

ние свойственно людям с высоким уровнем интеллекта и креативности [3,с.35]. Для них же характерно доминирование мотивации стремления к успеху над мотивацией избегания неудач. Многие из данной категории людей на каком-то жизненном этапе становятся субъектами дополнительного профессионального обучения.

Но еще большее количество людей отступают перед трудностями совмещения учебной деятельности с другими видами деятельности в своей повседневной жизни. Понимание данных проблем, слабая мотивация к продолжению обучения или ее отсутствие, должны быть выявлены на этапе индивидуального консультирования по выбору наиболее подходящего учебного плана по программам дополнительного профессионального образования перед началом занятий.

Персонализированное обучение подразумевает такую диагностику и наличие подобных проблем у взрослого человека, которые имеют эмоциональный характер (чувства надежды, ожидания, опасения, тревог, страха). А. Маслоу отмечал, что у взрослого человека «потребность в знании... интегрируется со страхом перед знанием, с тревогой, с потребностью в безопасности и уверенности». Ученый считает, что в процессе обучения происходит «диалектическое взаимодействие стремления вперед и движения назад, которое одновременно является битвой между страхом и мужеством» [4,с.107].

Взрослые обучающиеся испытывают страх перед взятой на себя ответственностью за учебу: привычка к стабильному, устоявшемуся положению вещей (быту, кругу общения с коллегами и друзьями, социальному и профессиональному статусу). Взрослых беспокоят сомнения в своих способностях к обучению, страх, что в процессе обучения выявится их неграмотность, неумение учиться, что неизбежное при этом сравнение их с другими обучающимися будет не в их пользу. Каждый по собственному опыту знает, что никому не хочется выглядеть в чужих глазах хуже, чем хотелось бы. У некоторых взрослых людей вызывает чувство душевного дискомфорта сама идея

возвращения в школьные стены, к партам, доске, школярству. Но, с другой стороны, ставить перед собой цель, иметь мотив к ее достижению, вносить какие-то положительные изменения в свою жизнь, работу, социальное положение, - это тоже прерогатива взрослого человека. На данном этапе возникает противоречие между желанием достичь цели с неизбежными изменениями в устоявшемся укладе жизни для достижения этой цели.

Все эти сильные стрессовые ситуации и переживания, связанные у взрослых с обучением, препятствуют формированию именно устойчивой, длительной мотивации. Взрослый человек зачастую может просто отступить от намеченного пути обучения, убоявшись многочисленных негативных моментов, сопровождающих возобновление обучения.

С точки зрения эмоционально-мотивационного развития взрослый человек как слушатель системы дополнительного профессионального образования характеризуется, в большинстве случаев, эмоциональной устойчивостью и мотивационной определенностью в контексте получаемого дополнительного профессионального образования. Образование взрослых призвано помочь человеку адаптироваться к этим изменениям, сохранить и приумножить свои духовные и жизненные силы, свой творческий потенциал.

Литература:

1. *Ананьев Б.Г.* Избранные психологические труды. М., 1980. Т. 1. 232 с.
2. *Додонов Б.И.* Эмоции как ценность. М., 1978.
3. *Логвинов А.М.* Личность. Профессионал. Руководитель. Социологические и социально-психологические аспекты в оценке значимых качеств, развитии и самоактуализации работника: Учебно-практическое пособие. Красноярск, 2000.
4. *Маслоу А.* Психология бытия / Пер. с англ. О. Чистякова. М., 1997.
5. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии: В 2-х т. Т. 1. М., 1989.

Кислая Е.З.

Формирование организационной культуры в процессе научно-методической деятельности, как условие самоорганизации

Образовательные организации функционируют с разной степенью эффективности, в зависимости от состояния социокультурной составляющей в организации. Под этой составляющей ученые К.М. Ушаков, В.В. Томилов, В.М. Катков, М.И. Магура, С.А. Щенников, Г.П. Щедровицкий и другие понимают организационную культуру. Речь идет о новой управ-

ленческой идеологии в образовании. Идеологией менеджмента в образовательном учреждении должно быть создание саморазвивающейся инновационной системы.

