

общих моральных принципов, принятых в образовательном учреждении); умение принять нормы поведения при выполнении должностных обязанностей, взаимоотношения с коллегами, руководством, подчиненными и другими участниками образовательного процесса); организационно-управленческие (целеустремленность в решении тактических и стратегических планов, рациональное использование рабочего времени и средств коммуникации, оптимальное использование финансовых ресурсов); творческие (поиск путей оптимизации деятельности образовательных учреждений); самореализацию (стремление к самообучению, саморазвитию, самоуправлению в профессиональной деятельности).

Критерии оценки уровней сформированности корпоративной культуры руководящих кадров описывается показателями, отражающими развитие контактности, лояльности, тактичности, дипломатичности, а также способностей, связанных с профессиональными знаниями и уровнем развития особых качеств личности, необходимых для успешной управленческой деятельности: личностных (приспособляемость, уверенность в себе, авторитетность, стремление к успеху), физических (активность, энергичность, здоровье, сила), интеллектуальных (ум, креативность, оперативность).

Структурными компонентами корпоративной культуры будут:

- мотивационный – осознание значимости ценностных ориентаций, влияющих на нравственный облик руководителя, необходимость специальной подготовки управленческих кадров, принятие ценности самосовершенствования в сфере управления образовательными учреждениями;
- когнитивный – освоение управленческих знаний, знаний о корпоративной культуре образовательного учреждения, ее содержании, уровне, типах;
- деятельностный – наличие практических умений и навыков в профессиональной сфере, готовность и способность адаптироваться к новым условиям.

В свою очередь, модель формирования корпоративной культуры управленческих кадров должна строиться на интеграции социокультурной, правовой, экономической и управленческой подготовки.

Успешность реализации модели формирования корпоративной культуры управленческих кадров будет зависеть от управленческо-организационных, учебно-технологических и личностно-профессиональных условий.

Корпоративная культура управленческих кадров – это тот ресурс, который играет решающую роль в мобилизации всех ресурсов образовательных учреждений на достижение поставленных целей и задач, и особенно актуальным становится с приходом новых технологий, коренными преобразованиями во внешней рыночной и социальной среде.

#### Список литературы

1. Акисова, О. Б. Актуальность исследования корпоративной культуры образовательных учреждений / О. Б. Акисова [и др.] // Образование и наука. – 2008 – № 5. – С. 13–21.

Е. А. Поддубская  
УДК 37.091.12

### АКТУАЛИЗАЦИЯ МОТИВАЦИОННОГО КОМПОНЕНТА КОГНИТИВНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

*In this article the peculiarities of the pedagogical activity of making favourable conditions for the developing of a motivational component of the teacher's cognitive mobility in the conditions of appendant education for adults are performed.*

Актуальность развития когнитивной мобильности педагога в условиях дополнительного образования обусловлена высокими темпами инновационного развития образовательной среды, где современному специалисту необходимо постоянно адаптироваться к изменяющимся условиям, ситуациям.

Ключевой задачей подготовительного этапа развития когнитивной мобильности педагога в условиях дополнительного образования является проведение педагогической работы по созданию условий адаптивной, функциональной среды, где внешняя образовательная задача должна быть переведена на уровень личностно-значимой и принята слушателем как осознанная цель.

Формирование устойчивого интереса к педагогическому взаимодействию, позитивного отношения к профессиональной жизнедеятельности и педагогическим ценностям, развитие открытого отношения «иному» (опыту, мнению, стилю), освоение позиции субъекта педагогического взаимодействия – все это способствует актуализации мотивационного компонента когнитивной мобильности педагога [1].

Ясность и понимание целей собственного развития определяется мерой осознания обучающимся ряда частных аспектов, к числу которых можно отнести представления о желаемых, ожидаемых, фактических и промежуточных результатах процесса обучения, понимание соответствия индивидуальных и социально значимых потребностей, степени их совпадения или расхождения.

Для формирования устойчивой внутренней мотивации к профессионально-личностному саморазвитию необходимо непрерывное, оперативное, гибкое стимулирование и актуализация индивидуальных когнитивных потребностей обучающихся, уточнение образовательных запросов, опасений и ожиданий слушателей. Это связано с тем, что внешне обозначенная цель (какой бы важной она ни была) сама по себе не мотивирует обучающихся, так как не всегда отвечает их интересам.

Мотивация по своей природе – достаточно сложный, многоступенчатый процесс (побуждение, прогнозирование, выбор цели, поиск путей и средств её достижения), для запуска механизма которого важно иметь актуализированную потребность и предмет ее удовлетворения. Кроме этого нужны наличие и учет внешних (образовательная среда, педагогические инструменты и др.) и внутренних (самомотивация, чувство успешности, адекват-

ное восприятие себя как субъекта взаимодействия, открытость «новому», толерантное отношение к «иному» и др.) факторов.

