

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Уральский федеральный университет  
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»

*На правах рукописи*



Маи Данг Хоа

**РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ  
В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ УНИВЕРСИТЕТОМ**

(на материале деятельности Вьетнамского  
национального университета г. Хошимина)

5.8.7 Методология и технология профессионального образования

Автореферат диссертации на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

Екатеринбург  
2023

Работа выполнена на кафедре педагогики, психологии и социальной работы  
ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

Научный руководитель: **Борытко Николай Михайлович**  
доктор педагогических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Белоновская Изабелла Давидовна**  
доктор педагогических наук, профессор, ФГБОУ ВО  
«Оренбургский государственный университет»,  
профессор кафедры общей и профессиональной  
педагогики;

**Большакова Земфира Максутовна**  
доктор педагогических наук, профессор, ФГБОУ ВО  
«Южно-Уральский государственный гуманитарно-  
педагогический университет» (г. Челябинск),  
профессор кафедры педагогики и психологии;

**Сергеева Марина Георгиевна**  
доктор педагогических наук, профессор,  
Мытищинский филиал ФГБОУ ВО «Московский  
государственный технический университет  
им. Н. Э. Баумана (национальный исследовательский  
университет)», профессор кафедры «Педагогика,  
психология, право, история и философия».

Защита состоится «27» июня 2023 г. в 12:30 ч на заседании диссертационного со-  
вета УрФУ 5.8.11.25 по адресу: 620000, г. Екатеринбург, пр. Ленина, 51, зал дис-  
сертационных советов, комн. 248.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВО  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н.  
Ельцина», <https://dissovet2.urfu.ru/mod/data/view.php?d=12&rid=4666>

Автореферат разослан «\_\_» мая 2023 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета



Кетриш Евгения Валерьевна

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования** обусловлена значимостью роли преподавателя вуза как драйвера инноваций в высшем образовании во всех странах мира. Нехватка высококвалифицированных и высококачественных человеческих ресурсов в контексте происходящих социальных изменений требует модернизации высшего образования в развивающихся странах, таких, в частности, как Социалистическая Республика Вьетнам (СВР). Как субъект инновационной деятельности в университете преподаватель непосредственно определяет успешность инноваций в высшем образовании. Инновационный характер педагогической деятельности преподавателя является важным условием повышения качества обучения, адаптации студентов к рынку труда. Это приводит к необходимости развития у преподавателя университета инновационной культуры. Следовательно, требуется определить специфику научного понимания инновационной культуры преподавателя университета.

Качество высшего образования во Вьетнаме сегодня не соответствует требованиям экономики. Согласно отчету «Готовность к будущему производству» Всемирного экономического форума – 2018 в 2018 году Вьетнам занял 75/100 место по качеству высшего образования. Поэтому система высшего образования в СВР в настоящее время реформируется, постоянно обновляются содержание, методы и формы организации учебного процесса. Соответственно от каждого преподавателя вуза требуется готовность активно внедрять инновации в свою профессиональную деятельность, чтобы соответствовать требованиям времени. Другими словами, модернизация высшего образования должна сопровождаться развитием у преподавателя университета инновационной культуры. Этого можно достичь только при понимании механизмов данного процесса и их учете.

Вьетнамский национальный университет г. Хошимина (ВНУ), одно из двух крупнейших высших учебных заведений Вьетнама, является в масштабах СВР пионером в области важных инноваций и вклада в национальное развитие, в социальный прогресс. Стремясь выполнять свои социальные и национальные обязанности на уровне, соответствующем ожиданиям страны, ВНУ пошел по пути повышения компетентности преподавателей (в том числе и их инновационной культуры) с целью предоставления студентам качественного образования, отвечающего современным требованиям. Пользуясь преимуществами крупного университетского центра с высокой автономией, ВНУ активно обновил управление университетом, реализовав ряд проектов и стратегий по внедрению инноваций в организацию профессиональной деятельности преподавателя, способствуя развитию его инновационной культуры. Однако этот процесс сопровождается определенными трудностями, что требует его научно-методического обеспечения.

Текущая Индустрия 4.0 во Вьетнаме создает требования, а также возможности для инноваций в высшем образовании. Соответственно, высшее учебное заведение должно стать инновационной экосистемой, а развитие инновационной культуры преподавателя является важной задачей университета. Помимо усилий самого преподавателя по внедрению в свою практику инноваций требуется создание управленческих условий, позволяющих развивать его инновационную культуру.

туру. Поэтому необходимо построить модель управления развитием инновационной культуры преподавателя университета, а также апробировать направления, принципы и методы принятия управленческих решений для оценки эффективности разработанной в исследовании модели. По указанным выше причинам изучение развития инновационной культуры преподавателя в контексте управления университетом является актуальной темой для диссертационного исследования.

**Степень научной разработанности темы диссертационного исследования** варьируется как по ее отдельным теоретическим и технологическим аспектам, так и по областям профессий. Считается, что понятие «инновационная культура» появилась в конце XX века в таких документах, как «Зеленая книга» по инновациям (Европейский союз, 1995), «Национальная хартия инновационной культуры» (Институт стратегических инноваций, Россия, 1999). В силу своей важной роли инновационная культура все чаще исследуется с разных точек зрения зарубежными учеными – философами, социологами, психологами и представителями других наук (G. Martín-de Castro, T. Kraśnicka, T. L. Michaelis и др.). Большинство из них сходятся во мнении, что инновационная культура состоит в продвижении идей, предложений и инициатив, приносящих пользу и дающих высокую эффективность.

В силу своей актуальности в новую эпоху инновационная культура в сфере образования вызывает большой интерес в российской академической среде. В конце XX века различные аспекты инновационной культуры педагога рассматривались в работах Н. М. Анисимовой, Т. П. Афанасьева, Л. А. Байковой, Л. Г. Борисова, В. С. Лазарева, А. В. Попова, С. Д. Якушева и др. В 2011 г. Ц. М. Петросян реализовал проект «Формирование инновационной культуры педагога как условие его профессиональной деятельности», а О. В. Кучергина провела в 2014 г. эксперимент с целью определения эффективности педагогических условий, способствующих формированию инновационной культуры у педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Некоторые вопросы, связанные с инновационной культурой преподавателя университета, были представлены в публикациях российских ученых в начале XXI века (работы Д. Даниила, Л. Е. Елизаровой, Н. Н. Мурованой, И. В. Мымриной, М. Г. Сергеевой и др.), но эти исследования все еще довольно скромны и фрагментарны. В. Н. Фокина (2001) продемонстрировала, что необходима оптимизация процесса управления формированием инновационной культуры преподавателя вуза. В научно-педагогических исследованиях вьетнамских ученых не обнаруживается ни одной работы, в которой бы упоминалась инновационная культура или инновационная культура преподавателя, хотя проблематика инноваций обсуждается в различных аспектах.

В целом анализ литературы по избранной нами теме показал, что инновационная культура преподавателя университета комплексно и детально на сегодня не исследована. Это касается и работ вьетнамских ученых, несмотря на продолжающийся в СВР процесс внедрения инноваций в высшее образование и на особо выделяемую в этом процессе роль преподавателя. Таким образом, для развития ин-

новационной культуры преподавателя в контексте управления университетом требуется теоретическая и практическая база.

Неразработанностью механизмов развития инновационной культуры преподавателя университета и объясняется актуальность **проблемы исследования**.

На основе перечисленных выше обстоятельств избрана **тема исследования**: «Развитие инновационной культуры преподавателя в контексте управления университетом (на материале деятельности Вьетнамского национального университета г. Хошимина)».

