
Аксиологическая и личностно-ориентированная основа сотрудничества и взаимодействия субъектов образовательной среды

Axiological and Person-Oriented Basis for Cooperation and Interaction of Subjects of the Educational Environment

Субкультура поведения педагога современного вуза как ресурс безопасности личности

Петров В.Е.

*Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва,
Российская Федерация*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7854-4807>, e-mail: v.e.petrov@yandex.ru

Кокурин А.В.

*Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ); Московский
государственный юридический университет (ФГБОУ ВО МГЮА) им. О.Е. Кутафина, г. Москва, Россий-
ская Федерация*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0454-1691>, e-mail: kokurin1@bk.ru

Статья направлена на изучение некоторых аспектов субкультуры поведения: лояльно-сти к имеющейся организационной культуре, противодействия установленному порядку, поиска сотрудником поддержки и одобрения, социального конформизма, организационной девиантности и субъективной безопасности. В эмпирическом исследовании применялся опросник диагностики психотипа субкультуры поведения сотрудников В.Е. Петрова в сочетании со структурированной беседой. Участвовало 70 педагогов трех вузов г. Москвы (средний педагогический стаж 6,2 года). На основе описательной статистики и оценки различий в контрастных (по критерию организационной лояльности) группах установлено, что лица с организационной девиантностью не демонстрируют лояльности к имеющейся оргкультуре, своим контрповедением стремятся достичь субъективной безопасности, обеспечить своеобразную «зону комфорта», в правовых рамках выражают несогласие с формами и методами организации педагогического процесса, распределением учебной нагрузки. Материал направлен на совершенствование психологических основ управления в образовательной организации.

Ключевые слова: субкультура, организационная культура, поведение педагога, безопасность личности, личностный ресурс.

Для цитаты: Петров В.Е., Кокурин А.В. Субкультура поведения педагога современного вуза как ресурс безопасности личности [Электронный ресурс] // Вестник практической психологии образования. 2024. Том 21. № 4. С. 62–68. DOI:10.17759/bppe.2024210406

Subculture of Behavior of a Modern University Teacher as a Resource of Personal Safety

Vladislav V. Petrov

Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7854-4807>, e-mail: v.e.petrov@yandex.ru

Alexey V. Kokurin

Moscow State University of Psychology & Education; Moscow State University of Law named after O.E. Kutafin, Moscow, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0454-1691>, e-mail: kokurin1@bk.ru

The article is aimed at studying some aspects of the behavior subculture: loyalty to the existing organizational culture, opposition to the established order, the employee's search for support and approval, social conformism, organizational deviance and subjective security. In the empirical study, a questionnaire for diagnosing the psychotype of the subculture of behavior of employees by V.E. Petrov was used in combination with a structured conversation. 70 teachers from three universities in Moscow took part (average teaching experience is 6.2 years). On the basis of descriptive statistics and assessment of differences in contrasting (according to the criterion of organizational loyalty) groups, it has been established that persons with organizational deviance do not demonstrate loyalty to the existing organizational culture, by their contra-behavior they strive to achieve subjective security, provide a kind of "0comfort zone", and within the legal framework express disagreement with the forms and methods of organizing the pedagogical process, the distribution of the teaching load. The material is aimed at improvement of the psychological foundations of management in an educational organization.

Keywords: *subculture, organizational culture, teacher behavior, personal safety, personal resource.*

For citation: Petrov V.E., Kokurin A.V. Subculture of Behavior of a Modern University Teacher as a Resource of Personal Safety. *Vestnik prakticheskoi psikhologii obrazovaniya = Bulletin of Practical Psychology of Education*, 2024. Vol. 21, no. 4, pp. 62–68. DOI:10.17759/bppe.2024210406 (In Russ., abstr. in Engl.).

Введение

Одной из важнейших характеристик современного педагогического коллектива является организационная культура как система общесоциальных ценностей, идей, убеждений, точек зрения, ожиданий, норм и поведенческих стандартов, которые культивируются в данной организации, определяют межличностное взаимодействие и коммуникацию, в конечном счете, продуктивность всего образовательного процесса и безопасность образовательной среды [1; 6; 9 и др.]. В научной литературе широко обсуждаются различные аспекты организационной культуры (Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев, В.А. Спивак, М. Далтон, Л. Элдридж, А. Кромби, Х. Шварц, С. Дэвис, Э.Х. Шейн, Ч. Хэнди и др.) и ее детерминация [11; 12; 15 и др.]. Вне сомнения, оргкультура находится под непосредственным и мощным влиянием культуры в российском обществе, установок российского

законодателя, исполнительных органов в сфере образования и науки. Являясь носителем базового культурного контента (духа, «кода», философии профессии и т. п. [13; 14 и др.]), оргкультура определяет парциальные социально-психологические явления в многочисленных трудовых коллективах (на кафедрах, факультетах, учебно-методических и иных подразделениях). В силу различных причин (в т. ч., например, когда ценности и правила поведения, иницилируемые руководством вуза, не удовлетворяют запросам или ожиданиям сотрудников) в конкретном педагогическом коллективе может формироваться организационная субкультура [2; 8; 10 и др.].

