

Франц А. С. Социально-культурные условия совершенствования профессионально-нравственной культуры студентов / А. С. Франц // Научный диалог. – 2013. – № 9 (21) : Психология. Педагогика. – С. 142–150.

УДК 378.03:371.8.062.2

Социально-культурные условия совершенствования профессионально-нравственной культуры студентов

А. С. Франц

Ставится вопрос о необходимости совершенствования технологий формирования профессионально-нравственной культуры студентов университетов. В качестве путей стимулирования профессионально-нравственного самовоспитания студентов автор рассматривает личный пример поведения преподавателей и инициативное восприятие студентами признанных в мире принципов делового взаимодействия. Особое внимание уделяется этническому адаптационному к российским условиям сложившихся в мире принципов делового взаимодействия, что требует обогащения студентов ценностями отечественной нравственной культуры. Предлагается определение сущности профессионально-нравственной культуры работника.

Ключевые слова: эффективность образования; профессионально-нравственная культура специалиста; отечественные традиции; глобализация; ограниченность технологий воспитания.

Поиск способов повышения эффективности образовательной деятельности университетов, кажется, захватил в настоящее время внимание не только государственных учреждений, но и всех слоев населения. Это обусловлено многими причинами. К их числу относится появление большого числа новых профессиональных университетов, в которых стиль взаимодействия субъектов образования еще только складывается, развитие в мире глобализационных

процессов, возрастание конкуренции университетов в сфере привлечения внимания абитуриентов к своим вузам. Одной из задач обновления образовательных технологий является совершенствование профессионально-нравственной подготовленности бакалавров и магистров.

Новыми университетами еще не везде и не вполне решена задача создания университетского стиля взаимодействия субъектов образования. Это невозможно без изучения и разумного воспроизводства преподавателями и студентами сложившихся в России университетских традиций.

Одной из важнейших традиций университетского стиля образовательной деятельности России всегда была традиция *воспитывающего характера образования*. В настоящее время преподаватели университетов также не уклоняются от выполнения своего воспитывающего воздействия на студентов. Более того, педагоги видят необходимость нравственного воспитания студентов не только своей профессиональной обязанностью. Помощь студентам в формировании их духовно-нравственных качеств педагоги высшей профессиональной школы считают своим важным гражданским долгом.

Проблема заключается в том, что, как подтверждают данные опросов, взаимодействие педагогов и студентов в области самовоспитания последних осуществляется преимущественно на основе повседневных представлений педагогов о добре и зле, о нравственных ценностях, о наиболее востребованных в практической деятельности нравственных качествах специалиста [Педагогическая акмеология..., 2012, с. 90–93]. 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. Но, к сожалению, жизненный опыт преподавателей не всегда в достаточной мере подкреплен знанием теоретических основ отечественной нравственной культуры. Следовательно, в качестве обязательного направления совершенствования воспитывающего поля современных университетов является задача изучения и разумного развития преподавателями и студентами сложившихся в России университетских традиций.

Вместе с тем процесс глобализации не позволяет отечественным университетам игнорировать признанные в мире принципы делового взаимодействия, обязывает субъектов образовательной деятельности изучать получившие распространение в мировом образовательном пространстве инновации, определять степень их эффективности для России и педагогические условия введения этих инноваций в образовательный процесс. Современные студенты, как и немалая часть вступающей в профессиональную деятельность молодежи, нередко стихийно обращаются к сложившимся в мировой рыночной экономике практическим рекомендациям. Многие молодые россияне искренне стремятся освободиться от «устаревших», как кажется некоторым из них, отечественных форм подготовленности к профессиональной деятельности и освоить более «современные» формы профессиональной самопрезентации. Именно поэтому оказался перенесенным в Россию в конце XX века прагматический принцип *уверенности работника в себе*, зарекомендовавший себя в западной цивилизации в качестве способа успешной самореализации работника. Ориентация на этот принцип некоторой части российской молодежи создала неоднозначные и, в основном, разрушительные для нее последствия. Нельзя считать, что кто-то предполагал посредством перенесения этого принципа из Европейской цивилизации в Россию разрушать деловую культуру российских работников. Вполне возможно, что, как всегда, хотели, как лучше. Не учли только того, что у европейца или американца с его рациональным прагматическим мышлением уверенность в себе базируется на *точном расчете* самого работника, заключающемся в том, *что именно человек уже хорошо знает, какими навыками владеет, о чем имеет представление, как намерен* в дальнейшем совершенствовать свои профессиональные компетенции и т. п. Беда в том, что эмоциональное образное мышление, характерное для российского мировосприятия, пока не очень приспособлено для какого-либо расчета. Но именно это образное мышление предрасполагает многих из россиян к артистичности, которая позволяет человеку 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, российский претендент на должность со-

трудника не всегда сомневается в том, что может дать гарантию выполнения любых профессиональных обязанностей. Практическая же реализация подобной «уверенности в себе» нередко оказывается ниже всякой критики. Претендента увольняют, а он недоумевает: «за что такая немилость?». Он же был так уверен в себе!

