

РАЗДЕЛ I. ОБЩАЯ ПЕДАГОГИКА

УДК 37.013.42

Агаева Ю.А.

Московский городской психолого-педагогический университет

КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И УРОВНИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОРПОРАТИВНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

A. Agaeva

Moscow State University of Psychology and Education

CRITERIA, CHARACTERISTIC FEATURES AND LEVELS OF FORMING OF A SOCIAL TEACHER'S CORPORATE AND PROFESSIONAL CULTURE

Аннотация. В ходе исследования сущности корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога и процесса формирования данного личностного качества в вузе появилась потребность в выявлении критериев, показателей и уровней сформированности корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога. Выявлены критерии, показатели и уровни сформированности корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога: мотивационно-аксиологический, когнитивный, технологический, поведенческий, мировоззренческий. По данным критериям происходит оценка результата – сформированность корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога. Сформированность данного личностного качества представлена на трех уровнях: высокий, средний, низкий.

Ключевые слова: критерий, показатель, уровень, корпоративно-профессиональная культура, личностное качество.

Abstract. While studying the essence of a future specialist's corporate and professional culture the University has formed a necessity to identify the criteria, characteristic features and levels of forming a social teacher's corporate and professional culture. Criteria, characteristic features and levels of the forming of the corporate and professional culture of a social pedagogue have been discovered. They are: motivational and axiological, cognitive, technological, behavioral and ideological ones. The result of forming of a future specialist's corporate and professional culture is assessed with taking into consideration these very criteria. It is stated that there are three levels of forming of the quality mentioned: high, middle and low.

Key words: criterion, characteristic feature, level, corporate and professional culture, personal quality.

Современный этап развития общества характеризуется кардинальными изменениями во всех сферах жизнедеятельности, что предполагает сформированность личностных социально значимых качеств специалистов, усвоение новых профессиональных знаний, умение работать в команде, коллективе, способность быстро адаптироваться к корпоративной культу-

ре организаций, которые входят в структуру корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога.

На основании анализа теоретических положений, методической базы и практического опыта были выявлены компоненты корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога: социальные потребности (нравственные, деловые качества, коммуникация); социальные способности (знания, умения, навыки, компетенции совместной деятельности); социальные ценности (традиции, нормы, установки, мировоззрение), профессиональный опыт (взаимодействие с людьми, адаптация к профессии, освоение социальных ролей).

На основе анализа научной литературы автором было дано определение понятия «корпоративно-профессиональная культура будущего социального педагога» как личностное качество, отражающее уровень развития социальных потребностей (нравственные, деловые качества, коммуникация), социальных способностей (знания, умения, навыки, компетенции совместной деятельности), социальных ценностей (традиции, нормы, установки, мировоззрение) и профессионального опыта (взаимодействие с людьми, адаптация к профессии, освоение социальных ролей), значимых для конкурентоспособности специалиста в условиях совместной профессиональной деятельности, присущей различным формам социальных отношений.

Исследование сущности корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога и формирование данного личностного качества в вузе указывает на то, что воспитательный эффект по формированию корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога зависит от знания социально-педагогических условий, влияющих на данный процесс; степень реализации воспитательного потенциала определяется единством критериев и уровней. Следовательно, возникает потребность в выявлении критериев и уровней сформированности корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога.

В соответствии со структурой корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога были разработаны критерии, позволяющие определить уровень ее сформированности: мотивационно-аксиологический, когнитивный, технологический, мировоззренческий, поведенческий мотивационно-аксиологический, когнитивный, технологический, мировоззренческий, поведенческий.

Проблема критериев, определяющих уровень сформированности корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога, находит свое отражение в психолого-педагогической литературе (В.М. Большов, Е.Н. Песоцкая [1; 3 и др.]).

Критерии и показатели позволяют выявить эффективность процесса формирования корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога. Под критерием следует понимать признак, на основе которого производится оценка, определение или классификация чего-либо. Показатели – это данные, по которым можно судить о развитии и ходе чего-нибудь (количественные и качественные характеристики состояния).

Для оценки состояния уровня сформированности корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога мы используем следующие критерии.

Мотивационно-аксиологический (профессиональные интересы, установки, степень сформированности ценностных ориентаций у будущих социальных педагогов, которые проявляются через совокупность таких *показателей*, как осознание удовлетворенностью своей профессией, осознание ответственности за результаты социально-педагогической деятельности, признание ценности субъективных отношений).

