такое количество студентов могут заниматься научно-исследовательской деятельностью и применить свои научные способности. Этим студентам потенциально доступны любые корпоративные виды научной работы.

Если 72% респондентов продемонстрировали средний слабый научно-исследовательский потенциал владения алгоритмом корпоративного исследования, то данный показатель стал 70%. На 2% стало меньше, что показывает уменьшение недооценивающих себя студентов. Студенты проявляли уверенность в решении разнообразных задач с позиции научной теории и научных методов исследования. Низкий уровень уменьшился от 16 до 7%. Результаты диагностики творческого потенциала представлены в таблице 20, рисунок 20.

Таблица 20 – Результаты диагностики научного потенциала будущего педагога-психолога

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни | Экспериментальные показатели в % |
| до | после |
| Высокий | 12 | 23 |
| Средний | 72 | 70 |
| Низкий | 16 | 7 |

Рисунок 20 – Результаты диагностики научного потенциала будущего педагога-психолога

Уровень владения студентами алгоритмом научного исследования определялся путем среза знаний «Методология и методы психолого-педагогического исследования». Ответы студентов были также разделены на три группы, которые позволили соответственно определить три уровня: прагматический, репродуктивный и адаптивный.

Результаты диагностики уровня сформированности научно-исследовательского уровня приведены в таблице 21, рисунках 21, 22.

Таблица 21 – Результаты диагностики уровня сформированности научно-исследовательского уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровнисформированности | Показатели (%) | Общий результат (%) |
| научно-проектировочный | владение алгоритмом исследования | до | после |
| до | после | до | после |
| Адаптивный | 17 | 10 | 20 | 12 | 20 | 17 |
| Репродуктивный | 74 | 69 | 65 | 58 | 69 | 55 |
| Прагматический | 9 | 21 | 15 | 30 | 11 | 28 |

Рисунок 21 – ДО (результат сформированности научно-исследовательского уровня)

Рисунок 22 – ПОСЛЕ (результат сформированности научно-исследовательского уровня)

После эксперимента мы также привержены к мнению о том, что мировоззренческий, прагматический компоненты корпоративной исследовательской культуры в процессе профессиональной подготовки не измеримы. Полные проявления возможны только в процессе непрерывной систематической научно-исследовательской работой в условиях корпорации.

Обобщение данных проведенной диагностической работы позволили сделать следующие выводы и привести следующие цифры (таблица 22, рисунки 23, 24).

Таблица 22 – Обобщенные результаты диагностики уровней сформированности корпоративной исследовательской культуры

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни сформиро ванности | Модули КИК будущего педагога-психолога |
| мировоз зренческий | научно-проектировочный | владениеалгоритмом исследования | общий результат |
| до | после | до | после | до | после | до | после |
| Адаптивный | 24 | 14 | 45 | 32 | 19 | 9 | 30 | 19 |
| Репродуктивный | 63 | 56 | 34 | 42 | 69 | 65 | 56 | 61 |
| Прагматический | 13 | 30 | 21 | 26 | 12 | 26 | 14,8 | 20 |

Рисунок 23 – Обобщенные результаты диагностики уровней сформированности КИК будущих педагогов-психологов (До)

Рисунок 24 – Обобщенные результаты диагностики уровней сформированности КИК будущих педагогов-психологов (После)

Сравнение результатов по мировоззренческому уровни, в состав которого входят цели, качества и отношения как показатели ценности от 29% изменились до 17% – адаптивный уровень.

Репродуктивный уровень изменился от 55 до 48%. Прагматический уровень имел такие показатели от 16 до 35% (таблица 23, рисунок 25).

Таблица 23 – Обобщенные результаты диагностики уровней сформированности КИК будущих педагогов – психологов

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни сформированности | Экспериментальные показатели % |
| до | после |
| Адаптивный | 29 | 17 |
| Репродуктивный | 55 | 48 |
| Прагматический | 16 | 35 |

Рисунок 25 – Обобщенные результаты диагностики уровней сформированности КИК будущих педагогов-психологов

Незначительные изменения можно объяснить тем, что студенты остаются студентами, поэтому недостаточная профессиональная направленность.

С учетом того, что корпоративная исследовательская культура не является основным показателем профессиональной культуры, считаем, что готовность работать в коллективе, достаточно высокий уровень комму­никативных умений, заинтересованность в конечном результате указывают на сформированность корпоративной исследовательской культуры у будущих педагогов-психологов.

Студенты осознают ценность профессионально значимых личностных качеств педагога и готовы работать над развитием и совершенствованием необходимость работы над их развитием и совершенствованием.

Выбор профессии педагога-психолога имеет осознанный подход и отрефлексированный характер. Поэтому такие профессиональные качества гуманизм, мотивация обучающихся к обучению и воспитанию, а также изучение психолого-педагогических дисциплин признаются как значимыми.

Самооценка сформированности научно-исследовательских умений у большинства студентов данной группы была адекватна.

Научно-исследовательский потенциал варьируется от среднего до высокого. Поэтому мы можем утверждать, что есть перспектива реализация научного потенциала в исследовательской деятельности. Студентами данной группы освоен алгоритм психолого-педагогического исследования. Они имеют некоторые навыки осуществления диагностических исследований и высок интерес к участию в исследовании в профессиональной деятельности. Многие из них являются членами студенческого научного общества по проблемам педагогики.

