

ству, умению общаться, выстраиванию гармоничных взаимоотношений, правильной самоподачи (самопрезентации), этикету, нравственному воспитанию, а, следовательно, формируется интеллигентный и культурный образ будущего специалиста.

Таким образом, интеллигентность является компонентом коммуникативной культуры и воспитанности будущего специалиста.

Список литературы

1. Андреева Г.М. Принципы деятельности и исследование общения // Общение и деятельность. - Прага, 1988. - С.56-58.
2. Лаврентьев Г.В., Лаврентьева Н.Б. Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов. – Барнаул, 2002.
3. Ломов Б.Ф. Общение и социальная регуляция поведения индивида: Психологические проблемы социальной регуляции поведения. - М., 1976. - С.130.
4. Рудь М.Г. Формирование коммуникативной культуры будущего учителя начальных классов в педагогическом колледже: авт. дис. канд. пед. наук. – Р-н-Д, 1999.
5. Словарь русского языка: В 4-х т. – М., 1988.
6. Солженицын А.И. Исчерпание культуры?: Выступление на круглом столе Рос. академии наук // Моск. новости. - 1997. - № 39. - 28 сент. - 5 окт. - С.4-5.

Э.В. Онищенко, Ю.О. Бакашова

РГПУ им. А.И. Герцена, ИПО РАО, г. Санкт-Петербург

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМООЦЕНКИ УЧАЩИХСЯ В КОНТЕКСТЕ СВОЕОБРАЗИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ МЕДИЦИНСКИХ КОЛЛЕДЖЕЙ

Современная социокультурная ситуация характеризуется кардинальными изменениями в культуре и системе образования, в том числе, и в рамках деятельности средней профессиональной школы в России. Происходящие сегодня социальные, экономические, культурные и другие изменения собственно научно-технического прогресса трансформируют и представление о сущности профессиональной подготовки специалиста, которая все больше ориентируется на признании ценности непрерывного образования человека на протяжении всей его профессиональной деятельности.

Особо выделяется необходимость обеспечения высокой профессиональной и территориальной мобильности учащихся и формирование их профессиональной культуры с учетом ценностных ориентиров в сфере будущей трудовой и предпринимательской деятельности. Одновременно се-

годня происходит значительная трансформация ценностных ориентаций всех слоев общества, связанная с:

- проявлением отчетливых нарушений преемственности передачи профессионального опыта как элемента профессиональной культуры;
- ростом индивидуализма и взаимной отчужденности между людьми, социальными слоями и профессиональными группами;
- ослаблением устойчивых связей в профессиональном сообществе, приводящим к острой конкуренции между отдельными профессиональными группами.

Подобные тенденции проявляются и формированием неадекватного отношения к самому феномену культуры, в том числе и профессиональной. Поэтому можно говорить о явно выраженной в современных условиях профессиональной корпоративности, замкнутости и ограниченности, которые характеризуют отдельные отрасли высшего специального образования, а также о значительной широте системы подготовки, которая позволяет им профессионально реализоваться в различных сферах трудовой занятости.

В связи с этим можно констатировать, что разрешение данного противоречия может стать основанием для повышения эффективности организации учебного процесса в образовательном учреждении (далее ОУ) любого уровня. При этом в первую очередь необходимо сформировать объективную систему мотивации, направленную на освоение профессии и приобщение подрастающего поколения к системе этических ценностей, характеризующих их будущую трудовую деятельность. Именно она определяет результативность процесса образования в учебном заведении и его личностную значимость для каждого отдельного учащегося, который должен получить целый спектр знаний, умений, навыков для своего профессионального роста и ориентации в будущей профессиональной сфере.

Поэтому сегодня отмечается как общая унификация и стандартизации деятельности профессиональной школы, так и потребность в активном привлечении потребителей за счет позиционирования любого ОУ на рынке предоставления образовательных услуг и активной презентации его статуса, особого места и стабильно высокого качества деятельности. Подобная конкуренция, в свою очередь, становится основанием для формирования у будущих специалистов такого значимого качества как адекватная *профессиональная самооценка*.

