

оценить степень сформированности у студента основных понятий культуры речевого общения и способность последним их правильно использовать.

### **Литература**

1. Арутюнова Н.Д. Метафора и дискурс // Теория метафоры. - М., 1990. – 278 с.
2. Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества. - М., 1979. – 243 с.
3. Веденская Л.А., Павлова Л.Г. Деловая риторика: Учебное пособие для вузов. – Ростов н/Д: издательский центр «МарТ», 2001. – 512 с.
4. Вольвак Н.П. Фактор адресата в публичном аргументирующем дискурсе. – Южно-Сахалинск: Изд-во СахГУ, 2004. – 168 с.

**Л.П. Лошакова**

*Филиал РГППУ в г. Березовском*

## **РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РУКОВОДИТЕЛЯ В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Понятие «корпоративная культура» с каждым годом становится более актуально. Корпоративная культура складывается в любом учреждении независимо от форм собственности, в том числе и в образовательных учреждениях. Формирование личности работника во многом определяется тем, каково его окружение. И от того, насколько сформированы в коллективе корпоративные отношения, возможно достижение поставленных целей.

В практической деятельности бытует понятие «грамотный руководитель». По определению ЮНЕСКО, грамотным считается тот, кто может участвовать во всех видах деятельности, в которых грамотность необходима для эффективного функционирования группы, а также для собственного развития. Что составляет основу управленческой грамотности? Каким образом она может влиять на эффективное функционирование и развитие образовательного учреждения? Как правильно руководить педагогическим и студенческим коллективами, чтобы добиться выполнения поставленных целей?

Современная жизнь характеризуется нарастанием и усложнением происходящих в ней процессов и проблем, постоянной борьбой за рынки сбыта, ресурсы, проблемами использования наемных рабочих, стрессами и неопределенностью в работе организаций, так называемым «вымыванием» традиционных ценностей.

Требования к руководителю любого уровня возрастают. От него требуется способность эффективно управлять собой и своим временем, прояснять свои личные ценности и собственные цели, поддерживать собственный рост и разви-

тие, быстро и эффективно решать проблемы, гибко реагировать на изменение ситуации, использовать современные управленческие приемы и подходы в отношении своих подчиненных, создавать и совершенствовать группы людей, способные становиться изобретательными и результативными в работе.

Становление руководителя - профессионала обычно опирается на общее психическое развитие, осуществляется на его фоне и позднее его. Так, сначала (в раннем и дошкольном возрасте) закладываются общечеловеческие способности (способность к познанию, к мышлению, к общению, к начальным формам труда), затем на их основе (чаще в школьном возрасте) возникают специальные способности (гуманитарные, технические и др.); позднее (обычно в юношеском возрасте) начинают складываться общие профессиональные способности (к разным типам профессии); в зрелом возрасте формируются специальные профессиональные способности (по мере специализации человека в профессии).

Становление человека как профессионала тесно связано с его развитием как личности. Личность человека обычно оказывает позитивное влияние на выбор профессии, на ход профессиональной адаптации, поддерживает профессиональное мастерство, стимулирует профессиональное творчество, побуждает к смене профессии, оберегает от профессионального старения и деформации. Но личность может и препятствовать становлению профессионала в человеке (отсутствие трудолюбия, общечеловеческих способностей, добротных мотивов и др.).

Вместе с тем профессиональные качества человека по мере становления начинают оказывать обратное (позитивное или негативное) влияние на личность: успехи в профессии окрыляют и стимулируют личность, а несостоявшийся профессионал – это нередко нерасцветшая или угасающая личность.

В сегодняшнем обновляющемся обществе наиболее способствуют становлению профессионала такие черты личности как: следование профессиональной этике, индивидуальная социальная и экономическая ответственность, внутренний контроль (стремление видеть причины событий своей жизни в себе, а не во внешних обстоятельствах); помехоустойчивость и конкурентоспособность, гибкость и оперативность, смыслотворчество (как способность находить новые позитивные смыслы в своей жизни и работе), внутренняя диалогичность личности, адекватная самооценка и готовность к дифференцированной оценке уровня своего профессионализма и т.д.

Психологическое становление профессионала означает появление новых качеств в психике человека, которые раньше отсутствовали у человека или имелись, но в другом виде (например, ряд профессиональных способностей вы-

растает из общечеловеческих качеств), а также возникновение у человека новых видов профессиональной деятельности и профессионального общения, не существующих ранее. Частным случаем развития профессионала является регресс, выпадение или деформация старых качеств, появление новых негативных признаков, распад, перерыв, остановка профессиональной деятельности, что означает качественные, хотя и негативные изменения в психике человека. Человек, обладающий активной зрелой личностью, стремится противостоять негативным процессам, вырабатывая у себя приемы компенсации, новые созидательные стратегии, овладевая для этого новыми психическими качествами и способами деятельности, что вновь продвигает вперед психическое развитие.

Психологическое становление профессионала является динамичным процессом. Этот процесс зависит, во-первых, от внешних условий: в течение жизни человека изменяется сама профессия, требования общества к ней, меняется соотношение данной профессии с другими профессиями; может преобразовываться мотивационная сфера профессиональной деятельности и ее менталитет, духовные ценности: перестраивается операциональная сфера при проявлении новых технологий, «ноу-хау»; структурные компоненты профессиональной деятельности и профессионального общения (средства, условия, результаты) могут меняться местами – то, что было условием, становится результатом, что было средством, позднее может стать условием и др.