Необходимо отметить создания специальных условий для формирования корпоративной исследовательской культуры будущего педагога - психолога.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Проблема формирования корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога является одной из актуальных в профессиональной подготовке. Теоретический анализ исследований проблеме позволяет сделать вывод о том, что корпоратвная исследовательская является неотъемлемой составной частью педагогической культуры, важной профессионально-личностной характеристикой педагога-психолога.

Полинаучный анализа исследуемого нами проблема формирование корпоративная исследовательская культура будущего педагога-психолога показывают, что в науке не определено понятие «корпоративная исследовательская культура специалииста в целом, в частности педагога-психолога как педагогическое явление. Исследователи указывают на не­обходимость формирования и развитие научно-исследовательской культуры учителя, при этом процесс овладения корпоративной исследовательской культурой остается неуточненным.

Теоретическо-методологические положения и результаты экспериментальной работы позволяет сделать следующие **выводы:**

Наиболее существенные результаты исследования заключаются в следующем:

– проведено теоретическое исследование и дано определение корпоративной исследовательской культуре педагога-писхолога как педагогического явления и важного вида профессионально-педагогической культуры, исследованы ее генезис и процесс формирования;

– разработана модель формирования корпоративной исследовательской культуре педагога-писхолога в процессе профессиональной подготовки учителя в вузе;

– выявлены психолого-педагогические условия процесса формирования корпоративной исследовательской культуре педагога-писхолога

*Результаты первой задачи исследования заключаются в том,* что анализ феномена корпоративной культуры в образовательной среде позволяет утвердить ее междисциплинарный характер, находится на трансграничной плоскости науки и научной дисциплины.

Корпорация – это сложный организм, основным ядром которой является корпоративная культура. Именно культура способствует взаимоотношению и взаимопониманию между членами корпорации, формирует принципы совместной деятельности, ценности и нормы. Имеет способность к самосохранению и имеет устойчивый характер в отношении преобразований.

Корпоративная культура в системе образования является инструментом образовательной стратегии, ориентирует участников на решение общих задач, направляет их на инициативу на эффективное сотрудничество на разных уровнях.

Широкое понимание этого явления, рассматривается как процесс и результат вхождения личности в культуру с целью самореализации.

Понятие «корпоративная исследовательская культура» в плане подготовки будущих педагогов-психологов надо рассматривать как информационную культуру, организационную культуру, педагогическую культуру, особый вид компетентности.

Корпоративная исследовательская культура это готовность личности или определенного профессионального сообщества к освоению нового образа и социальных интересов, представляет собой комплекс принципов деятельности, направленных на реализацию научных потребности и интересов.

Феномен корпоративная культура в образовании надо рассматривать через призму инновационной деятельности университетов нового типа- исследовательского университета, университета как единого, целостного организма.

Значимую роль в формировании такого организма играет корпоративная культура, которая должна строиться не на традиционных управленческих механизмах, а на новых воззрениях о социальных изменениях, происходящих в обществе в целом. Интенсивность изменений диктует необходимость высокого уровня адаптации всей системы образования как социального института.

*В русле второй исследовательской задачи* были проанализированы особенности и система условий корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов.

Корпоративная исследовательская культура определена нами как интегральное, динамическое, структурно-уровневое образование педагога-психолога, которое определяет меру и способ овладения им профессионально-педагогической компетентностью. Рассматривается как самоорганизующаяся социально-педагогическая система, предполагающая диалектическое взаимодействие корпоративной активности: научно-познавательной и профессиональной.

Показателем корпоративной исследовательской культуры являются ее функции:

– выработка, приращение и транслирование новых ценностей;

– оценочно-нормативная функция;

– прогнозирование эталонов культурного поведения;

– вычленение негативные действия на основе фактора сравнения;

– регулирующая и регламентирующая функция;

– познавательная функция, связана с познанием ориентиров необходимых для усвоения основ корпоративной культуры организации;

– адаптивная функция, которые способствует интеграции в коллективе;

– смыслообразующая функция оказывающая влияние на формирование мировоззрения;

– принятие корпоративных ценностей в личные;

– коммуникационная функция обеспечивает процесс взаимодействия сотрудников организации и взаимопонимание на основе общих ценностей, поведенческих норм и других элементов культуры, принятых в организации;

– рекреативная функция заключается восприятия положительных факторов культурной деятельности организации.

Выделить три сферы деятельности в корпорации:

– в качестве управленца, руководителя организации или же научного проекта;

– управление коммуникациями, взаимодействия между сотрудниками;

– управление обслуживанием, взаимодействия между сотрудниками фирмы, респондентами и базовой организацией.

Корпоративная исследовательская культура формируется на основе источников и путем взаимодействий механизмов.

К источникам относятся система личных ценностей и способов их реализации, формы и структура организационной деятельности, результатами которых являются личностные ценности и ценности организации, модели поведения членов корпорации. Обозначенные источники, взаимодействуя, пересекаясь, определяют содержание научной работы и иерархию в коллективе.

Измерительным показателем выступают базовые принципы:

– уважение к человеку, его правам и достоинствам; предоставление потребителям услуг, отвечающих самым высоким требованиям;

– результат и выпуск высококачественной продукции.

В процессе развития корпоративной исследовательской выделяют три фактора:

– общность интересов;

– адекватность выбранной стратегии;

– адаптивность культуры.

Сущность содержания, уровней и образовательные условия имеют единую характеристику, но уровни сформированности искомого ценностного качества специалиста может быть разными, в за­висимости от образовательных задач, которые они решают.

