

рассматривать как способ приобщения студентов к духовным ценностям цивилизованного мира, как необходимый компонент профессиональной подготовки специалиста, который выражается в присвоении смыслов и ценностей гуманитарной культуры, формирует духовность человека, его мировоззрение, понимание своего места и роли в обществе.

**Л.Д. Старикова**  
*РГППУ, г. Екатеринбург*

### **ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И КОРПОРАТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Педагогическая деятельность имеет те же характеристики, что и любой другой вид человеческой деятельности. Это прежде всего целенаправленность, мотивированность, предметность.

В структуре человеческой деятельности мотивации принадлежит особое место: «сильные» и «слабые» специалисты различаются не столько по уровню интеллекта, сколько по уровню и структуре мотивации. А.А. Деркач экспериментально доказал, что от наличия в структуре мотивации творческих потребностей зависит результативность работы педагога-воспитателя.

В исследовании Н.В. Тумаровой также выявлены вполне определенные различия в структуре мотивации у мастеров производственного обучения высокого и низкого уровней педагогического профессионализма. Таким образом, продуктивность педагогической деятельности во многом зависит от силы и структуры профессиональной мотивации педагога.

А.К. Байметов, изучая мотивы педагогической деятельности, все их разнообразие объединил в три группы:

- 1) мотивы долженствования;
- 2) мотивы заинтересованности и увлеченности преподаваемым предметом;

3) мотивы увлеченности общением с детьми – «любовь к детям».

По характеру доминирования этих мотивов им были выделены четыре группы педагогов: с преобладанием мотивов долженствования (43%); с доминированием интереса к преподаваемой дисциплине (39%); с доминированием потребности общения с обучаемыми (11%); без ведущего мотива (7%).

По мнению Л.С. Подымовой и В.А. Слостенина, проблема мотивационной готовности, восприимчивости к педагогическим инновациям является одной из центральных в подготовке педагога, т. к. только адекватная целям инновационной деятельности мотивация обеспечит гармоническое осуществление этой деятельности и самораскрытие личности педагога.

Л.Н. Захарова, уточняя виды профессиональных мотивов учителя, из обширной области факторов называет следующие: материальные стимулы; побуждения, связанные с самоутверждением; профессиональные мотивы; мотивы личностной самореализации.

На успешность деятельности педагога помимо индивидуальных особенностей (творческие способности, волевые качества, самооценка, степень открытости новому и т.п.) влияют социальные факторы. Успешность инновационной деятельности определяется способностью педагога учитывать и контролировать особенности межличностных отношений в коллективе. А формирование личности преподавателя во многом определяется общественным окружением, коллективом педагогов педагогическим сообществом. Большинство задач, стоящих перед людьми, требуют коллективных усилий. Совместно несколько человек могут достичь результатов, которых даже ценой невероятного напряжения сил никогда бы не смог достичь в одиночку. Как бы ни был талантлив, усерден или силен человек, его возможности достичь значительных целей чрезвычайно ограничены. Кроме того, каждый человек является членом

того или иного коллектива, который выступает в качестве связующего звена между обществом и личностью. Поэтому большое значение имеет создание так называемого «инновационного климата», без которого инновационная деятельность пробивает себе дорогу с трудом.

Советская педагогика активно рассматривала процесс формирования личности профессионала и ее развития в системе коллективных отношений. Идея профессионального развития личности, ее духовно-нравственного развития рассматривалась через призму становления и развития коллектива. Это привело к тому, что усилилось внимание руководителей к анализу общих показателей и процессов. Личность педагога как бы растворялась в массе коллектива, а результаты деятельности конкретного учителя сливались с результатами деятельности всего педагогического коллектива.

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, коллективу, в котором сформированы, говоря современным языком, корпоративные отношения.

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. Нравственность в России опирается на четыре культуры: традиционную, аристократическую, прагматическую, нигилистическую. 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 организационного поведения 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.