

выполнения всякой деятельности; эти способы разнообразны, как разнообразны человеческие способности» [9, 325].

Использование технологии вариативного подхода в подготовке будущего учителя направлено на развитие его творческой индивидуальности, активизацию и формирование готовности к творческой деятельности. Таким образом, по нашему мнению, вариативность педагогической подготовки представляет собой системную организацию педагогического процесса, основанную на сочетании принципов целостности и вариативности, проявляющуюся в создании вариативных условий деятельности и общения студентов, ситуаций выбора личностью оптимально возможных вариантов самопроявления, способствующих развитию ее творческой индивидуальности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М., 1991.
2. Бахтин М.М. Проблемы поэтики Достоевского. М., 1963.
3. Богоявленский Д.И., Менчинская Н.А. Психология усвоения знаний в школе. М., 1959.
4. Введение в педагогическую культуру: учеб. пособие / под ред. Е.В. Бондаревской. Ростов н/Д., 1995.
5. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века. М., 1998.
6. Лысенко Е.М. Дифференцированное обучение студентов в условиях лично-ориентированного образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Саратов, 1998. 18 с.
7. Орлов Ю.М. Восхождение к индивидуальности: книга для учителя. М., 1991.
8. Сенько Ю.В. Гуманитарные основы педагогического образования: курс лекций: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М., 2000.
9. Теплов Б.Т. Проблемы индивидуальных различий. М., 1961.
10. Трофимова И.Н. Эволюционная детерминация индивидуальных различий // Индивидуальность в современном мире. Смоленск, 1994.

О.В. Лебедь

КРИТЕРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧЕБНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Постановка проблемы. Изменения в системе образования, которые происходят в государстве, вызвали потребность в специалистах высокой квалификации, которые способны эффективно выполнять свои обязанности в современных условиях. Эта проблема не обошла и специализированную подготовку будущих руководителей общеобразовательных учебных учреждений. Процессы гуманизации и демократизации общества требуют формирования их профессиональной культуры.

Культура представляет собой подсистему социальной системы, которая определяется уровнем развития производственных сил и типом производственных отношений. Как системное образование она выступает в единстве конкретно-исторического способа деятельности человека, общественного богатства в виде материальных и духовных благ и развития человека как творца этих благ. Центральное звено культуры – человек, выступая, как представитель определенного социального класса, является субъектом культурного развития в той мере, в какой он осваивает культурные богатства [6, 18]. Исходя из этого, человек – носитель общей культуры, в процессе обучения он приобретает теоретические и практические основы определенной профессии, формирует основы своей профессиональной культуры. Таким образом, профессиональная культура – это часть общей культуры, которая формируется на ее основе.

В каждой профессии есть понятие «профессиональная культура», носителем которой будет представитель этой профессии. Так, профессиональная культура руководителя общеобразовательного учебного учреждения – это сложное личностное новообразование, возникающее в педагогическом пространстве, в котором абстрактно-теоретические ценности и идеалы, полученные во время обучения, интегрируются с результатами осмысления действительности, со способностями

к совершенствованию и поступкам по совести в результате напряженной рефлексивной работы над собой. В рамках нашего исследования это определение не претендует на всеобщее признание, а будет использоваться нами как рабочее в процессе изучения профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения. Как результат данного определения, мы выделили критерии профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения, а именно: познавательный, эмоционально-волевой, коммуникативный и рефлексивный.

