

УДК 378.1:17.022.1

DOI 10.37972/chgpu.2021.110.1.028

Л. А. Шибанкова

ДОВЕРИЕ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ КОГНИТИВНОГО КАПИТАЛА УНИВЕРСИТЕТА

Институт педагогики, психологии и социальных проблем, г. Казань, Россия

Благодарность

Публикация выполнена по государственному заданию № 0N59-2019-0013 «Проблема современной методологии изучения формирования и развития человека в эпоху цифровизации»

Аннотация. Автор статьи обращается к когнитивному капиталу образовательной организации как новому формату «актива» высшего образования, способного повлиять на качество образовательной деятельности и ее результативность в эпоху цифровизации, определяя доверие одним из условий развития когнитивного капитала. Цель работы – исследование понятия доверия, механизмов создания атмосферы доверия в университете как необходимого условия для оптимального использования потенциала педагогических работников, развития когнитивного капитала университета.

Исследование осуществляется в фокусе когнитивной парадигмы, базирующейся на обращении к тем способам, видам и технологиям мышления, восприятия и переработки информации, где центральное ядро – человек. Автор опирается на социо-когнитивный подход, трактуемый с точки зрения трансформации процессов профессиональной социализации и межличностного взаимодействия в контексте развития ценностно-смысловых образований личности, принципы итерационности и человекообразности. В статье дается определение понятия «доверие» в образовательной организации, определены его характеристики, функции, роль доверия в формировании педагогического коллектива вуза. Автором выявлены факторы формирования доверия в университете: наследие образовательной организации; успешность, результативность и стабильность образовательной организации; обмен информацией и знаниями, информационная прозрачность; нормы и ценности образовательной организации; гармонизация отношений руководителя и педагогического работника; действия руководителя образовательной организации.

Статья предназначена для научных работников, педагогов, психологов, аспирантов и студентов.

Ключевые слова: *доверие, высшее образование, когнитивный капитал образовательной организации, педагогический коллектив, университет, цифровизация.*

L. A. Shibankova

TRUST AS THE CONDITION FOR DEVELOPMENT OF THE UNIVERSITY COGNITIVE CAPITAL

Institute of Pedagogy, Psychology and Social Problems, Kazan, Russia

Acknowledgement

The publication was carried out under State Task No. 0N59-2019-0013 “The Problem of Modern Methodology for Studying the Formation and Development of Man in the Age of Digitalization”

Abstract. The author of the article refers to the cognitive capital of an educational organization as a new form of an “asset” of higher education that can affect the quality of educational activities and their effectiveness in the age of digitalization, defining “trust” as one of the conditions for the development of cognitive capital. The aim is to study “trust”, to create an atmosphere of trust in the university as a necessary condition for the optimal use of the potential of teaching staff, and to develop the cognitive capital of the university.

The study is carried out in the focus of the cognitive paradigm, which is based on the appeal to the ways, types and technologies of thinking, perception and processing of information, where the central core is a Human. The author relies on the socio-cognitive approach which is interpreted from the point of view of the transformation of the processes of professional socialization and interpersonal interaction in the context of the development of value-notional formations of the individual, the principles of iteration and human conformity. The article defines the concept of trust in an educational organization, determines its characteristics, functions, and the role of trust in the formation of the teaching staff of the university. The author reveals the factors of trust at the university: the legacy of an educational organization; the success, effectiveness and stability of the educational organization; exchange of information and knowledge, information transparency; the norms and values of the educational organization; the harmonization of relations of the head and teaching staff; the actions of the head of the educational organization.

The article is intended for researchers, teachers, psychologists, postgraduates and students.

