

Научно-исследовательский журнал «Обзор педагогических исследований»

<https://opi-journal.ru>

2025, Том 7, № 8 / 2025, Vol. 7, Iss. 8 <https://opi-journal.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.8.1. Общая педагогика, история педагогики и образования
(педагогические науки)

УДК 378.1



Изучение локальной идентичности вуза (на примере Тюменского государственного университета)

¹ Бабикова А.В., ¹ Тенегина А.А., ¹ Холстинин Е.Е.,
¹ Тюменский государственный университет

Аннотация: данная статья представляет результаты исследования, направленного на изучение представлений об идентичности университета в среде его сотрудников. В качестве основного метода были использованы экспертные интервью с представителями административно-управленческого персонала и профессорско-преподавательского состава Тюменского государственного университета. Цель исследования заключалась в выявлении ассоциативных образов, уровня осведомленности о символах и восприятия целостности идентичности вуза. Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что сотрудники воспринимают университет как стабильный, инновационный и ориентированный на человека, но при этом обладают неполной информацией об истории и символике, что создает поле для дальнейшей работы по укреплению корпоративной культуры.

Ключевые слова: идентичность университета, высшее образование, корпоративная культура, ТюмГУ, педагогические исследования

Для цитирования: Бабикова А.В., Тенегина А.А., Холстинин Е.Е. Изучение локальной идентичности вуза (на примере Тюменского государственного университета) // Обзор педагогических исследований. 2025. Том 7. № 8. С. 288 – 292.

Поступила в редакцию: 15 августа 2025 г.;
Одобрена после рецензирования: 12 октября 2025 г.; Принята к публикации: 21 ноября 2025 г.

The study of the local identity of the university (using the example of University of Tyumen)

¹ Babikova A.V., ¹ Tenegina A.E., ¹ Holstinin E.E.,
¹ University of Tyumen

Abstract: this article presents the results of a study aimed at exploring the perceptions of university identity among its employees. The main method used was expert interviews with representatives of the administrative and managerial staff and faculty members of Tyumen State University. The purpose of the study was to identify the associative images, awareness of symbols, and perception of the university's identity. The data obtained allow us to conclude that employees perceive the university as stable, innovative, and human-oriented, but they have incomplete information about its history and symbols, which creates a field for further work on strengthening the corporate culture.

Keywords: university identity, higher education, corporate culture, University of Tyumen, pedagogical research

For citation: Babikova A.V., Tenegina A.E., Holstinin E.E. *The study of the local identity of the university (using the example of Tyumen State University). Review of Pedagogical Research. 2025. 7 (8). P. 288 – 292.*

The article was submitted: August 15, 2025;
Approved after reviewing: October 12, 2025;
Accepted for publication: November 21, 2025.

Введение

Идентичность университета – это сложный конструкт, который формируется под влиянием исторических, культурных, социальных и экономических факторов. Она отражает не только внешние атрибуты, такие как логотип, гимн и архитектура, но и внутренние ценности, миссию и образ, который разделяют сотрудники, студенты и выпускники [1, 2]. Понимание того, как воспринимается идентичность университета его ключевыми агентами – сотрудниками, является важной задачей для стратегического развития и повышения его конкурентоспособности [3].

Целью данного исследования является выявление представлений об идентичности Тюменского государственного университета (ТюмГУ) в оценках его сотрудников.

В рамках исследования были поставлены следующие задачи:

1. Определить основные ассоциативные ряды/ образы, связанные с университетом и его аудиторией (сотрудники, студенты, выпускники и т.п.).
2. Определить уровень осведомлённости об элементах, отображающих идентичность университета (визуальные символы, события, традиции, героика и т.п.)
3. Проанализировать восприятие идентичности университета (в том числе степень сформированности/ целостности) в установках различных групп (сотрудники, студенты, выпускники и т.п.) [8].

Материалы и методы исследований

В качестве основного метода были использованы экспертные интервью с представителями административно-управленческого персонала и профессорско-преподавательского состава Тюменского государственного университета. Исследование проводилось в три этапа: подготовительный, основной и заключительный [5].

Подготовительный. Обсуждение методологии и разработка структуры исследования, подбор интервьюеров и экспертов для проведения интервью. Составление и обсуждение вопросов интервью и пилотное интервью с кураторами проекта от вуза.

