

этого необходимо продолжать содержательную работу по следующим направлениям:

1. Расширение спектра подготовки по ремесленным профессиям. К настоящему времени в Москве и Екатеринбурге отработана модель подготовки ремесленников и ремесленников в условиях лицея по профессиям строительного профиля: столяр, маляр-дизайнер, плиточник-мозаичник, штукатур-реставратор.

2. Обучение ремесленным профессиям взрослого населения. Практика показывает, что не все выпускники начинают работать по полученной профессии. Поэтому эффективным является такое направление деятельности образовательных учреждений, как повышение профессиональной квалификации людей, уже работающих по ремесленным профессиям, с использованием системы дополнительного профессионального образования.

3. Подготовка педагогов для обучения ремесленников. Для более эффективного учета специфики подготовки работников для малых и средних предприятий ремесленного профиля необходимо внести соответствующие изменения в подготовку педагогов профессионального обучения.

Л. Д. Старикова
г. Екатеринбург

О КОРПОРАТИВНОСТИ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В современных социально-экономических условиях речь идет о получении всеми обучающимися качественного образования. Решить эту широкомасштабную задачу под силу только коллективу высокого уровня профессионального развития, обладающего творческим потенциалом, в котором сформированы корпоративные отношения.

Понятие «корпорация» представляет собой совокупность лиц, объединившихся для достижения общих целей, осуществления совместной деятельности; организованную группу, которая, как правило, характеризуется замкнутостью, максимальной централизацией и авторитарностью руководства. Корпоративность является свойством корпорации и проявляется в обособлении своей корпорации от других. В ней формируются определенные, только ей присущие атрибуты, традиции, отношения и т.д. Примером может являться кафедра, представляя собой небольшую корпорацию, которая принадлежит другой более широкой корпорации – институту, который в

свою очередь является лишь подразделением более значимой корпорации – университета.

Особенностями корпоративных отношений являются невозможность их прогнозирования традиционными инструментами и неопределенность воздействия на образовательное учреждение. Это объясняется вполне объективными закономерностями и предпосылками.

Основу корпоративных отношений составляет нравственная культура народа. Рассматривая отношения «преподаватель – студент», можно увидеть стремление к традиционной и аристократической культурам, основу которых составляет сохранение устоявшихся традиций и развитие собственной индивидуальности. Отношения же «руководитель–преподаватель» и «преподаватель–преподаватель» ближе к прагматической нравственной культуре, основанной на эгоизме.

Прагматическая нравственная культура предполагает создание и выполнение своего дела эффективно. Очевидно, что в условиях рыночных отношений, в которых развивается в настоящее время образование, человек способен создать свое дело, обладая определенной долей эгоизма. Данный аспект предполагает достижение целей с использованием всех возможных ресурсов, в том числе и человеческих. В достижении целей зачастую ценность работника определяется тем количеством задач, которые он выполняет за промежуток времени.

Исходя из выше сказанного, аспект, который заслуживает особого внимания – необходимость определения положения образовательного учреждения и отношения к нему преподавателя. Считается ли образовательное учреждение престижным местом работы? Может ли память его работника воспроизвести действия и политику, которые бы оспаривали эту репутацию? Гордится ли вуз (или структурное подразделение) своим особым отношением, чуткостью к вопросам образования или воспитания будущих абитуриентов, студентов, преподавателей? Служат ли факты, о которых узнает преподаватель, опорой его представлений о деятельности вуза, структурного подразделения?

Выбор главных стратегий педагогической деятельности обуславливает, по Н.В. Кузьминой, три типа направленности: истинно педагогическую; формально педагогическую; ложно педагогическую. Удовлетворенность педагога избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней мотивации и внешней положительной мотивации и низкий – внешней негативной мотивации.

Мотивационно-потребностная сфера деятельности педагога может быть проинтерпретирована в терминах его центрации. Центрация преподавателя – это не просто его направленность, но и заинтересованность, озабоченность интересами тех или иных участников педагогической системы, своеобразная психологическая обращенность, «повернутость» преподавателя к ним и, следовательно, столь же избирательное служение их интересам.

Руководителю нужно занимать такую позицию, при которой его усилия будут сопровождаться одобрением, а не порицанием. Иначе руководитель не добьется правильного «местоположения» учреждения, вся высказываемая информация будет встречена со скепсисом. А это означает, что слова руководителей до преподавателей не доходят, что средств не хватает, что мысли преподавателя далеки от деятельности и целей вуза.

Реализация функции руководства должна обеспечить формирование корпоративных отношений и организационное поведение работников, максимально способствующее достижению целей вуза. Для этого необходимо:

- постоянно анализировать, оценивать состояние и уровень корпоративных отношений, закреплять отношения, максимально способствующие продуктивной работе;
- формировать информационную среду, побуждающую каждого преподавателя к самосовершенствованию и повышению качества работы, способствующую принятию самостоятельных решений, гарантирующую готовность отстаивать свою позицию;
- создавать мотивационную среду вуза, побуждающую коллектив и отдельных его членов к продуктивной работе, стимулирующей их профессиональный рост;
- стремиться к наиболее полной реализации профессиональных и личных интересов работников, к созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

В данной работе нами поставлены задачи на будущее в аспекте становления личности педагога, формирования корпоративных отношений в преподавательской среде и повышения роли педагогического труда.