Однако, как показывают исследования, в процессе управления далеко не все руководители успешно реализуют эту социальную роль, рассматривают проблему формирования орга-

низационной культуры в образовательной организации как цель и продукт управленческого труда. Мировая теория и практика (О.С. Виханский, И.В. Грошев, А.Н. Занковский, М.Х. Мескон, В.А. Спивак, и другие) управления признают культурный компонент как приоритетный и стратегический ресурс развития организации.

Понятие организационной культуры выходит за рамки корпоративной культуры (организация как система), ее понятие распространяется на всю гамму организационных отношений, отсюда, ее рассматривает как процесс.

Под организационной культурой мы понимаем *социальный механизм, выполняющий функцию регулирования в организации через совокупность убеждений, целей, ценностей, усвоенных большинством членов* конкретной организации.

Организационная культура как социальный механизм организации (А. А. Богданов, С.Н. Глазьев, А.Н. Занковский, В.А. Спивак, В.И. Лапин, М.И. Магура) имеет свою структуру и процессы в ней происходящие. Анализ структурных составляющих организационной культуры, представленных учеными А.Н. Занковским, О.С. Виханским, А.И. Наумовым, М.Х. Мескон, Е.Г. Молл, В.В. Томиловым не имеют единых составляющих, но их можно классифицировать по блокам:

- организационное сознание - мировоззрение, ценности, ценности руководителя, миссия организации;

- организационное мышление - цели, стратегия, тактика, нормы, правила, организационные решения. Соблюдение ритуалов, церемоний, символов организации;

- социально – психологический - мотивация сотрудников, социально – психологический климат, субкультуры;

- «обратная связь» - диагностика организационной культуры, рефлексия, обучающая организация, обучение коллектива пониманию места и роли организационной культуры.

На основании вышеперечисленных характеристик организационной культуры можно выстроить логическую цепочку: **ценности => стратегия => концепция => команда => понимание социального контекста организации**, элементы которой необходимо учесть при ее формировании.

Изучение научной литературы по организационной культуре позволило нам выявить ряд проблем по ее формированию, которые можно сгруппировать по трем направлениям:

- проблемы, касающиеся руководителя – осознание им и инженерно – педагогическими работниками сущности организационной культуры, как механизма развития организации, выстраивание адекватного стиля деятельности;

- проблемы, связанные с активным привлечением сотрудников в процесс создания обучающей организации;

- проблемы, связанные с формированием элементов организационной культуры, с ее поэтапным формированием.

Обозначенные проблемы эффективно разрешимы в ходе организации научно – методической деятельности, при активном участии коллектива с учетом принципа самоорганизации.

Научно-методическая работа – это сложная педагогическая система, которая признана реализовывать педагогические цели развития. Результатом ее функционирования являются *новообразования* в знаниях, умениях, качествах личности педагога. Согласно функции научно – методической деятельности, возникает необходимость создания благоприятных педагогических условий для формирования эффективной организационной культуры.

Такого направления в научно – методической деятельности придерживаются ученые Л.И. Дудина, Л.П. Ильенко, А.Г. Теслинов, С.А. Щенников и другие. Данная позиция позволила нам определить **цели** научно – методической деятельности, ими являются:

- Создание организационного механизма научного и методического обоснования организационной культуры и образовательной продукции учебного заведения.

- Создание образовательной продукции, удовлетворяющей требованиям к качеству, необходимому для конкурентного преимущества.

- Создание и поддержание научно – методического потенциала для развития образовательного учреждения.

- Формирование в образовательном учреждении интеллектуальной среды, способствующей становлению специалистов высокого научного и методического уровня.

- Анализ, обобщение, аккумуляция и распространение эффективных с научно – методической точки зрения решений и находок, появляющихся в образовательном учреждении в ходе его деятельности.

Научно – методическое обеспечение стратегических оперативных и тактических задач управленческой, образовательной и других видов деятельности в образовательном учреждении.