Основополагающими критерием исследовательской культуры является система:

1. Ценностное отношение к педагогической действительности, научным знаниям, взаимоотношению к коллективному труду, удовлетворённость результатом.

Научная, педагогическая и технологическая готовность к решению исследовательских задач, которые отражают уро­вень развития будущего специалиста.

Интегративность видов исследовательской культуры, отражающая уровень сформированности видов педагогической культуры и их взаимо­связь.

Степень развития научно-педагогического и креативного мышления предполагают сформированность исследовательской рефлексии, отношение к научному сознанию, проблемно-поисковый характер деятельности, гибкость и вариативность мышления, самостоятельность и в принятии решений.

*Третья задача исследования*: определить параметры и механизмы теоретической модели условии формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов.

Осознавая значимость развития корпоративной исследовательской культуры педагогов-психологов для практики образования, в модели мы видим подсистему в системе подготовке будущих специалистов.

Структура модели предполагает включение следующих компонентов: цель, задачи, содержание вуза, субъекты образовательного процесса.

Структурные компоненты образовательной среды: материальный, организационный, развивающий.

Технологии: средства, методы, деятельность. Принципы: методологические и общие теоретические положения.

Теоретическим положением моделирования «Условий формирования корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов - психологов» явились позиции гуманистического, культуросообразного образования, раскрывающие модель развития личности, ориентированного на творческую самореализацию и ценностные основания профессиональных и личностных ценностей.

Отличительной чертой гуманистической позиции является особое внимание к индивидуальности личности, четкая ориентация на сознательное развитие самостоятельного, научно-исследовательского мышления, ориентация будущих педагогов-психологов на самостоятельную активную познавательную деятельность.

Корпоративная исследовательская культура определяет систему научно-профессиональных ценностей будущих педагогов-психологов, ставит их в центр педагогических воздействий и взаимодействий, обеспечивает поиск культурологических составляющих нормативных принципов поведения, гибких установок, общечеловеческих и профессиональных ценностей, обуславливающих формирование динамизма профессиональной деятельности.

Обоснованность опоры на принцип культуросообразности заключается в том, что в процессе формирования корпоративной исследовательской культуры любого специалиста, педагога-психолога в том числе, основным лейтмотивом должно быть осознание того, что будущий специалист это:

– личность, способная к культурному преобразованию и развитию;

– носитель ценности культуры;

– создатель культурно-развивающей среды.

На первом плане должна стоят установка, что высшее профессиональное образование представляет собой профессиональное сообщество, строящее отношения на основе взаимодействия и диалога, где культура диалога в поликультурном и многонациональном образовательном пространстве выступает одним из теоретических положений и определяет характер коммуникаций, качество совместной деятельности, направленной на достижение профессиональной цели.

*Четвертая задача предполагала проведение* опытно-экспериментальная работа по проверке и обоснованию психолого – условий формирования корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога позволяет сделать вывод о том, что формирование корпоративной исследовательской культуры можно обеспечить, если целенаправленно реализовывать в процессе подготовки педагогов-психологов в вузе, создавая условия, выявляемых на основе изучения сформированности уровней КИК будущего педагога-психолога.

К таким условиям относятся:

– создание модели формирования КИК будущего педагога-психолога;

– последовательную реализацию в целостном педагогическом процессе вуза комплекса заданий, направленных на формирование структурных компонентов корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога: мировоззренческий, диагностико-проектировочный, организационно-прикладной, коммуникативный, исследовательско-креативный, исследовательско-рефлексивный;

– мировоззренческий компонент, направлен на осознание будущим педагогом-психологом необходимости формирования корпоративной исследовательской культуры и актуализацию его личностного потенциала;

– коммуникативный компонент определяет на развитие коммуникативно-технологических умений в структуре научно-исследовательской деятельности будущего педагога-психолога;

– исследовательско-креативный компонент выступает как саморазви­тие и самореализация будущего педагога-психолога;

– исследовательско-рефлексивный компонент, содержанием которого является выработка устойчивых ценностных ориентаций на систематическое саморазвитие и самосовершенствование на основе оптимизации научно-исследовательской деятельности.

В рамках четвертой задачи на основе экспериментальной работы полу­чена положительная динамика уровней корпоративной исследовательской культуры будущих педагогов-психологов.

Наблюдается тенденция повышение уровня выраженности всех критериев и показателей корпоративной исследовательской культуры будущего педагога-психолога, что является результатом реализации созданных условий формирования КИК, которая подтвердили выдвинутую нами гипотезу.

Результаты научного исследования позволили выдвинуть следующие *рекомендации:*

1. Корпоративная исследовательская культура будущего специалиста должно быть перспективным направлением дальнейшего научного поиска.

2. Корпоративную исследовательскую культуру необходимо рассматривать как профессиональный компонент по подготовке педагогов-психологов.

