

5. Желательно увеличить объем курса педагогики и психологии в вузе, обеспечив тем самым (и в том числе) влияние профессорско-преподавательского состава на воспитание и совершенствование личности студента.

6. Ввести в процесс обучения факультативные курсы по андрагогике и социальной педагогике.

7. Проведение в вузе на постоянной основе психологических практикумов и консультаций.

Итак, рефлексию студентам необходимо развивать – это никогда не поздно, это просто необходимо!

А.С. Воронин, А.А. Воронина

#### К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ВУЗЕ

Вопросы воспитания всегда являются актуальными в деятельности любого образовательного учреждения (организации). Но в последние годы в России проблем, связанных с процессом воспитания, становится все больше. В чем причины? Активный переход к рыночным отношениям изменил моральные и этические нормы? Изменилось общественное сознание в ходе демократизации? Утрачена связь поколений, которая обеспечивалась воспитательным процессом в обществе?

Думается, что все это имеет место. Не случайно проблемы воспитания населения, в том числе и подрастающего поколения, обсуждался Государственной думой, хотя надо было сделать это раньше, а точнее, этот процесс нельзя было упускать из сферы основных государственных задач. В погоне за материальными ценностями российское общество утрачивает основную ценность – человека. Безусловно, не последнюю роль в этом процессе сыграло государство! Коммерциализация множества общественных процессов, к сожалению, привела к очень печальным последствиям. Не обошли они и сферу образования. А может именно на ней они и отразились прежде всего.

В течение последнего десятилетия наблюдается резкое падение общего уровня культуры населения. Создается впечатление, что в России активно фор-

мируется общество варваров. Практически в любом вузе можно наблюдать одну и ту же картину: грязные, заваленные мусором аудитории после учебных занятий, исписанные столы, полуголые студентки и студенты в спортивной, чаще всего несвежего вида, одежде, бесконечное жевание жевательной резинки студентами, активное использование ненормативной лексики и многое другое. Это только внешняя сторона. А если еще добавить случаи откровенного хамства и наглости, неуважительного отношения студентов как друг к другу, так и к преподавателям, то складывается очень неприятное впечатление.

По данным социологического опроса среди студентов УГТУ-УПИ, проведенного в 2010 г. (участвовало 100 чел.), 35 % считают необязательным исполнение моральных норм и не признают ценностей общества.

Одной из причин такой ситуации видится пропаганда лжекультуры, которую нередко называют молодежной субкультурой. В этом процессе активно участвуют все средства массовой информации: телевидение, радио, печать. Не случайно один из известных российских политиков назвал наше телевидение средством «дебилизации населения». Однако ситуация не меняется. Это есть свобода слова и печати по-русски. Не прекращаются аморальные (почти порнографические) реалити-шоу, продолжается реклама пива, как высшего наслаждения и т.п. Примечательно, что на одной из станций метро в Екатеринбурге висел рекламный плакат с текстом: «Жить – значит развлекаться!». Комментарии, как говорится, излишни. Таким образом, молодежи навязываются и внедряются в их формирующееся сознание нормы, которые противоречат общественным интересам, вредят непосредственно самим молодым людям, способствуют духовной деградации общества.

Как противостоять этому процессу? Какое влияние на молодое поколение может и должен оказать вуз? Думается, что одним из способов решения проблемы является формирование корпоративной культуры, которую следует рассматривать как часть воспитательной работы в вузе. Слово «корпоративная» происходит от латинского корня и означает объединение, общество, союз, приложение совместных усилий, наличие общего. Обратим внимание на две по-

следних составляющих определения, т.к. отсюда вытекает обязательное наличие системы правил, устанавливаемых администрацией вуза, регулирующих отношения внутри вуза. Но, безусловно, коль так долго разрушались культурные традиции советского общества, то потребуются достаточно много времени на установление новых приемлемых форм поведения и реанимации лучших культурных традиций, включая и элементарные нормы человеческого поведения, о которых молодежь либо не знает, либо не хочет знать.

С чего же начать? Наверное, с первого курса студент должен понять, что вуз – это не улица и не дом, здесь действуют, а точнее должны действовать определенные правила поведения, которые влияют на процесс формирования достойного гражданина своей страны и будущего специалиста.