**Цель исследования** – разработать научные основы и предложить механизмы развития инновационной культуры преподавателя в контексте управления университетом.

**Объект исследования** – процесс развития инновационной культуры преподавателя университета.

**Предмет исследования** – механизмы развития инновационной культуры преподавателя университета в контексте управления вузом.

**Гипотеза исследования** основана на предположении, что инновационная культура преподавателя университета будет развиваться эффективно и обеспечивать совершенствование качества образования при соблюдении следующих условий:

- инновационная культура преподавателя рассматривается как важный фактор совершенствования качества высшего образования и целевой ориентир в управлении университетом;
- управление университетом осуществляется с учетом моделирования процесса развития инновационной культуры преподавателя, построенной на основе выявленных механизмов этого процесса;
- в контексте управления университетом стимулирование развития инновационной культуры преподавателя осуществляется посредством обеспечения оптимальных условий для организации его деятельности;
- методическое обеспечение реализации управленческих решений базируется на разработанной модели управления как механизме развития инновационной культуры преподавателя университета.

Для достижения цели и доказательства гипотезы исследования поставлены следующие **задачи**:

- 1) определить специфику научного понимания инновационной культуры преподавателя университета;
- 2) выявить механизмы развития инновационной культуры преподавателя университета;
- 3) установить на основе анализа реальной ситуации оптимальные условия для развития инновационной культуры преподавателя университета;
- 4) обосновать модель управления как механизм развития инновационной культуры преподавателя и как основу методического обеспечения реализации управленческих решений в университете.

**Теоретико-методологическую основу** исследования составили указанные далее идеи, концепции и подходы.

На *философском уровне* мы опирались на концепции взаимосвязи между культурой и деятельностью (К. Маркс, Р. Г. Апресян, Ю. Б. Борев, А. С. Запесоцкий, М. С. Каган). Согласно данным концепциям деятельность человека создает культуру, которая является результатом этой деятельности, ориентиром для понимания сущности инновационной культуры и основой для определения основного используемого в диссертации понятия — «инновационная культура преподавателя».

На *общенаучном уровне* мы опирались на целостный подход к изучению объекта педагогической науки (В. С. Ильин, И. Ф. Исаев). Согласно данному подходу, сущность вещей, явлений и процессов раскрывают их принципиальные характеристики. На основе этих характеристик был сформирован категориально-понятийный аппарат нашего исследования, включающий свойства, функции, назначение и компоненты инновационной культуры преподавателя.

Также мы исходили из понимания модели как способа представления механизмов управления развитием (Т. М. Резер). Этот подход использовался нами для конкретизации сущности понятия «инновационная культура преподавателя» и для выделения инструментов управления ее развитием.

На *конкретно-научном уровне* мы опирались на указанные ниже положения российских исследователей.

1. Выводы о структуре инновационной культуры преподавателя (В. М. Губанов, М. Г. Сергеева, В. Н. Фокина). Согласно этим выводам компоненты данной структуры связаны с ценностями, сознанием, навыками, сотрудничеством и творчеством.

2. Выводы о способностях, необходимых педагогу в условиях поликультурного контекста нашего времени (Т. Б. Ильина, М. Г. Синякова), позволили нам определить содержание компонентов инновационной культуры преподавателя.

3. Выводы о роли дидактических систем и технологий в расширении и развитии профессиональных знаний педагогов (З. М. Большакова, О. А. Суйкова) послужили основой для уточнения характеристик содержательного компонента инновационной культуры преподавателя.

4. Теория педагогического процесса (В. С. Ильин), согласно которой моделирование является основой исследования деятельности педагога, послужила основанием для моделирования нами процесса развития инновационной культуры преподавателя.

5. Выводы о цифровизации преподавательской деятельности (Т. М. Резер), согласно которым современным преподавателя необходимы цифровая образовательная среда и цифровые компетенции, послужили основанием для предлагаемых нами управленческих решений по стимулированию развития у преподавателя инновационной культуры.

На *технологическом уровне* мы опирались на исследования А. Н. Кузибецкого, И. Д. Белоновской, Н. М. Борытко, И. П. Фарман.

1. Четырехуровневую модель педагогического мастерства, предложенную А. Н. Кузибецким, мы использовали для определения уровней развития инновационной культуры преподавателя.

2. Взгляд на мониторинг как на методологию исследования для отслеживания динамики изменения объектов на практике (И. П. Фарман) помог нам спроектировать и реализовать диагностику процесса развития инновационной культуры преподавателя, на основе которой выявляются факторы и условия этого развития.

3. Требования к построению моделей (И. Д. Белоновская, Н. М. Борытко), а именно целостность, логика, внимание к переходам состояний и условиям педагогического процесса мы рассматривали как базовые при определении структуры, принципов, этапов и связанного с ними содержания предлагаемой нами модели развития инновационной культуры преподавателя.

4. Принципы диагностики в педагогической теории и практике (Н. М. Борытко) заложили основу для эксперимента на основе модели управления развитием инновационной культуры преподавателя университета.

**Эмпирическая база исследования**, проведенного во Вьетнамском национальном университете г. Хошимина, включает диагностику процесса развития у преподавателя инновационной культуры с учетом механизмов данного процесса, оценку уровня ее развитости, верификацию модели управления развитием у преподавателя университета инновационной культуры.

Диагностика процесса развития у преподавателя инновационной культуры (на первом этапе исследования) проводилась с помощью анкетирования 203 представителей профессорско-преподавательского состава Вьетнамского национального университета, интервью и наблюдения за профессиональной деятельностью 10 преподавателей ВНУ.

Оценка развития у преподавателей ВНУ инновационной культуры (на втором этапе исследования) осуществлялась на основе анализа условий, создаваемых для этого в университете.

Целью экспериментальной работы (на третьем этапе исследования) являлась проверка эффективности модели управления развитием у преподавателя инновационной культуры в контексте управления университетом в целом посредством позитивных преобразований, отображаемых не только в документах ВНУ, но и во внешних экспертных оценках, в том числе в средствах массовой информации.

Исследование проводилось в 2017–2022 гг. и включало в себя **три этапа**.

*Первый этап* (2017–2018 гг.) был посвящен изучению публикаций в прессе, накоплению эмпирического материала на основе критического анализа научной литературы, посвященной проблемам инновационной культуры в целом и инновационной культуры преподавателя в частности, проблемам высшего образования и педагогической науки, а также анализу и обобщению опыта профессиональной деятельности преподавателей Вьетнамского национального университета. На этом этапе формировалась гипотеза, разрабатывался концептуальный замысел исследования, определялась его эмпирическая база, уточнялся категориально-понятийный аппарат. Процесс развития у преподавателей ВНУ инновационной культуры и механизмы данного процесса были нами смоделированы и продиагностированы.

*Второй этап* (2019–2020 гг.) был связан с разработкой модели управления развитием инновационной культуры преподавателя университета, ее опытно-

экспериментальной апробацией и уточнением. Комплексный подход позволил системно изучить механизмы развития у преподавателя университета инновационной культуры, рассмотреть и проанализировать факторы и условия этого развития. На данном этапе теоретические выводы исследования сопоставлялись с практической деятельностью преподавателей ВНУ, что позволяло оценить уровень развития у них инновационной культуры. На основе полученных результатов была разработана и апробирована модель управления развитием у преподавателя инновационной культуры в контексте управления университетом.