Субкультура педагогического коллектива предстает как паттерн специфических ценностей, поведенческих норм и убеждений, которые разделяет конкретная профессиональная (социальная) группа. Именно и организационная культура, и субкультура в решающей степени определяют поведение педагога не только в обычных ситуациях, но и в ситуациях неопределенности, конфликта интересов, требующих принятия неординарных или оперативных решений.

На первый план выходят средовые условия деятельности (численность и состав педагогического коллектива, особенности управления группой, функциональность, возраст, пол, национальный состав, образовательный уровень сотрудников и т. п.), индивидуально-психологические особенности педагогов, жизненный и профессиональный опыт. Поведенческая субкультура проявляется в различных аспектах — формах коммуникации (например, стиль общения, сленг, формы обращения, лозунги, невербальные формы общения и т. п.), внешнеатрибутивном поведении (дресс-код, стиль в одежде, прическа, парфюм и т. п.), социоповедении (система традиций и ритуалов, церемоний, профессиональные легенды, байки, авторитеты и т. п.).

Поскольку организационная культура и, тем более, субкультура поведения — в решающей степени зависят от характера и содержания деятельности, можно предположить, что в педагогических коллективах заявленные феномены будут иметь выраженные особенности [3; 4; 5 и др.]. Именно на изучение субкультуры поведения педагогов было направлено наше исследование.

Организация и методология исследования

В исследовании, проведенном на базе двух коммерческих вузов г. Москвы, приняло участие 70 педагогов (24 муж., 46 жен.), представлявших 12 трудовых коллективов. Средний возраст испытуемых составил 40,1 года, стаж педагогической работы в коллективе — 6,2 года. Исследование проводилось по опроснику диагностики психотипа субкультуры поведения сотрудников В.Е. Петрова [7]. Для дополнительного изучения проблематики субкультуры поведения применялась структурированная беседа. Обработка данных проводилась в продуктах Excel и IBM Statistic v 27 (описательная статистика и оценка различий в группах).

Результаты и их описание

На первом этапе исследования изучалась генерализация организационной девиантности поведения педагогов и ее субкультуры (актуальность проблематики).

Организационная девиантность — это особенности поведения педагогов, проявляющиеся в осознанном или бессознательном противодействии (в т. ч. нарушении) существующему порядку реализации образовательного процесса (например, нарушение служебной дисциплины — опоздания на занятия, прокрастинация, несвоевременная или недостаточная подготовка к учебным занятиям и т. п.). Несмотря на относительно небольшой удельный вес в выборке лиц, склонных к организационно-девиантному поведению (16 чел., или 22,86%), данные сотрудники оказывают существенное влияние на субкультуру конкретных педагогических коллективов (рис. 1). Анализ особенностей поведения лиц с организационной девиантностью позволяет предположить тенденцию формирования своеобразной контрсубкультуры в форме противопоставления себя большей части коллектива или руководителям, конфликтного взаимодействия (например, необоснованная критика, жалобы на несправедливое распределение обязанностей и т. п.).