Keywords: *trust, higher education, cognitive capital of an educational organization, teaching staff, university, digitalization.*

Введение. Осознание высокой степени долга системы высшего образования и ее акторов перед личностью и социумом, быстро меняющаяся внешняя среда, генерирующая новые вызовы, определяют необходимость поиска новых форм развития образовательных организаций высшего образования, что инициировало обращение ученых Института педагогики, психологии и социальных проблем (г. Казань) к *когнитивному капиталу образовательной организации* как к новому формату «актива» высшего образования, способного повлиять на качество образовательной деятельности и ее результативность в личностном, организационном, региональном и глобальном аспектах [2]. Когнитивный капитал образовательной организации представляется учеными как интегральное приложение человеческого, интеллектуального, социального и организационного капиталов, трансформирующее процессы генерации знаний субъектов образования для достижения ее конкурентоспособности и повышения значимости высшего образования как общественного блага. Когнитивный капитал формирует «производственную мощность» (континуум) образовательной организации, объединяя множественные характеристики входящих в него компонентов, аддитивно включая их во все виды образовательной и научной деятельности [5].

Развитие когнитивного капитала образовательной организации является ее глобальной задачей. Все образующие когнитивного капитала тесно связаны между собой и с подсистемами университета. Движущей силой когнитивного капитала образовательной организации является *человек* (сотрудники образовательной организации). Педагогические работники, их знания, образование, практические навыки, интеллектуальные и творческие способности, личностные ценности – человеческий капитал университета, реализация которого определяется наличием и развитием устойчивых и взаимных профессиональных связей. На формирование профессиональных связей и содействие их развитию и стабилизации влияет доверие – общественно значимое явление, основной компонент социального капитала, пронизывающий все составляющие когнитивного капитала, что и обусловило обращение к исследованию доверия как условия развития когнитивного капитала университета.

Изучение доверия вызывает научный интерес ученых различных областей знания, что объясняет широкий спектр дефиниций, вариабельность интерпретаций, разнообразие сфер применения результатов изучения этого феномена. Доверие трактуется как основная

форма социального капитала организации [3], компонент когнитивного социального капитала [9], «социальная добродетель» [11], неосязаемый актив организации [7], самооценочность и условие развития личности [10], изучается с точки зрения теории отношений [8]; исследуется доверие в высшей школе, его влияние на качество образования, успешность на международной арене [14], [15], внутриобщностное доверие педагогов высшей школы [1].

В данном исследовании речь идет о доверии в образовательной организации высшего образования. Цель – исследование понятия доверия, механизмов создания атмосферы доверия в университете как необходимого условия для оптимального использования потенциала педагогических работников и сотрудников вуза; развития, обновления и наращивания когнитивного капитала университета.

Актуальность исследуемой проблемы. Актуальность настоящего исследования обусловлена двумя позициями.

Во-первых, обращение к проблемам университетов, осуществляющих образовательную деятельность в условиях эпохи цифровизации, а именно осуществление подготовки будущих кадров в условиях экспоненциального роста и быстрого «распада» знаний, необходимости новой реализации ценностей на основе новых технологий, возрастающей динамичности и лабильности рынка труда, необходимости циклического образования на протяжении всей жизни [2], [4]. Что актуализирует вопросы, связанные с поиском новых моделей развития университета в ракурсе новой парадигмы «человекообразующего» типа образования [6], необходимостью формирования когнитивного капитала образовательной организации как нового формата «актива» высшего образования, способного повлиять на качество образовательной деятельности и ее результативность.

Во-вторых, обращение к «человеческой» категории «доверие», которая, являясь необходимой категорией роста и модернизации всех сфер жизнедеятельности человека, и в том числе в сфере образования, где происходит его («человека знаний») развитие, находится в опасности, наблюдается размывание институтов доверия. В то же время именно доверие с ориентацией на человекообразность и гуманистическую центрацию образования обеспечивает формирование и развитие профессиональных связей между агентами образования, присутствует на всех уровнях образовательной организации, а интеракции на основе доверительных отношений в педагогическом коллективе университета оказывают влияние на повышение качества знаний.

Материал и методы исследования. Исследование когнитивного капитала университета осуществляется в фокусе когнитивной парадигмы, базирующейся на обращении к способам, видам и технологиям мышления, восприятия и переработки информации, где центральное ядро – человек, развитие многогранного человека, обладающего социосообразностью, природосообразностью, культуросообразностью [2], [5]. Более пристальное внимание отводится человеческому и социальному капиталу как составляющим когнитивного капитала университета, где центральная позиция человека неоспорима.

