

профессии. Между тем, уж если вести речь о выделении из комплекса всех компетенций *базовых*, что пытаются сделать некоторые учёные, то им следовало бы, по нашему мнению, обратить внимание на физические способности, которые, скорее всего, в этом качестве и выступают.

И, наконец, если придерживаться определения компетенций как способностей, о чём шла речь в начале статьи, то следует иметь в виду, что это лишь потенциальная возможность работника к занятиям практической деятельностью, но не сама деятельность, точно также как способность переваривать пищу ещё не есть её практическое переваривание. В ряде случаев, когда речь идёт о компетентностном подходе, данное различие не учитывается.

Список литературы

1. Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф. - пед. ун-т», 2006. Вып. 1 (39). 308 с.
2. *Гоббс Т.* Избранные произведения. Т. 2. Москва, 1965.
3. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. Т. 26, ч. 1.
4. Теория и практика профессионально-педагогического образования: коллектив. моногр. / под ред. Г. М. Романцева. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф. - пед. ун-т», 2007. Т. 1. 305 с.
5. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 051000 «Профессиональное обучение (по отраслям)», квалификация (степень) бакалавр. Утверждён приказом Минобрнауки РФ от 22 дек. 2009 г. № 781.
6. *Федотов В. А.* Введение в профессионально – педагогическую специальность (экономика и управление): учеб. пособие / В. А. Федотов. 2-е изд., перераб. и доп. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф. - пед. ун-т», 2008. 150 с.

А. С. Франц

РГППУ, г. Екатеринбург

ЭТНИЧЕСКАЯ КОНКРЕТИЗАЦИЯ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАТУСЕ РАБОТНИКА

Одной из острейших проблем современного профессионального высшего образования является проблема готовности бакалавров к ответственному и эффективному включению в профессиональную деятельность предприятий или учреждений. Практика профессионального самоопределения молодежи свидетельствует о том, что у многих выпускников профессиональных образовательных учреждений, в том числе, и у значительной части бакалавров, недостаточно

сформированы представления о культуре труда, о необходимости своего полноценного вклада в созидательную деятельность предприятия или учреждения, о корпоративной культуре в целом. Не все молодые специалисты способны испытывать чувство ответственности за качество своей работы. Многие из них не всегда достаточно подготовлены к конструктивному взаимодействию с непосредственными руководителями, с сотрудниками, с потребителями товаров или услуг. Поэтому у значительной части работников, начинающих профессиональную деятельность, успехи в выполнении своих обязанностей либо незначительны, либо они совсем отсутствуют, что создает у них неудовлетворенность содержанием работы, профессиональным статусом, размером заработной платы и т.п.

От недостатка представлений и навыков культуры профессионального поведения многие выпускники профессиональных образовательных учреждений нередко испытывают затруднения в выявлении истинных причин своих неудач. Наиболее распространенным способом объяснения появления конфликтных ситуаций чаще всего рассматривают «неправильные» действия руководителей, «неправильные» законы, «неудачное» место работы, «несовпадение» содержания работы с особенностями своей личности и т.п., результатом чего является нередко потеря интереса к профессиональной деятельности. В итоге, от недостатка сформированности у выпускников профессиональных образовательных учреждений принципов и норм профессионально-нравственного поведения затрудняется как их самореализация, так и созидательная деятельность общества.

Попыткой преодоления указанной практической проблемы является включение в Федеральный государственный образовательный стандарт положения о формировании общекультурных компетенций обучающихся. Согласно требованиям указанного документа, обладающие общекультурными компетенциями «бакалавр» и «магистр» должны быть способны:

- осознавать значимость культурных ценностей;
- понимать роль культуры в жизнедеятельности человека;
- уметь использовать философские знания в качестве методологии деятельности человека;
- понимать историю становления различных типов культур;
- владеть способами освоения и передачи культурного опыта;
- быть способным проектировать и осуществлять индивидуально-личностные концепции в профессиональной деятельности;

- быть готовым к самопознанию, самодеятельности, освоению культурного богатства как фактора гармонизации личностных и межличностных отношений;

- быть готовым к самооценке, ценностному социокультурному самоопределению и саморазвитию;

- быть готовым к позитивному, доброжелательному стилю общения;

- быть готовым выстраивать свое отношение к человеку.