На основном этапе были проведены экспертные интервью с представителями административно-управленческого состава и профессорско-преподавательского состава ТюмГУ. В число экс-

пертов вошли заместители директоров институтов, старшие преподаватели, ассистенты, а также руководители центров по молодежной политике, патристическому воспитанию и добровольчеству.

Заключительный (аналитический) тап включал расшифровку и анализ данных, составление предварительного отчета [6].

Ключевые индикаторы измерения:

1. Погружённость информанта в различные аспекты идентичности университета (опыт работы в университете, ощущение связи с местом работы и т.п.)
2. Отличительные особенности университета и его аудитории (сотрудники, студенты, выпускники и т.п.)
3. Элементы идентичности и их представленность в пространстве университета
4. Формы/ инструменты транслирования идентичности университета во внутреннем контуре (внутри университета) и во внешнем контуре [7].

Результаты и обсуждения

Ассоциации об университете и его аудитории.

Анализ данных показал, что у экспертов сформировались устойчивые ассоциации, которые можно сгруппировать по нескольким направлениям.

Масштабность и фундаментальность. Сотрудники воспринимают ТюмГУ как «масштабный, стабильный, фундаментальный, большой, колоссальный» вуз, подчеркивая его статус самого крупного образовательного учреждения в регионе.

Инновационность и развитие. Университет ассоциируется с постоянными трансформациями, инновациями и лидерством. Один из экспертов отметил: «передовой вуз, новые программы МОН, всегда быть в топе, всегда быть первыми, вводить инновации». Другой назвал его «одним из лучших университетов Сибири, и, можно сказать, России в целом. Передовой вуз, вуз-лидер».

Человекоцентричность и свобода. Университет воспринимается как «вуз, который дает возможности для самореализации студенту», а также «носит в себе дух свободы». Это подчеркивает фокус на личности и развитии каждого участника образовательного процесса.

Сотрудники ТюмГУ ассоциируются с такими характеристиками, как профессионализм и преданность. Эксперты описывают их как «сильные преподаватели», «сплоченный, целеустремлен-

ный» коллектив, а также «люди, которые любят университет, люди, которые любят преподавать». Также подчеркивается их практико-ориентированность: «Я знаю, что это не просто теоретики, но это и глубокие практики».

Студенты ТюмГУ воспринимаются как умные, продвинутые и профессионально ориентированные. По мнению экспертов, они «имеют хорошую фундаментальную основу знаний» и обладают такими качествами, как адаптивность, толерантность и сплоченность, развиваются, всегда идут вперед. Один из экспертов выделил: «наши студенты имеют очень пылкий ум». Другой эксперт отметил, что «моральные принципы у них очень хорошие».

Осведомленность о символах университета. Результаты интервью показали, что, хотя большинство экспертов знакомы с визуальными символами университета (логотипом, гимном), их знания об истории и значении этих символов не всегда полны.

Логотип. Эксперт говорит о «неформальном» назывании логотипа, которое очень популярно в вузе «Тэшечка», произносят обычно его очень ласково, протягивая звук «Э» (Тээшечка). Другой эксперт отмечает, что университет имеет много корпусов, структурных подразделений вуза, у каждого своя история. Многие из корпусов находятся в исторических зданиях, несущих дополнительную атмосферу, историю, культуру, которую институты стараются сохранить и передать студентам. «Символы наши – голубой цвет. Сейчас главный корпус – это икона здания. Это же бело-голубой дворец». Эксперт говорит о цветовой символике вуза (синий, голубой, белый), которая нашла отражение в новом корпусе (запускается в феврале 2025 года и является лучшим учебным корпусом в России).

Эксперты называли как современный логотип, так и предыдущий, с изображением ладьи. Отмечались дискуссии, связанные с ребрендингом, и упоминалось неформальное, ласковое название нового логотипа – «Тэшечка». Один из экспертов так объяснил его смысл: «Т-Тюменский госуниверситет, стрелочка вверх, всегда вверх, первые, к высотам – развиваться, входить в программы и включаться в инновационное».

Исторические места. Эксперты отметили, что многие корпуса университета расположены в исторических зданиях, которые «пронизаны историей». Упоминались такие места, как административный корпус, расположенный в здании бывшей женской гимназии, и корпус Школы естественных наук, который ранее был ремесленным училищем.

