

том числе и в межкультурной коммуникации. Главное в коммуникации – не просто передача информации, а взаимопонимание и взаимодействие участников. Поэтому новые открытия, технологии и социальные изменения, внося изменения в картину мира человечества, требуют нового уровня приспособляемости, развития коммуникативных качеств личности, необходимых для адаптации и продуктивной деятельности в различных социальных сферах.

Список литературы

1. *Аболина Н.С.* Групповая рефлексия в профессионально-образовательном процессе / Акмеология профессионального образования: Материалы 7-й Всерос. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 2010. – С.15-20.
2. *Аболина Н.С., Акимова О.Б.* Формирование коммуникативной компетенции в процессе профессионального обучения // Образование и наука. Известия Уральского отделения Российской академии образования. № 9 (98). 2012. С. 138-158
3. *Выготский Л. С.* Мышление и речь. Изд. 5., испр. М.: Лабиринт. 1999. 352 с.
4. *Лурия А. Р.* Язык и сознание. / Под ред. Е. Д. Хомской. – Ростов на/Д. Феникс, 1998. 416 с.
5. *Пинегина Н. М.* Развитие рефлексивной культуры практического психолога: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Калуга, 1999. 22 с.

УДК 378.034

О. Б. Акимова, А. С. Франц

О. В. Akimova, A. S. Franc

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

Russian state professional pedagogical university, Ekaterinburg

ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ СТУДЕНТОВ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- НРАВСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ

SPIRITUAL AND MORAL DEVELOPMENT STUDENTS AS A BASIS OF THEIR PROFESSIONAL AND MORAL CULTURE

В статье рассматриваются проблемы духовно-нравственного развития и воспитания студентов в организациях высшего профессионального образования. В качестве одной из целей содержания духовно-нравственного воспитания студентов авторы считают необходимым рассмотрение формирования их профессионально-нравственной культуры. В статье предложено определение сущности профессионально-нравственной культуры специалиста. В качестве наиболее эффективной формы духовно-нравственного развития студентов рассмотрено создание преподавателями педагогических условий в организации *самовоспитания* студентов. Обсуждается проблема разумного использования профессорско-преподавательским составом наиболее эффективной для

современных условий формы мотивирования студенческого самовоспитания, а именно, донесение до них аксиологического аспекта сущности и значимости нравственной культуры как для профессиональной деятельности человека, так и для всех иных аспектов его жизнедеятельности.

Ключевые слова: воспитание, студенты, самовоспитание, просвещение, нравственная культура, варианты, выбор.

This article discusses the spiritual and moral development and education of students in institutions of higher education . As one of the purposes of the content of spiritual and moral education of students of the authors consider it necessary to consider the formation of their professional and moral culture. The article suggested definition of the essence of professional moral culture specialist. The most effective form of spiritual and moral development of students, we create conditions in teachers teaching students self-organization. The problem of the wise use of the faculty of the most effective conditions for modern forms of student self-motivation, viz. report them to the axiological aspect essence and significance of moral culture for professional activity , and for all other aspects of his life.

Keywords: education, students, self-education, moral culture, choices, options.

Одной из потребностей общественного развития, зафиксированной в Федеральном государственном образовательном стандарте в качестве цели образования является духовно-нравственное развитие и воспитание студентов. Важнейшим результатом духовно-нравственной воспитанности бакалавров, специалистов и магистров является их подготовленность к эффективному сотрудничеству с организаторами предприятий или учреждений, с сотрудниками, с потребителями товаров и услуг, с общественно-полезными социальными сообществами. Определяющим условием достижения этой цели является процесс освоение студентами общекультурных компетенций и формирования у них социально-личностных качеств, предопределяющих возможность самопознания, самовоспитания и самореализации.

Необходимость духовно-нравственного развития и воспитания студентов в организациях высшего профессионального образования в современных условиях воспринимается как профессорско-преподавательским составом, так и студентами неоднозначно. Значительная часть преподавателей, считая его необходимым, ограничивается проявлением личного нравственного поведения, справедливо считая его одним из основных, а нередко, и единственным способом положительного воздействия на процесс совершенствования и стабилизации нравственной культуры студентов. Вместе с тем, некоторая часть преподавателей вузов, учитывая совершеннолетний возраст студентов, не считает организацию их духовно-нравственного развития и воспитания своей профессиональной обязанностью.

Студенты в силу интенсивного юношеского стремления к проявлению самостоятельности нередко дистанцируются от идеи участия преподавателей в процессе обогащения и коррекции студенческой нравственной культуры. Дистанцирование студентов от обогащающего их нравственность общения с преподавателями чаще всего вызвано их предположениями об ожидаемых ими со стороны преподавателей морализировании и назидательности. Нельзя не отметить, что корректные и великодушные формы гуманизирующего личность студентов общения с ними преподавателей воспринимаются студентами с благодарностью.