Ключевыми характеристиками (признаками) адаптивной образовательной среды, способствующей актуализации мотивационного компонента когнитивной мобильности педагога в условиях дополнительного образования, являются:

- наличие выбора и свобода его осуществления. В практике образования взрослых целесообразной является «коллективная режиссура» педагогического взаимодействия, в основе которой положена договорная тактика. На подготовительном этапе преподаватель в большей степени выполняет функцию модератора, договариваясь о правилах, темпе, этапах, способах совместной деятельности и др.;

- оптимальный уровень сложности учебных задач, что позволяет не только справиться с заданием, но и ощутить себя знающим, ориентированным, успешным. Слишком простая задача не сможет внутренне заинтересовать обучающегося, так как подобная ситуация не позволит в полной мере продемонстрировать свое умение, мастерство. При этом неудачи при выполнении оптимально трудных задач не являются фатально неизбежными, а, как правило, чередуются с успехами в осуществляемой деятельности;

- конструктивная (рефлексивно-оценочная) обратная связь информирующего характера: об условиях выполнения и степени сложности задачи, о предполагаемых результатах, о необходимом уровне компетентности и мастерства. Такой вариант организации обратной связи воспринимается обучающимся не как принуждение к конкретному действию, определенному поведению, а оценивается как элемент социальной поддержки, помощи, тогда как полное отсутствие обратной связи, особенно в ситуациях постоянных ошибок, неудач лишают его вообще всякого желания сотрудничать;

- ретроспективный анализ обучающимися собственного витагенного опыта. Это предполагает работу по актуализации ресурсных возможностей слушателя как личности и профессионала, расстановку акцентов не на том, что «было и есть», а на то, что имеется «на сегодня» (потенциально) и в каких направлениях можно развиваться дальше (перспективно);

- изучение реальных ситуаций, срок давности которых не выходит за рамки последних пяти лет. Практика показывает, что обучающихся волнует обсуждение «настоящих» случаев из повседневной жизни. Кроме того, достаточно часто в аудитории находятся слушатели, которые располагают дополнительными сведениями о фактах, к которым коллеги проявляют особый, неподдельный интерес («Неужели это правда было... в нашем городе (колледже, школе)!?»).

Так, в практике работы со взрослыми обучающимися в процессе переподготовки педагогических кадров мы активно используем вариативные способы контроля знаний и умений слушателей. Например, в рамках организации текущего контроля по дисциплине «Методика преподавания специальных дисциплин», обучающимся было предложено альтернативное

(вопросно-ответному методу) задание: разработать план-схему учебного занятия по своей дисциплине с использованием интерактивных методов обучения, указав тему, комплексную цель, задачи и т. д. При этом план-схему занятия можно было на выбор: озвучить, презентовать или, для высокого уровня оценки выполненного задания, реализовать один интерактивный метод в аудитории со слушателями (или представить видеозапись собственного опыта его реализации).

В ситуации, когда необходимо принять решение (выбрать для себя традиционную форму контроля или разработать план-схему), слушатели озвучивают свои опасения на предмет: «не проще ли подготовиться к ответам на вопросы», «зачем все усложнять» и др. Важно отметить, что в итоге, в подавляющем большинстве случаев, обучающиеся выбирают второй вариант контроля – творческое задание.

Представление каждым обучающимся выполненного задания на итоговом занятии выглядит как презентация мини-мастер-классов. Процесс реализации и конструктивного обсуждения особенностей реализации интерактивных методов обучения в методике преподавания специальных дисциплин осуществляется в режиме «обмена опытом».

Слушатели, не имеющие опыта педагогической деятельности, могут попробовать свои силы в роли организатора взаимодействия в реальных условиях в режиме «здесь и теперь». Обучающиеся, работающие на должности преподавателя, часто демонстрируют элементы передового педагогического опыта в методике преподавания специальных дисциплин. Самыми ценными в подобной работе являются высокий темп, разнообразие продуктивных педагогических способов решения образовательных задач, содержательные, глубокие конструктивные выводы по результатам организации рефлексивной деятельности. В процессе такого занятия каждый слушатель имеет возможность оценить собственные приращения, зафиксировать новообразования, самостоятельно сделать выводы, т. е. быть субъектом собственной образовательной деятельности. Ситуация, где обучающийся занимает активную когнитивную позицию, содействует порождению и освоению живого, динамического (К. Фопель), действенного знания, которое становится личностно принятым.

Создание условий для осознания, конкретизации, коррекции личностно-значимых целей и задач, оценка (самооценка), анализ (самоанализ) особенностей их реализации (достижения) в образовательном процессе – все это способствует развитию мотивационного компонента когнитивной мобильности педагога, формированию активной позиции и устойчивого интереса к непрерывному творческому росту в условиях профессиональной жизнедеятельности.

#### Список литературы

1. Поддубская, Е. А. Когнитивная мобильность педагога: сущность, структура, критерии развития / Е. А. Поддубская // Весті БДПУ. – 2010. – № 3. – Серия 1. – С. 3–7.