Анализ последних исследований и публикаций. В процессе нашего исследования мы проанализировали научные труды, которые затрагивают проблемы: профессиональной культуры учителя и руководителя общеобразовательного учреждения (Н. Багдасарьян, В. Белолипецкий, Л. Богданова, Я. Войтальянова, Б. Ерасов, Э. Эйхельберг, И. Зязюн, В. Игнатов, И. Исаев, И. Клемантович, Р. Кричевский, Н. Крылова, М. Лагунова, С. Макарова, Г. Минцберг, И. Модель, Н. Ничкало, А. Омаров, Ю. Петров, Т. Питерс, О. Пономарев, В. Сластьонин, Э. Тейлор, Э. Уткин, А. Червова, Е. Шиянов), возникновения у личности эмоций и чувств (И. Бех, А. Брушлинский, М. Варий, В. Зинченко, М. Каган, Л. Кравчук, В. Ортинский, А. Петровский, Л. Рубинштейн, В. Свистун, В. Селиванов, А. Щербаков), ценностных ориентаций (К. Альбуханова-Славская, И. Бех, Б. Братусь, А. Брушлинский, А. Булынин, А. Здравомыслов, М. Каган, Д. Леонтьев, В. Ядов), познавательной сферы личности (В. Бегей, В. Бондарь, В. Григораш, О. Касьянова, Ю. Конаржевский, О. Мармаза, Э. Павлютенков, В. Пикельная), риторики и делового общения (Г. Бороздина, А. Голик, В. Деркаченко, А. Ковальчук, Ф. Кузин, М. Поваляева, О. Потеряхин, Ф. Хмиль, Г. Чайка, Т. Чмут), рефлексии, рефлексивной культуры и рефлексивного управления (О. Анисимов, Е. Елисеев, С. Маслов, С. Немченко, О. Павицкая, И. Семенов, С. Степанов, Т. Сорочан, Н. Цирельчук, М. Швидкая, Г. Шедровицкий).

Цель статьи – определить и охарактеризовать критерии сформированности профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения.

Изложение основного материала. Познавательный критерий. Познавательный критерий профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения основан на его сознательной профессиональной деятельности и умственных способностях, т.е. на основе культуры мышления. Это, в первую очередь, характеризуется процессом получения знаний, умений и навыков, что достигается посредством психических познавательных процессов. К таким процессам А. Петровский относит: внимание, ощущение, восприятие, память, мышление и воображение [4].

Знания, умения и навыки – это основа познавательного критерия профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения. В свою очередь, именно познавательный критерий является основой эмоционально-волевого, коммуникативного и рефлексивного критериев, т.к. сначала будущий руководитель общеобразовательного учебного учреждения усваивает теорию, а потом начинает применять ее на практике. Например, будущий руководитель знает нормы поведения (познавательный) – руководит своими эмоциями в соответствии с правилами поведения (эмоционально-волевой); знает правила деловой речи (познавательный) – применяет эти правила в процессе профессиональной деятельности (коммуникативный); знает последовательность процесса осмысления информации (познавательный) – умеет применять эти знания в процессе осознания информации (рефлексивный).

Мы взяли за основу определения знаний, умений и навыков В. Федцова: «Знания – совокупность понятий и представлений, усвоенных человеком. Умение – усвоенный работником способ выполнения действий за счет приобретенных знаний и навыков. Навыки – это приобретенная способность к автоматическому выполнению движений и их комбинации в процессе деятельности» [8, 20]. Т.е. усвоение знаний, умений и навыков обеспечивают руководителю общеобразовательного учебного учреждения эффективное выполнение своих профессиональных функций в педагогическом пространстве.

Эмоционально-волевой критерий. Эмоционально-волевой критерий профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения определяет умения регулировать своё поведение в сложных профессиональных ситуациях, которые связаны с напря-

жением и переживаниями. Авторитет будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения проявляется в том, как он руководит своими эмоциями в зависимости от ситуации, придерживается моральных норм поведения и проявляет свои положительные качества в процессе общения с профессиональным окружением. Поэтому, следует отметить, что неотъемлемый элемент профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения – это культура чувств, т.е. эмоционально-волевая сфера.

Основные понятия, которые раскрывают сущность эмоционально-волевого критерия профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения, – «чувства», «эмоции», «потребности», «мотивация», «ценности», «воля».

Профессиональные чувства будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения – это переживания и осознание смысла профессиональной деятельности и профессионального мировоззрения. Эмоции – это одна из главных форм проявления чувств. Эмоции будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения – это процесс удовлетворения профессиональных потребностей, т.е. эмоции будут формой их существования. Потребность будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения имеет две стороны – потребность в профессиональном личностном росте и потребность в повышении уровня функционирования общеобразовательного учебного учреждения, причем, они взаимодополняют друг друга.

