



UDC 378.1  
LBC 74.489

Submitted: 24.04.2023  
Accepted: 30.05.2023

## DEVELOPMENT OF THE LECTURER'S INNOVATION CULTURE IN UNIVERSITY MANAGEMENT SYSTEM

**Mai Dang Khoa**

Volgograd State University, Volgograd, Russian Federation;  
VNU-HCM University of Social Sciences and Humanities,  
Ho Chi Minh City, Vietnam

**Abstract.** The digital age, with numerous social upheavals, is forcing higher education institutions around the world to innovate to overcome crises, achieve sustainable development, and meet the requirements of the time. In this context, the development of a lecturer's innovation culture is one of the key factors in the success of innovation in higher education, and the university management system plays an important role in creating favorable conditions for this development. This article presents a specific understanding of developing university lecturers innovation cultures by analyzing research results using qualitative and quantitative methods. Based on this, selecting and changing optimal conditions in the organization of professional activities for developing lecturer's innovation culture in the university management system is evaluated on the basis of the operations of a particular university, revealing the necessary pedagogical processes for the theory and practice of pedagogical science. At the same time, several recommendations for university management are proposed to develop the lecturer's innovation culture.

**Key words:** innovation culture, lecturer's innovation culture, university management system, modeling, pedagogical conditions, pedagogical process.

УДК 378.1  
ББК 74.489

Дата поступления статьи: 24.04.2023  
Дата принятия статьи: 30.05.2023

## РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ УНИВЕРСИТЕТОМ

**Май Данг Хоа**

Волгоградский государственный университет, г. Волгоград, Российская Федерация;  
Институт социальных и гуманитарных науки (при Вьетнамском национальном университете г. Хошимина),  
г. Хошимин, Вьетнам

**Аннотация.** Цифровая эпоха с многочисленными социальными потрясениями заставляет высшие учебные заведения по всему миру внедрять инновации для преодоления кризисов, устойчивого развития и соответствия требованиям времени. В этом контексте развитие инновационной культуры преподавателя рассматривается как один из ключевых факторов успеха инноваций в высшем образовании, и система управления университетом играет важную роль в создании благоприятных условий для этого развития. В данной статье представлено конкретное понимание развития инновационной культуры преподавателя университета путем анализа результатов исследований с использованием качественных и количественных методов. Исходя из этого, подбор и изменение оптимальных условий организации профессиональной деятельности преподавателя для развития его инновационной культуры в системе управления университетом оценивается на основе деятельности конкретного университета, раскрывая педагогический процесс, необходимый для теории и практики педагогической науки. В то же время предлагается несколько рекомендаций для управления университетом по развитию инновационной культуры преподавателя.

**Ключевые слова:** инновационная культура, инновационная культура преподавателя, система управления университетом, моделирование, педагогические условия, педагогический процесс.

## Введение

Обновление образования в целом и высшего образования в частности никогда не было легкой задачей ни в одной стране. Несмотря на научно-технический прогресс, растущие социальные потрясения приводят ко многим барьерам, которые все еще существуют на этом пути инноваций. Однако педагоги должны понимать, что вместе с проблемами всегда есть возможности быстро и эффективно внедрять инновации. А появление культуры инноваций как необходимости помогает образовательным учреждениям осознать важность создания среды, которая способствует и реализует инновации для эффективного решения их проблем, направленных на хорошую адаптацию и устойчивое развитие в эпоху многих изменений [3]. По мнению С. Трапицына и др., инновационный характер образования определяется инновационной активностью, отношением, готовностью и способностью педагогов создавать новые образовательные продукты [13, р. 350]. И высшее образование не является исключением.

