

Образовательная среда современного вуза, в которой осуществляется подготовка будущих менеджеров, должна представлять собою улучшенный образец того сообщества, в котором будет реализовывать себя специалист по управлению. В Институте экономики, управления и права (г. Казань), в котором проходит данный эксперимент, обеспечены организационно-педагогические условия для профессионально-личностного становления будущих менеджеров: наличие высокоинтеллектуального, научно-исследовательского потенциала преподавателей, высокий уровень организации стажировки студентов по менеджменту, включая и их трудовую деятельность в фирмах и организациях, участие студентов в решении актуальных проблем вуза; межличностные отношения, позволяющие студентам проявлять ответственность за себя и окружающих, сложившаяся система воспитательной работы, в которой приоритетными являются понятия чести, этичное поведение, дух нравственной ответственности за принимаемые решения.

Литература

1. Абчук В. Директорский хлеб: Занимательно об управлении. – Л.: Лениздат, 1991. – 208 с.
2. Андреев В. И. Педагогика: Учеб. курс для творч. саморазвития. – 2-е изд. – Казань: Центр инновац. технологий, 2000. – 260 с.
3. Кустов Ю. А. Преемственность в системе непрерывного образования: Учеб. пособие / Ю. А. Кустов, Н. П. Бахарев, В. Н. Воронин – Тольятти: ТолПИ, 1999. – 79 с.
4. Розанова В. А. Психология управления. – М.: ЗАО «Бизнес-школа», Интелсинтез, 2000. – 230 с.
5. Aguilar F. J. Managing Corporate Ethics. – N.Y.: Oxford University Press, 1994.
6. Schein Edgar H. Organizational Culture and Leadership. – San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1985. – 317 p.

М. А. Реньш

ЦЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ*

Профессиональная культура, как интегративное образование, базируется на ценностях, которые формируются и развиваются по мере включения человека в процесс профессионализации, причем на каждой стадии профессионального становления происходит насыщение и обогащение ценностной составляющей профессиональной культуры. Особое внимание уделяется аксиологическому аспекту профессиональной культуры.

* Печатается при поддержке гранта РГНФ № 07-06-00660А

Многочисленные исследования показывают, что профессионально и эффективно работают организации, специалисты которых обладают высоким уровнем профессионально-нравственной культуры, где профессиональные ценности тесно связаны с ценностями организации, личные ценности – с ценностями деятельности.

Определяя профессиональную культуру как феномен, считаем необходимым выделить в качестве методологической базы следующие подходы: личностно ориентированный, компетентностный, аксиологический и деятельностный, а в качестве базового – принцип развития. Это позволит систематизировать некоторые разработки, теоретические и эмпирические данные, представленные в различных источниках.

Профессиональная культура – это определенная совокупность мировоззренческих и специальных знаний, умений, навыков, качеств, чувств, ценностных ориентаций личности, которые находят проявление в профессиональной деятельности и обеспечивают ее более высокую эффективность. Общая и профессиональная культура специалиста, будучи включенной в различные виды его деятельности, связанные с родом его занятий, усиливают и повышают качество достигаемого результата.

Осуществление профессиональной деятельности предусматривает выполнение специалистом определенного перечня функций, ролей, который обычно санкционирован традицией профессиональной культуры, обеспечивающей преемственность и целостность профессиональной деятельности.

Профессиональная культура специалиста может быть представлена на трех уровнях:

- 1) обладание знаниями, умениями, навыками профессиональной деятельности на уровне компетентности;
- 2) способность к саморазвитию, самоактуализации в профессиональной деятельности, в том числе как способность применения знаний, умений, навыков в профессиональной деятельности;
- 3) профессиональная деятельность и профессиональное развитие, осознаваемые личностью как ценность (высокое выполнение профессиональной деятельности, уровень профессионализма).

Таким образом, можно проследить связь, преемственность в развитии профессиональной культуры от уровня к уровню: от знаний и умений через саморазвитие и самоактуализацию к осознанию ценности профессиональной деятельности.

На формирование профессиональной культуры будущего специалиста влияют как особенности самой профессии, так и иные факторы. Среди них можно выделить объективные и субъективные, более и менее значимые, личностные и социальные. Объективное воздействие оказывают общемировые тенденции в образовании, социально-философские проблемы культуры, состояние системы образования и качество образовательных услуг, культура образовательного учреждения, престижность профессии в обществе.

Выделение аксиологического аспекта профессиональной культуры представляется важным, так как позволяет обращаться к мировоззренческим компонентам самосознания.