Традиции и ценности университета. Каждый институт и направление имеет множество традиций. Общеузовские традиции связаны с мероприятиями и событиями, которые проводятся регулярно (ежегодно, ежемесячно). Большинство экспертов отметили такие мероприятия, как Кубок первокурсника, День знаний, Посвящение, UTMN fest, Юмор на Туре. «Если из мероприятий вспоминать, традиций, для меня – это традиционные мероприятия. Как человек, который много лет проработал в молодёжке – самое интересное традиционное мероприятие – это Кубок первокурсника. Это отличное мероприятие традиционное ежегодное. Потом Дебют, еще «День знаний»

Основные ценности, которые отмечают эксперты. «Открытость, добропорядочность. Качество знаний, поддержка во всем. То есть стремление развиваться», «Это верность традициям», «Академичность, открытость, профессионализм», «Фундаментальность. Можно сказать, что это развивает, даёт развитие. Открытость образования, доступность образования», «...институт трансформирует личность, развивает личность. То есть, формирует», «Лидерство обязательно. Это инновационность. Вот лидерство это всегда входить первыми в программы, занимать топовые строчки в рейтинге», «Принцип инновационности. Вот университет всегда старается взять что-то новое, раскрутить это, быть в повестке. Принцип честности».

Также эксперты отмечают, что в процессе учебы в университете студенты полностью или частично разделяют общие ценности вуза. «Студенты «привыкают» к ТюмГУ, разделяют ценности. Это люди, которые стремятся к тому, чтобы сделать все более качественно, добиться каких-то высот, побед. Первые. Дальше тоже мы первые. Сделать хорошо. Войти в топы и при этом качественно», «...студенты поступают из разных регионов и из разных стран, то мы создаем некую идентичность. Мы работаем все 4 года, кто придет в магистратуру, значит, все 6 лет работаем над тем, чтобы студент идентифицировал себя, в первую очередь, как студент Тюменского государственного университета. Это выражается и, собственно, в том, как студент себя мыслит где-то вовне, не только в университете. Как студент главного вуз Тюмени, региона». Эксперты отметили, что через сотрудников и преподавателей транслируются основные ценности вуза как в учебной, так в неучебной деятельности [9, 10].

Восприятие идентичности университета. Восприятие идентичности в целом у группы экспертов заключается в том, что ТюмГУ в городе,

регионе и стране воспринимают положительно и наблюдается тенденция «гордости» среди сотрудников и выпускников. «Думаю, да. Студент нашего вуза – это приятные воспоминания о времени обучения. И он объединяет, действительно. То есть ты чувствуешь себя звеном какого-то единого механизма». «И это определено теми внутренними системами, которые работают, теми мероприятиями, которые проводятся. И если в целом говорить, то я думаю, да, общность есть, ребята всегда помогают друг другу, приходят на выручку. Когда что-то происходит, ребята друг друга поддерживают, даже любые творческие мероприятия».

В качестве мер укрепления и воспитания идентичности университета эксперты называют мероприятия общевузовские и образовательную модель ТюмГУ 2+2+2. Но также следует отметить, что часть экспертов именно эту модель образования и другие трансформации в вузе считают барьером в развитии идентичности. «На чувство общности влияют мероприятия, которые проводятся для всех студентов вместе. Сейчас у студентов есть такая возможность познакомиться со всей территорией университета, со всем кампусом, со всеми корпусами, познакомиться со студентами других институтов [4, 6]. То есть выходить за рамки своего института и видеть, что происходит за его пределами, и знакомиться с другими студентами и преподавателями». «Да, университет с первых дней помогает формировать команду, именно умение работать в команде и чувство плеча».

И чувствовать себя студентом Тюменского государственного университета. Мне очень нравится модель 2+2+2, сейчас студенты постоянно меняются маленькими группками, команды смешиваются, студенты знакомятся с другими студентами университета. И так у тебя появляется такая разветвлённая сеть горизонтальных связей между студентами. Ну это действительно даёт толчок к образованию связей и коммуникаций внутри института и университета. ВУЗ в городе имеет хорошие позиции нам, доверяют, к нам поступают».

Выводы

Проведенное исследование выявило, что идентичность Тюменского государственного университета в глазах его сотрудников является многогранным и динамичным явлением. Университет воспринимается как современное, инновационное и человекоцентричное учреждение, в котором работают высококомпетентные и преданные своему делу специалисты. При этом отмечается, что уровень осведомленности об истории и символике вуза не является полным, что свидетельствует о необходимости дальнейшей работы по укреплению историко-культурных связей внутри коллектива. Дальнейшие исследования могут быть направлены на изучение идентичности университета среди других групп, таких как студенты и выпускники, а также на разработку практических рекомендаций по формированию локальной вузовской идентичности и продвижению корпоративной культуры.