Инновационная культура преподавателя не только играет важную роль в его собственном профессиональном развитии, но и напрямую влияет на успех университета в области инноваций, поскольку преподаватель является субъектом инновационной деятельности в университете [3]. Развитие инновационной культуры преподавателя связано с факторами (со стороны самих преподавателей) и условиями (созданными университетом) [7, с. 40]. Другими словами, система управления университетом может полностью создать, выбрать или изменить благоприятные условия для развития инновационной культуры преподавателя [9, с. 87]. Это приводит к необходимости надежной научной основы, на которую высшие учебные заведения могли бы ссылаться и которую могли бы применять. Поэтому в данном исследовании модель педагогического процесса развития инновационной культуры преподавателя в системе управления университетом построена для систематизации выводов, которые мы сделали в предыдущих публикациях, чтобы помочь университетам решить эту актуальную проблему.

## Методы

На основе анализа литературы и практики профессиональной деятельности преподавателей в России, Вьетнаме и за рубежом формируется теория инновационной культуры преподавателя университета. Развитие инновационной культуры преподавателя было диагностировано с помощью анкетирования, интервью и наблюдений во Вьетнамском национальном университете г. Хошимина. В котором данные, полученные в результате анкетирования 203 преподавателей, были обработаны с помощью программы SPSS 20.0. Процесс интервью в сочетании с наблюдением за профессиональной деятельностью преподавателей позволил выявить уровни и условия развития инновационной культуры преподавателя. Это основа этапов стимулирования этого развития в системе управления университетом через реальную ситуацию во Вьетнамском национальном университете г. Хошимина. Базируясь на результатах этих исследований, на основе процедуры моделирования педагогической деятельности Н.М. Борытко [1; 2] и практики управленческой работы Вьетнамского национального университета г. Хошимина построена модель педагогического процесса развития инновационной культуры преподавателя в системе управления университетом.

## Результаты

Анализ литературы показывает, что инновационная культура преподавателя университета упоминалась и исследовалась с разных точек зрения учеными и педагогами, особенно в России. Существуют различные взгляды на определение инновационной культуры преподавателя – В.Н. Фокиной (2001), М.Г. Сергеевой и др. (2019), – а также на вопросы, связанные с этим понятием у других авторов [11, с. 50]. На основе оценки этих исследований и сопоставления с реальностью текущей профессиональной деятельности преподавателей мы полагаем, что *инновационная культура преподавателя университета* – это система ценностей и убеждений, которые ориентируют его на позитивное отношение к освоению и применению в своей про-

фессиональной деятельности новых элементов, к овладению необходимыми для этого компетенциями. Сущностные характеристики инновационной культуры преподавателя университета раскрываются через *интегративно-трансляционную, аксиологически-мотивационную, креативно-адаптационную и познавательно-развивающую функции* [10, с. 89–90]. И каждая из этих функций представлена одним или несколькими соответствующими структурными компонентами. Исходя из важных посылок в исследованиях В.Н. Фокиной (2001), В.М. Губанова (2015), М.Г. Сергеевой и др. (2019) определена структура инновационной культуры преподавателя университета, включающая в себя *аксиологически-коммуникативный, инновационно-технологический и личностно-творческий компоненты* [6, с. 35]. Данные компоненты помогают обеспечить реализацию соответствующих аксиологически-мотивационной, познавательно-развивающей и креативно-адаптационной функций инновационной культуры преподавателя. Функция же интегративно-трансляционная обеспечивается единством всех трех этих компонентов инновационной культуры преподавателя университета.

Результаты диагностики с помощью анкетирования и обработка собранных данных программой SPSS 20.0 показывают, приведенные выше компоненты инновационной культуры преподавателя университета тесно коррелируют друг с другом и получают хорошую оценку объектов исследования (то есть преподавателей Вьетнамского национального университета г. Хошимина) со средним баллом 3,65/5. Из которых, аксиологически-коммуникативный компонент имеет самый высокий средний балл, но разница в средних баллах по этим трем компонентам очень мала. Это доказывает, что все они играют важную роль в создании единой структуры инновационной культуры преподавателя университета [8, с. 60]. На основе анализа процедуры моделирования педагогического процесса Н.М. Борытко [1; 2], четырехуровневой модели педагогического мастерства А.Н. Кузнецкого [5] и профессиональной практики преподавателей Вьетнамского национального университета г. Хошимина мы считаем, что развитие инновационной культуры преподавателя

