

### **Библиографический список**

1. Зеер Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: учебное пособие / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк; Моск. психол.-соц. ин-т. Москва, 2005. 216 с.
2. Зимняя И. А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. 2006. № 8. С. 20–26.
3. Киктев С. В. Критерии и показатели оценки инвариантной педагогической подготовки преподавателей системы последиplomного педагогического образования / С. В. Киктев // Образование и наука. Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2009. № 10 (67). С. 22–32.
4. Курылев А. С. Проектирование как основа формирования и оценки компетенций студентов / А. С. Курылев, М. Д. Ильязова, В. Л. Битюк // Вестник Астраханского государственного технического университета. 2010. № 2. С. 112–117.

**Л. М. Кадцын**

## **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

Понятие «корпоративная культура», сравнительно недавно вошедшее в педагогический обиход, по признанию многих исследователей, является сложным и многогранным феноменом, отражающим качество организационной или управленческой культуры предприятий и учреждений.

«Корпорация – это объединение по профессиональному признаку, которое должно лечь в основу устройства грядущего общества XX–XXI вв.», – считал А. В. Попов [7, с. 51]. Идея объединения людей по профессиональному признаку в трудовых коллективах признается специальной функцией управления, которая стала называться «управление персоналом». В конце XX столетия практика производственного управления в странах Западной Европы, Японии, США свидетельствует о принципиально новой демократической парадигме, где главным ресурсом повышения производительности труда является человекоцентристский подход, ставший методологией

управления. «Мы не управляем итоговыми показателями. Мы не управляем финансовыми результатами следующего квартала. Мы не управляем ценой акций, – писал С. Джобс, учредитель фирмы “Эппл компьютер”, – мы управляем началом всего. А начало всего – это люди, среда и руководство» [Цит. по: 4, с. 50]. «Уважение к человеку – это не пустая фраза. Это неизменный принцип “ИБМ”, на котором основана компания», – писал Ф. Роджерс [8, с. 67]. Создание особой корпоративной культуры совместного труда и общения, в том числе в нерабочее время, и условий длительного жизнеобеспечения становится главной заботой управления. «Я сторонник управления качеством, основанного на вере в людей и их хорошие качества», – писал Исикава Каору [2, с. 82].

«Под корпоративным профессиональным образованием будем понимать плановый, целенаправленный, управляемый процесс формирования личности, способной к эффективной профессиональной деятельности в определенной корпоративной среде, включающей профессиональное обучение с целью соответствия установленным корпоративным или государственным профессиональным требованиям и стандартам и корпоративную культуру, обеспечивающую усвоение и принятие совокупности норм и правил корпоративной среды», – пишут Н. В. Силкина, В. А. Федоров, Л. П. Пачикова и Р. С. Силкин [6, с. 35]. Корпоративное профессиональное обучение данные авторы понимают как «постоянное приращение работником знаний, умений, навыков, профессиональных компетенций в процессе обучения на предприятиях корпорации, в учреждениях дополнительного профессионального образования», а корпоративная культура выступает «механизмом воспроизведения социального опыта, позволяет сохранять единство и целостность корпоративной системы, выступает одним из важных элементов системы мотивации и стимулирования работников» [6, с. 35–36]. Данная общая характеристика корпоративного образования и его составляющих – корпоративного обучения и корпоративной культуры, безусловно, требует конкретизации.

Корпоративная культура, как считают многие исследователи, «проявляется в социально-психологических характеристиках внутренней атмосферы, сложившейся в коллективе, она составляет общий дух коллектива... его деловую направленность и настроение. Главное, она проявляется в наличии четкого кодекса правил и норм делового общения и пове-

дения» [5, с. 42]. Кодекс – это «договорный порядок, выступающий в виде морального контракта и характеризующий культуру конкретного предприятия и учреждения», – подчеркивают Л. А. Журавлева и И. В. Чебыкина [5, с. 20].

