

DOI: 10.25588/CSPU.2019.69.43.005

УДК 333.1

ББК 74.489

Е. А. Гнатышина¹, Д. С. Гордеева², П. Г. Рябчук³, Д. Н. Корнеев⁴

¹ORCID № 0000-0002-6540-3535

Профессор, доктор педагогических наук,
директор Профессионально-педагогического института,
Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет,
г. Челябинск, Российская Федерация.

E-mail: mopr9@mail.ru

²ORCID № 0000-0003-1795-9990

Доцент, кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономики,
управления и права Профессионально-педагогического института,
Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет,
г. Челябинск, Российская Федерация.

E-mail: gordeeva.darya@mail.ru

³ORCID № 0000-0002-0461-0354

Доцент, кандидат экономических наук, проректор по экономике и финансам,
заведующий кафедрой экономики, управления и права
Профессионально-педагогического института,
Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет,
г. Челябинск, Российская Федерация.

E-mail: ryabchuk78@mail.ru

⁴ORCID № 0000-0002-0461-0354

Доцент, кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономики,
управления и права Профессионально-педагогического института,
Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет,
г. Челябинск, Российская Федерация.

E-mail: korneevdn@cspu.ru

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ САМОИДЕНТИФИКАЦИЯ
ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ:
ЦЕННОСТИ И МОТИВАЦИЯ**

Аннотация

Введение. Необходимость модернизации высшего образования в России не вызывает споров, а поиск эффективных путей преобразования высшей школы вызывает множество научных дискуссий и диспутов. Среди широкого круга вопросов, связанных с данной темой, исследователей интересуют вопросы формирования мотиваций и ценностей, доминирующих в сознании современных преподавателей. Реализация профессионального потенциала в вузе, саморазвитие и отождествление самого себя частью образовательной среды катализирует процесс внедрения реформ высшей школы. Профессиональная самоидентификация преподавателя, удовлетворенность педагогической деятельностью является определяющим вектором как эффективного функционирования образовательной организации в целом, так и преодолением различных кризисных ситуаций, сопровождающих любой процесс модернизации.

Материалы и методы. Рассматривая проблему формирования мотиваций и ценностей профессиональной самоидентификации преподавателей высшей школы, мы обращаемся к методу социологического опроса, который позволяет проследивать изменения различного рода и характера в интересующих сферах общественной жизни. Мнение главных действующих лиц образовательного процесса даст возможность осознать существующие реалии, найти ответы на вопросы, связанные с настоящим и будущим высшей школы. Безусловно, в своих изысканиях мы обращаемся к методу анализа имеющейся научной литературы по изучаемой тематике.

Результаты. Нами проанализированы проводимые ежеквартально социологические опросы, которые посвящены выявлению отношения преподавателей к ряду «раздражающих» факторов, сопровождающих процессы модернизации высшего образования.

В 2018–2019 году нами был проведено анкетирование среди преподавателей педагогических университетов (Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, Уральский государственный педагогический университет, Шадринский государственный педагогический университет), посвященное выявлению трудовых ценностей педаго-

гических работников при различной степени сформированности профессиональной самоидентификации. Подробное описание полученных результатов представлено в статье.

Обсуждение. Эффективная модернизация в образовательной среде, по нашему мнению, зависит во многом от психологического настроения профессорско-преподавательского состава и способности адекватно реагировать на происходящие изменения.

Заключение. Профессиональная самоидентичность преподавателя высшей педагогической школы – идентификация педагогами себя как части университета является ключом эффективного функционирования образовательной организации, признанием ее миссии, корпоративной философии. Преподаватели являются информационными носителями культуры высшей школы, его ценностей и традиций, имиджа не только в период своей профессиональной деятельности, но и предшествующей истории. В зависимости от того, насколько профессорско-преподавательский состав разделяет ценности своей *almamater*, настолько эти ценности разделяются общественностью.

