

4. *Келишев И.Г.* Спортивная направленность личности // Сб. статей : спорт и личность. – М.: Физкультура и спорт, 1975.

5. *Леонтьев А.Н.* Проблемы развития психики. – М. : Политиздат, 1981.

6. *Петровский А.В.* Психология развивающейся личности. – М. : Педагогика, 1997.

Тараканова Е.В.

Развитие личности в условиях непрерывного корпоративного образования

Одной из основных идей реформ образования на рубеже тысячелетий по праву является идея его непрерывности, которая выступает как новая парадигма мышления человека, утверждающая его стремление к постоянному обогащению личностного потенциала, профессиональных возможностей в соответствии с идеалами культуры, нравственности, профессионализма, полноценной самореализации в жизни.

Основная мысль концепции непрерывного образования связана с представлением о том, что человек на протяжении всей своей жизни находится в состоянии становления, а значит, и свой потенциал он может реализовать только в ходе непрерывного обучения – постоянного познания нового и актуализации уже имеющегося опыта. В связи с этим и образование нужно понимать не столько в связи с трансляцией определенного объема знаний, сколько в логике процесса становления человека на протяжении его жизни. Только при таком подходе, выводящем образование за рамки традиционных институциональных ограничений (в виде программ, методик, сроков обучения), удастся выявить его подлинную сущность и создать предпосылки для реализации важных социальных и культуротворческих функций.

В данной трактовке непрерывное образование особенно активно проявляется в высшей школе, а также в сфере переподготовки и повышения квалификации специалистов. Возможны три вектора движения человека в профессиональном образовательном пространстве:

- Во-первых, он может, оставаясь на одном и том же образовательном уровне, совершенствовать свою профессиональную квалификацию (движение вектора развития в одной плоскости);
- Во-вторых, человек может последовательно или непоследовательно подниматься по ступеням и уровням образования (вектор развития направлен вверх);

- В-третьих, непрерывность образования подразумевает также возможность не только продолжения, но и смены профиля образования (вектор развития направлен в сторону).

Иными словами, допускается образовательный маневр на разных этапах жизненного пути, исходя из потребностей и возможностей личности и социально-экономических условий развития общества.

Непрерывность образования предполагает возможность многомерно-го движения личности в образовательном пространстве и создание для этого оптимальных условий. При этом под непрерывным корпоративным образованием мы понимаем особую форму организации обучения специалистов корпораций, ориентированную на поддержание на соответствующем уровне и повышение их профессиональной квалификации.

Во все времена система образования выполняла социальный заказ общества на гармонично развитую личность, соответствующую той или иной социально – экономической конъюнктуре. Пора вспомнить о социальном заказе самой личности – быть счастливой, свободной, умной, здоровой, честной, т.е. положить в основу педагогической теории жизнедеятельность человека.

Непрерывное корпоративное образование мы рассматриваем как целостный процесс, обеспечивающий поступательное развитие творческого и профессионального потенциала личности, а также всестороннее обогащение ее духовного мира. Он состоит из последовательно возвышающихся ступеней специально организованной учебы, дающих человеку благоприятные для него изменения профессионального и социального статуса.

В центре внимания идеи непрерывного корпоративного образования находится сам человек, его личность, желания и способности, разностороннему развитию которых уделяется основное внимание.

В корпоративном образовании в связи с повышенной динамичностью современной жизни феномен непрерывности приобретает еще более актуальное значение: в жестких условия современного бизнеса каждый специалист обязан работать над своим образованием (здесь образование носит характер самообразования), чтобы оставаться на уровне соответствующем специфике конкретной корпорации. Современному специалисту необходимо более высокое личностное и профессиональное развитие.

Успешность личностного и профессионального развития специалиста в условиях непрерывного корпоративного образования определяют: уровень его актуального развития, особенности образовательной среды, уровень профессиональной направленности и мотивированности. У специалиста будущего должна быть сформирована культура самостоятельной

деятельности и потребность в личностном и профессиональном росте, так как именно личное стремление к самосовершенствованию является мотором, который позволяет достичь тех высот, которые определены нам природой.

Сегодня рынок корпоративного образования и, в частности, кратковременных программ обучения (тренингов) быстро набирает обороты. Повышение квалификации специалистов осуществляется с учетом специфики конкретной корпорации. Процесс подготовки необходимо строить с учетом ценностей и потребностей как самой личности, так и корпорации в целом.

Концепция непрерывного корпоративного образования предусматривает индивидуализированный характер образования, который позволяет учитывать возможности каждого конкретного человека и способствовать его самореализации и развитию. Достижение данной цели осуществимо посредством разработки разных образовательных программ в соответствии с разными индивидуальными возможностями как обучающихся, так и обучаемых.

Таким образом, центральной фигурой в образовании является человек, а главная цель образования – развитие всех способностей индивидуума путем формирования у него умений, необходимых для исполнения различных функций: приобретения знаний, самовыражения, развития социальных связей и умений действовать. Процесс учения протекает во времени, пространстве, через искусство, науку, технику, учитывает моральность, телесность, политическую жизнь, а также коммуникации. Корпоративное образование может рассматриваться как процесс, направленный на расширение возможностей выбора личного жизненного пути и на саморазвитие личности, при условии выполнения выявленных требований к профессиональным компетенциям. Специалисты будущего должны быть всесторонне развитыми, творческими личностями, способными интенсивно работать и постоянно совершенствовать свои способности.

Литература:

1. Владиславлев А.П. Непрерывное образование: проблемы и перспективы. – М.: Мол. Гвардия, 1978. – 175 с.
2. Захарова И.Г. Возможности информационных технологий в совершенствовании образовательного процесса высшей школы: Монография. Тюмень: Издательство Тюменского Государственного Университета, 2002. 176 с.
3. Коммуникативно ориентированные образовательные среды. Психология проектирования/Под ред. В.В. Рубцова. М., 1996. – 158с.

4. *Спивак В.А.* Корпоративная культура, – Пб: Питер, 2001. – 352 с.

Шемятихина Л.Ю.,

Ширинкина О.А.

Мотивационные технологии в управлении педагогическим коллективом как условие профессионального развития

Проблема изучения мотивационных технологий выступает как одна из актуальных в системе педагогического и управленческого знания. Плодотворное осуществление педагогического процесса не может не опираться на осмысленные представления о мотивационных технологиях в управлении педагогическим коллективом ОУ. При этом мы исходим из того, что мотивационные технологии выступают как исходные побудители деятельности социального субъекта (педагога), отражая объективные условия его существования и являясь одной из наиболее важных форм связи с окружающим миром.

Для педагогического исследования анализ мотивационных технологий является очень важным, поскольку позволяет определить целевую ориентацию педагогического коллектива ОУ. В то же время это дает возможность обнаружить степень совпадения мотивированности личности с общественными потребностями. Мотивация трудовой деятельности – это процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работы, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями организации, и одновременно комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников. Таким образом, мотивационные технологии в управлении педагогическим коллективом ОУ выступают источником и средством социализации личности педагога, способствуя ее движению вперед, поскольку они составляют сердцевину развития образования. Социализация и образование личности внутренне соединены между собой мотивационными технологиями, точнее говоря, их формированием и реализацией.

Изучение мотивационных технологий имеет значение как для познания человеком самого себя, а также для познания процессов, протекающих между окружающими его людьми. Полученные теоретические знания могут быть использованы на практике для управления людьми в организациях. Мотивация – важнейшая функция управления, таким образом, от правильной мотивации будет зависеть результат управления в целом. Для