*Третий этап* (2021–2022 гг.) был посвящен оценке эффективности разработанной нами модели управления развитием у преподавателя университета инновационной культуры. На этом этапе реализовывались, корректировались и совершенствовались принципы, способы, методики и педагогические условия, необходимые для организации образовательной деятельности университета и профессиональной деятельности преподавателей ВНУ. Результаты исследования подтвердили его гипотезу.

В ходе исследования были использованы следующие **методы**.

На *первом этапе* осуществлялся анализ российской, англоязычной и вьетнамской научной, методической, публицистической литературы, программно-методической и нормативно-правовой документации Вьетнама, результатов диссертационных исследований и опыта профессиональной деятельности преподавателей. Использовались опросно-диагностические методы (анкета, интервью и наблюдения) и проводилась статистическая обработка полученных данных для выявления теоретических основ развития у преподавателя университета инновационной культуры.

На *втором этапе* исследования осуществлялся анализ данных, полученных из отчетов ВНУ; изучалась организационно-правовая и нормативная документация этого вуза; оценивались результаты интервью и наблюдений за работой отобранных на предыдущем этапе преподавателей; проводилось моделирование экспериментальной работы в университете и велась подготовка к выявлению механизмов развития инновационной культуры преподавателя и определения оптимальных условий для этого.

На *третьем этапе* исследования проводились сбор, обработка и оценка результатов эксперимента на основе предложенной нами модели; обработка полученных результатов исследования; классификация, группировка, ретроспективный контент-анализ публикаций СМИ, отчетов и других отражающих результативность инновационной деятельности университета документов; представление и публикация результатов исследования для оценки разработанной нами модели управления развитием инновационной культуры преподавателя университета.

### **Положения, выносимые на защиту**

1. Инновационная культура преподавателя университета – это система ценностей и убеждений, которые ориентируют его на позитивное отношение к применению новых элементов в профессиональной деятельности, на освоение необходимых для этого компетенций. Инновационная культура является важным фактором профессионального развития преподавателя и обеспечения качества



высшего образования, что помогает студентам адаптироваться к рынку труда. Инновационная культура преподавателя выполняет в его профессиональной деятельности аксиологически-мотивационную, познавательную-развивающую, креативно-адаптационную и интегративно-трансляционную функции. Первые три из них позволяют выделить компоненты инновационной культуры преподавателя: аксиологически-коммуникативный компонент (раскрывается через профессионально-педагогические ценности, педагогическое общение, сотрудничество), инновационно-технологический компонент (обнаруживается в освоении технологий, эффективном их применении, в создании инновационной экосистемы) и личностно-творческий компонент (определяет креативность преподавателей, их адаптацию к изменениям, осведомленность о роли личности в инновации). Что касается интегративно-трансляционной функции, то она отражает единство всех компонентов и их структурную взаимосвязь: личностно-творческий компонент выступает в качестве ведущего, системообразующего, обеспечивая высокий уровень сформированности инновационной культуры посредством ее креативно-адаптационной функции в профессиональной деятельности преподавателя.

2. Механизмы развития инновационной культуры преподавателя определяются стремлением последнего повысить эффективность образовательного процесса и необходимыми потребностями университета. Эти механизмы представляют собой последовательное овладение каждым уровнем инновационной культуры (всего уровней четыре).

Первый уровень – рационализаторский (повышение преподавателем эффективности своей работы путем рационализации доступных методов и средств).

Второй уровень – изобретательский (преподаватель создает новые профессионально-педагогические ценности, но ровно в той мере, что позволяет удовлетворить инновационные требования университета).

Третий уровень – эвристический (преподаватель способен к активному созданию профессионально-педагогических ценностей на основе гибкого сочетания своих профессионально-личностных качеств).

Четвертый уровень – новаторский (преподаватель, создавая новые профессионально-педагогические ценности, актуальные и для него самого, и для университета, и для общества в целом, способен адаптироваться к любым обстоятельствам; передает эти ценности своим коллегам и студентам).

Каждый уровень развития инновационной культуры имеет свои четкие критерии, и для перехода на более высокий уровень требуются определенные условия.

Рационализаторский уровень инновационной культуры сопряжен с ориентировочной деятельностью, предполагает осведомленность преподавателя о неизбежности инноваций и необходимости самосовершенствования.

Для перехода на второй (изобретательский) уровень инновационной культуры преподавателю необходимо развивать свою инновационную компетентность, то есть ему требуется набор знаний, умений, установок, связанных с созданием конкретных и реализуемых инноваций, а набор этот приобретает посредством участия в сложных инновационных процессах.

Условием перехода на третий (эвристический) уровень инновационной культуры является относительно полная инновационная экосистема университета.

Признание и поощрение результатов в инновациях – условие перехода на четвертый (новаторский) уровень.

3. Оптимальные условия для развития инновационной культуры преподавателя позволил выявить проведенный нами концептуальный анализ управленческой работы во Вьетнамском национальном университете.

На *этапе формирования у преподавателя осведомленности о неизбежности инноваций* (что соответствует процессу освоения преподавателем рационализаторского уровня инновационной культуры) организуется ориентационная деятельность, помогающая преподавателям осознать неизбежность изменений, адаптироваться к требованиям профессиональной деятельности, повысить собственную компетентность в инновациях.

На *этапе повышения компетентности* (что соответствует процессу освоения преподавателем изобретательского уровня инновационной культуры) осуществляется регулярное и эффективное воздействие на внутреннее «Я» преподавателя для повышения у него степени уверенности в себе. Организуется деятельность, связанная с развитием инновационной компетентности преподавателя, с созданием позитивной атмосферы сотрудничества.

На *этапе разработки системы* (что соответствует процессу освоения преподавателем эвристического уровня инновационной культуры) реализуется инновационная экосистема университета, предполагающая современную инфраструктуру и наличие учреждений инновационной культуры; скоординированные действиями представителей университета; систему единых требований, конкретных рекомендаций; своевременную поддержку преподавателя в области инноваций; общественное признание, хорошее вознаграждение и карьерный рост преподавателя.

На *этапе признания достижений* (что соответствует процессу освоения преподавателем новаторского уровня инновационной культуры) происходит повышение статуса преподавателя в зависимости от результата его инновационной деятельности, достижений в области инноваций, развития инновационной культуры; признание образовательной индустрии и общества.

Кроме того, исследование позволило выявить инвариантные условия, не зависящие от уровня развития у преподавателя инновационной культуры. Это такие условия, как соотношение заработной платы и рабочей нагрузки; требования к стандартам, результатам работы в соответствии с занимаемой должностью; эффективное управление университетом и стратегия его развития.

Стимулированию развития у преподавателей инновационной культуры способствовали подбор и изменение условий их деятельности в контексте управления университетом.

4. Модель управления как механизм развития у преподавателя инновационной культуры в контексте управления университетом включает: 1) определение последовательности протекания данного процесса; 2) его стимулирование; 3) выявление побудительных сил (факторов и условий), необходимых

для стимулирования и 4) выявление особенностей управления, содействующих этим факторам и условиям.

Обоснованы принципы принятия и реализации управленческих решений, определяемых необходимостью развития у преподавателя инновационной культуры. Этими принципами являются педагогическая коммуникация, технологическая обеспеченность и творческая деятельность. Этим принципам следует придерживаться в их единстве с соответствующими формами, методами, технологиями и средствами.