Ключевые слова: высшая школа, преподаватель, профессиональная самоидентификация, мотивация профессиональной деятельности, трудовые ценности, корпоративный дух, педагогический университет.

Основные положения:

- определены составляющие профессиональной самоидентификации преподавателя высшей школы;
- проведены результативные социологические опросы, позволяющие сделать научно-практическое обобщение по изучаемым аспектам;
- представлены результаты опросов и практические рекомендации по совершенствованию формирования профессиональной самоидентификации педагогических работников высшей школы.

1 Введение (Introduction)

Судьба российской высшей школы зависит, в том числе от того, какой ее образ доминирует в настоя-

щее время. Данный образ (имидж) необходимо формировать осознанно и непрерывно, посредством сложно структурированной системы вза-

имосвязанных структур, фундаментом которых будет транслирующая позиция преподавателей. Университеты России в мировом сообществе воспринимаются как организации, обладающие некоторой национальной спецификой, неотъемлемой частью которой является сильный тип корпоративной культуры педагогического сообщества [1; 2; 3; 4]. Отношение общественности к российскому высшему образованию отражают ведущие социально-экономические тенденции и доминирующие в общественном сознании представления. К сожалению, одной из важнейших тенденций ныне является утрата профессиональной самоидентичности преподавателя высшей школы, в связи с отсутствием ряда мотивационных категорий: материальных, профессиональных, статусных и личностных [5; 6].

К материальной категории относим отсутствие хорошего достойного заработка, нестабильность (отсутствие аккредитации, лишение лицензии, смена руководства вуза и т. д.).

Во вторую категорию (профессиональную) входят невозможность в полной мере использовать свои

профессиональные способности, реализовывать идеи на практике.

Третья категория включает в себя статусные характеристики: отсутствие уверенности в будущей жизни, резкое падение престижа педагогического труда, кризис современной системы высшего образования.

И в четвертую, личностную категорию, включены следующие компоненты: отсутствие эмоциональной привязки к выбранной профессии, несовпадение взглядов с коллегами по тривиальным вопросам, отсутствие как такого карьерного роста.

Внутренняя среда высшей школы в силу особой специфики педагогической деятельности не является обыденной сферой услуг, а человеческие ресурсы университета есть «сильная духом» [7] образовательная корпорация, обладающая набором креативных, критичных, уникальных качеств, способных поддерживать репутацию высшего образования в целом. В данном контексте смысловая категория «репутация» близка к абстрактной популяризации и повышению уровня ценностного отношения к высшей школе, понимания образа университета как реального блага [8].

2 Материалы и методы (Materials and methods)

Один из информационных источников, который позволяет проследить изменения в сфере высшего образования, — регулярные социологические исследования главных лиц образовательного процесса. Мнения преподавателей дают возможность представить реальное положение дел, найти ответы на вопросы, связанные с настоящим и будущим российского высшего образования.

Всего анкетным опросом было охвачено 184 преподавателя педагогических вузов Уральского региона. Данная профессиональная выборка объясняется тем, что на преподавателях педагогических университетов лежит двойная ответственность за судьбу выпускников: они готовят будущих педагогов, последователей своей деятельности. При этом одной из важнейших педагогических функций является мотивация студента к полному принятию той профессиональной траектории, которую она выбрал при поступлении в педагогический вуз.

Судя по полученным данным, каждый третий респондент твердо

уверен, что у него есть призвание к педагогической деятельности, тогда как каждый пятый опрошенный преподаватель полагает, что лишен данного признания и что трудится в вузе за неимением другой более престижной и высокооплачиваемой работы.

Субъективные оценки заметно разнятся в зависимости от пола, возраста, стажа работы, наличия научной степени.

Для системного представления мотиваций и ценностей весь спектр возможностей педагогической деятельности был структурирован в четыре категории: материальную, профессиональную, личностную и качественную.

Помимо прочего, нами приводятся субъективные оценки значимости потенциальных возможностей, заложенных в педагогическом труде.