Подчеркивая актуальность поставленных задач для любого профессионального образовательного учреждения, необходимо разрабатывать как можно более широкие и разнообразные способы решения каждой из них. В настоящее время представляется очень важным конкретизировать в качестве компонента общекультурных компетенций бакалавров такое практическое их проявление, как владение принципами и нормами профессионально-нравственного поведения во всех возможных профессиональных статусах работника: исполнителя, организатора профессиональной деятельности, генератора идей.

Оказание учреждением высшего профессионального образования квалифицированной помощи бакалаврам в формировании указанных компонентов общекультурных компетенций неминуемо ставит перед профессорско-преподавательским составом ряд методологических, содержательных и методических задач. Познание и постижение бакалаврами общекультурных знаний и навыков их использования предполагается различными способами:

- в процессе изучения гуманитарных дисциплин;

- в процессе ознакомления с произведениями искусства;

- в процессе общения и взаимодействия с участниками образовательного процесса;

- в процессе осмысления складывающихся в обществе корпоративных отношений.

Каждый из этих источников получения представлений и знаний о культуре профессионально - нравственного поведения несет в себе, безусловно, полезные ориентиры. Но отсутствие системности, наличие противоречивости усваиваемых таким образом знаний и представлений едва ли могут позволить выпускнику полноценно войти в число сотрудников предприятия или учреждения.

Общие требования к содержанию общекультурных компетенций определенным образом конкретизируются каждым профессиональным образовательным учреждением, в результате чего обучающимся предъявляются более уточ-

ненные требования. Например, Калининградский технический университет вполне уместно ставит своей задачей рекомендовать бакалаврам:

- *быть готовыми к кооперации с коллегами, к работе в коллективе;*
- *быть способными находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях;*
- *уметь критически оценивать свои достоинства и недостатки, уметь наметить пути и выбрать средства развития достоинств и устранения недостатков.*

Но за пределами публикаций остаются содержательное и методическое обоснование достижения поставленных целей. Одним из наиболее эффективных путей формирования принципов и норм характерной для каждого профессионального статуса работника профессионально-нравственной культуры является процесс самопознания и самоопределения обучающихся. Цель данной статьи заключается в рассмотрении соотношения одного из значимых направлений общекультурных компетенций студентов, а именно, в формулировании соотношения общих принципов и этнических норм оптимального профессионального поведения работника в любом из его профессиональных статусов и в поиске оптимальных путей самостоятельного освоения обучающимися этих норм. Мировая практика создания корпоративной культуры предприятий или учреждений в качестве необходимого принципа считает гармоничное воплощение общих принципов ее функционирования в национальных нормах ее проявления (Г. Форд, К. Татаиси и др.). Но воспринятые вместе с принципами этнические нормы их проявления нередко в иных этнических сообществах разрушают эффективность самих принципов. Так в середине XX века Япония не смогла создать корпоративную культуру бизнеса в качестве точной копии американской корпоративной культуры. Эффективная корпоративная культура Японии оказалась созданной только тогда, когда ее принципы японские менеджеры начали строить на основе национальных японских норм нравственного поведения (К. Татаиси). Нельзя не учитывать того обстоятельства, что «...общество лишь тогда способно развивать и решать масштабные национальные задачи, когда у него есть общая система национальных ориентиров,... Отсутствие собственной культурной ориентации слепое следование зарубежным штампам неизбежно ведет к потере нацией своего лица...» (Послание президента РФ Федеральному Собранию РФ 26.04.2007).

Наиболее эффективным путем самопознания и самоопределения обучающихся является освоение богатств отечественной нравственной культуры.