Эффективность разработанной нами модели доказана результатом ее апробации во Вьетнамском национальном университете: в развитии у преподавателей инновационной культуры наблюдалась положительная динамика. Полученные результаты были представлены не только в отчетах университета, но и в СМИ. Эти результаты свидетельствуют и о развитии у преподавателя инновационной культуры, и о развитии управленческой деятельности в университете. Некоторые ограничения в управлении указаны наряду с их причинами и рекомендациями по нейтрализации этих причин. Таким образом, можно утверждать, что использование в управлении университетом предложенной нами модели способствует развитию у преподавателя инновационной культуры.

**Научная новизна** исследования заключается в следующем:

- определено понятие «инновационная культура преподавателя университета»;
- представлены научные основы развития у преподавателя инновационной культуры в контексте управления университетом;
- предложена модель управления развитием у преподавателя инновационной культуры в контексте управления университетом;
- выделены способствующие этому процессу факторы и условия;
- доказана перспективность использования управленческих решений при развитии у преподавателей ВНУ инновационной культуры.

**Теоретическая значимость** результатов исследования обоснована тем, что разработанная модель управления развитием у преподавателя университета инновационной культуры базируется на оптимальных для этого развития условиях и вносит существенный вклад в теорию содержания инновационной культуры преподавателя университета, в способы исследования педагогической деятельности преподавателя. Раскрытые в исследовании аспекты развития у преподавателя университета инновационной культуры позволяют расширить научные представления об университетской культуре и управлении качеством высшего образования. Выявленные механизмы развития у преподавателя университета инновационной культуры, факторы и условия, способствующие эффективности данного процесса, могут быть полезны для оценки профессионального развития преподавателя, а также для оценки качества высшего образования. Применительно к проблематике диссертации эффективно использован комплекс базовых методов исследования, в том числе экспериментальных методик, позволяющих апробировать результативность управления университетом в аспекте развития инновационной культуры преподавателя. Результаты исследования могут быть использованы для

стимулирования научно-педагогического поиска в сфере профессионального образования во Вьетнаме.

**Практическая ценность** результатов исследования состоит в том, что:

– определены перспективы применения теории развития у преподавателя инновационной культуры в контексте управления университетом, подготовки преподавательских кадров к необходимой научно-педагогической деятельности, а также оценки профессионального развития преподавателя и качества высшего образования;

– разработана модель управления педагогическим процессом с позиции развития у преподавателя инновационной культуры в контексте управления университетом и определены оптимальные условия для реализации данной модели, использование которой при управлении университетом обеспечивает преподавателям возможность повышения качества обучения, адаптацию студентов к рынку труда;

– представлены рекомендации для управления университетом с учетом развития у преподавателя инновационной культуры.

**Достоверность и обоснованность полученных результатов и выводов** обеспечены следующим:

– экспериментальная работа, проведенная в рамках диссертационного исследования, показала устойчивую повторяемость основных результатов;

– теоретические основы научного поиска построены с учетом данных, приведенных в современной научно-педагогической литературе, а также известных и проверяемых данных и согласуются с опубликованными экспериментальными выводами по теме диссертации;

– предлагаемая нами модель развития у преподавателя университета инновационной культуры базируется на анализе и обобщении передового опыта работников высшей школы; на использовании общенаучных и конкретных методов исследования, методик сбора и обработки исходной информации; на методах сравнения авторских данных с данными, полученными ранее; на контрольном сопоставлении достигнутых результатов с результатами управленческой деятельности в системе высшего образования Вьетнама.

**Личный вклад соискателя** состоит во включенном участии на всех этапах процесса исследования; в непосредственном участии в получении исходных данных и в научном эксперименте; в личном участии в апробации результатов исследования; в обработке и интерпретации экспериментальных данных; в подготовке публикаций материалов и выводов исследования.

**Апробация научных результатов диссертационного исследования** осуществлялась в Научном центре Российской академии образования на базе Волгоградского государственного университета (НЦ РАО ВолГУ); на методологических семинарах при кафедре педагогики, психологии и социальной работы ВолГУ; на научных конференциях, проводившихся в России и во Вьетнаме. В частности, на Международной научной конференции по социальным и гуманитарным наукам – 2021 (Хошимин, 9–10 сентября 2021 г.); на Международной научно-практической конференции «Семья третьего тысячелетия: аксиологические ре-

курсы и социальная ответственность университета в новом контексте общества» (Волгоград, 16–17 декабря 2021 г.); на Национальной научной конференции «Цифровые гуманитарные науки – от теории к практике» (Хошимин, 29 октября 2020 г.).

Всего по теме диссертации опубликовано 13 работ, 5 из них – в журналах, включенных в список ВАК РФ (общим объемом 11,05 п. л. / 8,18 п. л.).

**Внедрение результатов диссертационного исследования в практику** осуществляется посредством: консультирования автором управленческих служб Вьетнамского национального университета по вопросам разработки и реализации стратегии на период 2021–2025 гг.; выступлений автора на форумах, мастер-классах и семинарах, связанных с инновациями и инновационной культурой; предложения учредить награду «Отличный преподаватель онлайн-обучения» во Вьетнамском национальном университете; коллективной творческой деятельности преподавателей, введения сведений об инновациях и инновационной культуре в некоторые дисциплины для студентов (Институт социальных и гуманитарных наук, ВНУ); выступлений автора на методологических семинарах при кафедре педагогики, психологии и социальной работы (ВолГУ) и публикаций методического характера, учтенных при разработке программы стратегического развития ВолГУ.

**Объем и структура диссертации.** Диссертация изложена на 211 страницах и состоит из введения, двух глав, заключения и списка библиографических ссылок, содержащего 200 источников. В качестве иллюстративного материала приведены 7 таблиц и 3 приложения.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

**Во Введении** обосновываются выбор темы исследования и ее актуальность, определены цель, объект, предмет, гипотеза и задачи исследования, его теоретико-методологическая основа, представлены этапы, методы исследования и выносимые на защиту положения, а также указаны научная новизна, теоретическая значимость и практическая ценность полученных результатов.

**В первой главе** «Теоретические основы развития инновационной культуры преподавателя университета» представлена историография проблемы исследования, проанализированы степень ее разработанности и современное состояние, определен категориально-понятийный аппарат исследования, освещены теоретические основы диссертации и предложения по созданию условий для развития у преподавателя университета инновационной культуры.

Первый параграф «Инновационная культура преподавателя как фактор качества высшего образования» посвящен специфике научного определения понятия «инновационная культура преподавателя университета». Для этого мы обратились к работам В. М. Губанова, Л. Е. Елизаровой, Н. Н. Мурованой, М. Г. Сергеевой, В. Н. Фокиной, Л. А. Холодковой, посвященным основным характеристикам, структурным элементам, условиям формирования инновационной культуры преподавателя. В определении интересующего нас понятия единодушия у исследователей не наблюдается. Так, В. Н. Фокина (2001) определяет инноваци-

онную культуру преподавателя вуза как основу его (преподавателя) инновационного потенциала, а М. Г. Сергеева (2019) утверждает, что инновационная культура преподавателя ориентирована на формирование инновационной культуры будущего специалиста. Исходя из анализа вышеуказанных работ мы пришли к выводу, что *инновационная культура университетского преподавателя – это система ценностей и убеждений, которые ориентируют его на позитивное отношение к освоению и применению в своей профессиональной деятельности новых элементов, к овладению необходимыми для этого компетенциями*. Приведенное определение позволяет выявить сущностные характеристики инновационной культуры преподавателя как важной и неотъемлемой составляющей инновационной культуры университета. Кроме того, инновационная культура является показателем инновационной деятельности преподавателя, которая осуществляется на основе его инновационного потенциала и выражается в отношении к открытию, изучению и применению инноваций и в соответствующем профессиональном поведении. Эти характеристики в полной мере раскрываются в описании функций инновационной культуры преподавателя. Проанализировав профессиональную деятельность представителей профессорско-преподавательского состава Вьетнамского национального университета, мы выделили четыре функции инновационной культуры преподавателя: *интегративно-трансляционную, аксиологически-мотивационную, креативно-адаптационную и познавательно-развивающую*.