3 Результаты (Results)

Обобщенная структура возможностей, присущая педагогическому труду как виду профессиональной деятельности, представлена в таблице. Всего в опросе приняли участие:

– женщины-преподаватели — 140 человек;

– мужчины-педагоги — 44 человека.

Возраст опрашиваемых респондентов: до 35 лет — 43 человека; 35–50 лет — 96 человек; контингент преподавателей в возрасте 50–65 лет — 25 человек; старше 65 лет — 17 человек.

Количество опрошенных преподавателей, не имеющих ученой степени — 14 человек; имеющих ученую степень кандидата наук — 154 человека; имеющих ученую степень доктора наук — 16 человек.

Среднедушевой доход опрашиваемых преподавателей: низкий уровень дохода — 42 человека; средний — 138 человек; высокий уровень дохода — 4 человека.

Таблица 1 — Степень реализации возможностей педагогического труда в зависимости от демографических и социально-экономических характеристик

Table 1 — The degree of realization of the possibilities of pedagogical work depending on demographic and socio-economic characteristics

Характеристика	Возможность			
	Материальная, человек	Профессиональная, человек	Статусная, чел.	Личностная, чел.
Пол				
Мужской	13	11	10	8
Женский	37	62	20	21
Возраст, лет				

Под материальными возможностями мы подразумевали достойный заработок, хорошее материальное положение, ощущение стабильности, уверенность в завтрашнем дне.

К профессиональным возможностям мы отнесли следующие позиции: вносить свой вклад в развитие высшего образования, разрабатывать и внедрять собственные идеи, работать в коллективе с единомышленниками, самому регламентировать свою работу.

Под личностными возможностями мы имели в виду личностное саморазвитие, возможность находиться в интересной профессиональной среде, не ограничивая жизнь рабочими буднями (Таблица 1).

Продолжение таблицы 1

Характеристика	Возможность			
	Материальная, человек	Профессиональная, человек	Статусная, человек	Личностная, человек
До 35	16	9	10	8
35–50	29	21	20	26
50–65	14	6	3	2
65 и старше	8	4	4	1
Ученая степень				
Не имеется	6	2	2	4
Кандидат наук	64	42	19	29
Доктор наук	12	2	2	-
Среднедушевой доход				
Низкий	29	11	4	6
Средний	67	39	15	17
Высокий	—	2	2	—

Самыми значимыми являются, безусловно, материальные возможности, однако реализуются они в минимальной степени. Профессиональные возможности по значимости занимают второе место. Статусные и личностные возможности остаются, к сожалению, за гранью средних значений удовлетворяемых возможностей педагогической деятельности.

Не без внимания остались вопросы, касающиеся кризиса современного высшего образования. Разобщенность вузовских коллективов и отсутствие сотрудничества в инновационных процессах в качестве основной причины кризиса высшей школы назвала почти треть опрошенных, а отсутствие корпоративной университетской культуры — почти четверть (Таблица 2).

Таблица 2 — О трудностях, испытываемых преподавателями в педагогическом процессе

Table 2 — About the difficulties experienced by teachers in the pedagogical process

Таблица 2

Показатель	В значительной степени, %	Средне, %	Не мешает, %	Затруднились ответить, %
Усиливающая бюрократия управленческой деятельности	46	85	34	14
Отсутствие информированности преподавателей о целях и задачах инноваций	64	76	37	7
Недостаточное материально-техническое оснащение вуза	102	39	28	5
Стиль руководства	12	96	63	13
Отсутствие у профессорско-преподавательского коллектива четкой ориентации на науку, патенты, открытия	75	84	15	10
Отсутствие корпоративной университетской культуры у преподавателей	66	63	38	17

Что касается преподавателей университета, по их мнению, основными причинами состояния неопределенности высшего университетского образования являются:

1) недостаточное материально-техническое оснащение университетов — 34 %;

2) отсутствие у профессорско-преподавательского коллектива чет-

кой ориентации на науку, патенты, открытия — 17 %;

3) усиливающая бюрократия управленческой деятельности — 14 %;

4) отсутствие корпоративной университетской культуры у преподавателей — 29 %.