тесно связано с взаимодействием ее структурных компонентов друг с другом и с окружающей средой и проходит через четыре уровня, включая *рационализаторский, изобретательский, эвристический и новаторский* [12, с. 78]. Каждый компонент характеризуется определенными критериями и показателями, а каждому уровню развития соответствуют характерные признаки, отражающие взаимодействие этих компонентов (то есть этих критериев и показателей).

Развитие инновационной культуры преподавателя было диагностировано путем интервью 10 преподавателей и наблюдения за их профессиональной деятельностью во Вьетнамском национальном университете г. Хошимина в сочетании с анализом документов и практики управленческого опыта здесь. Результаты показывают, что на это развитие в первую очередь влияют факторы, присущие самим преподавателям, и условия, которые вытекают из особенностей профессиональной деятельности. Что еще более важно, условия, создаваемые системой управления университетом в процессе организации профессиональной деятельности для преподавателя, сильно влияют на развитие его инновационной культуры. И *каждому уровню развития соответствует совокупность необходимых факторов и благоприятных условий для перехода на более высокий уровень* [9, с. 87]. Это показывает, что, исходя из уровня развития инновационной культуры преподавателя и состояния ресурсов университета, руководители могут построить или скорректировать соответствующую систему управления, чтобы создать или изменить оптимальные условия для стимулирования этого развития.

На основе процесса перехода развития инновационной культуры преподавателя по сравнению с реальностью во Вьетнамском национальном университете г. Хошимина определены этапы процесса стимулирования этого развития в системе управления университетом, включающие *образование осведомленности, повышение компетентности, разработку системы и признание достижений* (соответствующие рационализаторскому, изобретательскому, эвристическому и новаторскому уровням развития инновационной культуры преподавателя). Каждый этап

требует правильного сочетания форм, методов, технологий и средств для оптимизации процесса стимулирования развития инновационной культуры преподавателя. На протяжении всего этого процесса должны соблюдаться *принципы педагогической коммуникации, технологической обеспеченности и творческой деятельности*, способствующие реализации компонентов инновационной культуры преподавателя университета [7, с. 42–43].

Для того чтобы создать надежную научную и практическую основу для корректировки системы управления университетом с целью развития инновационной культуры преподавателя, важно построить модель педагогического процесса. А.В. Кирьякова и др. утверждают, что «педагогическое моделирование само по себе представляет процесс развития представлений исследователя о сущности его исследования» и модель «создается и наполняется содержанием постепенно, хронологически нелинейно, но в определенной логике» [4, с. 476]. Ранее Н.М. Борытко подчеркнул, что любое изучение педагогических закономерностей есть моделирование педагогических процессов путем построения и изучения их моделей; а моделирование является основой как теоретических, так и экспериментальных исследований [1, с. 169]. Поэтому, из приведенного выше анализа, мы полагаем, что модель педагогического процесса развития инновационной культуры преподавателя в системе управления университетом включает в себя четыре элемента, отражающих четыре аспекта данного процесса. Это постижение *закономерностей/механизмов* развития инновационной культуры преподавателя, обобщение *стимулирования* этого развития в системе управления университетом, выяснение *побудительных сил* (факторов и условий), необходимых для стимулирования данного процесса, и выявление *ориентаций управления* для содействия этим побудительным силам.