Список источников

1. Черникова И.В., Черникова Д.В. Идентичность университета в условиях «текущей современности» // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 472. С. 50 – 55.
2. Самоопределение университета: путь реально-должного. Коллективная монография / Под ред. В.И.Бакштановского, Н.Н.Карнаухова. Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2008. 699 с.
3. Калинина Ю.Д. Региональный университет в свете концепции развития университетского образования // Державинский форум. 2019. Т. 3. № 11. С. 53 – 58.
4. Баженова Н.Г. Региональный университет: ориентиры самообновления // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 5. С. 129 – 138.
5. Денисова-Шмидт Е.В. Университеты в России: взгляд изнутри // Мир России. 2022. Т. 31. № 1. С. 203 – 209.
6. Хагуров Т.А., Хагуров Т.А. Воспитательная работа с молодёжью в современных условиях: актуальные вызовы, стратегии, технологии // Народное образование. 2023. № 1 (1496). С. 39 – 48.
7. Гуляев И.И. Гражданская и правовая культура российской молодежи. Москва: Издательство Юрайт, 2024. 124 с.
8. Озерина А.А., Ульянина О.А. Особенности социокультурной идентичности современного студента // Образование и наука. 2023. Т. 25. № 2. С. 164 – 190.

9. Сизганова Е.Ю., Кайдашова А.К., Чикова И.В. Анализ ценностных ориентаций студентов – будущих государственных и муниципальных служащих в контексте вызовов современности // Перспективы науки и образования. 2020. № 1 (43). С. 258 – 270.
10. Сахарчук Е.С., Киселева И.А., Баграмян Э.Р., Сахарчук А.Л. Аксиология образования: идеалы и объединяющие ценности в социальном воспитании современной студенческой молодежи // Образование и наука. 2023. Т. 25. № 3. С. 67 – 96.

References

1. Chernikova I.V., Chernikova D.V. University Identity in the Context of "Fluid Modernity". Bulletin of Tomsk State University. 2021. No. 472. P. 50 – 55.
2. University Self-Determination: The Path of the Real-Obligatory. Collective Monograph. Ed. by V.I. Bakshtanovsky, N.N. Karnaukhov. Tyumen: Research Institute of Applied Ethics, Tyumen State Oil and Gas University, 2008. 699 p.
3. Kalinina Yu.D. Regional University in Light of the Concept of University Education Development. Derzhavin Forum. 2019. Vol. 3. No. 11. P. 53 – 58.
4. Bazhenova N.G. Regional University: Guidelines for Self-Renewal. Higher Education in Russia. 2019. Vol. 28. No. 5. P. 129 – 138.
5. Denisova-Schmidt E.V. Universities in Russia: A View from the Inside. The World of Russia. 2022. Vol. 31. No. 1. P. 203 – 209.
6. Khagurov, T.A., Khagurov, T.A. Educational Work with Young People in Modern Conditions: Current Challenges, Strategies, and Technologies. Public Education. 2023. No. 1 (1496). P. 39 – 48.
7. Gulyaev I.I. Civil and Legal Culture of Russian Youth. Moscow: Yurait Publishing House, 2024. 124 p.
8. Ozerina A.A., Ulyanina, O.A. Features of the Sociocultural Identity of a Modern Student. Education and Science. 2023. Vol. 25. No. 2. P. 164 – 190.
9. Sizganova E. Yu., Kaidashova A. K., Chikova I. V. Analysis of Value Orientations of Students – Future Civil and Municipal Employees in the Context of Modern Challenges. Prospects of Science and Education. 2020. No. 1 (43). P. 258 – 270.
10. Sakharchuk E.S., Kiseleva I.A., Baghranyan E.R., Sakharchuk A.L. Axiology of Education: Ideals and Unifying Values in the Social Education of Modern Student Youth. Education and Science. 2023. Vol. 25. No. 3. P. 67 – 96.

Информация об авторах

Бабикова А.В., старший преподаватель Департамента психологии и педагогики, заместитель директора Школы метапредметных компетенций, Тюменский государственный университет, a.v.babikova@utmn.ru

Тенегина А.А., Школа права и управления, Тюменский государственный университет, stud0000345710@utmn.ru

Холстинин Е.Е., Школа права и управления, Тюменский государственный университет, stud0000345304@utmn.ru