Неоднозначность восприятия участниками образовательного процесса проблемы участия преподавателей в процессе духовно-нравственного развития и воспитания студентов поддерживается и недостаточной определенностью его организации в вузах. С одной стороны, в формулировании руководством организаций высшего профессионального образования присутствуют напоминания о формировании духовности и нравственности студентов, но при этом в документах и методических разработках нет достаточной определенности сущности духовно-нравственного воспитания, его исторически изменяющихся целей, средств их достижения и критериев оценки качества воспитывающего взаимодействия профессорско-преподавательского состава со студенческой молодежью. С другой стороны, нет достаточного описания опыта конкретизации общих теоретических положений по осуществлению преподавателями нравственного развития студентов в организации воспитательной деятельности конкретных образовательных организаций.

Целесообразность и необходимость осуществления вузами воспитания студентов вообще и их духовно-нравственного развития как его основы, в частности, подтверждается всей историей российской педагогики и этикой как наукой о морали и нравственности. «В истории российской (а фактически, по смыслу, и мировой) педагогики, - справедливо замечает профессор В. И. Загвязинский, - всегда общим ключевым понятием служило понятие воспитание» [2, с.4]. Обязательность духовно-нравственного развития и воспитания студентов декларируется и Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» [4]. Действительно, воспитание, как «деятельность, направленная на развитие личности, создание условий самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и госу-

дарства» [3, с. 4] не может оказаться невостребованным. При этом возникает проблема разумного использования преподавателями в организации помощи студентам в их самовоспитании наиболее эффективных для современных условий форм и методов (технологий) взаимодействия преподавателей со студентами. Учитывая психологические особенности молодежного возраста, наиболее эффективной формой духовно-нравственного развития студентов является их *самовоспитание*, разумеется, осуществляющееся при условии тактично организованных профессорско-преподавательским составом педагогических условий. Первоначальным условием организации педагогической помощи студентам в их нравственном самовоспитании является этико-культурологическое просвещение, т.е. донесение до них аксиологического аспекта сущности и значимости нравственной культуры для всех аспектов жизнедеятельности человека и общества. Ценность нравственной культуры заключается, прежде всего, в том, что в ней складываются, воспроизводятся и углубляются представления людей о добре и зле, о долге и ответственности, о свободе и обязанностях, о чести и достоинстве, о совести и милосердии, о великодушии и вежливости, о любви и дружбе, о допустимых и недопустимых поступках. Нравственная культура человека определяет его отношение к Родине, к другим людям, к природе, к труду, к историческому прошлому своего народа, к самому себе и т.п. Она предоставляет человеку критерии оценки им самого себя как человека, как члена семьи, как профессионала, как гражданина. В общественном мнении сложилась убежденность в ее вездесущем и всепроникающем характере. Нравственная культура людей облагораживает характер их взаимодействия, способствует воспроизводству и укреплению физического и психического здоровья, вносит оптимизм в мировосприятие людей, фактически повышает качество всех сторон жизни человека, в том числе, и качество его профессиональной деятельности. Не должно остаться незамеченным студентами то обстоятельство, что цели, способы и результаты действий каждого человека в значительной степени зависят от уровня и особенностей его личной нравственной культуры. В социальной практике констатируется зависимость протекания всех общественных процессов от содержания и уровня нравственной культуры общества.

Естественно, этико-культурологической и аксиологической теории не должна противоречить и практическая образовательная деятельность профессорско-преподавательского состава. Организация образовательного процесса должна постоянно подтверждать высокую ценность нравствен-

ной культуры каждого человека и всего человеческого сообщества. Нравственное развитие студентов и в имперской России, и в советском образовательном пространстве не было для преподавателей сложной обязанностью. На протяжении веков «понятие о добре и зле вырабатывались... не на основе того, что представляет добро или зло для отдельного человека, а на том, что составляет добро или зло для всего рода» [3, с. 77].

Для имперской России, как известно, было характерно сословное деление всего населения; в каждом из сословий существовали свои формы поведения людей и функционировали механизмы их поддержки, созданные сословием с учетом условий его жизни. В характерной для крестьянства традиционной нравственной культуре от каждого человека жестко требовалось быть «как все». Студент, вышедший из крестьянского сословия, продолжал оставаться, как и принято, в среде его происхождения, скромным, исполнительным, полезным для общества, милосердным, неукоснительно подчинял личные интересы общественным интересам и т.п. Непосредственный социальный контроль старших членов сообщества приучал не только растущего, но и любого взрослого человека не допускать так называемого отклонения от привычных для его среды традиционных норм поведения. В нравственной культуре дворянства, а затем и высокопрофессиональной интеллигенции, сложившиеся аристократические формы поведения (стремление познавать, украшать и облагораживать мир, необходимое для этого развитие своей индивидуальности, великодушие, оберегающее отношение к окружающим, потребность ценить таланты в других людях и помогать их развитию и т.п.) поддерживались иначе. Непосредственный социальный контроль окружающих здесь был просто излишним. Характерные для этой социальной среды чувства чести и собственного достоинства не позволяли человеку аристократической культуры или интеллигенту опуститься до искажения или избегания принятых в этой среде норм поведения. Поэтому для молодых людей оказывались вполне естественными такие нравственные качества, как преданное служение Родине, увлеченность познанием и облагораживанием и украшением мира, вера в гуманные намерения окружающих людей, великодушие, восхищение талантами и способностями окружающих, умение дружить, способность любить и т.п. В сфере фабрикантов, заводчиков и купцов в XIX в. в России посредством установок, принципов и норм прагматической нравственной культуры складывались нормы поведения, необходимые для организационно-предпринимательской деятельности (надежность в делах, пре-