Данное исследование является полинаучным, малоизученным, в то же время является актуальной при условий перехода вызов на исследовательский, поэтому мы не претендуем на полноту раскрытия данной научной проблемы, считаем требуется дальнейшая многоаспектная разработка.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Закон Республики Казахстан. О науке: принят 18 февраля 2011 года, №407 (с [изменениями и дополнениями](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30938589) по состоянию на 01.07.2023 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc\_id=30938581.
2. Минзов A.C. Высшее профессиональное и корпоративное образование: парадигма взаимного влияния. – М.: Изд. дом МЭИ, 2008. – 148 с.
3. Таубаева Ш.Т. Исследовательская культура учителя: методология, теория и практика формирования. – Алматы: Алем, 2000. – 381 с.
4. Успанов К.С. Теория и практика формирования профессионально значимых качеств у будущих учителей: автореф. ... док. пед. наук. – Алматы,1999. – 43 с.
5. Арын Е.М., Прохорова М.В., Пфейфер Н.Э. и др. Теоретические аспекты профессиональной подготовки педагога XXI века: учеб. пос. – Павлодар: Изд-во ПГУ им. Торайгырова, 2005. – 270 с.
6. Рысбаева А.К., Колумбаева Ш.Ж. Профессиональное самопознание педагога в контексте компетентностного подхода. – Алматы, 2012. – 128 с.
7. Абдыманапов С.А. Теория и практика совершенствования университетского образования: автореф. ... док. пед. наук. – Караганда, 1999. – 45 с.
8. Садыков Т.С., Сейтешев А.П., Мамбетказиев Е.А. Приоритетное направление развития высшего образования. – Алматы.: Гылым, 1998. – 208 с.
9. Таубаева Ш.Т. Стандартизация высшего профессионального образования: от базовой модели к компететностной // Вестник Академии педагогических наук Казахстана. – 2005. – №6. – С. 28-54.
10. Молдабекова М.С. Фундаментализация подготовки как основа профессиональной деятельности: системно-синергетический подход. – Алматы: Казак университет, 2000. – 201 с.
11. Бейсенбаева А.А. Гуманизация образования старшеклассников на основе межпредметных связей: автореф. ... док. пед. наук. – Алматы: АГУ им. Абая, 1996. – 47 с.
12. Джусубалиева Д.М. Теоретические основы формирования информационной культуры студентов в условиях дистанционного обучения. – Алматы: Гылым, 1997. – 222 с.
13. Козыбай А.К. Формирование профессионализма инженера-педагога в системе университетской подготовки: автореф. … док. пед. наук. – М., 2005. – 38 с.
14. Кудайкулов М.А. Совершенствование учебного процесса и профессиональная подготовка учителя. – Алма-Ата: Мектеп, 1975. – 95 с.
15. Нургалиева Г.К. Ценностные ориентации личности: методология, теория, практика формирования. – Алматы: АГУ им. Абая, 1994. – 344 с.
16. Хан Н.Н. Сотрудничество в педагогическом процессе школы. – Алматы: Гылым, 1997. – 212 с.
17. Хайруллина Г.Т. Технология и техника взаимодействия. – Алматы, 1998. – 238 с.
18. Хмель Н.Д. Теория и технология реализации целостного педагогического процесса: учеб. пос. – Алматы: АГУ им. Абая, 2002. – 90 с.
19. Токтарбекова Ж.Н. Осмысление сущности понятия «Корпоративная культура»: полинаучный аспект // Матер. междунар. науч.-практ. конф., посв. 70-летию А.К. Кусаинова «Новые горизонты обучения и воспитания в мировом образовательном пространстве». – Алматы, 2021. – С. 137-140.
20. Белова Л.И.Корпоративная культура российского университета как объект социокультурного анализа: на примере Южно-Уральского государственного университета: автореф. ... канд. культур.: 24.00.01. – Челябинск, 2009. – 27 с.
21. Давыдо В.Н. Профсоюз в управлении системой высшего образования: институциональные основы становления и развития корпоративной культуры в современной России: автореф. ... док. соц. наук: 22.00.08. – Екатеринбург, 2008. – 47 с.
22. Рычкова А.А*.* Региональные аспекты формирования современной корпоративной культуры: автореф. ... канд. культур.: 24.00.01. – Нижневартовск, 2011. – 25 с.
23. Багдасарьян Н.Г. Культурология. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Высшее образование, 2012. – 549 с.
24. Библер В.С. От наукоучения – к логике культуры. – М.: Политиздат, 1991. – 413 с.
25. Абульханова-Славская К.А., Семенов И.Н. Акмеологическое понимание субъекта управления // В кн.: Эффективный менеджмент: психолого-акмеологические аспекты. – М., 1996. – 402 с.
26. Огурцов А.П., Платонов В.В. Образы образования. Западная философия образования. XX век. – СПб.: РХГИ, 2004. – 520 с.
27. Токтарбекова Ж.Н., Генезис развития корпоративной исследовательской культуры // Матер. междунар. науч.-практ. конф. «Алтынсаринские чтения - 2020». – Аркалык, 2020. – С. 752.
28. Полный словарь иностранных слов, вошедших в русский язык / сост. В. Смирнов. – М., 1908. – 800 с.
29. Зудин А.Ю. Неокорпоративизм в России. (Государство и бизнес при Владимире Путине) // Pro et Contra. – 2001. – Vol. 6, Issue 4. – P. 171-198.
30. Перегудов СП. Крупная российская корпорация как социально-политический институт: опыт концептуал.-прикладного исследов. – М., 2000. – 139 с.
31. Современное управление: энциклопед. справоч. / под ред. Д.Н. Карпухина, Б.З. Мильнера. – М.: Издатцентр, 1997. – Т. 2. – 576 р.