Понятие «потребность» тесно связана с понятием «мотивация». Мотивация обеспечивает направленность на профессионально-творческое усвоение педагогических и управленческих знаний, умений и навыков, профессионально-познавательный интерес к успеху и творческим достижениям, к профессиональной готовности и высокой оценке своей работы. Процесс мотивации основывается на ценностях. Ценности определяют личностную и профессиональную позицию будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения, составляют внутренний механизм, который влияет на его отношение к окружающему миру, профессиональной деятельности и являются основой его профессиональной направленности. Можно сделать вывод, что благодаря ценностям личность способна выбирать определенный стиль поведения.

Воля будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения влияет на борьбу мотивов с целью сохранения, утверждения выбранной цели, заставляет его контролировать свои действия и регулировать эмоции ради выполнения профессиональной деятельности на высоком уровне.

Эмоционально-волевой критерий профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения проявляется в процессе выполнения им профессиональных функций, цель которой достигается непосредственно через удовлетворение его профессиональных потребностей и нужд общеобразовательного учебного учреждения. При выполнении профессиональной деятельности будущий руководитель эмоционально ориентируется на ценности. Чтобы удовлетворить личные и профессиональные потребности, будущий руководитель должен осуществить необходимые профессиональные действия, которыми он себя мотивирует, побуждает себя к действию. В процессе деятельности у него возникают эмоции, которые могут влиять на процесс выполнения профессиональной деятельности как положительно, так и отрицательно, поэтому его задача – регулировать свои эмоции, а значит уметь проявлять волевые качества и выполнять волевые действия. В результате он получает желаемый результат профессиональной деятельности, т.е. на высоком уровне проявляет свою профессиональную культуру.

Коммуникативный критерий. Культура общения – одна из важнейших составляющих коммуникативного критерия профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения. По мнению Т. Чмут и Г. Чайки культура общения – это способность использовать оптимальные для конкретной ситуации языковые средства [9].

При анализе познавательного критерия профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения мы уточнили, что он является основополагающими для всех остальных критериев, поэтому, прежде чем говорить о реализации коммуникативного критерия, необходимо усвоить знания правил деловой речи. После этого – для того, чтобы общение было успешным необходимы умения, а их приобретают в процессе практического применения знаний – это и будет основой коммуникативного критерия профессиональной культуры будущего

руководителя общеобразовательного учебного учреждения. В связи с этим О. Потеряхин утверждал: «Культура общения – это сумма приобретенных человеком знаний, умений и навыков общаться, которые созданы, приняты и реализовываются в конкретном обществе на определенном этапе ее развития» [5].

Если говорить про профессию руководителя общеобразовательного учебного учреждения, то обязательным условием формирования его профессиональной культуры являются коммуникативные навыки в разных сферах управленческой и педагогической деятельности. Главное в его деятельности – безупречная культура делового общения: умение четко формулировать задания, эффективно проводить деловые переговоры и совещания, выступать публично, разрешать спорные и конфликтные ситуации, представлять свое учебное учреждение в качестве «первого лица» в разных профессиональных ситуациях.

Некоторые ученые (Н. Кострица, В. Свистун, В. Ягупов) рассматривают общение в управленческой деятельности на двух уровнях: интегральном (управленческое общение обеспечивает жизнедеятельность общеобразовательного учебного учреждения в целом) и локальном (управленческое общение реализуется в процессе определенного взаимодействия и обеспечивает достижение определенных целей) [3, с. 33].

Учитывая эти уровни, можно сказать, что успешность делового общения в профессиональной деятельности будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения во многом определяется соблюдением целого ряда условий, способствующих осуществлению коммуникативной цели. Специалисты по этой проблеме (Г. Бороздина, В. Деркаченко, Ф. Кузин, М. Поваляева, М. Поташник, А. Свенцицкий, Ф. Хмель и другие) к таким условиям относят потребность в общении, коммуникативную заинтересованность, настроенность на мир собеседника, близость мировоззрения говорящего и слушающего; умение слушателя проникнуть в замысел (намерение, интуицию) говорящего; внешние обстоятельства (присутствие посторонних, физическое состояние), знание норм этикетных речевого общения и др.