В первую очередь необходимо тщательный и всесторонний анализ литературы для формирования категориально-понятийного аппарата исследования. Это крайне важная предпосылка для изучения закономерностей/механизмов развития инновационной культуры преподавателя университета. Они отобра-

жаются через моделирование с критериями и показателями каждого из ее структурных компонентов, и переход состояний отражает сущность развития, связанного с этими критериями и показателями. Развитие инновационной культуры преподавателя университета происходит последовательно через четыре уровня: рационализаторский, изобретательский, эвристический и новаторский. Каждый уровень представлен определенным набором критериев и показателей, характеризующих взаимодействие компонентов друг с другом и с внешней средой. Переход с одного уровня на другой, более высокий, сопровождается определенным набором факторов и условий. Этот переход должен быть диагностирован с помощью комбинации различных методов (например, анкетирование, наблюдение и интервью), а полученные данные должны быть должным образом обработаны для правильной оценки развития инновационной культуры преподавателя. Это основа для принятия управленческих решений, стимулирующих развитие инновационной культуры преподавателя.

Выявление закономерностей/механизмов подводит ко второму аспекту модели педагогического процесса, обобщающему стимулирование развития инновационной культуры преподавателя в системе управления университетом. Четыре уровня определяют четыре этапа в процессе стимулирования данного развития. Этап образования осведомленности (соответствующий рационализаторскому уровню) помогает преподавателю четко осознать свою ответственность за повышение собственной инновационной компетентности. Этап повышения компетентности (соответствующий изобретательскому уровню) фокусируется на дополнении, обучении и развитии инновационной компетентности преподавателя. Этап разработки системы (соответствующий эвристическому уровню) отдает приоритет построению и совершенствованию инновационной экосистемы университета. Этап признания достижений (соответствующий новаторскому уровню) предназначен для признания, чествования и одобрения результатов инноваций преподавателя.

На этих этапах принципы подчеркиваются как указатели направления деятельности управления университетом. Принцип педаго-

гической коммуникации акцентирует внимание менеджмента на эффективном взаимодействии преподавателя с образовательным сообществом с целью укрепления отношений и сотрудничества в области инноваций посредством понимания роли, этики и ценностей профессии, совершенствования профессиональной компетентности, методов и навыков. Принцип технологической обеспеченности ставит во главу угла надлежащее и эффективное использование технологий для стимулирования развития инновационной культуры преподавателя путем пробуждения потребности, улучшения способностей и оснащения инструментами, позволяющими преподавателю уверенно внедрять инновации с помощью технологий. Принцип творческой деятельности относится к организации профессиональной деятельности, которая пробуждает творческий потенциал и улучшает креативность преподавателя в плане инноваций. Этим принципам следует придерживаться при создании и функционировании системы управления университетом с соответствующими формами, методами, технологиями и средствами стимулирования развития инновационной культуры преподавателя.

Речь идет о третьем аспекте модели педагогического процесса – о побудительных силах, то есть о факторах и условиях, стимулирующих развитие инновационной культуры преподавателя. Выявление внутренних и внешних побудительных сил помогает переходу состояний происходить поэтапно в рамках целостности процесса, обеспечивающего стабильное развитие системы управления университетом. У самого преподавателя должны быть сформированы такие необходимые факторы, как правильное понимание инноваций, ответственность за повышение инновационной компетентности, смелое внедрение инноваций, потребность в профессиональном развитии, желание учиться и сотрудничать в области инноваций, соответствующее отношение к результатам инноваций, стремление помочь коллегам развить инновационную культуру вместе. В то же время преподавателю необходимо создавать и использовать возможности для собственного перехода с одного уровня инновационной культуры на другой. Эти внутренние факторы должны поддержи-

ваться внешними условиями. И система управление университетом должна создавать эффективные условия для выполнения этого требования. Помимо ориентации мышления, восприятия и действий преподавателя, университет должен дополнять, обучать, развивать его инновационную компетентность и создавать подходящую инновационную экосистему для стимулирования развития инновационной культуры преподавателя. Прежде всего, должны быть решены вопросы вознаграждения, признания и статуса преподавателя.

