

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в современных российских условиях создание единой корпоративной культуры партнеров может идти с использованием методов менеджмента отношений, направленных на повышение конкурентоспособности вуза.



**Н.В. Остапчук**  
РГППУ, Екатеринбург

### **УСЛОВИЯ И ФАКТОРЫ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОЕ КОРПОРАТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА**

Процесс продуктивного корпоративного взаимодействия происходит во вполне определенных условиях. Также эффективное взаимодействие в педагогическом процессе вуза определяется рядом факторов, без учета которых не представляется возможным достижение сложной образовательной цели.

Факторы и условия могут оказывать как позитивное, так и негативное влияние на процесс профессионального становления педагогов. Их воздействие может быть комплексным или автономным, сильным или слабым. Это придает процессу первичной профессионализации противоречивый характер. Основными психолого-педагогическими противоречиями, присущими процессу профессионального становления педагогов, являются следующие:

- противоречие между стремлением студента к овладению профессией и необходимостью преодолевать при этом значительные трудности;
- противоречие между теоретической и практической подготовкой;
- противоречие между усвоенными профессиональными знаниями и неумением применять их в практической деятельности;
- противоречие между растущими требованиями к профессиональной деятельности и уровнем подготовки в вузе;
- противоречие между увеличением объема новой информации в

избранной и смежных сферах деятельности и ограниченным временем на ее усвоение.

Таким образом, условия, влияющие на продуктивное корпоративное взаимодействие, можно разделить на внешние и внутренние. К внешним условиям можно отнести экономическую ситуацию, сложившуюся в стране; образовательную политику государства; политические процессы, проходящие в России и др.

Внутренние условия в данном случае гораздо многочисленнее и их влияние (в сегодняшней ситуации, когда не происходит глобальных изменений и кризисов) намного сильнее внешних.

По данным теоретической разработки проблемы, а также по результатам эмпирического исследования выявлены следующие внутренние условия продуктивного корпоративного взаимодействия в педагогическом процессе: командообразование (коллектив, кадры, группа); профессионализм и личность руководителя; морально-психологический климат в коллективе; ценностные ориентации; обучение и самообразование.

*Командообразование* является одним из главных условий взаимодействия, оно, тем самым, повышает эффективность совместной деятельности в педагогическом процессе. Командный дух, благоприятный социально-психологический климат в команде, творческая атмосфера, взаимопонимание, доверие, согласие и взаимопомощь, сложившееся в команде, определяют корпоративную культуру во всем коллективе. Так что от того, насколько эффективно работает команда в организации, зависит эффективность всего учреждения в целом.

Главное в команде - отождествление членами педагогического процесса личных и групповых (организационных) целей и интересов и чувство взаимной ответственности за действия каждого. При выполнении

данного условия возникает так называемый синергетический эффект, когда физические и интеллектуальные усилия умножаются на усилия других, и сплоченная команда, и организация оказываются в состоянии решать задачи, непосильные для обычной рабочей группы или отдельных специалистов. Синергетический эффект тем самым достигается в результате «групповой компенсации индивидуальных способностей».

Другое важное условие успешности командообразования конгруэнтность структур коллектива, т.е. совпадение канонической организационной структуры управления с неформальной структурой межличностных отношений. На практике достичь такого совпадения крайне трудно.

Эффективная команда может состоять из самых разных личностей, а групповая и организационная сплоченность и взаимопонимание достигаются активными методами обучения, включая ролевые игры, индивидуальное консультирование и длительные социально-психологические тренинги.

Успех любого педагогического коллектива в значительной степени зависит также и от качества взаимодействия субъектов, т.е. от *морально-психологического климата*.

Можно считать общепринятым, что не всякий, а именно «диалогический тип общения между людьми оптимален с точки зрения организации коммуникации и обладает максимальным развивающим, воспитывающим, творческим потенциалом».

Диалогический тип общения предполагает общительность как устойчивое стремление к общению, на основе которого развивается коммуникабельность как черта характера, эмпатийность как высшая форма проявления чувствительности к субъекту взаимодействия, умение управлять самим собой, высокоразвитый интеллект, выразительная речь и

пр.

Отношение к будущим специалистам как к партнерам предполагает наличие установки на диалогичность отношений, т.е. ориентированность на вовлеченность партнера в обсуждение, в сотворчество, а также предотвращение неаргументированных оценок, категоричных утверждений.

Одним из показателей сплоченности коллектива является сформированность его ценностно-ориентационного единства.

Ценностно-ориентационное единство коллектива выступает важным источником интенсификации внутригруппового общения и повышения эффективности совместной деятельности. Оно не приводит к нивелировке личности в группе, не препятствует разнообразию интересов ее членов, также оно не предполагает и обязательного совпадения в понимании способов в достижении общих целей.

Понимание сущности корпоративного взаимодействия, мотивации поведения и деятельности субъектов педагогического процесса невозможно без изучения их *ценностных ориентации*. С помощью ценностей и ценностных ориентаций проявляется отношение человека к окружающей действительности, и данное отношение влияет на поведение и характер деятельности, способы самореализации личности.

Создание условий, обеспечивающих формирование ценностных ориентации будущих специалистов, которые были бы адекватны происходящим социальным изменениям, возможно благодаря специальной организации социально-психологического взаимодействия.

Базовым условием, с которого необходимо начинать работу по созданию эффективных условий формирования ценностных ориентации, являются мониторинговые исследования, отражающие реальное состояние системы ценностей современных педагогов. Опираясь на полученные

таким образом данные, возможно определить основной вектор ценностных ориентации будущих педагогов и, учитывая выявленные отклонения, спланировать коррекционную работу.

Важным условием организации социально-психологического воздействия на формирование ценностных ориентации будущих педагогов является процесс воспитания. Доминирующая роль коллективного воспитания ушла в прошлое, однако недооценивать роль воспитания, самовоспитания и взаимовоспитания в коллективе нельзя.

Воспитание не должно сводиться только к формированию свойств личности или воздействию на ее поведение. Воспитание - это также направленное влияние на потребности и мотивы поведения личности. Другими словами, воспитывать - значит формировать не только свойства личности и поведение, но и ее мотивационно-потребностную сферу.

Существует два компонента, которые имеют непосредственное отношение к концепции обучения: эффективный обмен знаниями и творчество. Сущность обмена знаниями состоит в том, чтобы добиваться сплоченности коллектива и побуждать студентов вкладывать свою личную энергию и знания в решение проблем, стоящих перед ними. Творчество должны стараться проявлять все участники педагогического процесса в решении любых вопросов.

Таким образом, рассмотренные условия и факторы позволяют эффективно взаимодействовать всем субъектам образовательного процесса.