Деловое общение – это процесс взаимодействия и взаимосвязи, при котором осуществляется обмен деятельностью, информацией и опытом, что предполагает достижение определенного результата, решения конкретной проблемы или реализации поставленной цели [1]. Р. Киричевский определил, что деловое общение находит свое выражение в степени сознательности и активности личностей, принимающих участие в нем. Цель делового общения – развитие сотрудничества. Деловое общение предполагает не только набор уже готовых рекомендаций, применяемых непосредственно в работе руководителя учебного учреждения. Оно является условием развития техники мышления и поведения, помогая тому, кто владеет ею, приходить к правильным выводам [2, 24].

В процессе делового общения изучается своеобразие действия законов межличностных отношений, раскрываются специфические закономерности, свойственные деятельности будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения.

Сформированность коммуникативного критерия профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения – это социально значимый показатель его способностей, умение осуществлять свои взаимоотношения с другими людьми, способность воспринимать, понимать, усваивать содержание мыслей, чувств, стремлений в процессе решения управленческой и педагогических задач.

Рефлексивный критерий. Перед тем, как начать характеризовать рефлексивный критерий профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения, необходимо обратиться к содержанию понятия «рефлексия», которое будет основополагающим для этого критерия. Рефлексия – это процесс рассуждения человека о том, что происходит в его личностном сознании, направленный назад, осмысление содержания самосознания, принципа мышления, формы теоретической деятельности [10, 31].

По этому поводу Т. Сорочан отмечает: «Рефлексия является принципом человеческого мышления, она направляет человека на осмысление форм и предпосылок, предметное рассмотрение самого знания, критический анализ его содержания и методов познания, самопознания. С помощью рефлексии человек осмысливает свое существование, свои действия и поступки, их объективно-закономерный характер» [7, 33].

Мы согласны с такой точкой зрения Т. Сорочан и можем сказать, что рефлексия позволяет будущему руководителю общеобразовательного учебного учреждения охватить собственную жизнь в широкой временной перспективе, сохранить или восстановить внутреннюю гармонию, необходимым образом перестроить свой внутренний мир, сосредоточиться на содержании своих мыслей, абстрагироваться от всего внешнего. Следовательно, рефлексивный критерий профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения является механизмом личностно-мотивационного уровня саморегуляции и характеризует внутренний мир руководителя, его способность контролировать себя, настраиваться на профессиональное выполнение своих обязанностей.

Рефлексивный критерий профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения включает в себя: готовность действовать в ситуациях с высокой степенью неопределенности, гибкость в принятии решений, стремление в реализации нововведений и инноваций, постоянную направленность на поиск новых, нестандартных путей разрешения профессиональных заданий, способность переосмысливать стереотипы своего профессионального и личностного опыта. Она обеспечивает раскрытие и реализацию профессиональных возможностей при постановке и решении творческих задач, которые возникают в профессиональной деятельности. Это означает, что рефлексивный критерий профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения помогает ему переключаться с педагогической деятельности на управленческую и наоборот. Поэтому формирование данного критерия профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения будет основой для достижения высокой стабильности в деятельности, а также для осуществления активного саморазвития личности.

