

ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

afranz38@mail.ru

АКСИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НРАВСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТА

AXIOLOGICAL ASPECT FORMATION PROFESSIONAL-MORAL CULTURE OF STUDENT

В статье рассматривается одно из направлений нравственного развития студентов высших образовательных организаций, заключающееся в ознакомлении их с поливариантным характером отечественной нравственной культуры и пониманием ими значимости для личности и общества ее ценности. Особое внимание обращается на рассмотрение ценности традиционной нравственной культуры и на необходимость разработки аксиологического аспекта воспитывающего взаимодействия субъектов образовательного процесса для формирования профессиональной ответственности обучающихся.

Ключевые слова: Профессиональное образование, аксиологический аспект, педагоги, студенты, взаимодействие, профессиональная ответственность, традиционная нравственная культура.

This article discusses one of the areas of moral development students of higher education institutions is to familiarize them with the polyvariant nature of domestic moral culture and understanding of the importance to individuals and society of its value. Particular attention is drawn to the consideration of moral values of traditional culture and the need for educating the axiological aspects of interaction between the subjects of the educational process for the formation of the professional responsibility of students.

Keywords: vocational education, axiological aspect, educators, students, interaction, professional responsibility, traditional moral culture.

Обогащение целей, задач, средств и условий развития образования, как свидетельствует история отечественной педагогики, на большинстве этапов развития России характерно определенным сочетанием развития национальных традиций и использования международного опыта. В настоящее время в связи с обострением требования работодателей к проявлению выпускниками образовательных организаций недостаточной профессиональной ответственности актуализировалась необходимость анализа путей формирования профессионально-нравственной культуры студентов. Под профессионально-нравственной культурой специалиста автор понимает «непротиворечивую систему нравственных качеств, способствующую более эффективному применению профессиональных знаний и навы-

ков» [5]. Организующим качеством профессионально-нравственной культуры является ответственность работника за выполнение профессиональных обязанностей, которая в какой-то мере свидетельствует об уровне духовно-нравственного состояния молодого специалиста. К сожалению, теоретические основы формирования социально-личностных и общекультурных компетенций будущих специалистов в педагогической науке пока мало разработаны.

Помощь студентам в формировании их духовно-нравственных качеств педагоги средней и высшей профессиональной школы считают своим важным гражданским долгом. Проблема заключается в том, что, их взаимодействие со студентами в области самовоспитания последних осуществляется в основном на основе повседневных представлений педагогов о добре и зле, о нравственных ценностях, о наиболее востребованных в практической деятельности нравственных качествах специалиста. Конечно, богатый жизненный и профессиональный опыт большинства педагогов и стиль их взаимодействия со студентами являются достойной практической основой воспитания вообще и нравственного воспитания, в частности. Несколько ранее, в советский период развития профессионального образования личных представлений педагогов о нравственности было вполне достаточно, ибо в советском обществе в создаваемом коммунистической идеологией понимании нравственности существовало единомыслие. Коммунистическая идеология стремилась свести все многообразие возможных культурных форм проявления нравственности к единому представлению о нормах поведения советского человека. Естественно, в обстановке стремления большей части общества к единообразию нормы культурного поведения человека были более известны старшим поколениям, нежели младшим. В подобной ситуации личная нравственная культура преподавателей была достаточным педагогическим условием нравственного развития обучающихся в процессе их взаимодействия с педагогами. К сожалению, в условиях глобализации личный нравственный опыт преподавателей не все студенты и не всегда считают достаточной базой для самовоспитания.

Современных студентов, как и немалую часть вступающей в профессиональную деятельность молодежи, интересуют существующие в мире способы профессионального самоутверждения, и они стихийно обращаются к практическим рекомендациям, сложившимся в рыночной экономике Европейской цивилизации. Многие молодые россияне, искренне стремясь освободиться от «устаревших», как они считают, отечественных форм готовности к профессиональной деятельности и освоить более «современные» формы профессиональной самопрезентации. Перенесенный из За-

падной цивилизации в Россию в конце XX века прагматический принцип уверенности работника в себе создал для нашей молодежи неоднозначные и в основном разрушительные последствия. Нельзя считать, что кто-то предполагал посредством перенесения этого принципа из Европейской цивилизации в Россию разрушать деловую культуру российских работников. Как всегда, хотели, как лучше. Не учли только того, что рациональное прагматическое мышление европейца или американца строит уверенность в себе на точном расчете самого работника, заключающемся в том, что именно он уже хорошо знает, какими навыками владеет, о чем имеет представление, как намерен в дальнейшем совершенствовать свои профессиональные компетенции и т.п.