Когнитивная парадигма, определяющая ведущую роль профессиональных знаний и иницирующая познавательно-коммуникационную систему между субъектами образования, с одной стороны, и базирующаяся на человекообразности и гуманистической центрации образования – с другой, позволяет понимать под человеческим капиталом способности педагогических работников (совокупность их профессионально-трудовых и социально-трудовых характеристик), обеспечивающие успешность образовательной и научной деятельности университета, а также отождествлять самих педагогических работников (педагогический коллектив) с капиталом [13].

Приоритет когнитивной парадигмы – профессионально-личностное развитие обучающегося, становление и развитие познавательных структур личности, формирование активных механизмов познания и саморазвития (что особенно актуально в эпоху цифровизации),

т. е. высокий уровень выпускника вуза, предопределяющий формирование человеческого капитала социума, обуславливает необходимость создания зрелого человеческого капитала самого университета.

Когнитивная парадигма как интегратор системы знаний и методов познания, объясняющий социальные поведение и взаимодействие человека как результат имеющихся знаний, установок, когнитивных конструктов, составляет основу изучения социального капитала образовательной организации, когда формирование и накопление профессиональных связей педагогического работника, его социальное поведение объясняются при помощи характерных для него познавательных процессов.

Социокогнитивный подход трактуется с точки зрения трансформации процессов профессиональной социализации и межличностного взаимодействия в контексте развития ценностно-смысловых образований личности. Императив социокогнитивного подхода заложен в процессах формирования и развития педагогического коллектива образовательной организации. *Принцип итерационности*, подчеркивающий непрерывное развитие субъектов образования и педагогических объектов в процессе реализации высшего образования, *определяет последовательность циклов создания и развития педагогического коллектива* образовательной организации, определяет пошаговое решение задач и достижение целей следующих друг за другом треков – формирование, адаптация, инвестиции, слияние, приложение и мониторинг – как необходимое условие определения возможных новых запросов к педагогическому коллективу, обусловленных быстро меняющимися требованиями к образовательной деятельности университета в эпоху цифровизации. *Принцип человекообразности* предполагает ориентацию на человека (его возможности, способности, потребности и жизненную миссию) при проектировании и реализации высшего образования. Данный принцип ориентирован и на обучающегося как на субъект человекообразного образования, и на педагогического работника, осуществляющего подготовку человека для общества знаний, профессионала, способного найти свое место в сложном обществе стратегической неопределенности, что требует высокого профессионализма педагога высшей школы [2].

В работе использовались теоретические методы: аналитический обзор научных трудов и синтез информации по теме исследования, обобщение, сравнение и систематизация полученных результатов.

Результаты исследования и их обсуждение. В нашем исследовании речь идет о доверии в образовательной организации высшего образования, успешность функционирования которой определяется прежде всего действиями педагогических работников и сотрудников. Мы предлагаем следующее определение доверия: *доверие – это состояние субъективного переживания сотрудника образовательной организации, форма признания, характеризующаяся уверенностью в профессиональных и личностных характеристиках коллег (субъектов образования), с которыми он вступает в профессиональное взаимодействие, а также вера в успешность их совместной педагогической деятельности и разработки ее стратегии и тактики* [2].

К характеристикам доверия, которые принципиальны для авторского анализа, относятся: возникновение доверия в профессиональном педагогическом сообществе; личностная ориентация; позитивная деятельностная направленность; гуманистическая позиция; создание условия для развития корпоративности образовательной организации; способность накапливаться и эластичность.

Многообразие существующих видов и форм доверия обуславливает специфику функций доверия. В данном исследовании акцентируется роль доверия в формировании и развитии устойчивых профессиональных связей между субъектами образования, взаимосвязи между капиталами университета и, как следствие, обновления, пополнения, развития когнитивного капитала образовательной организации.