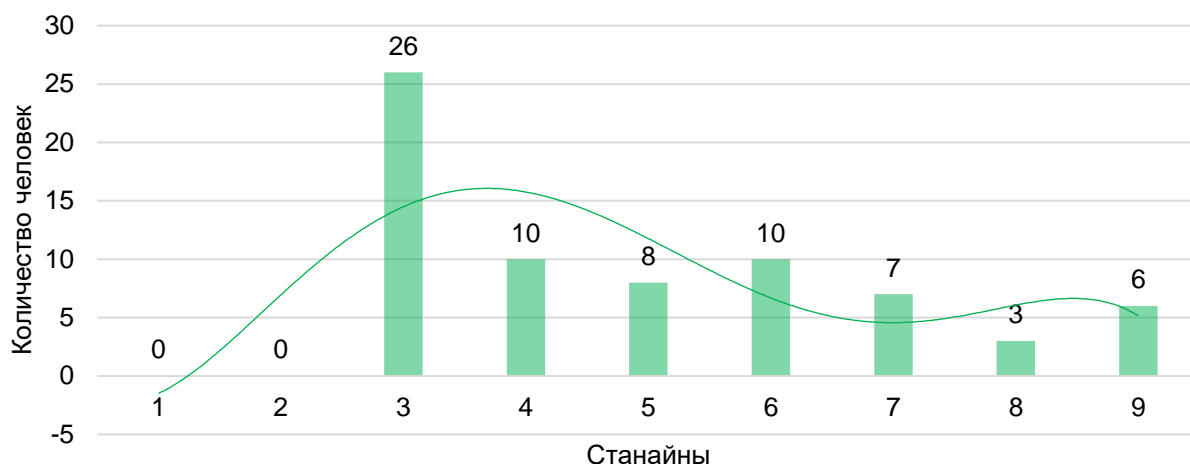


Рис. 1. Распределение показателя «Организационная девиантность»

Для того чтобы более детально изучить субкультуру поведения педагогов, на основе показателя «Организационная девиантность» из исходной выборки были выделены две условные группы: 1) педагоги с выраженным противопоставлением установленной культуре (16 чел., 7–9 станайн; группа 1) и 2) педагоги с ориентацией на организационную нормативность поведения (26 чел., 1–3 станайн; группа 2). Для каждой из групп рассчитаны параметры описательной статистики — среднее значение и стандартное отклонение (табл. 1).

Табл. 1. Описательная статистика показателей в экспериментальных группах

Характеристика поведения	Группа 1		Группа 2	
	Хср	сто	Хср	сто
Лояльность к имеющейся организационной культуре	16,54	5,99	22,07	5,93
Противодействие установленному служебному порядку	13,90	4,37	10,87	6,25
Поиск сотрудником поддержки и одобрения	21,74	6,12	21,67	5,60
Социальный конформизм	12,53	5,28	13,55	4,56
Организационная девиантность	10,67	6,45	6,40	5,94
Субъективная безопасность	15,22	5,17	12,35	5,89

Оценены различия в группах 1 и 2 по таким характеристикам, как: 1) лояльность к имеющейся организационной культуре; 2) противодействие установленному служебному порядку; 3) поиск сотрудником поддержки и одобрения; 4) социальный конформизм; 5) субъективная безопасность. В силу незначительности объемов сравниваемых групп применялся непараметрический U-критерий Манна — Уитни (табл. 2).

Табл. 2. Оценка различий субкультуры поведения в группах

Характеристика поведения	U-критерий	p
Лояльность к имеющейся организационной культуре	106	0,01
Противодействие установленному служебному порядку	140	0,05
Поиск сотрудником поддержки и одобрения	147	–
Социальный конформизм	180	–
Субъективная безопасность	125	0,05

Выделение групп с организационной девиантностью и без таковой ожидаемо отразилось в различиях соответствующих характеристик, в первую очередь, в части лояльности к имеющейся организационной культуре ($p = 0,01$). Созданная в образовательной организации и конкретном педагогическом коллективе рабочая атмосфера, адекватность требований и уровня заработной платы, организация учебного процесса, личность преподавателя и многое иное детерминируют лояльность к оргкультуре (в группе с организационной девиантностью поведения лояльность существенно ниже). Выражено противодействие установленному порядку профессиональной деятельности ($p = 0,05$). Можно предположить, что лица с организационной девиантностью своим контрповедением стремятся достичь субъективной безопасности, обеспечить своеобразную «зону комфорта» ($p = 0,05$). В ходе дополнительных бесед с представителями группы 1 педагоги отмечали, что своим поведением они выражают несогласие «с формами и методами организации работы», «с распределением обязанностей (учебной нагрузки)», «с несоответствием выполняемых функций и оплаты труда», «с выполнением непрофильных задач». Участники опроса делали акцент на «поведении в рамках закона», а также необходимости «создать экологичную и безопасную для личности окружающую обстановку».

Заключение

Полученные результаты исследования обращают внимание на двойственность проблематики организационной девиантности поведения, а именно — субкультура поведения в педагогическом коллективе выступает своеобразной «тихой» реакцией на несогласие с «политикой» в вузе, «забастовкой» (противодействием на грани допустимого), индикатором совершенствования правил, норм, подходов и т. п. в области управления образовательным процессом. Оставлять без внимания (в т. ч. «замалчивать») заявленную проблематику, по нашему мнению, было бы неправильно. Формирование контрсубкультуры поведения педагогов должно являться сигналом руководителям вуза к совершенствованию управления им.