Описанный выше прецедент не означает того, что в эпоху глобализации использование заимствованных социальных технологий нецелесообразно. Он свидетельствует лишь о том, что следует более вдумчиво формулировать принципы организации такой практики. Мировой опыт механического перенесения заимствованных социальных технологий с одной этнической почвы на другую не имел, как правило, никогда положительных результатов, о чем свидетельствует, например, попытка японских предпринимателей воспользоваться принципами американской корпоративной культуры [Кадзума, 1992]. Предпринимателям многих стран, в том числе Японии, высоко оценившим эффективность создания и использования корпоративной культуры предприятий, но не знакомым с принципами ее создания, на первых порах казалось, что значительно дешевле купить уже созданную социальную технологию, чем заниматься медленной и кропотливой работой ее формирования на своих предприятиях. Но, несмотря на добросовестную обучающую деятельность американских социологов, несмотря на усердие обучающихся японских предпринимателей, рекомендуемые американскими специалистами принципы и нормы корпоративной культуры не становились нормами поведения ни самих владельцев японских предприятий, ни их персонала. Японским менеджерам после десятилетнего обучения пришлось самостоятельно создавать нормы корпоративного взаимодействия своих сотрудников. И это не случайно: слишком разными были нравственные основания формирования и функционирования корпоративной культуры в США и Японии. В США принципы корпоративной культуры складывались на основе привычной для американцев *прагматической* нравственной культуры, в Японии – на основе органичной для этой страны *традиционной* нравственной культуры в ее национальной разновидности. Поэтому содержание американского и японского вариантов корпоративной культуры не совпало; более того, многие нравственно-психологические установки американско-

го и японского персонала имели и продолжают иметь диаметрально противоположный характер. Например, продолжительность рабочего времени американца точно определяется трудовым договором. Непозволительность ожидания от сотрудника 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 уйти раньше своего шефа, даже если срок его обязательного пребывания на рабочем месте давно истек. И не только потому, что рискует потерять свое рабочее место, а главным образом потому, что в культуре 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 многих других норм профессионального поведения. Как видим, принципы подготовленности работника к профессиональной деятельности, как и другие принципы корпоративной культуры, в мире идентичны, а наиболее эффективной формой реализации любого международного принципа является сложившаяся в каждом конкретном обществе этническая норма его реализации. Действительно, анализ биографий многих российских выдающихся профессионалов и обобщение многочисленных эмпирических наблюдений совершенствования профессиональной компетентности наших соотечественников свидетельствуют о том, что своему профессиональному совершенству они обязаны постоянной критической, рефлексивной самооценке, стимулирующей каждого из них на поиск недостатков в выполнении своих обязанностей с целью их устранения. Следовательно, в эпоху глобализации университеты обязаны особенно тщательно продумывать способы этнической адаптации складывающихся в мире принципов профессиональной подготовки специалиста.

Итак, в современном российском обществе формировать духовно-нравственную личность и ее профессионально-нравственную культуру на отдельных поучительных примерах или на основе механической передачи студентам не знакомых им принципов недоста-

точно эффективно. Общие же правильные рассуждения преподавателей о духовности, о нравственности, о профессионально-нравственной культуре, какими бы верными они ни были, всегда несколько напоминают опасное для нравственного развития молодежи морализирование. Без аксиологических и этико-культурологических знаний аргументировать ценность профессионально-нравственной культуры специалиста преподавателям крайне затруднительно. Следовательно, использование аксиологических и этико-культурологических знаний о специфике отечественной нравственной культуры создает дополнительную возможность формирования профессионально-нравственной культуры студентов на основе органичной для российского этноса нравственной культуры.

Одним из оснований для реализации этико-культурологического просвещения является введенный законодательством Российской Федерации в числе новых принципов деятельности университетов *принцип децентрализации образования*, что значительно расширяет степень их свободы в поиске направлений своего развития и способов его осуществления. Но вместе с возрастанием степени организационной свободы растет и степень социальной ответственности университетов в плане соответствия научных и образовательных задач потребностям рыночной экономики, современному уровню развития науки и культуры, стратегии государственного развития Российской Федерации. Социальная ответственность руководителей и профессорско-преподавательского состава образовательных организаций обязывает в силу сложившихся социально-экономических условий, осложняющих процесс вхождения молодых специалистов в профессиональную деятельность, по-новому решать вопрос их профессиональной и общекультурной подготовки. Конкуренция между университетами дополняется возникшей в новых условиях конкуренцией между молодыми специалистами. Дело в том, что современные участники профессиональной деятельности оказываются в двойственной ситуации: они являются и товарищами по работе, и потенциальными конкурентами, ибо никому из них новым российским демократическим государством уже не гарантировано право на труд. В силу этого они вынуждены конкурировать друг с другом по поводу сохранения

права работать в своей должности на данном предприятии, по поводу сохранения возможности карьерного продвижения внутри предприятия. Несмотря на то, что и в настоящее время продолжает сохраняться зависимость качества работы предприятия от качества работы каждого сотрудника, уже не каждый опытный работник считает своим долгом помогать молодому специалисту достигать вершин профессионального мастерства, опасаясь вырастить достойного соперника, конкурента при занятии дефицитной должности. В сознании сотрудников пока еще нередко корпоративный интерес воспринимается в качестве препятствия к достижению их личных интересов.