Основной функцией доверия выступает познание. Познание в педагогическом коллективе университета как процесс приобретения новых знаний осуществляется отдельным педагогическим работником, профессиональной группой (сообществом), образовательной организацией в целом. В профессиональных взаимодействиях, основанных на доверии, происходит удовлетворение когнитивных и эмоциональных потребностей педагогического работника; обмен научно-образовательными ресурсами, что обеспечивает сокращение сложности при решении научных и образовательных проблем. Результатом активной познавательной деятельности педагогического работника вуза, профессионально-сетевых групп, университета как целостного профессионального сообщества высшего образования является обновление прежде всего человеческого капитала образовательной организации.

Наряду с основной функцией доверия – познания – мы выделяем такие функции доверия в образовательной организации: обеспечения взаимодействия, коммуникационная, групповой идентификации, организационная, управленческая, конкордационная и психологическая.

На каждом этапе создания педагогического коллектива университета идет формирование и развитие человеческого и социального капиталов образовательной организации (составляющих когнитивного капитала) при определенной роли и функции доверия, необходимых для решения задач и целей следующих друг за другом треков – формирование, адаптация, инвестиции, слияние, приложение и мониторинг.

Доверие присутствует на всех уровнях образовательной организации. Внутриорганизационный уровень предполагает доверие педагогических работников к руководителю, доверие руководителей структурных подразделений вуза друг к другу, доверие между педагогическими работниками, сотрудниками образовательной организации (отдельная линия – это доверие к новым педагогическим работникам образовательной организации). На этом же уровне мы говорим о доверии к преобразованиям в вузе, которые могут происходить достаточно часто, что обусловлено необходимостью отвечать новым трендам развития образования в эпоху цифровизации. Отдельный сегмент – это доверие образовательной организации к внешним акторам образования (социальные институты, стейкхолдеры, конкуренты на образовательном рынке и т. п.). Доверие взаимно направленно, при этом степень доверия одной стороны к другой может существенно отличаться [12].

Такое повсеместное присутствие доверия в образовательной среде, его влияние на развитие профессиональных связей между агентами образования, доверительных отношений в педагогическом коллективе, влияние на выбор и стратегии развития вуза и успешность реализации образовательных задач обусловили необходимость выявления *факторов формирования доверия в университете*, которые представлены ниже.

1. *Наследие образовательной организации.* Этот фактор складывается из накопленного опыта совместной профессиональной деятельности, ретроспективных профессиональных отношений. Предыдущий опыт взаимодействия в педагогическом коллективе образовательной организации влияет на формирование будущих взаимоотношений, причем это влияние может носить как положительный, так и отрицательный характер. Доверие растет по мере накопления положительного совместного профессионального педагогического опыта, который рождается в результате успешного решения образовательных задач, стоящих перед вузом и педагогическим коллективом, и наоборот, где не были оправданы надежды участников образовательных отношений, нет успешности и результативности вуза, будет преобладать недоверие как в самой образовательной организации, так и в самом педагогическом коллективе вуза. Примером может служить корпоративный менталитет (система внутренних типов коллективного мышления), складывающийся в течение длительного функционирования образовательной организации и осуществления педагогической деятельности. Функция корпоративного менталитета заключается

в осуществлении отбора новой информации, нового знания. Качественный, глубокий и прогнозный отбор способствует появлению нового знания или, при наличии противоречия между необходимостью инновационного развития вуза и менталитетом традиционного уходящего прошлого, есть риск торможения развития университета и обновления его когнитивного капитала.

2. *Успешность, результативность и стабильность образовательной организации.* Высокая результативность руководителя, успешность образовательной деятельности, стабильность образовательной организации на рынке образовательных услуг, обусловленные профессионализмом педагогических работников, снижают фактор риска в ситуации стратегической неопределенности. Уверенность в завтрашнем дне определяется статусом и репутацией образовательной организации.

3. *Обмен информацией и знаниями, информационная прозрачность.* Речь идет о готовности руководства вуза, педагогических работников и сотрудников обмениваться информацией и знаниями, в противном случае становится невозможным реализовать профессиональное взаимодействие. Полнота, доступность, своевременность и качество информации, которая проходит по профессиональным социальным сетям – «каналам» коммуникации – будет способствовать развитию старых и формированию новых связей и отношений, рассчитанных на долгосрочное внешнее и внутреннее сотрудничество. На основе принципа увеличения прозрачности образовательных систем и взаимного доверия осуществляется внешняя интеграция в образовании, направленная на решение задач обеспечения качества образования, его совместимости, доступности и открытости.