Инновационная культура преподавателя представляет собой совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих компонентов. Иными словами, каждую функцию инновационной культуры преподавателя обеспечивают соответствующие структурные компоненты.

На структуру инновационной культуры преподавателя обращали внимание В. М. Губанов, М. Г. Сергеева, В. Н. Фокина и др. На основе анализа их работ и выявленных нами функций инновационной культуры преподавателя мы определили, что в структуру последней входят три компонента. *Аксиологически-коммуникативный* компонент раскрывается через профессионально-педагогические ценности, педагогическое общение, сотрудничество. *Личностно-творческий* компонент определяет креативность преподавателя, его адаптацию к изменениям, осведомленность о роли личности в инновации. *Инновационно-технологический* компонент обнаруживается в освоении и эффективном применении преподавателем новых технологий, в создании инновационной экосистемы. Данные компоненты помогают обеспечить реализацию аксиологически-мотивационной, познавательно-развивающей и креативно-адаптационной функций инновационной культуры преподавателя. Функция же интегративно-трансляционная обеспечивается единством всех трех вышеуказанных компонентов инновационной культуры преподавателя университета.

Второй параграф «Механизмы развития инновационной культуры преподавателя университета» посвящен выявлению этих механизмов посредством моделирования и мониторинга педагогического процесса. Прежде всего, на основе теоретического анализа моделирования данного процесса Н. М. Борытко (2000) мы утверждаем, что *моделирование процесса управления развитием у преподавателя*

университета инновационной культуры должно основываться на ее структурных компонентах и на их взаимодействии друг с другом и с окружающей средой (табл. 1).

На основе исследования А. Н. Кузибецкого (1994) и анализа профессиональной деятельности преподавателей Вьетнамского национального университета мы выделяем *четыре уровня развития инновационной культуры преподавателя университета: рационализаторский, изобретательский, эвристический, новаторский*. Каждому уровню соответствуют характерные признаки, отражающие взаимодействие компонентов инновационной культуры преподавателя друг с другом и с окружающей средой.

Таблица 1 – Структурные компоненты инновационной культуры преподавателя университета, их критерии и параметры измерения

Структурный компонент	Критерий	Показатель (параметр измерения)
Аксиологически-коммуникативный	Профессионально-педагогические ценности	Ценностное сознание. Способность создавать профессионально-педагогические ценности. Профессиональная компетентность
	Педагогическое общение	Способность общаться в различных средах. Построение конструктивных отношений. Поощрение и распространение духа инноваций
	Сотрудничество	Совместные инновации с коллегами. Применение результатов исследований в практической деятельности. Участие в сообществе или сети для инноваций в высшем образовании
Инновационно-технологический	Освоение новых образовательных технологий	Осознание влияния технологий на профессиональную деятельность преподавателя. Расширение знаний с помощью технологий. Понимание значимости инновационных технологий в высшем образовании
	Эффективное применение новых образовательных технологий	Эффективное сочетание технологий и педагогических методов. Гибкое применение технологий в образовательной деятельности. Видение и создание новых тенденций в области образовательных технологий
	Создание инновационной экосистемы	Формирование в университете позитивной атмосферы, способствующей инновациям. Создание учреждения инновационной культуры. Улучшение инфраструктуры для инноваций
Личностно-творческий	Креативность	Раскрытие творческого потенциала преподавателя. Практика творчества. Творчество в процессе профессиональной деятельности
	Адаптация к изменениям	Способность реагировать на изменения. Уважение к различиям в мышлении и действии. Толерантность к ошибкам
	Осведомленность о роли личности в инновации	Личная ответственность. Понимание роли личности в инновационной системе университета. Активность и настойчивость в инновациях

Рационализаторский уровень характеризуется низкой способностью к созданию новых ценностей; инновации ограничиваются повышением эффективности работы за счет рационализации доступных методов и средств.

Изобретательский уровень характеризуется новыми ценностями, созданными ровно настолько, чтобы удовлетворить инновационные требования; преподаватель знает, как объединить отдельные компоненты своей инновационной культуры для осуществления инновационной деятельности.

Эвристический уровень характеризуется способностью к активному созданию новых ценностей на основе гибкого сочетания всех компонентов его инновационной культуры, но преподаватель все еще может находиться под влиянием окружающей среды.

Новаторский уровень характеризуется эффективным проявлением инновационной культуры преподавателя, несмотря на изменения окружающей среды; преподаватель способен адаптироваться к любым обстоятельствам для создания новых ценностей, актуальных и для него самого, и для университета, и для общества в целом.

Изучение опыта профессиональной деятельности преподавателей Вьетнамского национального университета и программно-методической и нормативно-правовой документации Вьетнама помогли нам составить суждение о факторах и условиях развития инновационной культуры преподавателя. *Каждому уровню развития инновационной культуры преподавателя соответствует совокупность факторов и условий, необходимых для перехода на более высокий уровень (табл. 2).*

Таблица 2 – Уровни инновационной культуры преподавателя университета и условия их формирования и развития

Уровень инновационной культуры	Характеристика	Условия формирования и развития
Рационализаторский	Осведомленность преподавателя об инновациях и самостоятельное приобретение им необходимых компетенций	Осознание неизбежности изменений в современном высшем образовании, адаптивных требований профессиональной деятельности, повышения собственной компетентности преподавателя в сфере инноваций
Изобретательский	Понимание личной ответственности в инновационной системе университета. Позитивная потребность в профессиональной деятельности и развитии. Активность, энтузиазм и внутренние переживания преподавателя об эффективности инноваций	Регулярное и эффективное воздействие преподавателя на свое внутреннее «Я» для повышения степени уверенности в себе. Деятельность, связанная с обучением, развитием и дополнением инновационной компетентности преподавателя. Позитивная атмосфера сотрудничества в вузе
Эвристический	Желание преподавателя повысить собственную компетентность для достижения наивысшего качества профессиональ-	Инновационная экосистема университета с современной инфраструктурой, соответствующими учреждениями инновационной культуры и скоорди-



Уровень инновационной культуры	Характеристика	Условия формирования и развития
	<p>ной деятельности и профессионального роста.</p> <p>Уверенность и смелость в поиске и применении нового содержания и новых методов в профессии.</p> <p>Необходимость заявить собственные ценности и желание учиться на опыте коллег в области инноваций</p>	<p>нированными действиями представителей университета.</p> <p>Система единых требований, конкретных рекомендаций и своевременной поддержки преподавателя в области инноваций.</p> <p>Общественное признание, хорошее вознаграждение и карьерный рост преподавателя</p>
Новаторский	<p>Понимание преподавателем роли и миссии пионера и лидера в инновационном движении и в системе университета.</p> <p>Критическое отношение к собственным профессиональным достижениям и терпимость к ошибкам коллег.</p> <p>Желание и инициатива поддерживать, обучать коллег и поощрять их к инновациям</p>	<p>Повышение статуса преподавателя в среде коллег благодаря достигнутым в инновациях результатам, использование опыта успешных коллег.</p> <p>Достижения преподавателя в области инноваций, развитие инновационной культуры у его коллег и устойчивое развитие университета.</p> <p>Признание и одобрение образовательной индустрии и общества</p>

**Примечание.** Выявлены также факторы и условия, стимулирующие развитие инновационной культуры преподавателя на любом уровне. Такими инвариантными факторами являются: профессиональная компетентность, педагогические навыки, овладение разнообразными методами работы. К инвариантным условиям отнесены: соотношение заработной платы и рабочей нагрузки, требования к стандартам, результатам работы в соответствии с занимаемой должностью, а также эффективное управление университетом и стратегия его развития.

