

Таким образом, специфика профессиональных компетенций преподавателя истории Беларуси предполагает его ориентацию в предметном содержании на методологическом, фактологическом и инструментальном уровнях, что обусловлено формированием как современных концептуальных теоретико-методологических и фактологических (документальных, источниковедческих) научных и учебных исторических знаний с возможностью их ценностно-смысловой интерпретации, необходимой для конструирования содержания исторического образования на аксиологических началах, так и с выработкой инструментальных (технологических) умений для проектирования процесса обучения в соответствии с выбранным целеполаганием и спецификой обучения.

Список литературы

1. Баранов, П. А. О модели профессиональной компетентности учителя истории / П. А. Баранов // Преподавание истории и обществознания в школе. – 2005. – № 9. – С. 57– 62.
2. Краевский, В. В. Основы обучения. Дидактика и методика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. В. Краевский, А. В. Хуторской. – М., 2007.
3. Жук, О. Л. Компетентностный подход в стандартах высшего образования по циклу социально-гуманитарных дисциплин / О. Л. Жук // Научно-методические инновации в высшей школе / под общ. ред. проф. А. В. Макарова. – Минск, 2008.

Е. А. Петруцкая
УДК 37.014

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

The article explains the importance of corporate culture of managerial personnel in the system of additional education of adults. There is considered a model and determined structural and content, criteria and appraisal characteristics of corporate culture of managerial personnel in the institutions of secondary education.

Анализ научной и педагогической литературы позволил выделить в современной образовательной практике наличие двух глобальных тенденций, оказывающих влияние на развитие образования. Первая связана с качеством управления образованием, вторая – с необходимостью повышения репутации и имиджа образовательных учреждений. В итоге перед образовательными учреждениями возникает дилемма между обеспечением стабильности и необходимостью дальнейшего развития.

Гармоничное совмещение этих тенденций возможно в случае повышения эффективности образования через качество человеческого капитала, качество управления, качество отношений и коммуникаций между всеми участниками образовательного процесса. Наиболее обобщенным понятием такой интеграции является понятие корпоративной культуры.

Корпоративная культура – одно из самых действенных средств привлечения и мотивации коллектива, а так же неотъемлемый элемент, по терминологии Римского клуба, инновационной модели организации образования в которой наиболее эффективна выработка целостного представления о научном и образовательном процессе, каждая сторона которого обусловлена принципами единой системы [1, с. 16]. Главной задачей дополнительного образования взрослых является создание оптимальных условий осуществления качественной профессиональной подготовки кадров образования. Для этого необходим максимальный рост интеллектуально-творческого потенциала, формирование способности объективно оценивать и мобильно использовать свой потенциал в быстро изменяющихся социально-экономических условиях.

Современные руководители учреждений общего среднего образования все чаще говорят о возрастающей роли менеджера, умении работать в команде и способности адаптироваться к конкретным условиям школы, с одной стороны, и постоянно меняющимся требованиям общества и времени, с другой стороны. Сформированность корпоративной культуры управленческих кадров обеспечит высокую результативность профессиональной деятельности и позволит соответствовать данным требованиям.

Следствием данного явления становится необходимость переосмысления возможности формирования корпоративной культуры управленческих кадров в системе дополнительного образования взрослых. Так как современный руководитель учреждений общего среднего образования должен одинаково успешно осуществлять управленческую, организационную, экономическую, информационно-аналитическую, проектно-исследовательскую, инновационную, консультационную и образовательную деятельность. Таким образом, возникает противоречие между объективной потребностью в управленческих кадрах с высоким уровнем корпоративной культуры и недостаточностью разработки научно-методического обеспечения системы дополнительного образования взрослых технологиями формирования основ корпоративной культуры менеджеров образования.

Сегодня перед системой дополнительного образования взрослых открытыми являются следующие вопросы:

- выявить место и роль корпоративной культуры в подготовке управленческих кадров;
- определить структурно-содержательные и критериально-оценочные характеристики корпоративной культуры управленческих кадров;
- разработать модель формирования корпоративной культуры и технологию ее реализации в системе дополнительного образования взрослых.

Корпоративная культура управленческих кадров – это сложное профессионально-личностное образование, которое включает систему ценностей, уровень овладения управленческими, организационными, экономическими технологиями, проявляющимися в поведении, профессиональном взаимодействии. Система ценностей включает: этические ценности (знание

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 описываются 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-