4. *Нормы и ценности образовательной организации.* Определенность системы норм (формальных и неформальных) обуславливает высокую вероятность реализации ожиданий педагогических работников в отношении профессиональных действий коллег и, напротив, следствие нормативного хаоса – дезориентация в педагогическом коллективе, педагогическим работникам и сотрудникам сложно прогнозировать ответную реакцию коллег на свои действия в коллективе образовательной организации, что является благоприятной почвой для формирования недоверия в вузе. Нормы определяют приемлемость профессиональной деятельности педагогического работника в рамках образовательной организации, обеспечивают упорядоченные профессиональные связи между педагогическими работниками, устойчивую организацию деятельности педагогического коллектива вуза. Ценности, действующие в виде моральных императивов как обобщенные представления, имеющие высокую социальную значимость, выступают основаниями для развития вуза, его педагогического коллектива. Следование нормам и ценностям, соблюдение профессиональной этики, общность ценностей есть условия порядочности профессиональных взаимоотношений в педагогическом коллективе образовательной организации.

5. *Гармонизация отношений руководителя и педагогического работника* – ориентация на гибкий подход в работе с педагогическим коллективом вуза, предусматривающий отношение к педагогическому работнику как к капиталу, ценному активу образовательной организации и создание конкурентоспособности вуза за счет приверженности каждого педагогического работника и сотрудника ценностям образовательной организации, интеграции стратегических целей и задач университета и каждого педагогического работника. Эффективное использование человеческого капитала в микросоциуме (педагогическом коллективе), создание благоприятной социально-психологической атмосферы и условий педагогической деятельности, т. е. осуществление социально-интегрированной функции образовательной организации (наряду с выполнением целевой функции – обеспечения подготовки высококвалифицированных кадров) будет способствовать профессиональному росту педагога высшей школы согласно его индивидуальной (а не индивидуалистической) педагогической карьерной стратегии.

6. *Действия руководителя образовательной организации.* Речь идет о поведении руководителя вуза, способствующего формированию доверия у педагогического коллектива. Доверие педагогического коллектива к руководителю образовательной организации основывается на его способности достигать определенных результатов образовательной деятельности, построения эффективной модели функционирования вуза и успешной ее реализации; результативность есть обобщенный критерий профессиональной компетентности руководителя образовательной организации, его умения выстраивать стратегию развития вуза в условиях непредсказуемого мира ближайшего будущего эпохи цифровизации, что предполагает системное мышление, ориентацию на созидательность и саморазвитие. Наряду с результативностью стоят такие императивы доверия, как порядочность (следование нормам, последовательное поведение по отношению к стратегическим приоритетам и ценностям образовательной организации, честность) и забота о педагогических работниках и сотрудниках с учетом их ожиданий. Сумма слагаемых доверия при правильном определении относительной важности того или иного императива руководителем образовательной организации исключит ситуацию «порога доверия» в педагогическом коллективе как грани перехода в недоверие. Создание атмосферы взаимного доверия между руководителем и педагогическим коллективом приводит к возникновению феномена организационной преданности.

Высокий или достаточный уровень доверия, необходимый для развития когнитивного капитала, создания эффективного педагогического коллектива, требует баланса всех вышеперечисленных факторов.

Выводы. Доверие в педагогическом коллективе университета, доверие между акторами образования есть необходимое условие для оптимального использования потенциала педагогических работников и сотрудников университета, развития его когнитивного капитала.