Таким образом, изучение субкультуры поведения педагога следует рассматривать одновременно и как ресурс безопасности его личности, и как потенциал развития всей образовательной организации или отдельного трудового коллектива. Привлечение прикладного психологического знания при оптимизации организационной культуры и субкультуры и совершенствовании управления в вузе имеет большие перспективы.

Литература

1. Бузин Е.Ю. Исследование структуры содержания понятия «кросс-культурная коммуникация» в современном образовании [Электронный ресурс] // Образование. Наука. Научные кадры. 2024. № 1. С. 323–328. doi:10.24412/2073-3305-2024-1-323-328
2. Гуськова Н.Д., Ерастова А.В. Субкультура и ее роль в формировании общей организационной культуры вуза [Электронный ресурс] // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2020. № 4 (56). С. 64–73. doi:10.21685/2072-3016-2020-4-7
3. Духова Л.И. Профессиональная подготовка педагога как фактор успешной адаптации к условиям образовательной среды: субкультурный подход // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2017. № 3 (43). С. 122–128.
4. Киселева Е.В., Крутцова М.Н., Приятелева Л.Г., Рудко А.М., Скворцова Л.И., Старцева С.Г. Методы организационной диагностики в управлении персоналом: Учебно-методическое пособие. Вологда: Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. 422 с.
5. Колосов В.А. Организационная культура: Учебное пособие. М.: Юрайт, 2023. 343 с.
6. Кошарная Г.Б., Толубаева Л.Т. Организационная культура: Учебное пособие. Пенза: Издательство ПГУ, 2011. 228 с.
7. Печенкина И.А., Петров В.Е. Диагностика психотипа субкультуры поведения сотрудников сферы сервиса // Глобальные вызовы, современные перспективы развития Российской Федерации по секциям:

«Социально-психологические проблемы в сфере профессиональной деятельности, образования и воспитания: прикладные аспекты», «Актуальные социально-экономические и политические проблемы развития РФ», «Проблемы межкультурной коммуникации и филологии». Сборник публикаций преподавателей и студентов по итогам научно-практических конференций в апреле 2023 года / Под общ. ред. В.Д. Серякова. М.: Издательство ООО «СКИ», 2023. С. 139–149.

8. Спивак В.А. Корпоративная культура: теория и практика. СПб: Питер, 2001. 345 с.
9. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб: Питер, 2002. 336 с.
10. Щепанская Т.Б. Система: тексты и традиции субкультуры. М.: ОГИ, 2004. 286 с.
11. Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. London: Allen & Unwin, 1974. 128 p.
12. Handy C.B. Understanding organizations. London: Penguin books, 1993. 445 p.
13. Kossek E.E. Work and Life Integration: Organizational, Cultural and Individual. London: Lawrence Erlbaum Associates, 2005. 572 p.
14. Schneider B., Barbera K.M. The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture. NY: Oxford University Press, 2014. 752 p.
15. Schwartz H., Davis S. Matching Corporate Culture and Business Strategy // Organizational Dynamics. 1981. Vol. 10(1). P. 30–48. doi:10.1016/0090-2616(81)90010-3