Все это обуславливается тем, что этот критерий способствует интенсивности приобретения опыта руководителем общеобразовательного учебного учреждения, обеспечивает переосмысление содержания сознания субъекта и осмысление им приемов собственного мастерства; помогает ему усовершенствовать межличностные отношения с подчиненными, развивать в себе правильное понимание профессиональных заданий и быстрое их решение, влияет на личностное и профессиональное самоопределение, мотивацию и волю, способность решать конфликты, и как следствие, развивать профессиональную культуру будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод, что формирование всех критериев (познавательного, эмоционально-волевого, коммуникативного и рефлексивного) профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения обеспечит его необходимым запасом теоретических знаний по теории управления; способностью контролировать свои эмоции в проблемных и конфликтных ситуациях; умением распознавать эмоции своих подчиненных; умением выступать публично перед коллективом школы; способностью к самосовершенствованию, самоконтролю, самоорганизации. Критерии профессиональной культуры будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения, которые мы определили в процессе нашего исследования, требуют более тщательного рассмотрения и изучения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Вдовиченко Р.П. Управлінська компетентність керівника школи. Х.: Вид. група «Основа», 2007. 112 с.
2. Киричевский Р.Л. Если Вы – руководитель... элементы психологии менеджмента в повседневной работе. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Дело, 1996. 384 с.
3. Костриця Н.М., Свистун В.І., Ягунов В.В. Методика навчання студентів спілкуванню в управлінській діяльності: навч. пос. К.: Центр навчальної літератури, 2006. 272 с.
4. Общая психология: учебник для студентов пед. ин-тов / А.В. Петровский, А.В. Брушлинский, В.П. Зинченко и др.; под ред. А.В. Петровского. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Просвещение, 1986. 464 с.
5. Потеряхін О.Л. Психологія управлінського спілкування: навч. пос. Київ: Алфа, 2001. 98 с.
6. Соколова Г.Н. Труд и профессиональная культура (опыт социологического исследования) / ред. Е.М. Бабосов. Мн.: Изд-во БГУ им. В.И. Ленина, 1980. 142 с.

7. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика. Луганськ: Знання, 2005. 384 с.
8. Федцов В.Г. Профессиональная этика и культура бытового обслуживания: учеб. пособие для кадров массовых профессий. М.: Легпромбытиздат, 1989. 96 с.
9. Чмут Т.К., Чайка Г.Л. Етика ділового спілкування: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і доп. К.: Вікар, 2002. 223 с.
10. Швыдкая М.В. Рефлексивная культура как акмеологический инвариант профессионализма кадров управления: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. М.: РГБ, 2006. 176 с.

П.В. Леманова

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА РЫНОК ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ РЕГИОНОВ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Среди экономистов не существует единой трактовки в оценке рынка труда и механизмов его функционирования. Представители классической школы полагают, что рынок труда, как и все существующие рынки, действует на основе ценового равновесия, при котором цена рабочей силы является важным фактором регулирования социально-трудовых отношений, то есть спрос, и предложение рабочей силы уравниваются с помощью заработной платы.

Приверженцы кейнсианского и монетаристского подходов к оценке рынка труда рассматривают рынок трудовых отношений как явление постоянного неравновесия. Это значит, что спрос на рабочую силу регулируется объемом производства – совокупным спросом – и регулятором рынка труда в этой ситуации выступает государство, уменьшая или увеличивая по мере необходимости совокупный спрос, устанавливая нижние границы заработной платы.

Последователи марксистской теории считают, что сама рабочая сила как субъективный фактор производства, является товаром, и потому может активно влиять на соотношение спроса и предложения, на рыночную цену своего труда.

Современное видение категории «рынок труда» представляет собой совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами, регулирующими условия найма и использования рабочей силы [1, 139]. Это означает, что существует определенный обмен рабочей силы на реальную заработную плату, при участии государства. Государство при этом, устанавливает некоторые параметры функционирования рынка труда, такие как минимальная заработная плата, продолжительность рабочего дня и др.

В современной экономической системе на динамику рынка труда оказывают существенное влияние множество факторов:

- уровень рождаемости населения региона;
- темпы роста численности трудоспособного населения и его половозрастная структура;
- степень экономической активности различных демографических и этнических групп трудоспособного населения;
- процессы миграции и т.д.

Все эти показатели определенным образом влияют на предложение рабочей силы. Отметим, что динамику спроса занятости любого региона формируют:

- состояние экономической конъюнктуры;
- фаза экономического цикла;
- научно-технический прогресс и др.

Поскольку современный российский рынок восприимчив, как к воздействию глобальных влияний со стороны мировой экономики, так и к требованиям конкретного региона, то он направлен на выполнение следующих функций:

- регулирование спроса и предложения на рынке труда;
- распределение рабочей силы по территориям, сферам и отраслям экономики, профессиям, видам и формам занятости субъектов трудовой деятельности, организациям;
- организацию встречи работодателей и наемных работников;
- обеспечение конкуренции на рынке труда, как между работодателями, так и наемными работниками;