Эмоциональное образное мышление россиянина для какого-либо расчета пока не очень приспособлено. Но именно это образное мышление предрасполагает многих из россиян к артистичности, которая позволяет без особых усилий изобразить уверенность в себе посредством соответствующей мимики, уверенных интонаций и прочих визуально и аудиально фиксируемых проявлений. «Обогащенный» такой формой уверенности в себе, претендент на должность сотрудника не сомневается в том, что имеет гарантию выполнения им любых профессиональных обязанностей. Практическая же реализация подобной «уверенности в себе» нередко ниже всякой критики. Претендента увольняют, а он недоумевает, «за что такая немилость?», он же так был уверен в себе!

Рассмотренные направления показывают, что в обстановке столкновения представлений о нравственных ценностях формировать духовно-нравственную личность на отдельных примерах или механическом восприятии незнакомых принципов не просто. Общие же правильные рассуждения преподавателей о нравственности, какими бы верными они ни были, всегда несколько напоминают опасное для нравственного воспитания морализирование. Без аксиологических и этико-культурологических знаний аргументировать ценность ответственности специалиста как неотъемлемого элемента его профессионально-нравственной культуры преподавателям крайне затруднительно.

Естественно, в эпоху глобализации использование заимствованных социальных технологий не только неизбежно, но и целесообразно. Но при этом следует более вдумчиво формулировать принципы организации этого использования. Возникавший в мире опыт перенесения заимствованных социальных технологий с одной этнической почвы на другую не имел, как правило, положительных результатов, о чем свидетельствует, например, стремление японских предпринимателей воспользоваться содержанием

американской корпоративной культуры [1]. Предпринимателям других стран, в том числе, и Японии, на первых порах казалось, что значительно дешевле купить уже созданную социальную технологию, чем заниматься медленной и кропотливой работой ее создания на своих предприятиях. Но, несмотря на добросовестную обучающую деятельность американских социологов, несмотря на усердие обучающихся японских предпринимателей, рекомендуемые американскими специалистами принципы и нормы профессионально-нравственной культуры не становились нормами поведения ни самих владельцев японских предприятий, ни их персонала. И это не случайно: слишком разными были нравственные основания формирования и функционирования трудового взаимодействия в США и Японии. Для большинства населения США характерна прагматическая нравственная культура, в Японии же продолжали сохраняться нормы традиционной нравственной культуры в ее национальной форме. Поэтому содержание американского и японского вариантов корпоративной культуры не только не совпало, но многие нравственно-психологические установки американского и японского персонала имели и продолжают иметь диаметрально противоположный характер. Например, продолжительность рабочего времени американского рабочего точно соответствует количеству времени, предусмотренному трудовым договором. Непозволительность ожидания от него сверхурочной работы рассматривается им самим как гарантия уважения к нему и обеспечивает ему позитивную мотивацию к труду. В Японии же, наоборот, сотрудник не считает возможным покинуть рабочее место раньше своего шефа, даже если срок его рабочего времени давно истек. И не только потому, что рискует потерять свое рабочее место, а, главным образом, потому, что в Японии это рассматривается как недопустимая невежливость работника по отношению к руководителю. Американские и японские корпоративные представления различаются не только в сфере отношения к труду. Это подтверждается сравнением и многих других норм профессионального поведения. Как видим, принципы корпоративной культуры бизнеса в мире идентичны, а формы реализации этих общих принципов национальны. Кстати, профессиональная ответственность работника представляет собой один из обязательных элементов корпоративной культуры любого предприятия и учреждения. Как видим, принцип подготовленности работника к профессиональной деятельности имеет международный характер, а наиболее эффективной формой реализации этого международного принципа является сложившаяся этническая форма профессионального совершенствования. Следовательно, истоки формирования профессиональной ответственности работника и условия ее становления целе-

сообразно искать в содержании отечественной нравственной культуры. Действительно, анализ биографий многих российских выдающихся профессионалов и обобщение многочисленных эмпирических наблюдений совершенствования профессиональной компетентности наших соотечественников свидетельствуют о том, что своему профессиональному совершенствованию они обязаны постоянной собственной критической, рефлексивной самооценке, поиске недостатков в выполнении своих обязанностей с целью их устранения.