При анализе профессиональной культуры как целостного акмеологического феномена и объекта консультативного воздействия актуален, прежде всего, ценностно-ориентационный аспект. Всякая деятельность ценна для человека и своим процессом, и своим результатом, который для него выступает в первую очередь как возможность занять определенное положение в обществе, добиться определенного отношения окружающих. Содержательные описания ценностных ориентаций имеют самостоятельную исследовательскую базу.

Вторым аспектом профессиональной культуры, актуальным для данного контекста, является ценностно-динамический, или деятельностный. Значимость данной сущностной характеристики является самостоятельной, поскольку если культура пластична, способна легко и не саморазрушаясь включать в себя, поглощать и присваивать новые цели, ценности, правила и запреты, то даже в случае крайней асоциальности такая культура открыта корректирующему консультативному воздействию. Таким образом, ценностно-динамический аспект предполагает изучение индивидуальной психологической и групповой корпоративной культуры в связи с возможностями ее изменения [2].

Обращение науки к аксиологическому аспекту профессиональной деятельности не ново. Привлекает внимание поляризация во взглядах и подходах. Так, можно выделить два диаметрально противоположных подхода в проблеме осмысления формирования профессиональных ценностей и профессионально-нравственного поведения.

Сторонники личностно развивающего подхода к профессиональной деятельности (Е. А. Климов, Э. Ф. Зеер), выделяя стадии развития профессионализации и их наполнение, не связывают их с динамикой развития профессиональных ценностей. Более того, ни в одной из классификаций и профессионально ориентированных структур личности нет сферы, определенной как профессиональные ценности. Понятно, что и такой важный аспект рассмотрения, как профессиональная нравственность, исключен из анализа [4].

Сторонники аксиологического подхода признают первичность профессиональных ценностей по отношению к профессиональному самоопределению. Утверждается следующий тезис: сначала в процессе социального опыта и личностного развития формируется мировоззренческая структура, в которую встроен ценностный аспект отношения к профессии и профессиональной деятельности. Именно он и определяет профессиональный выбор, профессионально-нравственное поведение.

Оба подхода требуют, на наш взгляд, уточнения и корректировки. Вопрос заключается в самой сущности ценности, ее феноменологии. Обратимся к этому вопросу, чтобы уяснить и обосновать суть излагаемой проблемы.

Обоснование ценностей профессиональной деятельности опирается на психологический аспект обсуждаемого явления. Чтобы

осознать объект как ценность, субъекту требуется специфическая чувствительность, особое субъективное целостное психическое состояние, которое сформировалось благодаря устойчивым положительным эмоциям в результате взаимодействия субъекта и объекта. В силу этого для человека ценностью является его собственное психическое состояние. Следовательно, ценность – это способность объекта удовлетворять потребность субъекта и то психическое состояние, которое возникает в результате их взаимодействия.

Таким образом, в ценностные отношения включены как объекты внешнего, так и внутреннего мира человека, в том числе и его собственная ценностная структура. В силу этого человек всегда выбирает объект в качестве ценности и создает индивидуальные формы удовлетворения своих потребностей и интересов, в результате чего испытывает положительное состояние.

Личностные ценности реализуются через ценностные ориентации. А. Н. Леонтьев рассматривает ценностные ориентации как совокупность оснований для оценок субъектом окружающей действительности и ориентации в ней, которые содержат личностный смысл. Через ценностные ориентации личность формирует свое поведение, характер деятельности, способы самоактуализации [5].

Ценностные ориентации выполняют две основные функции: позволяют человеку занять определенную позицию, обрести свою точку зрения, дать оценку ситуации, явления; мотивируют деятельность и поведение человека, направленные на достижение определенных целей.

Таким образом, ценностные ориентации – это важнейшие элементы внутренней структуры личности. Они формируются при усвоении социального опыта и отграничивают значимое, существенное для данного человека от незначимого, несущественного. Совокупность сложившихся, устоявшихся ценностных ориентаций образует стержень личности, обеспечивающий устойчивость и преемственность определенного типа поведения и деятельности, выраженный в направленности потребностей и интересов человека. Вследствие этого ценностные ориентации выступают важнейшими факторами, детерминирующими и регулирующими поведение индивида.

Особое место в ценностной сфере занимают ценности, связанные с профессиональной деятельностью, что обусловлено ее значимой ролью в жизни человека. Фактически речь идет о формировании в организации ценностей профессиональной деятельности, норм и правил, подтверждающих значимость для организации развития всех ее работников и определенной системы действий (процессов, процедур, ритуалов и обрядов), которые будут поддерживать эти ценности в практической плоскости.

Через организационную культуру любая организация рассматривается субъектом как возможность реализации профессиональной деятельности, следовательно, и как оценочный объект. Таким образом, ценность организации приравнивается, по сути, к профессиональным ценностям.