Четвертый аспект модели касается ориентаций управления для стимулирования указанных факторов и создания соответствующих им условий. Инновации должны стать философией, целью и методом создания добавленной стоимости университета для привлечения и удержания талантливых преподавателей, развития связей с бизнесом и коммерциализации научно-технической продукции, а также реализации миссии и утверждения своей позиции. Процесс перехода системы управления университетом должен обеспечить выполнение следующих требований: радикальное изменение мышления, внедрение комплексных инноваций и поощрение социальных стандартов. Методы управления и организации университета должны быть инновационными в сочетании с высокой автономией и подотчетностью для повышения качества и эффективности передачи знаний, научно-исследовательской работы и социальной ответственности. В аспекте автономии приоритет должен отдаваться финансовой автономии, чтобы обеспечить заработок преподавателя и поддержку инновационной экосистемы университета. Необходим отдельный фонд для инноваций, который может быть основан на бюджете и социализации. Чтобы не отставать от тенденции высшего образования в мире, руководство должно ориентироваться на создание «инновационного университета – университета 4.0», чтобы иметь возможность устойчивого развития в контексте Индустрии 4.0. Университет также должен активно выдвигать предложения по совершенствованию политики и механизмов в области инноваций, науки и техники, а также высшего образования, чтобы создать благоприятную правовую базу для управления и организации.

Очевидно, что система управления университетом оказывает прямое и сильное влияние на развитие инновационной культуры преподавателя. Были детализированы аспекты модели педагогического процесса как основы для логической трансформации системы управления университетом, способствующей развитию инновационной культуры преподавателя. Для повышения эффективности апробации и применения данной модели университетам могут быть полезны следующие рекомендации: поощрять и инвестировать в исследования по инновациям в целом и инновационной культуре в частности, определить уровень развития инновационной культуры профессорско-преподавательского состава, исходя из ресурсов создать оптимальные условия для установления соответствующих этапов, стимулирующих это развитие, максимально увеличить участие преподавателей в реализации модели педагогического процесса, предложенной в этой статье.

### Выводы

Модель педагогического процесса развития инновационной культуры преподавателя в системе управления университетом не только систематизирует теории, способствующие научному пониманию данной темы, но и имеет важное значение для практики педагогической науки. Модель прошла путь от теории к практике, затронула вопросы от микро до макро как наиболее полное руководство, помогающее университетам адаптировать свои системы управления для развития инновационной культуры преподавателя, способствуя успеху обновления высшего образования. Учитывая это практическое значение, модель должна быть протестирована во многих различных университетах, чтобы стать полной. Безусловно, этот процесс требует мнения экспертов по инновациям в разных областях для минимизации рисков и обеспечения стабильности системы управления университетом.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Борытко, Н. М. Пространство воспитания: образ бытия : монография / Н. М. Борытко. – Волгоград : Перемена, 2000. – 225 с.
2. Борытко, Н. М. Гуманитарно-целостный подход в педагогическом исследовании / Н. М. Борытко // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2011. – № 8 (62). – С. 20–24.
3. Борытко, Н. М. Воспитание субъектности студента как основа гуманитаризации профессионального образования / Н. М. Борытко, О. А. Мацкайлова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2009. – № 4 (38). – С. 37–42.
4. Кирьякова, А. В. Моделирование процессов развития как методологическая проблема / А. В. Кирьякова, И. Д. Белоновская, Т. А. Горяйнова // Проблемы и перспективы внедрения инновационных телекоммуникационных технологий : сб. материалов VIII Междунар. науч.-практ. очно-заочной конф. – Оренбург : Изд-во Оренбургского филиала Поволжского гос. ун-та телекоммуникаций и информатики, 2022. – С. 474–479.
5. Кузибецкий, А. Н. Инновации и инновационный педагогический поиск в учреждениях образования: сущность, уровни, организационные формы / А. Н. Кузибецкий // Педагогические инновации в учреждениях образования: сущность, критерии, прогноз : сб. науч. и метод. тр. – Волгоград : Перемена, 1994. – С. 7–13.
6. Маи, Д. Х. Компоненты инновационной культуры преподавателя университета / Д. Х. Маи // *Artium Magister*. – 2021. – Т. 21, № 1. – С. 34–40.
7. Маи, Д. Х. Модель стимулирования развития инновационной культуры преподавателя в системе управления университетом / Д. Х. Маи // *Artium Magister*. – 2022. – Т. 22, № 1. – С. 39–44.
8. Маи, Д. Х. Диагностика структурных компонентов инновационной культуры преподавателя университета / Д. Х. Маи // *Primo Aspectu*. – 2022. – № 3 (51). – С. 56–61.
9. Маи, Д. Х. Механизмы развития инновационной культуры преподавателя университета / Д. Х. Маи // *Мир университетской науки: культура, образование*. – 2022. – № 10. – С. 86–91.
10. Маи, Д. Х. Инновационная культура преподавателя как фактор адаптации университета к новому контексту общества / Д. Х. Маи, Н. М. Борытко // *Педагогические исследования*. – 2021. – № 3 (7). – С. 80–96.
11. Маи, Д. Х. Инновационная культура преподавателя университета в цифровую эпоху / Д. Х. Маи, Н. М. Борытко // *Primo Aspectu*. – 2021. – № 4 (48). – С. 46–51.
12. Маи, Д. Х. Уровни развития инновационной культуры преподавателя университета / Д. Х. Маи, Н. М. Борытко // *Мир университетской науки: культура, образование*. – 2022. – № 3. – С. 77–83.