**Во второй главе** «Управление университетом с позиции развития инновационной культуры преподавателя» речь идет о разработке и апробации модели управления развитием инновационной культуры преподавателя университета.


Первый параграф «Условия развития инновационной культуры преподавателя (на примере ВНУ)» посвящен выявлению оптимальных условий для развития у преподавателя инновационной культуры на основе анализа реальной ситуации во Вьетнамском национальном университете. Полностью придерживаясь автономии и высокой социальной ответственности и эффективно используя государственные и социальные источники инвестиций, ВНУ построил для реализации своей миссии, ценностей и стратегии соответствующее управление. Примечательно, что развитие ВНУ нацелено на Университет 4.0, на модель умного университета, ориентированного на инновации. Это способствует созданию во ВНУ оптимальных условий для развития у преподавателя инновационной культуры. Проанализировав данные, полученные из отчетов ВНУ, его организационно-правовой и нормативной документации, а также работ преподавателей университета, мы пришли к выводу, что *ВНУ изменил условия организации деятельности преподавателей для стимулирования развития у них инновационной культуры в контексте управления университетом.*

Принимая во внимание этапность (дискретность) процесса развития у преподавателя инновационной культуры (мы описываем этот процесс во втором параграфе главы 1), результаты, полученные при анализе интервью с преподавателями и наблюдений за их работой (эти результаты также отражены во втором параграфе главы 1), и данные об управленческой работе ВНУ, мы обнаружили, что управленческие решения, относящиеся к интересующей нас теме, подразделяются в университете на четыре этапа. *Этап образования осведомленности* соотносится с рационализаторским уровнем развития у преподавателя университета инновационной культуры. *Этап повышения компетентности* соотносится с изобретательским уровнем, *этап разработки системы* – с эвристическим уровнем, а *этап признания достижений* – с новаторским уровнем. На каждом этапе фиксируется реакция преподавателя на управленческие решения и выявляются трудности, возникающие в управлении университетом. Это свидетельствует о необходимости методического обеспечения процесса развития у преподавателя университета инновационной культуры. Методическое обеспечение позволит избежать нежелательных последствий проводимой работы и выявить условия, способствующие ее эффективности.

На основе процедуры моделирования педагогической деятельности (Н. М. Борытко, 2006; И. Д. Белоновская и др., 2022) и анализа практики создания во Вьетнамском национальном университете оптимальных условий для развития у преподавателя инновационной культуры нами разработана *модель управления развитием у преподавателя университета инновационной культуры*, включающая четыре блока: ценностно-целевой, методологический, организационно-деятельностный и результативный. При этом показаны и педагогические условия эффективной реализации данной модели (см. таблицу 3).

Таблица 3 – Модель управления развитием у преподавателя университета инновационной культуры

<b>ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ:</b> продвижения потенциала и повышение компетентности к инновациям преподавателя, обеспечение и поощрение общения и сотрудничества между преподавателями, фор-	<b>ЦЕННОСТНО-ЦЕЛЕВОЙ БЛОК</b>	
	<b>ЦЕЛЬ:</b> стимулирование развития у преподавателя инновационной культуры в контексте управления университетом	
	<b>ЗАДАЧИ:</b> формирование научного понимания об инновационной культуре преподавателя; установление механизмов развития инновационной культуры преподавателя; построение управления университетом для стимулирования развития у преподавателя инновационной культуры	
	↕	
	<b>МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ БЛОК</b>	
	<b>ПОДХОДЫ:</b> системный, личностный, деятельностный, диалогический, аксиологический	
	<b>ПРИНЦИПЫ:</b> педагогической коммуникации, технологической обеспеченности, творческой деятельности	
	↕	
	<b>ОРГАНИЗАЦИОННО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ БЛОК</b>	
	<b>ЭТАПЫ</b> стимулирования развития у преподавателя инновационной культуры в контексте	<b>ФОРМЫ:</b> семинары, конференции, вебинары, мастер-классы, профессиональные тренинги, поддержка методов и навыков, коллективная творческая деятельность, сотрудничество в области инноваций, сообщество инновационных педагогов.

<p>управления университетом:</p> <p>1) этап образования осведомленности,</p> <p>2) этап повышения компетентности,</p> <p>3) этап разработки системы,</p> <p>4) этап признания достижений</p>	<p><b>МЕТОДЫ:</b> презентация, обсуждения, обследование, консультация, эксперимент.</p> <p><b>ТЕХНОЛОГИИ:</b> информационно-цифровые технологии, цифровая трансформация содержания образования.</p> <p><b>СРЕДСТВА:</b> веб-сайты, социальные сети, научные публикации, инновационные учреждения, форум</p>	
		
<p><b>РЕЗУЛЬТАТИВНЫЙ БЛОК</b></p>		
<p><b>КОМПОНЕНТЫ</b></p>	<p><b>КРИТЕРИИ</b></p>	<p><b>ПОКАЗАТЕЛИ</b></p>
<p><b>Аксиологически-коммуникативный</b></p>	<p>Профессионально-педагогические ценности</p>	<p>Ценностное сознание; способность создавать профессионально-педагогические ценности; профессионально-педагогическая компетентность</p>
	<p>Педагогическое общение</p>	<p>Способность общаться в различных средах; построение конструктивных отношений; поощрение и распространение инноваций</p>
	<p>Сотрудничество</p>	<p>Совместные инновации с коллегами; применение или перенос результатов исследований в практическую деятельность; участие в сообществе или сети для инноваций в высшем образовании</p>
<p><b>Инновационно-технологический</b></p>	<p>Освоение инновационных технологий</p>	<p>Осознание преподавателем влияния инновационных технологий на расширение его знаний; понимание роли инновационных технологий в высшем образовании</p>
	<p>Эффективное применение инновационных технологий</p>	<p>Результативное сочетание инновационных технологий и педагогических методов; гибкое применение инновационных технологий в образовательной деятельности; выявление новых тенденций в области образовательных технологий</p>
	<p>Создание инновационной экосистемы</p>	<p>Формирование в университете позитивной атмосферы, способствующей инновациям; обеспечение условий для развития у преподавателя инновационной культуры; улучшение инфраструктуры для инноваций</p>
<p><b>Личностно-творческий</b></p>	<p>Креативность</p>	<p>Раскрытие преподавателем своего творческого потенциала; практика творчества; творчество в процессе профессиональной деятельности</p>
	<p>Адаптация к изменениям</p>	<p>Способность преподавателя реагировать на изменения; уважение к различиям в мышлении и действиях; толерантное отношение к ошибкам коллег</p>
	<p>Осведомленность преподавателя о роли личности в инновации</p>	<p>Личная ответственность за инновации в университете; понимание роли личности в инновационной системе университета; активность и настойчивость в инновациях</p>

Во втором параграфе «Направления, принципы и способы управленческих решений для развития у преподавателя университета инновационной культуры» обоснована модель управления развитием у преподавателя университета инновационной культуры. В данной модели определены принципы, способствующие актуализации каждого компонента инновационной культуры преподавателя.

