

Характер стратегии определяется типом императивно-ценностных представлений, преобладающих в обществе и культуре. Эти представления можно сгруппировать в четыре крупных блока.

Гедонизм – императивно-ценностная система, образ мыслей и линия поведения, смысл которых задаётся стремлением к наслаждениям и отвращению от страданий (современная культура).

Утилитаризм - императивно-ценностная система, образ мыслей и линия поведения, смысл которых задаётся стремлением к извлечению выгоды, достижению целей всеми возможными средствами, повышению социального, экономического, политического, культурного статуса (социалистическая культура с его идеологией).

Перфекционизм - императивно-ценностная система, образ мыслей и линия поведения, смысл которых задаётся стремлением к личному совершенствованию, приближению себя к абстрактному идеалу (византийская культура, русская культура, основанная на православии, Образ Христа).

Альтруизм - императивно-ценностная система, образ мыслей и линия поведения, смысл которых задаётся стремлением к подчинению собственного интереса интересам другого лица или общества в целом (китайская культура, периода основания на философии Конфуция).

Автор считает, что разрешение современных проблем, затрагивающих планетарное сообщество в целом, необходимо предполагает обращение к императивно-ценностной системе - перфекционизму.

Список литературы

1. Апресян Р.Г. Идеи морали и базовые нормативно-этические программы / Апресян Р.Г. – М., 1995. с. 125
2. Диалог, карнавал, хронотоп : журн. науч. изысканий о биографии, теоретическом наследии и эпохе М.М. Бахтина. – Витебск, 1992. с. 276
3. Скворцов Л.В. Культура самопознания: Человек в поисках истины своего бытия / Л.В. Скворцов. – М.: Политиздат, 1989. с. 75.
4. Уледов А.К. Структура общественного сознания Москва 1969. С. 35

С.В. Комлева

МБОУ ДОД «Центр поддержки детства», г. Екатеринбург

НАСТАВНИК КАК ПРОВОДНИК ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И ЛИЧНОЙ КУЛЬТУРЫ

В современной экономической ситуации на предприятиях малых форм собственности достаточно широко распространено обучение на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение

новых работников в выполнение должностных обязанностей и деятельность предприятия. Согласно ст.21 п.3 нового закона «Об образовании в Российской Федерации» 2013 [3] профессиональная подготовка может быть получена и в порядке индивидуальной подготовки у специалистов, обладающих соответствующей квалификацией. Квалифицированный специалист, профессионал или опытный работник, у которого другие работники могут получить совет, рекомендацию, поддержку в современных экономических словарях и справочниках определяется как *наставник* [1]. В толковом словаре Д.Н. Ушакова [2] лексическое значение слова *наставник* трактуется как учитель, руководитель. В качестве примера приведено сочетание «*мой уважаемый наставник*». Следуя этому определению, мы подразумеваем наставника, как человека, достойного уважения. И вот здесь перед руководителем организации встает вопрос, кого же из специалистов определить наставником, каждый ли квалифицированный работник готов и способен выполнять функционал обучающего. Наставник (сопровождающий, инструктор, обучающий) должен быть не только заинтересован обучать других и иметь для этого время, но и уметь делать это. Здесь, кроме знаний и навыков в конкретной сфере деятельности организации, нужны также определенные личные качества и понимание основных принципов осуществления эффективного обучения.

Идея наставничества как способа обучения и воспитания взрослых известна человечеству давно и с разного рода эффективностью используется в практической деятельности со временем отношений мастер-подмастерье. Это одна из форм обучения на рабочем месте, направленная на практическую составляющую. В процессе наставничества более опытный и квалифицированный сотрудник предприятия (организации) передает своему подопечному (наставляемому, обучающемуся) знания и навыки, необходимые тому для эффективного выполнения профессиональных обязанностей. Иными словами, наставничество направлено на развитие прикладных профессиональных компетенций человека. Однако профессиональное взаимодействие наставника и обучающегося не может быть ограничено только трансляцией определенных умений и профессиональных знаний, наставник (обучающий) передает менее опытному работнику и основы корпоративной культуры, воздействует на личные качества своего подопечного.