На первом же собрании необходимо ознакомить студентов с историей, традициями учебного заведения и правилами внутреннего распорядка, действующими в вузе. Но поскольку эти правила не охватывают всех вопросов, то необходимо разработать и иные правила поведения, которые являются обязательными не только для студентов, но преподавателей. К сожалению, говорить о том, что студенты, поступающие в вузы, являются цивилизованной частью общества, не приходится. А потому правила поведения для студентов должны включать и элементарные нормы, включая требования к внешнему виду, одежде и т.д.

Безусловно, в современных условиях трудно заставить студентов соблюдать эти правила, поскольку в обществе деформировано представление о свободе в условиях демократии. Сегодня много говорят о правах человека, забывая, что в основе любого порядка лежат выполняемые всеми обязанности. Тем не менее, установить конкретные обязанности студентов необходимо. Но для того, чтобы какие-то нормы соблюдались, они должны быть либо убеждением, либо иметь формализованный вид. Поскольку с убеждением явно сразу не получится, то следует каким-то образом эти правила поведения обозначить. Вот здесь и возникает проблема.

Действительно, трудно сформулировать моральные нормы, но, думается, что делать это необходимо, поскольку уровень культуры в студенческой среде

очень низкий. Определенный опыт по данному вопросу уже имеется. Например, в одной из школ Екатеринбурга разработаны и оформлены в виде кодекса правила поведения отдельно для учащихся, учителей и родителей. На уровне вуза тоже есть такая возможность. Но разработать правила – это одно, а добиться их выполнения – другое. Поэтому необходимо использовать все средства для достижения этой цели, включая возможности современной педагогической науки, следует обратиться и к опыту прошлых лет.

В процессе разработки корпоративных правил необходимым видится активное участие не только аппарата управления вуза, но и самих студентов. Целесообразно провести, например, студенческую конференцию по данному вопросу, предложить им самим сформулировать правила поведения студентов в вузе, можно обсудить эти вопросы в каждой группе, подумать над механизмом обеспечения их действия.

Как известно, профессорско-преподавательский состав должен активно участвовать в процессе воспитания студентов. Формально в каждом вузе существует институт кураторства, но он скорее «мертв, чем жив». Не пытаясь разбирать причины этого, все же следует отметить, что этот институт необходим не только вузу, как определенный показатель воспитательной работы, он нужен студентам. Однако фактически уровень воспитательной работы в вузе остается низким. К сожалению, сегодня далеко не каждый преподаватель сделает замечание студенту по поводу его поведения, хотя обязан. В процессе формирования корпоративной культуры необходимо участие каждого преподавателя или большей части. Без этого не обойтись. Как известно, один в поле не воин.

Сегодня практически в каждом вузе, так или иначе, проводится воспитательная работа. Составляются планы мероприятий, программы и даже концепции. Нельзя сказать, что эта деятельность не приносит своих плодов. Но в то же время, чаще всего в мероприятиях, имеющих воспитательный характер, как правило, участвуют студенты, которые уже имеют достаточно высокий уровень культуры, имеют активную гражданскую позицию, ответственны и сознательны, хорошо учатся. И получается, что из процесса воспитания фактически вы-

падают те, на которых этот процесс и должен быть направлен прежде всего. Поэтому процесс формирования корпоративной культуры будет позитивным в том случае, когда в нем будут участвовать все участники образовательного процесса в вузе.

Важную роль в этом процессе должна сыграть и студенческая группа. К сожалению, вытесняя принцип коллективизма из общественных процессов, внедряя принцип «каждый сам за себя», утрачиваются многие возможности совместной воспитательной деятельности. Сегодня в вузе редко встречаются дружные, сплоченные студенческие группы, но, как показывает практика, именно в таких группах высокая успеваемость, и нет проблем с дисциплиной.

Еще совсем недавно одной из эффективных форм сплочения студенческого коллектива были обязательными поездки в колхоз на первом курсе и стройотряд на старших. На практике выходит, что влияние на студента коллектива группы значительно меньше, чем влияние молодежных компаний. Так, социологические исследования, проведенные в УГТУ-УПИ, показывают, что 74 % студентов, так или иначе, входят в молодежные объединения, влияющие на формирование молодежной субкультуры, в то время как администрация вуза, профсоюзная организация, общественные и культурные организации оказывают воздействие только от 7 до 44% студентов.

Таким образом, представляется бесспорным, что корпоративную культуру в разобленном вузовском коллективе сформировать сложно, но, тем не менее, делать это необходимо особенно с учетом состояния общей культуры в современном российском обществе, а потому надо объединять усилия и администрации, и преподавателей, и студентов, и общественных организаций.