13. Innovative Behavior of Teachers: Definition and Analysis / S. Trapitsin, O. Granichin, O. Granichina, M. Zharova // Professional Culture of the Specialist of the Future. Vol. 51. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences / [V. Chernyavskaya and H. Kuße (eds.)]. – London : Future Academy, 2019. – P. 350–359.

## REFERENCES

1. Borytko N.M. *Prostranstvo vospitaniya: obraz bytiya : monografiya* [The Space of Education: the Image of Being. Monograph]. Volgograd, Peremena Publ., 1994. 225 p.
2. Borytko N.M. Gumanitarno-tselostnyy podkhod v pedagogicheskom issledovanii [Humanitarian and Holistic Approach in Pedagogical Research]. *Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* [Proceedings of Volgograd State Pedagogical University], 2011, no. 8 (62), pp. 20-24.
3. Borytko N.M., Matskaylova O.A. Vospitaniye sub'yektnosti studenta kak osnova gumanitarizatsii professional'nogo obrazovaniya [Education of Student Subjectivity as the Basis of Humanitarization of Professional Education]. *Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* [Proceedings of Volgograd State Pedagogical University], 2009, no. 4 (38), pp. 37-42.
4. Kiryakova A.V., Belonovskaya I.D., Goryainova T.A. Modelirovanie protsessov razvitiya kak metodologicheskaya problema [Modeling of Development Processes as a Methodological Problem]. *Problemy i perspektivy vnedreniya innovatsionnykh telekommunikatsionnykh tekhnologii: sb. materialov VIII Mezhdunar. nauch.-prakt. ochno-zaочноi konf.* [Problems and Prospects of Introduction of Innovative Telecommunication Technologies: Collection of materials of the VIII International Scientific and Practical Correspondence Conference]. Orenburg, Izd-vo Orenburgskogo filiala Povolzhskogo gos. un-ta telekommunikatsiy i informatiki, 2022, pp. 474-479.
5. Kuzibetsky A.N. Innovatsii i innovatsionnyy pedagogicheskii poisk v uchrezhdeniyakh obrazovaniya: sushchnost, urovni, organizatsionnye formy [Innovations and Innovative Pedagogical Search in Educational Institutions: Essence, Levels, Organizational Forms]. *Pedagogicheskie innovatsii v uchrezhdeniyakh obrazovaniya: sushchnost, kriterii, prognoz: sb. nauch. i metod. tr.* [Pedagogical Innovations in Educational Institutions: Essence, Criteria, Forecast. Collection of Scientific and Methodological Works]. Volgograd, Peremena Publ., 1994, pp. 7-13.
6. Mai D.M. Komponenty innovatsionnoy kultury prepodavatelya universiteta [Components of the University Lecturer's Innovation Culture]. *Artium Magister*, 2021, vol. 21, no. 1, pp. 34-40.
7. Mai D.Kh. Model stimulirovaniya razvitiya innovatsionnoi kultury prepodavatelya v sisteme upravleniya universitetom [Model for Stimulating the Development of Lecturer's Innovation Culture in University Management System]. *Artium Magister*, 2022, vol. 22, no. 1, pp. 39-44.