Анализ работ отечественных и зарубежных психологов (С.Л. Рубинштейна (1998), А.Н. Леонтьева (1975), Т.В. Ермолаевой, С.Ю. Мещеряковой (1998), Ю. Ньюмена (1999) показал, что адекватная самооценка не является постоянным качеством, а динамично изменяется (повышается или понижается) в соответствии с условиями социокультурного окружения. Профессиональная самооценка учащимися собственной учебной деятельности рассматривается сегодня в качестве одного из приоритетов личностно-ориентированного обучения и определяет систему отношений личности к профессиональной деятельности, таких, как мотивация, жизненные установки, связанные с профессией, интерес к науке, самостоятельность и активность, успешность деятельности и удовлетворённость ею. Анализ своеобразия профессиональной самооценки учащихся как особого психолого-педагогического феномена позволяет говорить о том, что в нем присутствуют такие критерии, как отношение к человеку как к самоценности, способность к децентрации, творческий характер жизнедеятельности, потребность в позитивной свободе, возможность самопроектирования будущего, внутренняя ответственность перед собой и другими, которые одновременно являются показателями системы профессиональных ценностей, и осваиваются в процессе учебно-воспитательной работы в ОУ [3]. Результатом данного процесса должна стать целостная личность, стремящаяся к максимальной реализации своих возможностей, открытая для восприятия нового опыта, способная к осознанному выбору в разнообразных профессиональных ситуациях.

Применительно к характеристике профессиональной самооценки как значимого качества студентов медицинских колледжей, опираясь на исследование Д.Д. Шираповой [3], следует выделять как общие особенности данного явления, так и наиболее характерные именно для медицинской профессии (см. табл. 1).

Таблица 1 - Классификация особенностей профессиональной самооценки студентов медицинских колледжей

| Общие | Особенные |
|--|---|
| организация собственной деятельности, выбор типовых способов и методов выполнения профессиональных задач, оценивание их эффективности и качества, принятие решения в стандартных и нестандартных ситуациях и ответственность за них; | организация оказания помощи пациенту, выбор приоритетных задач по оказанию первой доврачебной и медицинской помощи, грамотное проведение манипуляций, использование принципов биоэтики и деонтологии при оказании психотерапевтической помощи пациенту; |

| Общие | Особенные |
|---|--|
| оценка уровня своей профессиональной компетентности, развитие личностного и профессионального самосознания, для выработки эффективных поведенческих стратегий в различных профессиональных и жизненных ситуациях; | осознание значения духовно-нравственной культуры медицинского работника, умение психологически и этически грамотно решать медико-деонтологические задачи; |
| осуществление поиска и использование информации, необходимой для эффективного выполнения возложенных на него профессиональных задач, а также для своего профессионального и личностного развития; | умение находить информацию о современных средствах и методах ухода за больными, методах диагностики, профилактики и реабилитации, умение использовать принципы подхода к пациенту в разрешении и предупреждении медико-деонтологических казусов; |
| умение работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями; | умение соблюдать нормы этико-деонтологического общения с коллегами и больными; |
| готовность к профессиональной деятельности, понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявление к ней устойчивого интереса. | потребность быть квалифицированным специалистом, владеющим смежными медицинскими специальностями, с высокой степенью адаптивности, готовому к профессиональному росту, способному к самообразованию и самосовершенствованию. |

На основании анализа подобного комплекса характеристик профессиональной самооценки студентов медицинских колледжей можно сделать вывод, что для их адекватного формирования в условиях деятельности каждого отдельного учебного заведения должна быть создана система оптимальных условий. В качестве значимой составляющей организации образовательной среды медицинского колледжа может выступать собственно «фирменный» стиль ОУ, культура организации деятельности его сотрудников и профессорско-преподавательского состава, т.е. корпоративная культура.