Цель статьи заключается в рассмотрении более эффективных подходов нравственно ориентирующего взаимодействия профессорско-преподавательского состава и студентов. В социально-экономических условиях современной России идеологические препятствия для проявления реального многообразия нравов отсутствуют. Более ярко, хотя и в небольших объемах, стали воспроизводиться принципы и нормы поведения традиционной нравственной культуры и аристократической (креативной) нравственной культуры (интеллигентности), легализовались, хотя и не в самом совершенном варианте, принципы и нормы поведения прагматической (деловой) нравственной культуры. Особенно широко и мощно распространились в 90-х годах XX века нигилистические нравы, российский вариант которых носит разрушительный характер [6]. Первоначальными реакциями значительной части российского общества на проявление этого многообразия стало проявление нравоцентризма и экстремистского пренебрежения значительной части наших сограждан к названным выше полузабытым отечественным вариантам нравственной культуры. Под нравоцентризмом мы понимаем «субъективное представление человека или культурной группы о должном нравственном поведении людей, не предполагающее иных вариантов проявления нравственности, кроме проявляемых данным человеком» [6, с. 162]. С позиций нравоцентризма любое проявление инакомыслия в поведении людей рассматривается человеком как безнравственность. Экстремистское пренебрежение многих наших сограждан коснулось в конце XX века, прежде всего, традиционных норм поведения и принципов аристократической нравственной культуры (интеллигентности). Каждый из них является соответственно наиболее продуктивной для осуществления либо исполнительской, либо интеллектуально-творческой профессиональной деятельности.

Более тридцати лет назад академик Д. С. Лихачев отметил острую необходимость «обнаружения старых культурных ценностей» [2, с. 353]. Обращение к прошлому и к выпавшим из обращения культурным ценностям, как считал Д. С. Лихачев, всегда «обогащало современность» и «бра-

ло из прошлого нужное для движения вперед» [3, с. 81]. Не менее острой остается потребность обращения общества к выпавшим из обращения культурным ценностям и сейчас. По-видимому, обогащение процесса духовно-нравственного развития студентов возможно не столько посредством заимствования новых понятий, сколько оптимизацией использования образовательного потенциала отечественной нравственной культуры и созданием новых способов обогащения ею, адекватных обновляющимся условиям развития нашего общества.

Все сосуществующие в отечественной нравственной культуре варианты имеют большой образовательный потенциал. В настоящей статье мы обращаемся к выявлению нравственно-психологических условий формирования профессиональной ответственности работника в его исполнительской деятельности, созданных нашими соотечественниками в сфере традиционной нравственной культуры.

Традиционная нравственная культура определяла и определяет ценность личности человека в соответствии с мерой его полезности для общества. Ради полезности для общества в традиционной нравственной культуре поощрялось даже самопожертвование, высшим проявлением которого был героизм. Такие нравственные качества, как бескорыстие, милосердие, скромность, готовность к терпеливому перенесению любого страдания ради поддержания общего блага помогали человеку традиционного общества соответствовать главному требованию этого варианта нравственной культуры – быть «как все». Все эти нормы поведения человека традиционной нравственной культуры были основными условиями его самоуважения и одобрения его поведения со стороны окружающих.

Система традиционных нравственных норм поведения была подчинена принципу авторитаризма. Авторитет возраста человека или его более высокого иерархического положения в человеческом сообществе определяли целый блок не подвергаемых сомнению норм нравственного поведения: уважения старшего младшим, ответственность старшего за действия младшего, беспрекословное послушание младшего по отношению к повелениям старшего, что практически исключало возможность проявления какого-либо конфликта. На фоне беспрекословного послушания авторитаризм неизбежно превращался в вождизм. Культ вождя как самого высокого земного авторитета вызывал у его подопечных целую гамму необходимых качеств: верность, надежность, постоянство. Все эти качества формировали состояние соборности, которое в советской идеологии получило название коллективизма, обязывающего каждого человека подчинять личные интересы общественным. Для системы веками складывающейся традици-

онной нравственной культуры был обязателен и патриотизм. Характерное для этого варианта культуры понимание патриотизма безоговорочно делило всех людей на «своих» и «чужих», подчеркивая при этом возможные достоинства «своих» и неизбежные недостатки «чужих». Патриотические чувства человека должны были постоянно подтверждаться им в его поведении.