8. Mai D.Kh. Diagnostika strukturnykh komponentov innovatsionnoi kultury prepodavatelya universiteta [Diagnosing the Structural Components of the University Lecturer's Innovation Culture]. *Primo Aspectu*, 2022, vol. 3 (51), pp. 56-61.
9. Mai D.Kh. Mekhanizmy razvitiya innovatsionnoi kultury prepodavatelya universiteta [Mechanisms for Developing Innovative Culture of a University Teacher]. *Mir universitetskoy nauki: kultura, obrazovaniye* [The World of Academia: Culture, Education], 2022, no. 10, pp. 86-91.
10. Mai D. Kh., Borytko N.M. Innovatsionnaya kultura prepodavatelya kak faktor adaptatsii universiteta k novomu kontekstu obshchestva [Professor's Innovation Culture as a Factor for University's Adaptation to New Context of the Society]. *Pedagogicheskiye issledovaniya* [Pedagogical Research], 2021, no. 3 (7), pp. 80-96.
11. Mai D.Kh., Borytko N.M. Innovatsionnaya kultura prepodavatelya universiteta v tsifrovuyu epokhu [The University Lecturer's Innovation Culture in Digital Age]. *Primo Aspectu*, 2021, vol. 4 (48), pp. 46-51.
12. Mai D. Kh., Borytko N.M. Urovni razvitiya innovatsionnoy kultury prepodavatelya universiteta [Levels of Innovative Culture of a University Teacher]. *Mir universitetskoy nauki: kultura, obrazovaniye* [The World of Academia: Culture, Education], 2022, no. 3, pp. 77-83.
13. Trapitsin S., Granichin O., Granichina O. & Zharova M. Innovative Behavior of Teachers: Definition and Analysis. Chernyavskaya V. & Kuße H., eds. *Professional Culture of the Specialist of the Future*, vol. 51. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences. London, Future Academy, 2019, pp. 350-359.

### **Information About the Author**

**Mai Dang Khoa**, Candidate for a Degree, Department of Pedagogy, Psychology and Social Work, Volgograd State University, Prosp. Universitetsky, 100, 400062 Volgograd, Russian Federation; Lecturer, VNU-HCM University of Social Sciences and Humanities, Dinh Tien Hoang St, 10-12, Ho Chi Minh City, Vietnam, [khoamd@hcmussh.edu.vn](mailto:khoamd@hcmussh.edu.vn), <https://orcid.org/0000-0002-1942-807X>

### **Информация об авторе**

**Май Данг Хоа**, соискатель, кафедра педагогики, психологии и социальной работы, Волгоградский государственный университет, просп. Университетский, 100, 400062 г. Волгоград, Российская Федерация; преподаватель, институт социальных и гуманитарных наук (при Вьетнамском национальном университете г. Хошимина), ул. Динь Тиен Хоанг, 10-12, г. Хошимин, Вьетнам, [khoamd@hcmussh.edu.vn](mailto:khoamd@hcmussh.edu.vn), <https://orcid.org/0000-0002-1942-807X>