Когда речь идет о формировании ценностей внутри организации, где и реализуется профессиональная деятельность, то никто не обращается к процессу формирования профессиональных ценностей, однако при этом акценты делаются на качество профессиональной деятельности и качество поведения, которые определяют профессионально-нравственную сторону деятельности.

Ценности формируются при непосредственном контакте с объектом, т. е. с профессиональной деятельностью в данном контексте. В результате взаимодействия складывается его положительный результат, достигается положительный эмоциональный отклик. Контакт может быть визуальным, смысловым (как совпадение смыслов), телесным, поведенческим, виртуальным и т. д. В любом случае личность непосредственно участвует в процессе. Формирование ценностей и смыслов профессиональной деятельности в соответствии со стадиями профессионализации представлено в таблице:

Развитие профессиональных ценностей личности

№	Стадии	Основные психологические новообразования стадии	Социально-профессиональные ценности
1.	Аморфная оптация (0–12 лет)	Профессионально ориентированные интересы и склонности	Материальные носители профессии, особенности профессии, одобряемые семьей и социальным окружением
2.	Оптация (12–16 лет)	Профессиональные намерения, выбор пути профессионального образования и профессиональной подготовки, учебно-профессиональное самоопределение	Престиж и популярность, материальное благополучие, возможность самореализации и самопроявления, польза обществу
3.	Профессиональная подготовка (16–23 года)	Профессиональная подготовленность, профессиональное самоопределение, готовность к самостоятельному труду	Профессиональные интересы, проекция и возможности профессиональных планов, личностной самореализации
4.	Профессиональная адаптация (18–25 лет)	Освоение новой социальной роли, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества	Профессиональный опыт, профессиональные отношения, успешность профессиональной деятельности, профессиональное самоопределение (реальное) и самореализация, материальные и социальные блага

5.	Первичная профессионализация	Профессиональная позиция, интегративные профессионально значимые констелляции	Индивидуальная возможность самореализации, профессионализм в деятельности. Осозна-
		(ключевые квалификации), индивидуальный стиль деятельности, квалифицированный труд	ние смысла профессиональной деятельности. Признание профессионального сообщества, стиль профессиональной деятельности, индивидуальные особенности профессиональной деятельности, соотнесение с семейными ценностями.
6.	Вторичная профессионализация	Профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом, ключевая компетенция, профессиональная мобильность, корпоративность, гибкий стиль деятельности, высококвалифицированная профессиональная деятельность	Чувство идентичности с профессиональным миром, обретенные личностные смыслы профессиональной деятельности, общественное признание, принадлежность к организации, профессиональной группе, профессиональные смыслы профессиональной деятельности, власть, заданный социальный статус профессии, профессионально обусловленная роль, материальные и социальные блага, включение семейных ценностей в профессиональную сферу
7.	Профессиональное мастерство	Творческая профессиональная деятельность, подвижные интегративные психологические новообразования, самопроектирование деятельности и карьеры, вершина профессионального развития	Общественная полезность, вклад в развитие системы, личность как профессиональный субъект, профессиональный субъект, профессионально обусловленный тип мировоззрения, признание (в т. ч. его материальный эквивалент), идентификация семейных и профессиональных ценностей

Таким образом, процесс развития профессиональных ценностей – это поступательное направленное продвижение и изменение ценностной структуры, которое осуществляется от простого к

сложному и от абстрактного к конкретному по мере проникновения личности в профессиональную деятельность.

На стадии предпрофессиональной деятельности ценности ориентации не встроены в общую структуру деятельности и выступают на уровне ожиданий и представлений. Это, если можно так назвать, предценности, хрупкие и не конкретные. С момента осуществления профессиональной деятельности экспертами ценностного поля личности выступают профессиональная практика и профессиональный опыт. Благодаря им осуществляется коррекция и упрочение ценностного поля, поскольку личность сама включена в процесс. Только на следующем этапе ценностные ориентации могут стать профессиональными ценностями, если их «испытания» пройдут успешно и личность сохранит положительное отношение к компонентам профессиональной деятельности и дивидендам от нее. В противном случае ценностные ориентации будут пересмотрены, переформированы, но уже без предварительного моделирования, опытным путем.