В связи с изменением социально-экономической ситуации для сотрудников предприятий и учреждений становится менее актуальным сформированный советской реальностью принцип коллективизма, во многом стимулировавший в прошлом веке профессиональное совершенствование каждого работника. Согласно этому принципу, трудовые и учебные коллективы были ответственными перед Коммунистической партией Советского Союза за поведение и профессиональную деятельность каждого члена коллектива, а каждый из них чувствовал себя ответственным перед своим коллективом за качество своей профессиональной деятельности. Для более продуктивной профессиональной адаптации молодого специалиста существовала система наставничества. Коллектив назначал для каждого начинающего работать опытного наставника, помогающего не только практически применять полученные в образовательных учреждениях профессиональные знания, но и осваивать навыки сотрудничества, характерные для коллектива. В условиях рыночного варианта развития экономики эта система оказалась разрушенной, следовательно, профессиональный рост молодого специалиста проходит уже не в обстановке коллективной ответственности сотрудников предприятий за его становление, он все больше начинает зависеть от уровня его личной нравственной культуры.

Достаточный уровень личной нравственной культуры специалиста позволяет ему значительно быстрее становиться компетентным в выстраивании отношений сотрудничества с окружающими, самостоятельно программировать процесс своего профессионального совершенствования и т. п. Не случайно в рамках концепции личност-

но-развивающего профессионального образования эта сторона подготовки специалиста считается необходимой составляющей его профессиональной подготовленности, а весь процесс профессиональной подготовки специалиста рассматривается как «социально-профессиональное воспитание специалиста» [Зеер, 2006, с. 113], что предполагает наличие у молодого специалиста системы значимых для профессиональной деятельности социально-личностных качеств. Наибольшую значимость среди таких качеств, как свидетельствуют организаторы профессионального взаимодействия, имеют *нравственные* качества специалиста. Поскольку и профессиональные, и нравственные качества специалистов являются социальными, то более корректно было бы вести речь о профессионально-нравственной культуре специалиста. Это означает, что в процессе его подготовки совершенно необходимо формировать его профессионально-нравственную культуру.

Под *профессионально-нравственной культурой специалиста* в данной концепции понимается непротиворечивая система его нравственных качеств, способствующая более эффективному проявлению профессиональных знаний и навыков, то есть профессиональной компетентности. Такая культура способствует повышению качества создаваемой специалистом продукции, совершенствованию его умения органично сочетать общественные, корпоративные и личные интересы, сохранению высокой работоспособности. Предполагается знание им специфических норм нравственного поведения, оптимальных для реализации возможных профессиональных статусов работника (создатель инноваций, организатор, исполнитель). Профессионально-нравственная культура специалиста стимулирует его к совершенствованию своего профессионального мастерства, оптимальному самовыражению в своей профессиональной деятельности, успешному сотрудничеству с работниками предприятия [Франц, 2010, с. 44]. В современном образовательном пространстве все острее встает проблема конструктивного влияния образовательных учреждений на оздоровление образа жизни обучающихся, на восприятие ими своего здоровья как большой ценности. Этот компонент нельзя исключать из содержания профессионально-нравственной подготовки специалистов, которое не может игнорировать обогащение их богатством

отечественной нравственной культуры, адаптированным использованием международных достижений и навыками их активного использования в профессиональной деятельности.

Литература

1. *Зеер Э. Ф.* Личностно-развивающее профессиональное образование / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2006. – 170 с.
2. *Кадзума Татеиси.* Вечный дух предпринимательства : практическая философия бизнесмена : монография : [пер. с англ.] / Т. Кадзума. – Киев : Укрзакордонвизасервис. 1992. – 205 с.
3. *Педагогическая акмеология* : коллективная монография / под ред. О. Б. Акимовой. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2012. – 250 с.
4. *Франц А. С.* Проблемы формирования профессионально-нравственной культуры обучающихся (методологический аспект) / А. С. Франц // Образование и наука. – 2010. – С. 40–53.

© **Франц Аза Степановна (2013)**, доктор культурологии, профессор, кафедры акмеологии общего и профессионального образования, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российский государственный профессионально-педагогический университет» (Екатеринбург), af Franz38@mail.ru.