Представлены субъективные оценки значимости потенциальных возможностей, заложенных в педагогическом труде (Таблица 3).

Таблица 3 — Значимость и реализация возможностей педагогического труда

Table 3 — The significance and realization of the possibilities of pedagogical work

Показатель	Очень важное, %
В полной мере развиваться и использовать свои знания	4
Служить обществу	5
Стабильность и уверенность в жизни	12
Достойный заработок	12
Работа с единомышленниками, иметь интересное окружение	15
Вносить свой вклад в развитие образование	4
Вести жизнь в соответствии со своими интересами	6
Самому регламентировать свой рабочий день	26
Постоянное саморазвитие	16

Первое место занимает возможность самому регламентировать свой рабочий день, свобода выбора регламента рабочего времени, второе место — постоянное саморазвитие, внесение собственного вклада в науку и образование. Третье место заняла работа с единомышленниками, с профессионалами, разделяющими взгляды. Кроме того, высоко оценены такие возможности педагогического труда, как стабильность и уверенность в жизни.

4 Обсуждение (Discussion)

Эффективные преобразования в образовательной среде, по нашему

мнению, зависят во многом от настроения педагогического коллектива. Актуальность проблемы изучения ценностей и мотивации преподавателя педагогического вуза увеличивается в контексте вполне естественных причин: высшая педагогическая школа теряет популярность, университетское педагогическое образование в России перестает быть популярным, уступая место обучению в сфере менеджмента и управления IT-технологиями.

Самоидентичность преподавателя педагогического вуза должна проявляться не только в контексте ото-

жествления себя с университетом, но и в способности убедить, направить будущего педагога разделить сие нелегкое трудовое поприще. Это вызывает серьезные затруднения, так как большинство опрошенных нами преподавателей педагогических вузов Уральского региона обладает совершенно иным набором ценностей и мотиваций педагогической деятельности, нежели тем самым, необходимым для обозначенного выше убеждения.

На сегодняшний день в российской науке отсутствует четкая формулировка термина «самоидентичность» из-за сложности и многоаспектности рассматриваемой дефиниции, а также разнообразия концепций и методологий формирования профессиональной самоидентичности.

Профессиональная самоидентичность преподавателя — это такое социально-психологическое явление, при котором субъект педагогической деятельности, соблюдая совместный паритет, образует фундамент осознанности и четкой убежденности в правильности выбора своего профессионального пути [9]. Отсутствие профессиональной са-

моидентичности в стенах современной высшей педагогической школы, по нашему мнению, приведет к появлению дополнительных проблем эффективного внедрения образовательной реформы [10;11].

При анализе научной литературы [12–15] и др., посвященной исследуемой тематике, можно выделить два ключевых подхода к интерпретации профессиональной самоидентификации преподавателя педагогического университета. Профессиональная самоидентификация, согласно первому подходу, есть ярко выраженное отождествление преподавателями университета себя неотъемлемой единицей целостной системы высшей школы, выражающейся в признании нравственности и общественной ценности педагогического труда [8, с. 55].

Согласно второму подходу, профессиональная самоидентификация должна сопровождаться сформированной совокупностью ценностей и мотивов педагогической деятельности, способной передаваться от преподавателя к студенту.

Что касается механизмов формирования корпоративной идентичности, то, по мнению отечественных

и зарубежных исследователей, в их основе лежат коммуникативные процессы [11; 9; 16–18]. Так, Н. Ю. Пименова отмечает, что основными элементами организационной культуры, оказывающими непосредственное воздействие на формирование и развитие профессиональной самоидентичности, выступают коммуникации, корпоративный дизайн и корпоративное поведение, являющиеся, по сути, разновидностями коммуникации [12]. Как указывает А. Фисун, благодаря системе внутрикорпоративных коммуникаций сотрудник организации видит не только фрагмент «корпоративного пространства», но и всю картину в целом, благодаря чему он чувствует себя частью единого коллектива, сплоченного общими целями [19].