Данный феномен в исследованиях последних десятилетий (М. Армстронг, Т.Ю. Базаров, И.В. Грошев, П.В. Емельянов, А. Кромби, А.А. Максименко, Э.В. Онищенко, В.А. Погребняк, З.П. Румянцева, В.А. Спивак, Е.Н. Хандурова, С.В. Шекшня, Л. Элдридж, В.М. Юрьев и др.) оценивается как серьезное конкурентное преимущество ОУ. Одновременно оформление корпоративной культуры учебного заведения может стать одним из средств повышения общего уровня профессиональной культуры собственного состава преподавателей, сотрудников и учащихся. Высокую значимость корпоративная культура приобретает в рамках совершенствования системы среднего профессионального медицинского образования.

Для профессиональной деятельности в сфере медицины характерна специфика, формирующая самосознание и самооценку личности, влияющая на жизненные установки, определяющая мотивацию и успешность деятельности. Поэтому оформление корпоративной культуры медицинского колледжа можно рассматривать как средство адекватного формирования профессиональной самооценки будущих специалистов в сфере медицины.

В качестве основания для описания корпоративной культуры применительно к колледжу как учреждению среднего профессионального образования выступают:

- сложившиеся традиции управления и организации работы, а также закрепленные в нормативно-законодательных документах требования к деятельности и поведению учащихся, сотрудников и преподавателей;
- стандарты и нормативы, которыми руководствуется преподавательский состав для реализации своих профессиональных функций;
- удовлетворенность потребителей (студентов, администрации и общества в целом) результативностью образовательной деятельности (Э.В. Онищенко) [2].

Суммируя наиболее характерные для данного термина характеристики, можно сделать обобщающий вывод о том, что под корпоративной культурой понимается *сегодня уникальная система, целостная совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения, форм отношений и взаимодействия между сотрудниками, которые регламентируют и определяют способы их профессионального объединения для достижения поставленных руководством ОУ и принимаемых всем коллективом целей развития и как собственно организации, так и творческого совершенствования каждого сотрудника*. На этом основании следует констатировать, что именно корпоративная культура может быть признана значимым усло-

вием, своеобразным импульсом формирования адекватной профессиональной самооценки студентов колледжа, мощным стратегическим инструментом совершенствования их учебной деятельности и повышения качества профессиональной подготовки в целом.

Подобный подход определяется тем, что в самой общей формулировке основными задачами оформления корпоративной культуры являются: обеспечение высокой конкурентоспособности как ОУ, так и его выпускников посредством совершенствования управления человеческими ресурсами; развитие способности учащихся и сотрудников ОУ в деловых и личных отношениях опираться на установленные нормы поведения, решать любые проблемы без конфликтов, выполняя роль стратегического инструмента, позволяющего ориентировать всех как сотрудников, так и учащихся/студентов на достижение социокультурной и экономической стабильности, укрепление и сплочение будущего профессионального коллектива, нахождение дополнительных способов мотивации и создание благоприятного социально-психологического климата, что, в свою очередь, способствует целенаправленной стабилизации их профессиональной самооценки.

Таким образом, в использовании категорий корпоративной культуры в ходе формирования профессиональной самооценки учащихся в процессе обучения в медицинском колледже заключены значительные резервы для повышения качества их профессиональной подготовки. Именно приобщение к корпоративной культуре обеспечит формирование у будущих медиков адекватной профессиональной самооценки с учетом освоенных принципов, традиций, стандартов своего ОУ как профессиональной корпорации.

Список литературы

1. Лёвина, В.А. Формирование профессиональной компетенции специалиста сестринского дела с квалификацией базового среднего профессионального образования: дис. канд. пед. наук: 13.00.08 /В.А. Лёвина – Саратов, 2004. – 207 с. – Библиограф.: с. 196.
2. Онищенко, Э.В. Феномен корпоративной культуры Вуза в системе развития познавательной активности студентов [Текст] /Э.В. Онищенко //Вестник Вятского государственного гуманитарного университета № 3. – Киров, Изд-во ВятГГУ, 2011 – С.139.
3. Ширапова, Д.Д. Психологические факторы развития профессиональной самооценки студентов: дис. канд. псих. наук: 19.00.13 /Д.Д. Ширапова – СПб., 2005. – 165 с. – Библиограф.: С.148.