References

1. Buzin E.Yu. Issledovanie struktury soderzhaniya ponyatiya “kross-kul’turnaya kommunikatsiya” v sovremenom obrazovanii [Research of the content structure of the concept “cross-cultural communication” in modern education] [Elektronnyi resurs]. *Obrazovanie. Nauka. Nauchnye kadry = Education. Science. Scientific Personnel*, 2024, no. 1, pp. 323–328. doi:10.24412/2073-3305-2024-1-323-328 (In Russ., abstr. In Engl.).
2. Gus’kova N.D., Erastova A.V. Subkul’tura i ee rol’ v formirovanii obshchei organizatsionnoi kul’tury vuza [Subculture and its role in forming a general organizational culture of university] [Elektronnyi resurs]. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Povolzhskii region. Obshchestvennye nauki = University Proceedings. Volga Region. Social Sciences*, 2020, no. 4 (56), pp. 64–73. doi:10.21685/2072-3016-2020-4-7 (In Russ., abstr. In Engl.).
3. Dukhova L.I. Professional’naya podgotovka pedagoga kak faktor uspeshnoi adaptatsii k usloviyam obrazovatel’noi sredy: subkul’turnyi podkhod [Professional training of the teacher as a factor in successful adaptation to the conditions of the educational environment: subcultural approach]. *Uchenye zapiski. Elektronnyi nauchnyi zhurnal Kurskogo gosudarstvennogo universiteta = Scientific Notes (Kursk State University)*, 2017, no. 3 (43), pp. 122–128. (In Russ.).
4. Kiseleva E.V., Kruttsova M.N., Priyateleva L.G., Rudko A.M., Skvortsova L.I., Startseva S.G. Metody organizatsionnoi diagnostiki v upravlenii personalom: Uchebno-metodicheskoe posobie. Vologda: Vologodskii filial RANKhiGS Publ., 2016. 422 p. (In Russ.).
5. Kolosov V.A. Organizatsionnaya kul’tura: Uchebnoe posobie. Moscow: Yurait, 2023. 343 p. (In Russ.).
6. Kosharnaya G.B., Tolubaeva L.T. Organizatsionnaya kul’tura: Uchebnoe posobie. Penza: Izdatel’stvo PGU, 2011. 228 p. (In Russ.).
7. Pechenkina I.A., Petrov V.E. Diagnostika psikhotipa subkul’tury povedeniya sotrudnikov sfery servisa [Diagnostics of the psychotype of the subculture of behavior of service employees]. In Seryakov V.D. (ed.). *Global’nye vyzovy, sovremennye perspektivy razvitiya Rossiiskoi Federatsii po sektsiyam: “Sotsial’no-psikhologicheskie problemy v sfere professional’noi deyatel’nosti, obrazovaniya i vospitaniya: prikladnye aspekty”, “Aktual’nye sotsial’no-ekonomicheskie i politicheskie problemy razvitiya RF”, “Problemy mezhkul’turnoi kommunikatsii i filologii”*. *Sbornik publikatsii prepodavatelei i studentov po itogam nauchno-prakticheskikh konferentsii v aprele 2023 goda*. Moscow: Izdatel’stvo ООО «СКИ», 2023, pp. 139–149. (In Russ., abstr. In Engl.).
8. Spivak V.A. Korporativnaya kul’tura: teoriya i praktika. Saint Petersburg: Piter, 2001. 345 p. (In Russ.).
9. Shein E.H. Organizatsionnaya kul’tura i liderstvo [Organizational Culture and Leadership]. Saint Petersburg: Piter, 2002. 336 p. (In Russ.).

10. Shchepanskaya T.B. Sistema: teksty i traditsii subkul'tury. Moscow: OGI, 2004. 286 p. (In Russ.).
11. Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. London: Allen & Unwin, 1974. 128 p.
12. Handy C.B. Understanding organizations. London: Penguin books, 1993. 445 p.
13. Kossek E.E. Work and Life Integration: Organizational, Cultural and Individual. London: Lawrence Erlbaum Associates, 2005. 572 p.
14. Schneider V., Barbera K.M. The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture. NY: Oxford University Press, 2014. 752 p.
15. Schwartz H., Davis S. Matching Corporate Culture and Business Strategy. *Organizational Dynamics*, 1981. Vol. 10, no. 1, pp. 30–48. doi:10.1016/0090-2616(81)90010-3

Информация об авторах

Петров Владислав Евгеньевич

кандидат психологических наук, доцент, доцент, кафедра научных основ экстремальной психологии, факультет экстремальной психологии, Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7854-4807>, e-mail: v.e.petrov@yandex.ru

Кокурин Алексей Владимирович

кандидат психологических наук, доцент, профессор, кафедра научных основ экстремальной психологии, факультет экстремальной психологии, Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ); доцент, кафедра криминологии и уголовно-исполнительного права, Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина (ФГБОУ ВО МГЮА), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0454-1691>, e-mail: kokurin1@bk.ru

Information about the authors

Vladislav V. Petrov

PhD in Psychology, Docent, Associate Professor, Department of Scientific Foundations of Extreme Psychology, Faculty of Extreme Psychology, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7854-4807>, e-mail: v.e.petrov@yandex.ru

Alexey V. Kokurin

PhD in Psychology, Docent, Professor, Department of Scientific Foundations of Extreme Psychology, Faculty of Extreme Psychology, Moscow State University of Psychology & Education; Associate Professor, Department of Criminology and Criminal Executive Law, Moscow State University of Law named after O.E. Kutafin, Moscow, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0454-1691>, e-mail: kokurin1@bk.ru

Получена 08.08.2024

Received 08.08.2024

Принята в печать 28.10.2024

Accepted 28.10.2024