Профессиональная самоидентификация преподавателя российского педагогического университета на современном этапе модернизации отечественного образования должна находиться в развитии и поддерживаться средствами активного участия во внутривузовском самоуправлении, поддержкой защищенных кандидатов и докторов наук, комплектованием ведущих кафедр, междуни-

верситетскими связями (сетевое взаимодействие в системе вуз-колледж-вуз), совместной научно-методической деятельностью, профориентационной работой с будущими педагогами.

Своеобразный многокомпонентный вузовский стиль, уважительное отношение к историзму университета, философские компоненты мировоззрения высшей школы являются областями проявления корпоративной идентичности преподавателя.

Довольно часто в головах современной молодежи возникают негативные стереотипы при слове «преподаватель». Это образ человека, который выбрал карьеру от безысходности, вследствие отсутствия способностей и знаний в более перспективных отраслях, либо пришедшего в профессиональную педагогику, чтобы избежать службы в армии, быть «любимчиком» в женском коллективе (относительно педагогов-мужчин). Но ни в коем случае нельзя забывать, что преподаватели всегда относились к общественной элите, а умение учить категорично воспринималось как способность, дар [10; 11].

Большой опыт работы в российском педагогическом вузе авторов данной научной статьи свидетельствует о том, что существующие проблемы формирования профессиональной самоидентичности преподавателей не решаются, а если быть точнее, руководство вуза не считает данное направление интересным и перспективным, выделяя более «важные» ориентиры развития университета. Помимо всего прочего, для преподавателей самыми значимыми аспектами трудовой деятельности являются материальные возможности и свобода выбора регламента рабочего времени, а не способность реализовать себя и использовать знания, способности и опыт во благо. Интересным является факт несовпадения взглядов преподавателей на тривиальные позиции, касающиеся университета, но, наряду с этим, педагоги пафосно повторяют избитые фразы о своей гуманной миссии обучать.

5 Заключение (Conclusion)

Таким образом, профессиональная самоидентичность преподавателя высшей педагогической школы, идентификация педагогами себя как части университета являет-

ся ключом эффективного функционирования образовательной организации, признанием ее миссии, корпоративной философии. Преподаватели являются информационными носителями культуры высшей школы, его ценностей и традиций, имиджа не только в период своей профессиональной деятельности, но и предшествующей истории. В зависимости от того, насколько профессорско-преподавательский состав разделяет ценности своей *alma mater*, настолько эти ценности разделяются общественностью.

Имидж преподавателей страдает вследствие интенсификации тенденций к менеджеризации всех сфер жизни. Это находит свое выражение даже не столько в росте количества менеджеров, сколько в распространении способа мышления управленцев западного типа на российской сознание. Такое положение дел порождает обширные проблемные поля:

– в педагогическом сообществе формируется представление о собственной профессиональной ненужности, а значит, и ненужности результатов работы, вопросы эффективности педагогической деятель-

ности становятся риторическими;
– в массовом сознании утверждается представления о ненужности педагогической профессии, и современная молодежь отдает предпочтение коммерческим проектам.

6 Благодарности (Acknowledgments)

Статья написана в рамках реализации проекта «Профессионально-педагогическое образование: трансформация накопленного опыта в реализуемую перспективу», входящего в комплексную программу «Педагогическое образование на Южном Урале: научные основы развития и инноваций».