32. Большой юридический энциклопедический словарь / сост. А.Б. Барихин. – М.: Книжный мир, 2002. – 720 с.
33. Брокгауз Ф.А., Эфрон И.А. Малый энциклопедический словарь. – М.: Терра, 1994. – 536 с.
34. Минзов А.С. Высшее профессиональное и корпоративное образование: парадигма взаимного влияния. – М., 2008. – 146 с.
35. Андомин О.В., Косинова С.Н. Корпоративная культура вуза как педагогическая проблема // Вестник СамГУ. – 2008. – №5/2(64). – С. 18-23.
36. Минзов А.С. Высшее профессиональное и корпоративное образование: парадигма взаимного влияния. – М., 2008. – 148 с.
37. Goffman Е. Interaction Ritual. – N.Y.: Aldin, 1967. – 270 p.
38. Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. – London: Allen &Unwin, 1974. – 228 р.
39. Ouchi W.G. Theory Z : how American business can meet the Japanese challenge. – Reading, MA: Addison-Wesley, 1981. – 312 р.
40. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
41. [Баширов М.А.](http://www.vestnik-kafu.info/authors/126/), [Кайгородцев А.А.](http://www.vestnik-kafu.info/authors/121/) [Корпоративная культура организации как компонент системы менеджмента на предприятии](http://www.vestnik-kafu.info/journal/4/112/) // Вестник КАСУ. – 2005. – №4. – С. 27-32.
42. Грейсон Дж. К. мл., О' Дейл К. Американский менеджмент на пороге XXI века / пер. с англ. – М.: Экономика, 1911. – 319 с.
43. Власова Н. Корпоративная культура // Дела, люди XXI. – 2001. – №10. – С. 24-42
44. Scott R.W. Organizations: rational, natural and open systems. 4—th ed. New Jersey: Prentice- Hall, 1998. P. 31-37
45. Барков С.А. Создание культурных ценностей как приоритет в развитии современного государства// Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2008. №4. С. 10.
46. Бритов А.В., Макаркин Н.П., Томилин О.Б. Роль организационной культуры в эффективном менеджменте высшего учебного заведения // <http://www.umj.ru>/index.php/pub/inside/472. 15.07.2019.
47. Университет Ньюкасла // http://www.intoukuniversities.com/newcastl- university.html. 15.10.2019.
48. British edUKation Centre // http:// britishedukation.com. 10.04.2019.
49. Информационный портал IntoUKuniversities // http://www.intoukuniversities.com/newcastl-university.html. 15.04.2019.
50. Университет Ньюкасла // <http://www.ncl.ac.uk>. 16.07.2019.
51. Классификация американских вузов и вопросы их диверсификации // http://www.almavest.ru/ru/favorite/2009/05/27/171/. 23.05.2019.
52. [Научно-исследовательский институт ядерной физики имени Д.В. Скобельцына](http://sinp.msu.ru/ru) // http://www.strf.гu/orgamzation.aspx?CatalogId=221&d\_no=l7248 10.07.2019.
53. Национальные исследовательские университеты: вопросы формирования развития сети // http://www.strf.гu/orgamzation.aspx?. 10.07.2019.
54. Бойкова О.И. Путь к модели глобального исследовательского университета: основные детерминанты // Проблемы модернизации и посткризисное развитие современного общества: матер. междунар. науч.-практ. конф. – Саратов, 2012. – С. 72-78.
55. Университеты штата Сан-Пауло // http://en.academic.ru/dic. 24.09.2019.
56. Концепция создания и государственной поддержки развития федеральных университетов: утв. на заседании межведомственной рабочей группы по приоритетному национальному проекту «Образование» при Совете при Президенте Российской Федерации по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике 22 сентября 2009 года // http://mon.gov.ru/pro/pnpo/fed/09.09.22- fu. 27.02.2019.
57. В ноябре 2009 года их особый статус «как уникальных научно-образовательных комплексов» был закреплен Федеральным законом №259-ФЗ от 10.11.2009 // http://www.notarius-spb.ru/useful/fz259univer.html. 21.03.2019.
58. О реализации пилотного проекта по созданию национальных исследовательских вузов // http://old.mon.gov.ru/dok/ukaz/obr/4949. 15.07.2019.
59. Зинченко В.И. Разработка и реализация модели территории инновационного развития // Инновации. – 2006. – №8(95). – С. 6-22.
60. Лисов В. Довузовское профессиональное образование в России: нынешнее состояние и вопросы модернизации // Российский экономический журнал. – 2008. – №7-8. – С. 35-55.
61. Реорганизация российских учебных заведений: прошлое, настоящее и будущее // http://edu.garant.ru/relevant/main/408149/. 11.08.2019.
62. Создание университетов мирового класса: международный опыт и российская практика: круглый стол // <http://pressa.rsu.ru/ztn/ufu/fir.> 18.05.2019.
63. Об итогах реализации программ развития национальных исследовательских университетов (первая очередь) в 2009-2010 годах: справка // http://mon.gov.ru/files/materials/8519/11.05.24-spravkal.pdf. 11.07.2019.
64. Данные Казахстанской Фондовой Биржи // [www.kase.kz](http://www.kase.kz/). 11.07.2019.
65. Концепция развития корпоративного законодательства Республики Казахстан // https://online.zakon.kz/Document/?doc\_id=30956110. 11.07.2019.
66. Отчет о сертификации систем менеджмента качества на соответствие МС ISO 9001 / Центральный секретариат ISO. – Вена, 2010.
67. Указ Президента Республики Казахстан. О дальнейших мерах по реализации Стратегии развития Казахстана до 2030: утв. 4 декабря 2001 года, №735 // https://adilet.zan.kz/rus/docs/U010000735\_/history. 11.07.2019.