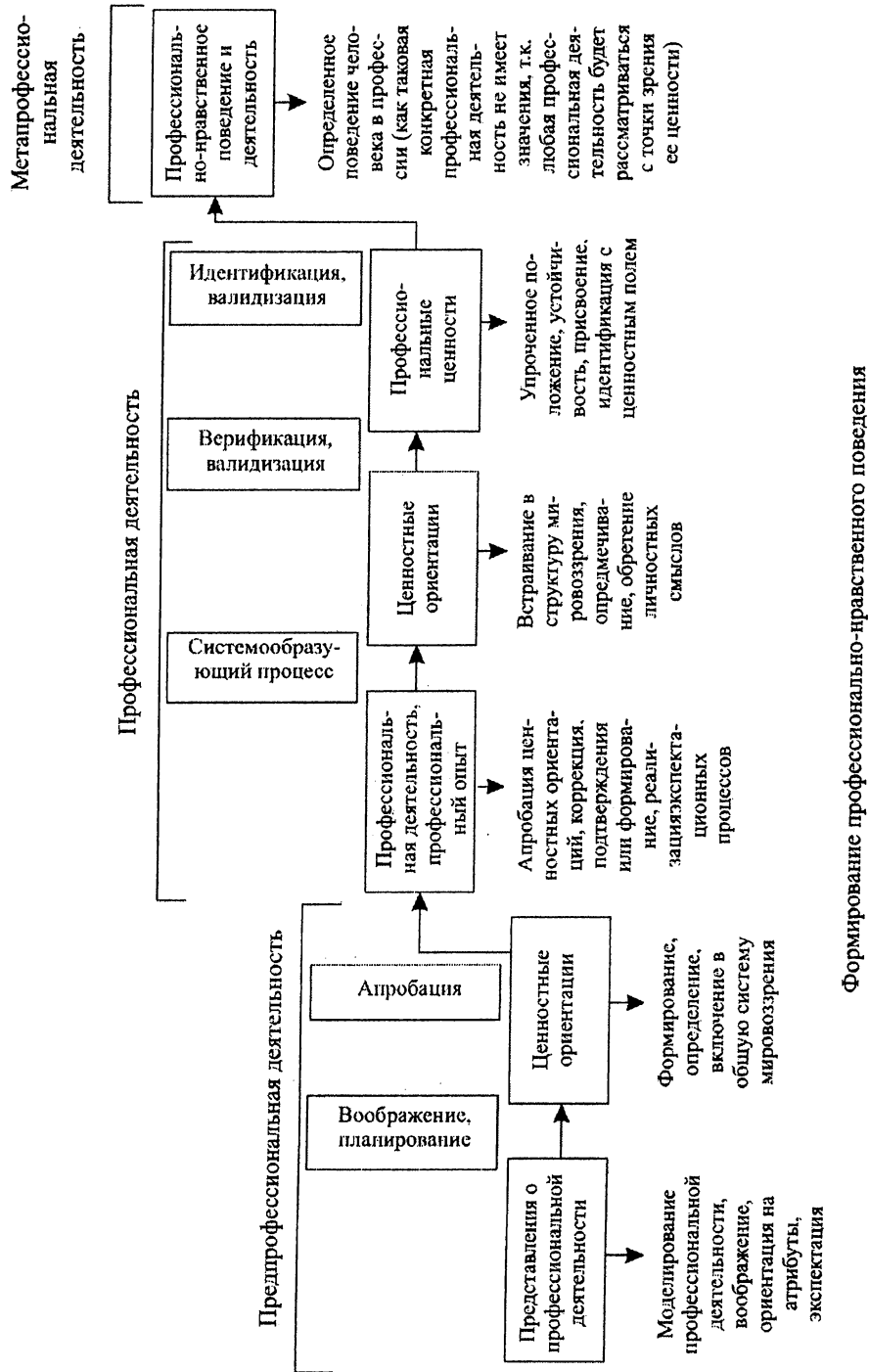
Закрепление ценности в структуре личности приводит к осуществлению профессионально-нравственного поведения. Другими словами, практическая реализация профессиональной деятельности является фактором закрепления и формирования профессионально-нравственного поведения на основе профессиональных ценностей.

На рисунке отражен процесс построения и развития профессионально-нравственного поведения и деятельности, в основе которых лежит процесс формирования и развития профессиональных ценностей. Этот процесс можно представить как обоюдно направленный. С одной стороны, нравственность личности как совокупность качеств, располагающих к профессионально-нравственной деятельности; с другой – профессиональная деятельность сама формирует нравственное к ней отношение посредством опыта. Каждая профессия закладывает свои индивидуально-специфические особенности профессионально-нравственного поведения и тем самым объединяет людей на основе нравственности.

В процессе профессионального обучения контакт с объектом опосредован самим процессом обучения, средовыми факторами, педагогическими технологиями, личностью педагога, условиями обучения (как условиями труда), профессиональными знаниями, компетенциями и т. д.