«Без понимания сущности и специфики корпоративной культуры практически невозможно оптимально выстроить взаимоотношения, складывающиеся между руководством и преподавателями образовательного учреждения, между преподавателями и студентами», – пишет А. С. Франц [5, с. 7–8]. В соответствии с данным пониманием корпоративной культуры вузов исследователь считает: «Главной задачей университетов является создание условий для максимального возрастания интеллектуально-творческого потенциала ученых, аспирантов и студентов и формирования их способности знать, объективно оценивать и мобильно использовать свой потенциал в быстро изменяющихся социально-экономических условиях» [5, с. 73]. «Корпоративная культура университетов должна обеспечить возможность получения студентами полноценного университетского образования, коррекцию их культуры общения, навыки развития собственной индивидуальности и оптимального практического использования получаемых знаний, освоение путей самореализации, – пишет ученый и на основе анализа типов российской нравственной культуры (традиционная, гедонистическая, прагматическая, нигилистическая) утверждает: – Оптимально совершенствовать творческий потенциал преподавателей и студентов позволяет гедонистический (аристократический) тип нравственной культуры» [5, с. 174–175; 9, с. 126–129].

При этом исследователь акцентирует внимание на конкретных и важнейших ценностях гедонистической нравственной культуры: удовольствии от интеллектуально-творческих занятий, восхищении индивидуальностью человека, великодушии [5, с. 183]. «Духовное творчество человека невозможно в духовном вакууме. Для творящего всегда требуется обсуждение и оценка результатов его творчества. Поэтому нравственной ценностью становятся дружба, взаимная симпатия как основы духовного взаимообмена, – подчеркивает А. С. Франц. – Для носителей гедонистической нравственности не знакомо чувство зависти. В ней значительно чаще... встречается умение искренне радоваться любому проявлению успеха каждого человека, умение ценить непохожесть одного чело-

века на другого, умение тепло подметить эту непохожесть» [5, с. 178–179]. Сама дружба рассматривается как одно из условий достижения счастья, а критериями дружбы становятся бескорыстие и искренняя симпатия. «Дружеские отношения создают самые благоприятные условия для развития талантов, – подчеркивает исследователь. – Счастье человека зависит от того, как он воспринимает и внутренне оценивает свою включенность в мир» [5, с. 179–180]. Наконец, к числу ценностей (признаков) гедонистической культуры ученый также относит гордость, воспринимаемую «как состояние человека, которое не позволяет ему посвящать кого бы то ни было в свои неприятности», и чувство чести как более значимое по сравнению с чувством самосохранения, смирение и отсутствие тщеславия, дружеское доверие, недопустимость конфликта и умение быть собой [5, с. 180–182].

Вместе с тем хотелось бы отметить, что акцентированные А. С. Франц ценности «гедонистической нравственной культуры» присущи не только типу российской культуры прошлого как определенному менталитету, но и ценностям гуманистической нравственности, утверждающейся в современном мире и, прежде всего, в гуманистической педагогике нашего времени, тем ценностям, которые сегодня в значительной степени требуют уточнения для совершенствования практической деятельности. И объектом уточнения, на наш взгляд, должно быть педагогическое общение как внутреннего педагогического процесса. Иными словами, качество педагогического общения должно быть исходным предметом внимания при формировании корпоративной культуры. Именно в непосредственном педагогическом общении педагогов и студентов (учащихся) осуществляется главное – воспроизведение и осмысление социального опыта, который необходимо усвоить обучающимся, происходит усвоение знаний, формирование навыков и профессиональных компетенций.

Итак, педагогическое общение, его типология и возможности качественного совершенствования – вот актуальные вопросы формирования корпоративной культуры. «Педагогическое общение как форма учебного сотрудничества, – подчеркивает И. А. Зимняя, – есть условие оптимизации обучения и развития личности» [1, с. 333].