*Принцип педагогической коммуникации* лежит в основе организации эффективного взаимодействия преподавателя со студентами и коллегами с целью укрепления взаимоотношений и сотрудничества в области инноваций и предполагает понимание преподавателем роли избранной им профессии, ее этических составляющих и ценностей, совершенствование профессиональной компетентности.

*Принцип технологической обеспеченности* ставит во главу угла надлежащее и эффективное использование технологий, стимулирующих развитие у преподавателя инновационной культуры путем актуализации потребности применения инноваций в профессиональной деятельности, повышения его профессиональной компетентности и оснащения инструментами, позволяющими уверенно внедрять инновации.

*Принцип творческой деятельности* относится к организации профессиональной деятельности, пробуждающей у преподавателя творческий потенциал и креативность.

Данных принципов университетскому менеджменту следует придерживаться при создании системы управления университетом и обеспечения ее функционирования посредством применения соответствующих форм, методов, технологий и средств стимулирования развития у преподавателя инновационной культуры.

Для реализации этих принципов и модели в целом предлагается учитывать четыре аспекта процесса развития инновационной культуры преподавателя в контексте управления университетом. Это *постижение механизмов* развития инновационной культуры преподавателя, *обобщение стимулирования* этого развития в контексте управления университетом, *выяснение побудительных сил* (факторов и условий), необходимых для стимулирования данного процесса, и *выявление ориентаций управления* для содействия этим побудительным силам. Детализация данных аспектов выступает основой для логической трансформации управления университетом, способствующей развитию инновационной культуры преподавателя.

Модель управления развитием у преподавателя инновационной культуры апробирована во Вьетнамском национальном университете. Специфика нашего исследования и специфика его эмпирической базы обусловили невозможность использования для проверки результативности выдвинутых нами предложений и выводов метода А/В тестирования. Организация управления в университете не предполагает подобных решений. Не могли мы и напрямую изменить систему

управления ВНУ – одного из двух крупнейших в стране университетов. Однако поскольку исследование выполнялось по заданию ВНУ, нам была предоставлена возможность информировать научную общественность о своих наработках, промежуточных и итоговых выводах на семинарах, конференциях и в университетских публикациях. Эти наработки и выводы широко обсуждались в университете и в той или иной степени использовались на разных уровнях организационной деятельности. Полученные нами результаты отражались во внешних по отношению к диссертанту оценках (в публикациях печатных и электронных СМИ, в анализах результатов деятельности различных структур университета, в отчетах руководства), что дает нам основание говорить не только об их внедрении, но и об их убедительности, результативности.

Апробация модели управления развитием у преподавателя университета инновационной культуры проводилась во ВНУ такими методами, как анкетирование (203 преподавателя) и статистическая обработка данных с помощью программы SPSS 20.0. Результаты показывают, что избранные шкалы диагностики компонентов инновационной культуры преподавателя университета достаточно надежны для анализа полученных результатов (табл. 4).

Таблица 4 – Результаты проверки надежности шкал диагностики компонентов инновационной культуры преподавателя университета

Шкала диагностики компонентов инновационной культуры преподавателя университета	Количество пунктов, абс.	Проверка надежности коэффициента альфа Кронбаха		Исследовательский факторный анализ (EFA)		
		$\alpha$	Корреляционный критерий «пункт-итог»	КМО (Кайзера – Мейера – Олкина)	Извлеченная дисперсия собственных значений и итога	Факторные нагрузки
Аксиологически-коммуникативный компонент	10	0,929	Варьируется от 0,638 до 0,882	0,959 (sig. = 0,000)	1,372 (58,21 %)	Варьируется от 0,518 до 0,771 (3 фактора)
Инновационно-технологический компонент	10	0,890	Варьируется от 0,418 до 0,760			
Личностно-творческий компонент	9	0,874	Варьируется от 0,541 до 0,706			

**Примечание.** Результаты анализа надежности шкал показывают, что по шкале «Личностно-творческий компонент» выявлен 1 пункт с коэффициентом корреляционного критерия «пункт-итог» менее 0,3, поэтому данный пункт был исключен из анализа.

Интервью, в котором приняли участие 10 преподавателей с разными уровнями инновационной культуры, и наблюдения за профессиональной деятельностью этих преподавателей позволили уточнить содержательное наполнение данных, полученных при анкетировании. После проверки надежности шкал результаты анкетирования и интервью показали, что большинство респондентов высоко оценивают предлагаемую нами трехкомпонентную структуру инновационной культуры преподавателя (средний балл 3,65/5).

Результаты диагностики и их статистическая обработка подтвердили достоверность и диагностическую ценность модели управления развитием у преподавателя университета инновационной культуры.

В диссертации приведен подробный анализ результатов апробации модели. Здесь же мы отметим, что большинство преподавателей, принявших участие в анкетировании (всего 203 человека), согласились с правильностью определения нами компонентов инновационной культуры (табл. 5).

После обсуждения заложенных в нашу модель принципов (принципа педагогической коммуникации, принципа технологической обеспеченности и принципа творческой деятельности) на семинарах и конференциях, проводимых во Вьетнамском национальном университете, данные принципы стали соблюдаться на всех четырех этапах стимулирования у преподавателя инновационной культуры (на этапе образования осведомленности, на этапе повышения компетентности, на этапе разработки системы и на этапе признания достижений). Процесс организации эксперимента, сбор, обработка и оценка его результатов и результатов исследования в целом свидетельствуют о положительных изменениях в инновационной культуре преподавателя ВНУ. Эти изменения отображаются не только в рамках университета (через отчеты, веб-сайт, другие внутренние коммуникации), но и освещаются в СМИ (в электронных и печатных публикациях).

Таблица 5 – Оценка преподавателями Вьетнамского национального университета значимости выделенных нами компонентов инновационной культуры

Компонент	Средний балл	Среднеквадратическое отклонение
Аксиологически-коммуникативный	3,73	1,01
Инновационно-технологический	3,71	1,07
Личностно-творческий	3,51	0,96
<i>Всего</i>	3,65	0,92

Следует также отметить, что положительные изменения в инновационной культуре преподавателей ВНУ – результат не только внедрения разработанной нами модели. Мы лишь вносили свои предложения, которые учитывались (или не учитывались) руководителями различных уровней. Цель нашего исследования – отнюдь не создание самой практики развития у преподавателей ВНУ инновационной культуры, а лишь определение путей совершенствования этой практики. И сопоставление разработанной в нашем исследовании экспериментальной модели с реальной практикой управления университетом в части развития у преподавателя инновационной культуры дает основание для следующего вывода: эта модель предлагает эффективные пути стимулирования развития инновационной культуры преподавателя в контексте управления университетом. Более того, данная модель позволяет выявить некоторые ограничения в управлении университетом, которые объясняются общими трудностями в системе образования Вьетнама и реальными ресурсами ВНУ, а также перспективы совершенствования управления в исследуемом аспекте.

Подводя итог, можно утверждать, что методическое обеспечение управленческих решений согласно предлагаемой нами модели способствовало развитию инновационной культуры преподавателей ВНУ.

В **Заключении** подведены итоги исследования и обозначены его перспективы.

Апробация результатов исследования в крупнейшем университете Вьетнама показывает, что предложенная нами модель управления развитием инновационной культуры преподавателя и выдвинутая в исследовании гипотеза эффективно ориентировали управленческие действия в вузе в части выбора и изменении условий организации профессиональной деятельности преподавателя с целью развития у него инновационной культуры. Кроме того, в управлении ВНУ выявлены определенные ограничения, и в диссертации предложен ряд рекомендаций по повышению эффективности развития у преподавателя инновационной культуры в контексте управления ВНУ.