Становление профессионала зависит, во-вторых, и от внутренних условий: изменяются представления человека о профессии, критерии оценки человеком самой профессии, профессионализма в ней, а также критерии оценки профессионала в себе. Неучет этих динамичных процессов опасен для специалиста. Проигрывают в жизни те люди, которые пытаются упрямо применять в своей профессиональной деятельности каноны, усвоенные ими в учебных заведениях несколько десятилетий назад, не учитывая изменения запросов общества к их профессии или специальности, духа времени. Эта проблема актуальна для руководителей образовательных учреждений, работающих в доперестроичный период. Высока по-прежнему текучесть кадров руководителей образовательных учреждений. Проработав некоторый срок, руководитель образовательного учреждения изменяет свою деятельность.

Профессионалом можно считать человека, который овладел нормами профессиональной деятельности, профессионального общения и осуществляет их на высоком уровне, добиваясь профессионального мастерства, соблюдая профессиональную этику, следуя профессиональным ценностным ориентациям; который изменяет и развивает свою личность и индивидуальность средств-

вами профессии; который стремится внести творческий вклад в профессию, обогащая опыт профессии; который стремится и умеет вызвать интерес общества к результатам своей профессиональной деятельности, способствует повышению веса и престижа своей профессии в обществе, гибко учитывает новые запросы общества к профессии.

Конечно, не каждый профессионально успешный руководитель обладает набором перечисленных признаков профессионализма. Эти признаки составляют широкую ориентировочную основу профессионализма.

У различных профессионально успешных конкретных людей признаки профессионализма также могут проявляться в разных сочетаниях, что может найти отражение в индивидуальном профиле специалиста; например, одни люди в творческой профессии достигают успеха за счет сильного профессионального целеполагания, целеустремленности, мастерства, другие – за счет оригинальности идей и новизны вклада в опыт профессии. У одного и того же человека на разных ступенях его развития профессионализм нередко достигается за счет усиления то одних, то других психологических качеств, что может выявляться с помощью периодически заполняемых индивидуальных профессиональных диагностических карт; например, в начале овладения творческой профессией у человека нередко преобладает интерес к ее операциональной стороне – к «техникам», методикам, а по мере приобретения профессионального опыта зачастую усиливается интерес к мотивационно-смысловому содержанию профессии, ее духовному наполнению.

Для того чтобы успешно реализовывать свои профессиональные функции, руководитель должен обладать определенными знаниями и умениями, иметь соответствующие личные качества, руководствоваться этическими нормами, иметь навыки и способности эффективно управлять, преодолевать ограничения саморазвития. Чтобы руководитель воспринимался как эффективный, он должен знать закономерности функционирования российского образовательного рынка, формы и методы мотивации людей, теорию организации и методы моделирования организационных структур хозяйствования, методы комплексного анализа результатов деятельности учреждения. Для успешного руководства ему необходимо нестандартно мыслить, находить необходимые решения в условиях высокой степени риска, осуществлять бизнес-проектирование, разрабатывать, корректировать и реализовывать бизнес-план, прогнозировать развитие учреждения с учетом потребностей образовательного рынка, уметь владеть собой. Немаловажны личные качества руководителя: широкий кругозор, профессионализм и творческий подход к работе, инициативность, изобре-

тательность, уверенность в себе, целеустремленность, коммуникабельность, стремление работать в коллективе и с коллективом, самообладание, стрессоустойчивость, психологическая способность влиять на людей, ответственность, моральная надежность, внутренняя потребность к саморазвитию, вера в свои способности и успех. В своей деятельности руководителю необходимо соблюдать общепринятые нормы и правила: выполнять данные обещания и следовать сказанному слову, не манипулировать людьми, быть требовательным, но не оскорблять достоинство, проявлять воспитанность и хорошие манеры.

Недостатками саморазвития руководителя являются: неумение управлять собой, нечеткие личные цели и ценности, недостаточность навыков в решении проблемы, недостаток творческого потенциала, неумение влиять на людей, обучать их, недопонимание особенностей и процессов управления.

**С. П. Миронова**  
*РГППУ, г. Екатеринбург*

### **ВЫЯВЛЕНИЕ СТЕПЕНИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗНАЧИМОСТИ БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА ПРОТОТИПОВ\***

Одной из общекультурных компетенций будущего педагога по физической культуре является осознание социальной значимости своей будущей профессии, что, в свою очередь, способствует формированию высокой мотивации к выполнению профессиональной деятельности. Анализ процесса профессиональной идентификации личности в прототипическом аспекте позволяет выявить, как данный когнитивный процесс влияет на формирование этой общекультурной компетенции.

Теория прототипов и категорий базового уровня (основоположником этой теории выступила американский исследователь Элеонор Рош), заложившая основы прототипического подхода к формированию категорий в сознании человека. Идея прототипов получила огромный резонанс в когнитивных науках. Прототипический подход развивался в работах Н. Н. Болдырева [2], Дж. Лаккоффа [4], Ч. Филлмора [6] и др.

Прототипический подход предлагает новый взгляд на принципы формирования мыслительных категорий, например такого понятия, как педагог по физической культуре. В основе этого подхода лежит представление о наиболее ярком образце, вокруг которого и формируются категории, поэтому для прототипического подхода принципиально важным является понятие прототипа. *Прототип* — это концепт, являющийся эталонным репрезентантом категории.