Когнитивный (усвоение, понимание, принятие корпоративного кодекса социальных педагогов, овладение знаниями, умениями, навыками, опытом, потребность в нравственных, деловых, социальных, творческих, волевых качествах, оценке поступков, компетентности). Профессиональная компетен-

тность позволяет осуществлять деятельность на высоком уровне. А.К. Марковой выделены следующие виды профессиональной компетентности: 1) специальная – владение собственнo профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие; 2) социальная – владение совместной (групповой, кооперативной) профессиональной деятельностью, сотрудничеством, а также принятыми в данной профессии приемами профессионального общения; социальная ответственность за результаты своего профессионального труда; 3) личностная – владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности; 4) индивидуальная – владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению [2, с. 34-35]. *Показателями когнитивного критерия* сформированности в вузе корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога является следующее: знание современных технологий социально-педагогической деятельности, владение системой знаний в области социальной педагогики; знание современных технологий социального менеджмента; сформированность аналитичности, логичности, системности и мышления.

Технологический (отражает степень умения реализовать основные социально-педагогические технологии, отбирать соответствующие способы и методы реализации социально-педагогической деятельности на различных уровнях). *Показателями технологического критерия* сформированности корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога являются следующие: готовность и способность к применению управленческих технологий в социальной работе; адекватное понимание сути конкретной социальной проблемы; умение эффективно решать управленческие задачи в конкретной ситуации профессиональной

деятельности, стремление создавать и реализовывать социальные проекты, умение работать в команде, в коллективе.

Поведенческий (предполагает ориентацию действий на социально одобряемые нормы, суждения, ценности, убеждения, устойчивости и самостоятельности линий поведения, наличие социальной позиции личности). *Показателями поведенческого критерия* являются: активное участие в общественных делах университета, коллектива, активная жизненная и гражданская позиции, участие в студенческом самоуправлении; организаторские и коммуникативные способности.

Мировоззренческий (предполагает наличие полноты, самостоятельности, устойчивости суждений о социальных, нравственных требованиях, этических нормах, лежащих в основе общественного поведения). *Показателями мировоззренческого критерия* являются: независимость и самостоятельность в суждениях (объективность), выбор в различных жизненных и профессиональных ситуациях; сформированность общечеловеческих и профессиональных ценностей; выбор в различных жизненных и профессиональных ситуациях;

По данным критериям происходит оценка результата – сформированность в вузе корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога.

Сформированность в вузе корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога можно представить на трех уровнях: *высокий уровень* – обладает профессионально-важными качествами, знаниями, умениями, навыками, опытом, компетенцией, умением работать в команде, коллективе, характеризуется сформированностью корпоративно-профессиональной культуры у будущих социальных педагогов и стремлением реализовать свой творческий потенциал в профессиональной деятельности; *средний уровень* – адаптация будущих социальных педагогов к ситуации необходимости формирования корпоративно-профессиональной культуры, восприятие студентами информации относительно формирования корпора-

тивно-профессиональной культуры; *низкий уровень* – отсутствие знаний о корпоративно-профессиональной культуре будущего социального педагога, неумение использовать потенциал вуза для овладения основами корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога в вузе. Характеризуется сформированностью корпоративно-профессиональной культуры у будущих социальных педагогов и стремлением реализовать свой творческий потенциал в профессиональной деятельности.

Таким образом, были выявлены и обоснованы критерии, показатели и уровни сформированности в вузе корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педагога. Наличие низких уровней сформированности корпоративно-профессиональной культуры будущего социального педаго-

га указывает на необходимость вовлечения студентов в социально ориентированную деятельность, учитывающую потенциальные возможности социума, где будут создаваться наиболее благоприятные условия для реализации личности в социально-значимой деятельности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Большов В.М. Формирование профессиональной направленности студентов педагогического колледжа в системе взаимосвязанной учебной и внеучебной деятельности: дис. ...канд. пед. наук. – Ульяновск, 1998. – 231 с.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996. – 308 с.
3. Песоцкая Е.Н. Природно-биологические факторы социальной активности личности (философский анализ): автореф. дис. ...канд. фил. наук. – Саранск, 1996. – 16 с.