Библиографический список

1. Бабинцев В. П. Бюрократизация регионального вуза // Высшее образование в России. 2014. № 2. С. 30–37.
2. Бизюк А. В., Виткаленко Д. О. Методика создания корпоративного стиля // Восточно-Европейский журнал передовых технологий. 2011. № 10 (49). С. 31–33.
3. Ван Дик Р. Преданность и идентификация с организацией / пер. с нем. Харьков : Изд-во «Гуманитарный Центр». 2006. – 142 с.
4. Емельянов С. Г. Интегрированная оценка инновационного потенциала вуза // Инновации. 2006. № 6. С. 93–98.
5. Крылов А.Н. Корпоративная идентичность для менеджеров и маркетологов: М. : Изд-во ИКАР. 2004. – 226 с.
6. Куценко А.И., Лашкова А.И. Корпоративная идентификация бизнеса: бренд-бук и паспорт фирменных стандартов : монография. Новокузнецк : Изд. центр СибГИУ. 2011. – 262 с.
7. Бадмаев В. Н. Миссия и идентичность университета // Вестник Калмыцкого университета. 2015. № 2 (26). С. 38–43.
8. Вишленкова Е. Символы Казанского университета // Высшее образование в России. 2004. № 10. С. 80–88.
9. Скворцова Т. М., Стернин И. О корпоративной идентичности // Управление компанией. 2007. № 2. С. 64–67.
10. Gordeeva D.S. (2017) Cultivating a sense of national civic identity in students at present-day humanities and pedagogy colleges as part of the process of professional preparation. *Espacios*. 38 (56). URL: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n56/17385616.html> (дата обращения: 12.02.2018).
11. James E. McClellan III, Harold Dorn. (2006) *Science and Technology in World History*. Baltimore and London. Johns Hopkins University Press. 2, 121.
12. Демцура С. С., Рябчук П.Г., Гордеева Д.С. Проблемы и задачи опережающего

управления в сфере реализации образовательных услуг // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 47–51.

13. Крылов А. Н. Корпоративная идентичность для менеджеров и маркетологов : учебное пособие. М. : Издательство ИКАР. 2004. – 226 с.

14. Роуден М. Корпоративная идентичность. М. : Хорошая книга, 2007. – 296 с.

15. Бадмаев В. Н. Миссия и идентичность университета // Вестник Калмыцкого университета. 2015. № 2 (26). С. 38–43.

16. Шемятихина Л. Ю. Рынок труда профессиональных менеджеров в России // Фундаментальные исследования. 2007. № 12. С. 134–136.

17. Шукшунов В. Е. Инновационный потенциал высшей школы России. Новочеркасск : ЮРГТУ (НПИ). 2002. № 4. С. 14

18. Пименова Н.Ю. Особенности формирования корпоративной идентичности в системе дистанционного обучения: опыт Владивостокского государственного университета экономики и сервиса // Университетское управление. 2004. № 5–6 (33). С. 163–172.

19. Фисун А.В. Внутрикорпоративные коммуникации: проблемы построения эффективной системы // Управление человеческим потенциалом. 2007. № 1. С. 24–35.

E. A Gnatyshina¹, D. S. Gordeeva², P. G. Rybhyk³, D. N. Korneev⁴

¹ORCID No. 0000-0002-6540-3535

Professor, Doctor of Sciences (Education),

Director of the Vocational-Pedagogical Institute,

South-Ural State Humanities-Pedagogical University, Chelyabinsk, Russia.

E-mail: mopr9@mail.ru

²ORCID No. 0000-0003-1795-9990

Candidate of Sciences (Philology), Associate Professor of the Department of Economics, management and law of the Vocational-Pedagogical Institute, South-Ural State Humanities-Pedagogical University, Chelyabinsk, Russia.

E-mail: gordeeva.darya@mail.ru

³ORCID No. 0000-0002-0461-0354

Associate Professor, Candidate of Sciences (Economy), Head of the Department of the Economics, management and law of the Vocational-Pedagogical Institute, South-Ural State Humanities-Pedagogical University, Chelyabinsk, Russia.

E-mail: ryabchuk78@mail.ru

⁴ORCID No. 0000-0002-0461-0354

Associate Professor, Candidate of Sciences (Philology), Associate Professor of the Department of Economics, management and law, South-Ural State Humanities-Pedagogical University, Chelyabinsk, Russia.