К основным позициям доверия в формировании когнитивного капитала университета относятся следующие:

- доверие имеет гуманистическую позицию, что идет в унисон с когнитивной парадигмой образования и гуманистической центрацией образования;
- доверие возникает в определенном педагогическом коллективе, создает условия для развития как отдельного субъекта, так и всего университета, который является профессиональной и социальной сетью;
- доверительные отношения в университете оказывают влияние на повышение качества знаний и расширение профессионально-трудовых компетенций отдельного педагогического работника и педагогического коллектива университета в целом;
- динамика роста доверия в педагогическом коллективе университета является важнейшим показателем уровня эффективности деятельности вуза, в то же время есть риски потери доверия, что неминуемо находит отражение в результатах образовательной деятельности;
- доверие создает условия для развития корпоративности образовательной организации;
- правильные организационно-управленческие решения способствуют росту доверия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Амбарова П. А., Шаброва Н. В., Ермолаева С. Г. Доверять ли коллегам? К вопросу о внутриобщественном доверии преподавателей высшей школы // Педагогический журнал Башкортостана. – 2020. – № 3(88). – С. 11–21.
2. Когнитивная педагогика : учебно методическое пособие / Р. Х. Гильмеева, А. Р. Камалеева, А. С. Кац, Е. Ю. Левина, В. Ш. Масленникова, Л. Ю. Мухаметзянова, Т. М. Трегубова, Л. А. Шибанкова ; под науч. ред. Е. Ю. Левиной. – Казань : Институт педагогики, психологии и социальных проблем, 2020. – 228 с.

3. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // *Общественные науки и современность*. – 2001. – № 3. – С. 122–139.
4. Левина Е. Ю. Цифровизация условие или эпоха развития системы высшего образования // *Казанский педагогический журнал*. – 2019. – № 5(136). – С. 8–13.
5. Левина Е. Ю., Гильмеева Р. Х., Шибанкова Л. А. Когнитивный капитал образовательных организаций: гуманитарная ориентация на развитие высшего образования // *Педагогика*. – 2020. – № 7. – С. 91–102.
6. Левина Е. Ю., Мухаметзянова Л. Ю. Развитие Человека знания в ракурсе когнитивной парадигмы // *Казанский педагогический журнал*. – 2020. – № 3(140). – С. 8–18.
7. Минина В. Н. Организационное доверие как неосязаемый актив компании: проблема измерения // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия: Менеджмент*. – 2012. – Вып. 2. – С. 107–130.
8. Нестик Т. А. Социальный капитал организации: социально-психологический анализ // *Психологический журнал*. Часть 2. – 2009. – № 30(2). – С. 29–42.
9. Почебут Л. Г., Чикер В. А., Захарова М. С. Доверие и репутация как компоненты когнитивного социального капитала организации // *Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология*. – 2018. – Т. 3, № 4(12). – С. 150–177.
10. Скрипкина Т. П. Доверие к себе как условие развития личности // *Вопросы психологии*. – 2001. – № 1. – С. 95–103.
11. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и сотворение благоденствия // *Неприкосновенный запас*. – 2001. – № 2(16). – С. 6–21.
12. Шибанкова Л. А. Доверие в педагогическом коллективе как катализатор капитализации университета // *Потенциал когнитивной педагогики в эпоху цифровизации : сборник научных трудов / под ред. Е. Ю. Левиной, Л. Ю. Мухаметзяновой*. – Казань, 2020. – С. 81–90.
13. Шибанкова Л. А. Человеческий капитал университета: формирование и развитие в эпоху цифровизации // *Казанский педагогический журнал*. – 2020. – № 3(140). – С. 19–27.
14. Gibbs P., Dean A. Do higher education institutes communicate trust well? // *Journal of Marketing for Higher Education*. – 2015. – Vol. 25. – P. 155–170.
15. Stensaker B., Maassen P. A conceptualisation of available trust-building mechanisms for international quality assurance of higher education // *Journal of Higher Education Policy and Management*. – 2015. – Vol. 37. – P. 30–40.