68. Распоряжение Премьер-министра Республики Казахстан. Об ускоренном переходе казахстанских предприятий на международные стандарты: утв. 6 февраля 2004 года, №28 // Казахстанская правда. – 2004, февраль.
69. Стандарты качества ISO: сб. / Агентство по статистике и анализу. – Алматы, 2012. – 556 с.
70. Национальная палата предпринимателей РК «Атамекен» // [https://atameken.kz/ru/news/5448-5448. 11.07.2019](https://atameken.kz/ru/news/5448-5448.%2011.07.2019).
71. Калкеева К.Р., Токтарбекова Ж.Н. Social aspect of corporate research culture // Вестник Евразийского Национального университета им. Л.Н. Гумилева. – 2022. – №4. – с. 259- 267.
72. Белова Л.И.Корпоративная культура российского университета как объект социокультурного анализа: на примере Южно-Уральского государственного университета: автореф. … канд. культур.: 24.00.01. – Челябинск, 2009. – 186 с.
73. Орлова Н.Г. К вопросу о корпоративной культуре педагогов образовательного учреждения // Научное сообщество студентов XXI столетия. Гуманитарные науки: сб. ст. по матер. 14-й междунар. студ. науч.-практ. конф. – Новосибирск, 2013. – C. 189-193.
74. Делор Ж. Образование: необходимая утопия // Педагогика. – 1998. – №5. – С. 3-16.
75. Бондаревская Е.В. Личностно-ориентированное образование: опыт разработки парадигмы. – Р-на-Д., 1997. – 352 c.
76. Бэкон Ф. О достоинстве и приумножении наук // Сочинения: в 2 т. – М., 1971. – Т. 1. – С. 85-87.
77. Розов Н.С. Ценности в проблемном мире: философские основания и социальные приложения конструктивной аксиологии. – Новосибирск: Изд-во Новосибир. ун-та, 1998. – 291 c.
78. Гачев В.Д. Национальные образы мира: Америка в сравнении с Россией и славянским пространством. – М.: Раритет, 1997. – 676 с.
79. Веснина Л.В. Основные направления создания системы кадрового обеспечения развития инновационной деятельности в регионе // Инновации. – 2006. – №8(95). – С. 31-35.
80. Багдасарьян Н.Г. Профессиональная культура инженера: механизмы освоения. – М., 1998. – 258 c.
81. Панькова Н.М. Миссия университета в современных концепциях высшего университетского образования // Известия Томского политехнического университета. – 2008. – Т. 312, №6. – С. 185-189.
82. Моисеев Н. Алгоритмы развития. – М.: Наука, 1987. – 350 с.
83. Ситник А.П., Маркова В.И. Формирование и развитие исследовательской культуры учителя в процессе повышения квалификации: учеб.-метод. пос. – М.: АПК и ППРО, 2010. – 111 с.
84. Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира. – М.: Прогресс, 1991. – 456 c.
85. Багдасарьян Н.Г. Ценность образования в модернизирующемся обществе // Педагогика. – 2008. – №5. – С. 3-10.
86. Mukhtarkhanova А., Tazhitova G., Abisheva Zh. et al. Challenges Kazakhstani Master’s Students Face in Using Language Sources // International Journal of Society, Culture & Language. – 2024. – Vol. 12, Issue 1. – P. 144-153.
87. Прохоров А.В. Корпоративная культура как ценностная основа функционирования современного университета // Альманах теоретических и прикладных исследований рекламы. – 2011. – №1. – С. 71-80.
88. Мартынова М.Д., Ксенофонтова А.А. Формирование академической культуры вуза через институт кураторств // Вопросы культурологии. – 2007. – №2. – С. 36-38.
89. Беляев А.Корпоративная культура университета: от теории практике // Высшее образование в России. – 2007. – №11. – С. 62-65.
90. Ясперс К. Идея университета / пер. с нем. – Минск, 2006. – 159 с.
91. Шульман М.М. О социокультурных функциях университетов (исторический взгляд) // http://www.mis.rsu.ru/conf/1999a/l-3.htm. 12.05.2019.
92. Бойкова О.И. Корпоративная культура в стратегии исследовательского университета: социально-философский анализ: дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11. – М., 2013. – 152 с.
93. Васильчук Ю.А. Социальное развитие человека в XX веке // Общественные науки и современность. – 2001. –№3. – С. 52-63.
94. Дэвис Дж., Маркис К. Будущее организационной теории в начале XXI века; институциональные поля и механизмы // В кн.: Теория организации / пер. с англ. – СПб., 2009. – С. 25-39.
95. Зарубина Н.Н. Социально-культурные основы хозяйства и предпринимательства. – М., 1998. – 360 с.
96. Резник Ю.М., Кравченко К.А. Сущность корпоративной культуры в современной организации // Управление персоналом. – 1998. – №8. – С. 63-69.
97. Пригожин А.И. Организационная культура и ее преобразование // Общественные науки и современность. – 2003. – №5. – С. 12-22.
98. Jaques Е. The Changing Culture of Factory. – NY.: Dryden Press, 2001. – 341 р.
99. Шкаратан О.И. Русская культура труда и управления // Общественные науки и современность. – 2003. – №1. – С. 30-54.
100. Моисеев Н.Н. Человек и ноосфера. – М.: Молодая гвардия, 1990. – 351 с.
101. Мкртчан Г., Чистяков И. Социальные аспекты рынка труда // Общество и экономика. – 1999. – №9. – С. 93-103.
102. Капитонов Э.А., Капитонов А.Э. Корпоративная культура. – М., 2003. – 411 с.
103. Блинов А.О., Василевская O.B. Искусство управления персоналом. – М., 2001. – 410 с.