Система традиционной нравственной культуры безупречно функционировала благодаря поддержанию нашими предшественниками так называемого порядка и безоговорочного подчинения каждого человека его правилам. Под порядком понималось знание и выполнение каждым человеком своих нравственных обязанностей и осуществление силой общественного мнения жесточайших санкций в адрес нарушителя. Порядок обеспечивал должный уровень занятий людей трудом, гарантировал сохранение семьи, проявление людьми взаимопомощи и милосердия. Следование человека порядку делало его в представлении окружающих порядочным.

Определяющей нравственной нормой традиционной культуры была, как было отмечено, обязанность человека быть полезным для окружающих его людей. Пользу же для самого себя человек в своей деятельности не должен был даже предусматривать, поэтому в оценках современных активно разрушающих общество и самих себя экстремистских групп населения традиционное поведение человек стало восприниматься как проявление его ограниченности. Традиционные нормы поведения человека получили в представлении экстремистских групп пренебрежительное название комплексов. В повседневных представлениях многих наших соотечественников содержание слова комплексы понимается как нечто архаичное, давно себя изжившее, т.е. обозначает непригодные для современной жизни личностные качества людей и нормы их поведения. Последователи традиционной нравственной культуры испытывали и продолжают испытывать определенные нравственные страдания из-за имеющих место столь пренебрежительных оценок своего поведения и из-за разрушения порядка. Некоторые из них начали «перестраиваться» и следовать иному стилю поведения. Нередко поиски «современного» типа поведения приводят растерявшихся людей к разрушающим и общество, и самих себя принципам поведения.

Вместе с тем, утрата норм традиционной нравственной культуры для любого общества является недопустимой расточительностью. В процессе исследования выяснилось, что система ее нравственных ценностей является морально-психологическим обоснованием ответственной исполнительской деятельности работника. Субъектами воспроизводства системы норм

традиционной нравственной культуры остаются культурные группы, предрасположенные к исполнительскому типу деятельности. Не надо забывать, что исполнительский аспект существует и будет существовать в любой профессиональной деятельности. Не случайно в сфере бизнеса менеджеры внедряют нормы традиционной нравственной культуры в корпоративное поведение персонала предприятий. В современной российской экономике начало даже складывается понятие горизонтальной карьеры, обозначающей достижение работником высот исполнительского мастерства, условием для формирования которого являются его традиционные нравственные качества.

Следовательно, профессорско-преподавательский состав педагогических образовательных организаций должен знакомить студентов с нормами и принципами традиционной нравственной культуры и создавать технологии восприятия студентами их значимости для успешной профессиональной деятельности, возрождать уважение к ее нормам поведения и воспроизводить созданные этой культурой навыки деятельности. В силу недостаточности для воспитывающего взаимодействия преподавателей и обучающихся личного опыта преподавателя и даже их высокого нравственного облика целесообразно обращение преподавателей к аксиологическому, т.е. ценностному аспекту осмысления образовательного потенциала не только традиционной нравственной культуры, но и всех вариантов отечественной нравственной культуры. Естественно, все варианты отечественной нравственной культуры имеют органичный для российского менталитета потенциал формирования профессиональной ответственности работника. Но рассмотрение специфики каждого из них может быть предметом последующих статей.

Список литературы

1. *Кадзума Т.* Вечный дух предпринимательства. Киев: Укрзакордонвиза сервис. 1992.
2. *Лихачев Д. С.* Поэтика древнерусской литературы. М., 1979.
3. *Лихачев Д. С.* Раздумья. М.: Детиздат, 1983.
4. *Нравственная культура: стратегия исследования идеального образа.* Екатеринбург, РГППУ, 2005.
5. *Франц А. С.* Проблема формирования профессионально-нравственной культуры обучающихся (методологический аспект) // Образование и наука, 2010. № 1. С. 40-53.
6. *Франц А. С.* Российские нравы: истоки и реальность. Екатеринбург, УрГУ, 1999.