E-mail: korneevdn@cspu.ru

South-Ural State Humanities-Pedagogical University

Педагогические науки

Pedagogical science

PROFESSIONAL SELF-IDENTIFICATION OF THE TEACHER OF PEDAGOGICAL HIGHER SCHOOL: VALUES AND MOTIVATION

Abstract

Introduction. The need to modernize higher education in Russia does not cause controversy, and the search for effective ways to transform higher education causes a lot of scientific discussions and disputes. Among the wide range of issues related to this topic, researchers are interested in the formation of motivations and values that dominate the minds of modern teachers. The implementation of the professional potential at the university, self-development and self-identification as part of the educational environment catalyzes the process of introducing higher education reforms. Professional self-identification of the teacher, satisfaction with pedagogical activity is a determining vector both for the effective functioning of the educational organization as a whole and for overcoming various crisis situations that accompany any process of modernization.

Materials and methods. Considering the problem of the formation of motivations and values of professional self-identification of teachers of higher education, we turn to the method of sociological survey, which allows you to track changes of various kinds and nature in areas of interest in public life. The opinion of the main actors of the educational process will provide an opportunity to realize the existing realities, to find answers to questions related to the present and future of higher education. Of course, in our studies we refer to the method of analyzing the available scientific literature on the subject under study.

Results. We have analyzed quarterly polls that are devoted to identifying the attitude of teachers to a number of “annoying” factors accompanying the processes of modernization of higher education.

In 2018–2019, we conducted a survey among teachers at pedagogical universities (South Ural State Humanitarian-Pedagogical University, Shadrinsk State Pedagogical University, Ural State Pedagogical University), dedicated to identifying the labor values of teachers with varying degrees of professional self-identification. A detailed description of the results obtained is presented in the article.

Discussion. Effective modernization in the educational environment, in our opinion, depends largely on the psychological attitude of the faculty and the ability to adequately respond to the changes.

Conclusion. Professional self-identity of a teacher of higher pedagogical school - teachers' identification of themselves as part of a university is the key to the effective functioning of an educational organization, recognition of its mission, corporate philosophy. Teachers are informational carriers of the culture of higher education, its values and traditions, image, not only in the period of their professional activities, but also in their previous history. Depending on how the faculty shares the values of its almmater, so much these values are shared by the public.

Keywords: high school, teacher, professional self-identification, professional motivation, labor values, corporate spirit, pedagogical university.

Highlights:

The components of professional self-identification of a higher school teacher were identified;

Effective sociological surveys were conducted, allowing to make a scientific and practical generalization on the studied aspects;

The results of surveys and practical recommendations for improving the formation of professional self-identification of teachers of higher education are presented.

The article was written in the framework of the project “Professional Pedagogical Education: Transformation of accumulated experience into a realizable perspective” included in the comprehensive program “Pedagogical Education in the Southern Urals: Scientific Basis for Development and Innovation”.