Предлагаемый для рассмотрения путь самопознания и самоопределения обучающегося осуществляется на основе его личного идеала профессионального поведения, который складывается посредством его ознакомления с произведениями искусства, осмысления его эмпирических наблюдений за поведением окружающих людей, личностной интерпретации знаний, получаемых в процессе изучения гуманитарных учебных дисциплин. В качестве источника самопознания и самоопределения верующих студентов нельзя не рассматривать и религию, но, как свидетельствует практика, число верующих студентов не столь велико.

Совершенно невозможно больше умалчивать разрушительный характер переносимого в Россию из Западной цивилизации принципа *уверенности работника в себе*. Нельзя считать, что кто-то предполагал разрушать деловую культуру российских работников. Как всегда, хотели, как лучше. Не учли только того, что рациональное прагматическое мышление европейца или американца строит необходимую уверенность на точном расчете самого работника. Работник рассчитывает, что он уже хорошо знает, какими навыками владеет, о чем имеет представление, что именно в состоянии освоить и т.п. Эмоциональное образное мышление россиянина для какого-либо расчета не приспособлено. Но именно это образное мышление предрасполагает многих из россиян к фантастической артистичности, которая позволяет без особых усилий изобразить уверенность в себе посредством соответствующей мимики, уверенных интонаций, и прочих визуальных проявлений. «Вооруженный» такой формой уверенности в себе, претендент на должность сотрудника не сомневается в том, что он способен выполнить любые профессиональные обязанности. Практическая же реализация подобной «уверенности» в себе нередко ниже всякой критики. Претендента увольняют, а он порой недоумевает, за «что такая немилость?», он же так был уверен в себе.

Анализ биографий многих выдающихся профессионалов и обобщение многочисленных эмпирических наблюдений совершенствования профессионального поведения россиян свидетельствуют о том, что наиболее эффективным путем его совершенствования в России была и остается возможность его постоянной собственной критической, рефлексивной оценки.

Совершенно ясно, что глубоко осмыслить и оценить сложившиеся этнические культурные ценности без обстоятельного знакомства с достижениями отечественной нравственной культуры невозможно. В современной поливариантной отечественной нравственной культуре удалось выявить и описать сис-

темы сосуществующих ценностей традиционной, креативной, прагматической нравственных культур и системы псевдоценностей нигилистических нравов. Каждая из систем нравственных ценностей представляет собой этико-культурологическую основу исполнительской, интеллектуально-творческой и организационно-предпринимательской деятельности, нигилистические нравы представляют собой барьер для созидательной деятельности и вольно или невольно оказываются основой разрушительной деятельности.

В качестве педагогической помощи обучающимся в возможной организации ими самопознания, самоопределения и самореализации продуктивно описание потенциала каждой из сложившихся в России систем нравственных ценностей для процесса его профессиональной деятельности. Свободный моральный выбор студентом той или иной системы нравственных ценностей может таким образом осуществляться на основе осознанного предпочтения оптимального для каждого из них варианта индивидуальной нравственной культуры. Более того, понимание смыслов каждого типа профессионального поведения работника при изменении его профессионального статуса может значительно облегчить и уменьшить процесс адаптации на основе ценностного подхода в осмыслении ими каждого ее типа.

Список литературы

1. *Кадзума Т.* Вечный дух предпринимательства / Т. Кадзума. Киев: Укрзакордонвизасервис, 1992.
2. *Форд Г.* Моя жизнь. Мои достижения / Г. Форд. Москва: Финансы и статистика, 1989.
3. *Франц А. С.* Российские нравы: истоки и реальность (Азбука этического плюрализма) / А. С. Франц. Екатеринбург: Издательство Урал. Ун-та, 1999.

А. В. Черкашин
СВФУ, г. Якутск

СУЩНОСТНАЯ ОСНОВА ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Новые Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования ориентированы на подготовку специалистов в соответствии с компетентностным подходом. Компетентностный подход исходит из целесообразности и необходимости подготовки компетентных специалистов, способных успешно решать профессиональные задачи. В соответствии с требованиями, предъявляемыми к результатам освоения основных обра-