Объект ценностного отношения далекий; посредник искажает, вносит субъективный смысл, личностную семантику, формализует процесс воссоединения с объектом (например, мне нравится медицина, но то, как и кто ее преподает, нет). Таким образом, есть определенные затруднения с формированием ценностей либо они вообще не формируются.

В процессе осуществления профессиональной деятельности личность сама контактирует с ценностными объектами, потенциальными ценностями непосредственно. Конечно же, здесь осуществляется и коррекция процессов ценностного определения, верификация и многое



другое, но личностный опыт в этом случае уже становится ценностно-образующим, так как встроен в структуру личности. Таким образом, профессиональная деятельность становится фактором формирования профессиональных ценностей. Это возможно, когда работник, субъект деятельности идентифицируется с организацией, ее ценностной сферой и принимает организационные ценности как личные.

Организационные ценности – предметы и явления организационной жизни, существенно значимые, важные для ее работников, – выступают связующим звеном между культурой организации и индивидуальным миром личности. Ценности организации способны влиять на поведение ее работников и, когда они становятся личностными ценностями, меняют структуру личности. Однако не все организационные ценности, осознаваемые и даже принимаемые сотрудником в качестве таковых, действительно становятся его личностными ценностями. Осознания той или иной ценности и положительного отношения к ней явно недостаточно. Необходимым условием этой трансформации является практическое включение работника в деятельность организации, направленную на реализацию этой ценности. Только ежедневно действуя в соответствии с ценностями компании, соблюдая установленные нормы и правила поведения, сотрудник может стать представителем компании, соответствующим внутригрупповым социальным ожиданиям и предъявляемым требованиям.

Полная идентификация сотрудника с организацией означает, что он не только осознает ее идеалы, четко соблюдает правила и нормы поведения, но и внутренне полностью принимает организационные ценности. В этом случае ценности организации становятся индивидуальными ценностями работника, занимая прочное место в мотивационной структуре его поведения. Со временем работник продолжает разделять эти ценности уже вне зависимости от того, находится ли он в рамках данной организации или трудится в другом месте. Более того, такой работник становится мощным источником данных ценностей и идеалов как в рамках сформировавшей его организации, так и в любой другой компании.

Таким образом, профессиональные ценности, как основа профессиональной культуры специалиста, активно формируются в процессе фактической реализации профессиональной деятельности. Сама профессиональная деятельность распознается личностью как ценность в том случае, если ценности личности идентифицировались с организационными ценностями, по сути, с тем объектом, где и происходит профессиональное и социальное развитие личности (организация в данном контексте рассматривается как институт социализации)

Возможно ли в этом случае говорить о том, что активно-позитивная включенность субъекта в организационный процесс является уже сама по себе фактором развития профессиональных ценностей? На наш взгляд, да. И в этом случае сама организация может формировать профессиональную культуру своих специалистов посредством разра-

ботки специальных программ, которые должны содержать следующие этапы:

- адаптационный, целью которого должно быть установление позитивного контакта организации с личностью, в т. ч. и на уровне глубинных структур личности;
- диагностический, целью которого является определение расхождений ценностных структур и степени готовности обеих сторон к принятию общих ценностей (взамоидентификация);
- развивающий, цель которого – активное взаимодействие обеих сторон, а именно: профессиональная активность, инициативность, развитие профессиональной компетентности и утверждение ценностных ориентаций специалиста должно стать объектом интересов организации и сферой приложения всех ее усилий (используя все существующие формы);
- фиксирующий, целью которого должен быть мониторинг развития, взаимосближения всех субъектов процесса;
- констатирующий, имеющий целью активное закрепление общей системы ценностей и выстраивание перспективы профессиональной культуры специалиста и организации.

Литература

1. Ананьев Б. Г. Психология личности. Принципы общепсихологического анализа. – М., 2002.
2. Буюкас Т. М. Ценностно-смысловая сфера профессионала // Мир психологии. – 1997. – № 3.
3. Горелова Г. Г. Культура и личностный стиль педагогической деятельности. // Педагогика. – 2002. – № 6.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий. – М., 2003.
5. Обозов Н. Н. Психологическая культура взаимных отношений. – Л., 1986.
6. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. – М., 1991.

Г. О. Рощина

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОЕКТИРОВОЧНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ УМЕНИЙ У ПЕДАГОГОВ В КОЛЛЕДЖЕ

В статье, посвященной анализу формирования интегрированных проективно-управленческих умений педагога, затрагивается одна из самых актуальных проблем современного образования – подготовка педагогических кадров. Обосновываются условия и средства, которые способствуют формированию профессионально значимых умений педагогов.