Статья поступила в редакцию 16.02.2021

REFERENCES

1. Ambarova P. A., Shabrova N. V., Ermolaeva S. G. Dovyryat' li kollegam? K voprosu o vnutriobshchnostnom doverii prepodavatelej vysshej shkoly // *Pedagogicheskij zhurnal Bashkortostana*. – 2020. – № 3(88). – S. 11–21.
2. Kognitivnaya pedagogika : uchebno metodicheskoe posobie / R. H. Gil'meeva, A. R. Kamaleeva, A. S. Kac, E. Yu. Levina, V. Sh. Maslennikova, L. Yu. Muhametzyanova, T. M. Tregubova, L. A. Shibankova ; pod nauch. red. E. Yu. Levinoj. – Kazan' : Institut pedagogiki, psihologii i social'nyh problem, 2020. – 228 s.
3. Koulman Dzh. Kapital social'nyj i chelovecheskij // *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*. – 2001. – № 3. – S. 122–139.
4. Levina E. Yu. Cifrovizaciya uslovie ili epoha razvitiya sistemy vysshego obrazovaniya // *Kazanskij pedagogicheskij zhurnal*. – 2019. – № 5(136). – S. 8–13.
5. Levina E. Yu., Gil'meeva R. H., Shibankova L. A. Kognitivnyj kapital obrazovatel'nyh organizacij: gumani-tarnaya orientaciya na razvitie vysshego obrazovaniya // *Pedagogika*. – 2020. – № 7. – S. 91–102.
6. Levina E. Yu., Muhametzyanova L. Yu. Razvitie Cheloveka znaniya v rakurse kognitivnoj paradigmy // *Kazanskij pedagogicheskij zhurnal*. – 2020. – № 3(140). – S. 8–18.
7. Minina V. N. Organizacionnoe doverie kak neosyazaemyj aktiv kompanii: problema izmereniya // *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya: Menedzhment*. – 2012. – Vyp. 2. – S. 107–130.
8. Nestik T. A. Social'nyj kapital organizacii: social'no-psihologicheskij analiz // *Psihologicheskij zhurnal. Chast' 2*. – 2009. – № 30(2). – S. 29–42.
9. Pochebut L. G., Chiker V. A., Zaharova M. S. Doverie i reputaciya kak komponenty kognitivnogo social'nogo kapitala organizacii // *Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Social'naya i ekonomicheskaya psihologiya*. – 2018. – Т. 3, № 4(12). – S. 150–177.
10. Skripkina T. P. Doverie k sebe kak uslovie razvitiya lichnosti // *Voprosy psihologii*. – 2001. – № 1. – S. 95–103.
11. Fukuyama F. Doverie: social'nye dobrodeteli i sotvorenje blagodenstviya // *Neprikosnovennyj zasopas*. – 2001. – № 2(16). – S. 6–21.
12. Shibankova L. A. Doverie v pedagogicheskom kollektive kak katalizator kapitalizacii universiteta // *Potencial kognitivnoj pedagogiki v epohu cifrovizacii : sbornik nauchnyh trudov / pod red. E. Yu. Levinoj, L. Yu. Muhametzyanovoj*. – Kazan', 2020. – S. 81–90.

13. *Shibankova L. A.* Chelovecheskij kapital universiteta: formirovanie i razvitie v epohu cifrovizacii // Kazanskij pedagogičeskij žurnal. – 2020. – № 3(140). – S. 19–27.
14. *Gibbs P., Dean A.* Do higher education institutes communicate trust well? // Journal of Marketing for Higher Education. – 2015. – Vol. 25. – P. 155–170.
15. *Stensaker B., Maassen P.* A conceptualisation of available trust-building mechanisms for international quality assurance of higher education // Journal of Higher Education Policy and Management. – 2015. – Vol. 37. – P. 30–40.

The article was contributed on February 16, 2021

Сведения об авторе

Шибанкова Люция Ахметовна – кандидат педагогических наук, доцент, старший научный сотрудник лаборатории Когнитивной педагогики и цифровизации образования Института педагогики, психологии и социальных проблем, г. Казань, Россия; e-mail: luz7@yandex.ru

Author information

Shibankova, Lyutsia Akhmetovna – Candidate of Pedagogics, Associate Professor, Senior Researcher of the Laboratory of Cognitive Pedagogy and Digitalization of Education, Institute of Pedagogy, Psychology and Social Problems, Kazan, Russia; e-mail: luz7@yandex.ru