104. Кричевский Р.Л. Если вы руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М.: Дело, 2013. – 352 с.
105. Мальцева Г.И. Университетская корпоративная культура // Научный вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2015. – №5. – С. 95-103.
106. Реут Д.В. Корпоративный университет как ключевой момент консультирования корпоративности // http:www/odn.ru/.
107. Токтарбекова Ж.Н. К вопросу формирования корпоративной исследовательской культуры педагога // Матер. 14-й междунар. науч.-практ. конф. «Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы». – М., 2021. – С. 212-216
108. Токтарбекова Ж.Н. Студенттердің – болашақ психологтардың корпоративтік зерттеу мәдениетін қалыптастыру // Матер. 5-й междунар. науч.-практ. конф. “The Europe and the Turkic World: Science, Engeneering and Technology”. – Анкара, 2020. – С. 328-334
109. Котов И.Б., Шиянов E.H. Идея гуманизации образования в контексте отечественных теорий личности. – Р-на-Д., 1995. – 314 с.
110. Сластенин В.А. История народного образования и педагогической мысли  – М.: Магистр-ПРЕСС, 2000. – 448 с.
111. Амонашвили Ш.А. Размышления о гуманной педагогике. – М., 1996. – 494 с.
112. Альманах теоретических и прикладных исследований рекламы / Министерство образования и науки Российской Федерации. – Тамбов, 2014. – №1. – 127 с.
113. Федоров И.Б. Наука, образование и технологическое развитие – основа национальной безопасности и устойчивого развития России // Известия Междунар. АН ВШ. – 2007. – №3. – С. 42-58.
114. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь. – М.: Академия, 2001. – 173 с.
115. Сергеева Т.Б., Горбатько О.И. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения // http://www.portalus.ru. 24.08.2019.
116. Яблонскене Н.Л. Корпоративная культура современного университета // Университетское управление: практика и анализ. – 2006. – №2. – С. 7-24.
117. Осипов A.M., Иванов С.В. Университет как региональная корпорация // Социологические исследования. – 2004. – №111. – С. 105-110.
118. Жураковский В., Сазонова З. Работа в команде как педагогический принцип // Высшее образование в России. – 2015. – №8. – С. 3-8.
119. Бондаревская Е.В. Педагогическая культура как общественная и личная ценность // Педагогика. – 1999. – №3. – С. 37-43.
120. Данильчук Е.В. Методологические предпосылки и сущностные характеристики информационной культуры педагога // Педагогика. – 2003. – №1. – С. 65-74.
121. Сластенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность. – М., 1997. – 224 с.
122. Шиянов Е.П., Ромаева П.Б. Гуманистическая педагогика: рост, становление и развитие. – М.: Илекса, 2003. – 336 с.
123. Kuhn T.S. The Structure of Scientific Revolutions. – Chicago, 1962. – 128 p.
124. Козлов В.В. Корпоративная культура и социокультурный подход в управлении // Бизнес-образование. – 1999. – №1(6). – С. 33-37.
125. Долан С., Гарсия С. Управление на основе ценностей. Корпоративное руководство по выживанию, успешной жизнедеятельности и умению зарабатывать деньги в XXI веке. – М.: Претекст, 2008. – 313 с.
126. Котов И.Б., Шиянов E.H. Идея гуманизации образования в контексте отечественных теорий личности. – Р-на-Д., 1995. – 314 с.
127. Разманов В.В. Проблемы методологии управления корпоративной культурой в условиях формирующегося постиндустриального общества // Вестник Томского гос. ун-та. – 2008. – №312. – С. 51-53.
128. Волков Ю.Г. Гуманистическое будущее России // Социально-гуманитарные знания. – 2010. – №2. – С. 3-17.
129. Авраамов Ю.С. и др. Проблемы оценки качества высшего профессионального образования // Аккредитация в образовании. – 2008. – №2. – С. 51-53.
130. Шекшня C.B. Управление персоналом современной организации. – М., 1998. – 328 с.
131. Майер Г.В. Наш ответ на инновационный вызов современности // Высшее образование в России. – 2007. – №9. – С. 16-18.
132. Злобин Н.С. и др. Культура – человек – философия: к проблеме интеграции и развития // Вопросы философии. – 1982. – №1. – С. 34-52.
133. Полянин А.В. Методы инвестирования инновационной деятельности за рубежом // Инновации. – 2008. – №3. – С. 62-65.
134. Наливайко Н.В. Инновационные аспекты современного профессионального образования. – Новосибирск: Изд-во ГЦРО, 2010. 276 с.
135. Макаркин Н.П., Томилин О.Б. Миссия университета // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – №5-6(28). – С. 166-190.
136. Томилин О.Б. «Оптимистическая трагедия» университетского менеджмента // Университетское управление: практика и анализ. – 2006. – №1. – С. 7-14.
137. Gilbert D.R. Ethics through corporate strategy. – Oxford: Oxford University Press, 1996. – 165 p.
138. Stapley L. The Personality of the Organisation: a psycho-dynamic explanation of culture and change. – London, 1996. – 244 р.
139. Токтарбекова Ж.Н., Тренды в образовательной политике в Казахстане в контексте исследовательской деятельности педагогов // «Chronus» психология и педагогика. – 2021. – №3. – С. 27-33.
140. Казаренков В.И., Токтарбекова Ж.Н. Corporate culture as a strategic reserve of the research university // Вестник Евразийского Национального университета им. Л.Н. Гумилева. – 2022. – №1. – С. 461-473.