Эти рекомендации таковы:

- чтобы ускорить развитие у преподавателя инновационной культуры, Вьетнамскому национальному университету необходимо активно сотрудничать с другими университетами по внесению предложений, позволяющих изменить политику, механизмы государства и смежных министерств для создания более благоприятной правовой базы;
- процесс реализации университетской автономии (особенно автономии финансовой) нуждается в дальнейшем ускорении;
- во ВНУ необходимо организовать сообщество инновационных преподавателей, чтобы создать пространство для обмена мнениями, диалога, обучения, поддержки и сотрудничества между подразделениями вуза;
- в университете необходимо сформировать фонд инноваций преподавателей и студентов;
- ВНУ также следует инициировать создание компаний, центров или инкубаторов инноваций и предпринимательства с другими университетами мира и Вьетнама для разработки собственной дорожной карты;
- университетскому центру интеллектуальной собственности и передачи технологий необходимо более четко определять свою роль, чтобы продвигать и поднимать планку инноваций во ВНУ.

Таким образом, разработанная в исследовании модель управления развитием инновационной культуры преподавателя университета была применена при анализе деятельности конкретного вуза.

Перспективы исследования видятся:

- в расширении выборки для построения модели управления развитием инновационной культуры преподавателя университета с тем, чтобы представить более общую картину данного процесса в контексте управления вузом;
- в анализе государственного и частного секторов профессионального образования, национальных университетов и федеральных/местных университетов с целью проведения сопоставительного исследования для выявления различий, связанных с управлением университетами в части создании условий для развития у преподавателя инновационной культуры.

Поскольку в нашем исследовании инновационная культура преподавателя изучалась лишь в аспекте управления университетом, в дальнейшем представляется необходимым рассмотрение ее и в других аспектах, в том числе и для эффективного мониторинга.

**Основные положения диссертации изложены в 13 публикациях общим объемом 11,05 п. л. / 8,18 п. л.**

*Статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах и изданиях, определенных ВАК и Аттестационным советом УрФУ*

1. Май, Д. Х. Механизмы развития инновационной культуры преподавателя университета / Д. Х. Май // Мир университетской науки: культура, образование. – 2022. – № 10. – С. 86–91. (0,59 п. л.).
2. Май, Д. Х. Диагностика структурных компонентов инновационной культуры преподавателя университета / Д. Х. Май // *Primo Aspectu*. – 2022. – № 3 (51). – С. 56–61. (0,70 п. л.).
3. Май, Д. Х. Уровни развития инновационной культуры преподавателя университета / Д. Х. Май, Н. М. Борытко // Мир университетской науки: культура, образование. – 2022. – № 3. – С. 77–83. (0,81 п. л. / 0,41 п. л.).
4. Май, Д. Х. Инновационная культура преподавателя университета в цифровую эпоху / Д. Х. Май, Н. М. Борытко // *Primo Aspectu*. – 2021. – № 4 (48). – С. 46–51. (0,70 п. л. / 0,35 п. л.).
5. Май, Д. Х. Развитие социальной ответственности университета в новом контексте общества / Д. Х. Май, Н. М. Борытко // Мир университетской науки: культура, образование. – 2021. – № 8. – С. 58–66. (1,05 п. л. / 0,55 п. л.).

*Другие публикации*

6. Май, Д. Х. Модель стимулирования развития инновационной культуры преподавателя в системе управления университетом / Д. Х. Май // *Artium Magister*. – 2022. – № 1 (22). – С. 39–44. (0,70 п. л.).
7. Май, Д. Х. Компоненты инновационной культуры преподавателя университета / Д. Х. Май // *Artium Magister*. – 2021. – № 1 (21). – С. 34–40. (0,81 п. л.).
8. Май, Д. Х. Инновационная культура преподавателя как фактор адаптации университета к новому контексту общества / Д. Х. Май, Н. М. Борытко // Педагогические исследования. – 2021. – № 3 (7). – С. 80–96. (1,98 п. л. / 0,99 п. л.).
9. Май, Д. Х. Инновационная культура университета и качество преподавания / Д. Х. Май // Вопросы методики преподавания в вузе. – 2021. – Т. 10, № 36. – С. 19–32. (1,63 п. л.).
10. Mai, D. K. Innovation culture – a new direction for higher education research in Vietnam / D. K. Mai // *Proceeding of the International Conference on Social Sciences and Humanities 2021 (Ho Chi Minh City, 9–10 september 2021)*. – Ho Chi Minh City : Vietnam National University, 2022. – P. 342–352. [Май, Д. Х. Инновационная культура – новое направление исследований в области высшего образования во Вьетнаме / Д. Х. Май // *Материалы междунар. конф. по социальным и гуманитарным наукам 2021, Хошимин, 9–10 сент. 2021 г.* – Хошимин : Вьетнамский национальный университет г. Хошимина, 2022. – С. 342–352] (на английском языке). (0,56 п. л.).
11. Mai, Đ. K. Quá trình phát triển nhân văn số tại Nga và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam / Đ. K. Mai, T. P. C. Dương // *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia: Học thuật số – từ lý thuyết đến thực tiễn (Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 29 tháng 10 năm 2020)*. – Thành phố Hồ Chí Minh : [s. n.], 2020. – Tr. 250–260. [Май, Д. Х. Процесс развития цифровых гуманитарных наук в России и уроки для Вьетнама / Д. Х. Май, Т. Ф. Ч. Зыонг // *Материалы нац. науч. конф. «Цифровые гуманитарные науки – от теории к практике»*, Хошимин, 29 окт. 2020 г. – Хошимин : [б. и.], 2020. – С. 250–260] (на вьетнамском языке). (0,70 п. л. / 0,35 п. л.).
12. Mai, Đ. K. Tình hình triển khai thực hiện Nghị quyết 36a/NQ-CP về Chính phủ điện tử tại tỉnh Tây Ninh trong công tác văn thư lưu trữ / Đ. K. Mai, T. X. Mai // *Những vấn đề về lưu trữ học – quản trị văn phòng trong bối cảnh đất nước đổi mới và hội nhập* :



[chuyên khảo]. – Thành phố Hồ Chí Minh : Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, 2020. – Tr. 149–154. [Mai, D. X. Реализация резолюции 36a/NQ-CP об электронном правительстве в провинции Тайнинь в делопроизводстве и архиве / Д. X. Май, Т. С. Май // Проблемы архивоведения и управления офисом в контексте инноваций и интеграции страны : [монография]. – Хошимин : Вьетнамский национальный университет г. Хошимина, 2020. – С. 149–154] (на вьетнамском языке). (0,35 п. л. / 0,23 п. л.).

13. Đỗ, V. H. Xây dựng văn hóa chất lượng trong đào tạo lưu trữ học ở Việt Nam trước bối cảnh hội nhập khu vực và thế giới / V. H. Đỗ, Đ. K. Mai // Những vấn đề về lưu trữ học – quản trị văn phòng trong bối cảnh đất nước đổi mới và hội nhập : [chuyên khảo]. – Thành phố Hồ Chí Minh : Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, 2020. – Tr. 81–88. [До В. X. Формирование культуры качества в обучении архивоведения во Вьетнаме в контексте региональной и международной интеграции / В. X. До, Д. X. Май // Проблемы архивоведения и управления офисом в контексте инноваций и интеграции страны : [монография]. – Хошимин : Вьетнамский национальный университет г. Хошимина, 2020. – С. 81–88] (на вьетнамском языке). (0,47 п. л. / 0,31 п. л.).