Отсюда сущность научно – методической деятельности можно рассматривать, как синтез организационно - управленческой деятельности (управленческое взаимодействие), средств и способов подготовки управленческих решений и организация их исполнения всеми педагогическими работниками, участвующими в научно-методической работе. *Педагогический коллектив превращается из объекта организационной деятельности в ее субъект.* Процесс осуществ-

ляется на основе принципов самоорганизации: (организаторская и руководящая роль представительных органов власти; активное участие трудящихся в самоорганизации; сознательный отбор нового, прогрессивного; использование актуальной, объективной, полной, правдивой и достоверной информации; предварительная нормализация частей в целом; научное обоснование внутренних и внешних противоречий).

Исходя из работ по организационной теории А.А. Богданова, Б.З. Мильнера, В.А. Спивак, А.Н. Занковского, А.Г. Теслинова, Г.П. Щедровицкого и других, можно заключить, что педагогический коллектив как субъект управленческой деятельности имеет свою динамику трансформации педагогических работников, имеющих общую социально – педагогическую среду. Важную роль в такой среде играют *аттракторы* межличностного общения, задающие общие точки процесса общения, когнитивной и организационно – управленческой деятельности. *Интерсубъективная* самоорганизация педагогической среды происходит путем формирования микрогрупп, в зависимости от дифференциации социальных ролей. Моментом взаимодополнения социальных ролей выступает их отношение к организации взаимодействия, нормам и целям совместной профессиональной

деятельности. В результате профессиональной деятельности происходит образование субкультур, что позволяет руководителю оперативно диагностировать *бифуркационные* моменты развития педагогического коллектива, регулировать процессы самоорганизации педагогических систем.

Продолжая эту мысль, и опираясь на работы В.С. Безруковой, Г.А. Карповой, В.В. Томилова, К.М. Ушакова и других выделим факторы, определяющие инновационную среду, которые стимулируют или препятствуют развитию организации. Ими являются:

- психологический климат коллектива;
- организационная поддержка со стороны руководителя;
- система мотивирования сотрудников;
- контроль (разделение власти и контроля, где механический контроль переводится в русло самоконтроля);
- комплексный подход к изучению организационной культуры, ее оценка и корректировка.

Выявленная сущность организационной культуры как регулирующего механизма и содержания научно – методической деятельности, формирует логику функционирования образовательного учреждения.

Косенко С.С.

Роль ценностных ориентаций личности в профессиональном самоопределении

Основой прогрессивного развития каждой страны и всего человечества в целом является сам человек, его нравственная позиция, многоплановая природосообразная деятельность, его образованность, экономическая ответственность.

Рыночная экономика с ее жесткой конкуренцией требует специалистов способных к непрерывному повышению своего профессионализма, адаптационно и профессионально мобильных, предприимчивых, экономически ответственных. Вследствие этого происходят коренные изменения основ образовательной политики, нашедшие отражение в законодательстве Российской Федерации в области образования. Согласно Закону РФ «Об образовании» содержание образования должно быть «ориентировано на обеспечение самоопределения личности». Самоопределение – это сложный многоступенчатый процесс развития человека, состоящий в осознанном выборе человеком своего места в системе социально-профессиональных отношений.

Появление потребности в самоопределении свидетельствует о достижении личностью такого уровня развития, для которого характерно стремление занять собственную независи-

мую позицию в структуре информационных, профессиональных и эмоциональных связей с другими людьми.

Механизмом самоопределения является интеллектуальная работа по рефлексии жизненной ситуации.

Активную позицию личности в «самостроительстве» подчеркивал А.Н. Леонтьев. Самоопределение понимается им как глубокое индивидуальное преломление норм и ценностей окружающей действительности, следствием которого является избирательное отношение человека к миру, выбор тех деятельностей, которые личность делает своими. В самом общем виде самоопределение – становление внутренней позиции личности и устойчивого отношения к себе, людям, миру.

Профессиональное самоопределение можно рассматривать как основу самоутверждения человека в обществе. Выбор профессии – это не одномоментный акт, а процесс, состоящий из ряда этапов, продолжительность которых зависит от внешних условий и индивидуальных особенностей учащихся. Большую роль в профессиональном самоопределении играют ценностные ориентации личности.