Опыт осмысления сотрудничества и партнерства в педагогическом общении как исходной форме взаимодействия обучающихся и педагогов

позволяет уточнить его качественные виды и разновидности. Исходным для понимания педагогического общения является понятие «совместная работа» как объект всеобщего внимания или направленность совместной деятельности. Последнее следует понимать в виде позиций, точек зрения в осмыслении (обсуждении, понимании и уточнении) сущности изучаемых явлений, процессов в совместной деятельности. Существующие понятия монологического, диалогического и полилогического общения, в отличие от бытовых представлений, связанных с количеством участников общения, следует соотносить с количеством точек зрения, позиций и трактовок, обсуждаемых и уточняемых в процессе учебных занятий. В этом смысле по отношению к общению педагога и группы учащихся (студентов) данные понятия должны означать:

- монологическое общение – обсуждение, формирование, уточнение одной позиции о сущности тех или иных явлений, процессов;
- диалогическое общение – обсуждение и уточнение двух контрастных и даже полярных точек зрения о тех или иных явлениях, процессах;
- полилогическое общение – обсуждение многих (трех и более) точек зрения о сущности изучаемых явлений и процессов [3, с. 128].

Вместе с тем с точки зрения качества совместной деятельности – понимания общих задач, отношения к делу и к участникам общения – можно и нужно говорить о бесконфликтном и конфликтном общении, о сотрудничестве и дружеском общении, наконец, о творческом и поисковом общении как качественных этапах и ступенях монологического, диалогического и полилогического (дискуссионного) педагогического общения.

### ***Библиографический список***

1. *Зимняя И. А.* Педагогическая психология / И. А. Зимняя. Москва: Логос, 2001. 384 с.
2. *Исикава Каору.* Японские методы управления качеством / Каору Исикава. Москва: Экономика, 1988. 215 с.
3. *Кадцын Л. М.* Педагогическая деятельность и педагогический процесс / Л. М. Кадцын; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2009. 192 с.
4. *Конаржевский Ю. А.* Менеджмент и внутришкольное управление / Ю. А. Конаржевский. Москва: Пед. поиск, 1999. 224 с.

5. *Корпоративная* культура образовательного учреждения / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2007. 271 с.

6. *Корпоративная* профессиональная подготовка кадров: от теории к практике / Н. В. Силкина [и др.]. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2007. 229 с.

7. *Попов А. В.* Теория и организация американского менеджмента / А. В. Попов; МГУ. Москва, 1991. 152 с.

8. *Роджерс Ф.* ИБМ. Взгляд изнутри. Человек – фирма -- маркетинг / Ф. Роджерс. Москва: Прогресс, 1990. 278 с.

9. *Франц А. С.* Нравственная культура: стратегия исследования идеального образа / А. С. Франц; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2005. 167 с.

**Ю. А. Колесникова**

## **МОДЕЛИРОВАНИЕ СТРУКТУРЫ СОДЕРЖАНИЯ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА**

Моделирование как метод научных исследований завоевало прочную позицию во многих точных науках (математике, химии, физике). В последнее время его довольно широко стали применять в педагогических исследованиях. В первую очередь это относится к разработке рационального планирования учебного материала, определению средств и методов представления содержания учебного материала, проверке знаний, умений и навыков обучающихся (А. А. Ченцов), к формированию педагогических понятий (Л. Н. Кузнецова, А. Я. Найн).

Многоаспектное проникновение моделирования в область педагогических наук объясняется, на наш взгляд, тем, что с его помощью исследователь получает возможность решать многие педагогические проблемы, связанные с эффективностью обучения, с позиций не только качественных, но и количественных характеристик процесса обучения. Этот вопрос в специальной литературе уже неоднократно обсуждался [1, 3, 5].

Содержание учебного материала характеризуется прежде всего определенной системой объективно существующих связей между понятиями. Очень часто эти связи скрыты, и для того, чтобы обнажить их, нужны специальные методы исследования, одним из которых может быть метод моделирования [1].