141. Исаев И.Ф. Теория и практика формирования профессионально-педагогической культуры преподавателя высшей школы. – М., 1993. – 217 с.
142. Козлов В.В. Корпоративная культура: опыт, проблемы и перспективы развития: монография. – М.: Инфра-М, 2001. – 324 с.
143. Мазур Н.З. Применение деятельностного подхода в построении и развитии системы управления интеллектуальной собственностью в регионе // Инновации. 2007. № 6. – С. 77-81.
144. Загвязинский В.И. Исследовательская деятельность педагога: учеб. пос. – М.: Академия, 2006. – 176 с.
145. Гвоздкова И.Н. Организационно-педагогические условия формирования исследовательской деятельности преподавателя колледжа: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Р-на-Д., 2006. – 158 с.
146. Шмачилина С.В. Формирование исследовательской культуры социального педагога: дис. ... док. пед. наук: 13.00.01. – Тюмень, 2006. – 382 с.
147. Шихова А.Л. Развитие исследовательской культуры студентов среднего специального учебного заведения: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Киров, 2007. – 264 с.
148. Загвязинский В.И., Поташник М.М. Как учителя подготовить и провести эксперимент: метод. пос. – М., 2006. – 144 с.
149. Давыдов В.П., Образцова П.И., Уман А.И. Методология и методика психолого-педагогического исследования: учеб. пос. – М.: Логос, 2006. – 128 с.
150. Большой толковый словарь иностранных слов / сост. М.А. Надель-Червинская. – Р-на-Д., 1995. – 528 с.
151. Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования соответствующих уровней образования. Утв. 23 августа 2012 года, №1080 // https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200001080.
152. Рузавин Г.И. Методология научного исследования: учеб. пос. – М.: Юнити-Дана, 1999. – 317 с.
153. Краевский В.В. Методология педагогики: новый этап. – М.: Академия, 2006. – 400 с.
154. Приказ Министра ообразования и науки Республики Казахстан. О внесении изменений в приказ исполняющего обязанности Министра образования и науки Респубюлики Казахстан от 16 августа 2013 года, №343 «Об утверждении типовых учебных планов по специальснотям высшего и послевузовского образования»: утв. 5 июля 2016 года, №425, приложение 3 // https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600014092/info.
155. Колесникова И.А. Педагогическая праксиология: учеб. пос. – М.: Академия, 2005. – 256 с.
156. Тарасова С.И. Формирование готовности будущего педагога к исследовательской деятельности в школьной образовательной практике: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2001. – 190 с.
157. Долгодворова Т.И. Проектно-исследовательская деятельность учителя как средство самореализации в педагогической карьере: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Омск, 2000. – 179 с.
158. Герасимов И.Г. Структура научного исследования: философский анализ познавательной деятельности в науке. – М.: Мысль, 1985. – 215 с.
159. Комплексная подготовка педагога-исследователя / под ред. В.А. Дмитриенко. – Томск, 2001. – 290 с.
160. Пахолков Н.А., Шепелева Ю.В. Инновационная стратегия вуза в повышении качества образования // Инновации. – 2007. – №4. – С. 70-73.
161. Талызина Н.Ф. Теоретические основы разработки модели специалиста. – М.: Знание, 1986. – 108 с.
162. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя высшей школы: воспитательный аспект. – М.; Белгород, 1993. – 219 с.
163. Разумовский В.Г. Обучение и научное познание // Педагогика. – 1997. – №l. – С. 7-13.
164. Токтарбекова Ж.Н. Theoretical model of formation conditions of corporate research culture of future education psychologist // Вестник Евразийского Национального университета им. Л.Н. Гумилева. – 2021. – №2. – С. 191-201.
165. Морозова Т.В. Диагностика успешности учителя: сб. метод. матер. для директоров и зам. директоров учеб. завед. – М., 1997. – 100 с.
166. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. – М.: Педагогика, 1988. – 192 с.
167. Зеер Э.Ф., Павлова A.M., Садовникова П.О. Профориентология: теория и практика. – М., 2004. – 188 с.
168. Кравченко К.А. Методология организационного проектирования систем управления // Менеджмент в России и за рубежом. – 2006. – №4. – С. 65-75.
169. Чигиринская Н. Стратобегия междисциплинарного образования: междисциплинарный подход // Высшее образование в России. – 2007. – №2. – С. 36-38.
170. Албастова Л.Н. Технология эффективного менеджмента. – М.: Издательство ПРИОР, 1998. – 288 с.
171. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. – М.: БизнесИнформ, 1997. – 224 с.
172. Каплунович Т.А. Парадигма самоорганизации в экспериментальном моделировании системы повышения квалификации педагогов : автореферат дис. ... доктора педагогических наук : 13.00.08 / Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2002. - 42 с.
173. Бестужев-Лада И.В. Мир нашего завтра. – М.: Мысль, 1986. – 269 с.
174. Монастырский Е.А. Термины и определения в инновационной сфере // Инновации. – 2008. – №2(112). – С. 28-31.
175. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя как условие модернизации педагогического образования // Педагогическое образование и наука. – 2004. – №5. – С. 16-21.