Говоря о наставнике, мы предполагаем, что данный субъект имеет определенный профессиональный опыт и опыт работы на конкретном предприятии, обладает основными компетенциями:

- экспертное владение передаваемыми профессиональными навыками;
- развитые коммуникативные навыки: умение контактировать с людьми, выстраивать вертикальные и горизонтальные связи;
- хорошие административные навыки: умение формулировать и ставить задачи, организовывать и контролировать выполнение работ, анализировать результаты и проводить корректировку;
- способность к самообучению, рефлексии;
- информационная культура: умение работать с информацией, анализировать и интерпретировать полученную в ходе обучения информацию.

Также обучающий (наставник) должен обладать определенными нравственными характеристиками, в противном случае возможно использование ситуации обучения для самоутверждения за счет более слабого в профессиональном плане работника, возникновение конфликтных ситуаций. Процесс обучения не должен стать дополнительным источником профессиональных и личностных конфликтов, так как взаимодействие субъектов обучения носит добровольный и мотивированный на успех характер. Наставник, с нашей точки зрения, должен отличаться целым рядом положительных качеств, в частности:

- обладать высоким уровнем лояльности к компании, быть носителем ключевых ценностей корпоративной культуры;
- обладать внутренней культурой, иметь положительные личностные качества, нравственный стержень;
- иметь системное представление о работе своего подразделения и предприятия в целом; обладать значительным опытом в сфере своей профессиональной деятельности;
- иметь желание быть наставником, иначе наставничество будет восприниматься как дополнительная нагрузка, а это скажется на качестве; от наставника требуется искреннее стремление помогать подопечному, а не ситуативно оценивать результаты его работы;
- быть готовым инвестировать свое время в развитие другого человека. Стать хорошим наставником невозможно, если стремление помогать не является для человека безусловной ценностью;

- быть способным к конструктивной критике: оценка в первую очередь должна содержать конкретные предложения по улучшению работы;
- проявлять инициативу и регулярно предоставлять обратную связь.

В процессе обучения профессионально видоизменяется не только обучаемый, но и сам наставник: развиваются навыки управления, повышается статус на предприятии, формируется устойчивая репутация профессионала, осознание причастности к команде профессионалов.

Роль наставника (обучающего) не однозначна, он, как правило, не является непосредственным начальником, по возрасту может быть младше своего ученика, но это не должно стать препятствием на пути передачи и освоения опыта. Наставник представляет интересы работника в отношениях с предприятием, в то же время является непосредственным представителем предприятия для обучающегося. Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько верно выстроена система взаимосвязей между ним, обучаемым, другими работниками и руководителем. Они должны находиться в едином поле видения и восприятия реальности, только в этом случае возможно избежать конфликтов, передаваемые умения и навыки будут иметь практическую реализацию.

Список литературы

1. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.. Современный экономический словарь. 2-е изд., М.: ИНФРА-М. 1999.
2. Толковый словарь русского языка: В 4 т. / Под ред. Д. Н. Ушакова (1935 - 1940) Репринтное издание: М., 2000.
3. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

**И.В. Кузнецова
РГППУ, г. Екатеринбург**

ИНТЕЛЛИГЕНТНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ

Сегодня образование включает в себя не только обучение студентов профессиональным знаниям и навыкам, но и развитие у них общекультурных компетенций, и преподаватель здесь играет важную роль. Поэтому важно, каким уровнем интеллигентности он обладает, так как студенты часто берут пример с преподавателя. Прежде чем рассмотреть, как уровень интеллигентности преподавателя влияет на развитие общекультурных компетенций, познакомимся с понятием «интеллигенция» и общекультурными компетенциями, которыми должен обладать студент.