References

1. Babintsev V.P. (2014) *Byurokratizatsiya regional'nogo vuza* [Bureaucratisation of a regional university]. *Vysshye obrazovaniye v Rossii*. 2, 30–37. (In Russian).
2. Bizyuk A.V., Vitkalenko D.O. (2011) *Metodika sozdaniya korporativnogo stilya* [Methodology for creating a corporate style]. *Vostochno-Yevropeyskiy zhurnal peredovykh tekhnologiy*. 10 (49), 31–33. (In Russian).
3. Van Dick R. (2006) *Predannost' i identifikatsiya s organizatsiyey (perevod s nemetskogo)* [Devotion and identification with the organization (Translation from German)]. Khar'kov, *Izdatel'stvo "Gumanitarnyy Tsentr"*. P. 142 p. (In Russian).
4. Yemelyanov S.G. (2006) *Integrirovannaya otsenka innovatsionnogo potentsiala vuza* [Integrated assessment of the innovative potential of the university]. *Innovatsii*. 6, 93–98. (In Russian).
5. Krylov A.N. (2004) *Korporativnaya identichnost' dlya menedzherov i marketologov* [Corporate Identity for Managers and Marketers]. Moscow, *Izdatel'stvo IKAR*. 226 p. (In Russian).
6. Kutsenko A.I., Lashkova A.I. (2011) *Korporativnaya identifikatsiya biznesa: brend-buk i passport firmennykh standartov* [Corporate business identification: brand book and passport of corporate standards]. *Monografiya*. Novokuznetsk, *Izdatel'skiy tsentr SibGIU*. 262 p. (In Russian).
7. Badmaev V.N. (2015) *Missiya i identichnost' universiteta* [Mission and University Identity]. *Vestnik Kalmytsko-go universiteta*. 2 (26), 38–43. (In Russian).
8. Vishlenkova E. (2004) *Simvoly Kazanskogo universiteta* [Symbols of Kazan University]. *Vysshye obrazovaniye v Rossii*. 10, 80–88. (In Russian).
9. Skvortsova T.M., Sternin I. (2007) *O korporativnoy identichnosti* [About corporate identity]. *Upravle-niye kompaniyey*. 2, 64–67. (In Russian).
10. Gordeeva D.S. (2017) Cultivating a sense of national civic identity in students at present-day humanities and pedagogy colleges as part of the process of professional preparation. *Espacios*. 38 (56). Available at: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n56/17385616.html> (Accessed: 12.02.2018).
11. James E. McClellan III, Harold Dorn. (2006) *Science and Technology in World History*. Baltimore and London. Johns Hopkins University Press. 2, 121.

12. Demtsura S.S., Ryabchuk P.G., Gordeeva D.S. (2017) *Problemy i zadachi ope-rezhayushchego upravleniya v sfere realizatsii obrazovatel'nykh uslug* [Problems and tasks of advanced management in the implementation of educational services]. *Azimet nauchnykh issledo-vaniy: pedagogika i psikhologiya*. 6, 2 (19), 47–51. (In Russian).

13. Krylov A.N. (2004) *Korporativnaya identichnost' dlya menedzherov i mar- ketologov (uchebnoye posobiye)* [Corporate identity for managers and marketers (a train- ing manual)]. Moscow, *Izdatel'stvo IKAR*. 226 p. (In Russian).

14. Rowden M. (2007) *Korporativnaya identichnost'* [Corporate Identity]. Mos- cow, *Dobraya kniga*. 296 p. (In Russian).

15. Badmaev V.N. (2015) *Missiya i identichnost' universiteta* [Mission and Uni- versity Identity]. *Vestnik Kalmyts-kogo universiteta*. 2 (26), 38–43. (In Russian).

16. Shemyatikhina L.Yu. (2007) *Rynok truda professional'nykh menedzherov v Rossii* [Labor market of professional managers in Russia]. *Fundamental'nyye issledo- vaniya*. 12, 134–136. (In Russian).

17. Shukshunov V.E. (2002) *Innovatsionnyy potentsial vysshey shkoly Rossii* [In- novative potential of higher education in Russia]. *Novocherkassk, SRSTU (NPI)*. 4, 14. (In Russian).

18. Pimenova N.Yu. (2004) *Osobennosti formirovaniya korporativnoy identichno- sti v sisteme distantsionnogo obucheniya: opyt Vladivostokskogo gosudarstvennogo uni- versiteta ekonomiki i servisa* [Features of the formation of corporate identity in the system of distance learning: the experience of the Vladivostok State University of Economics and Service]. *Universitetskoye upravleniye*. 5-6 (33), 163–172. (In Russian).

19. Fisun A.V. (2007) *Vnutrikorporativnyye kommunikatsii: problemy postroy- eniya effektivnoy sistemy* [Internal corporate communications: problems of building an effective system]. *Upravleniye chelovecheskim potentsialom*. 1, 24–35. (In Russian).