дусмотрительность, расчетливость, способность к достижению сотрудничества, ответственность за выполнение данных кому-либо обязательств, навыки достижения компромиссов и т.п.). Для склонных к предпринимательской деятельности молодых людей было достаточно образа жизни их родителей, уважения к семейным традициям, чтобы воспринять необходимые для этой сферы жизнедеятельности нормы и принципы поведения. Недопустимость аморального поведения советских студентов была обеспечена партийной идеологией советского государства, создававшей общее и обязательное для каждого человека ценностное отношение к общественным и профессиональным обязанностям. Партийная идеология стимулировала каждого гражданина СССР усваивать и реализовывать в жизнедеятельности социалистические, а затем и коммунистические нравственные идеалы, образы которых были широко представлены в советской научной и художественной литературе, социалистическом искусстве, учебниках, плакатах и лозунгах.

В условиях же либерализации государственной политики конца XX — начала XXI веков создавшемся в российском обществе разнообразии и нестабильности представлений разных групп населения о нравственных идеалах и нормах поведения, в условиях наличия псевдоценностей в современной отечественной нравственной культуре духовно-нравственное развитие студентов нуждается в соответствующих современным условиям формах их ориентирования и стимулирования. В организации высшего профессионального образования приходят студенты с различными индивидуальными морально-психологическими установками, несопадающими представлениями о нравственной культуре, сложившимися моральными и даже аморальными привычками поведения.

Методологически оправданным теоретическим положением об организации высшей школой духовно-нравственного развития и воспитания студентов остается положение, многократно высказанное одним из известных российских специалистов в области этики доктором философских наук В. Г. Ивановым. Оно заключается в том, что нет периодов жизни человека, свободных от нравственного развития его личности, и нет сфер деятельности человека, освобожденных от его нравственной ответственности.

В качестве *педагогической* основы организации процесса духовно-нравственного развития и воспитания студентов остается убедительным рассмотрение сущности воспитания как «целенаправленного руководства

развитием личности» [2, с. 4]. В наступившей эпохе глобализации обостряется вопрос источника и идеала формирования нравственной культуры студентов. Не умаляя значения мировой культуры для расширения этико-культурологического кругозора студентов, следует стремиться к тому, чтобы основа гуманитарных знаний и навыков была получена ими в профессиональных образовательных организациях из сокровищниц отечественной культуры, организующим центром которой была и остается нравственная культура. Поэтому стержнем формирования общекультурных компетенций студентов в теоретическом плане должно быть целостное овладение ими смыслом, содержанием, значимостью и функциями отечественной нравственной культуры. Практическим результатом овладения должно стать углубление потребности их в нравственном поведении и совершенствование его навыков. В связи с этим исследовательская проблема углубляется необходимостью *целеполагания и систематизации* актуальных этико-культурологических знаний, необходимых для *приобщения студентов к основам профессионально-нравственной культуры*.

Под профессионально-нравственной культурой работника авторы понимают «непротиворечивую систему его нравственных качеств, способствующую более эффективному применению профессиональных знаний и навыков, обеспечивающую высокое качество создаваемой им интеллектуальной или материальной продукции, умение органично сочетать общественные, корпоративные и личные интересы» [6, с. 44]. Профессионально-нравственная культура любого работника в любой сфере профессиональной деятельности предполагает владение им нормами нравственного поведения, оптимальными для реализации его возможных профессиональных статусов, т.е. преобладание в его профессиональной деятельности *исполнительской, организационной деятельности или деятельности по созданию инноваций*.

Разработанная одним из авторов концепция поливариантной структуры отечественной нравственной культуры позволяет понять, что она включает в себя традиционный, аристократический и прагматический варианты систем нравственных ценностей. Каждая из этих систем сложились в процессе выполнения людьми разных видов созидательной деятельности: исполнительской, организационной, инновационной. К сожалению, в отечественной нравственной культуре сложился и нигилистический вариант нравственных псевдоценностей, стимулирующих разрушительную деятельность человека. Поэтому характерные для российского общества вари-

анты нравственной культуры оптимальны для различных видов профессиональной деятельности: *исполнительской, интеллектуально-творческой (инновационной), организационно-предпринимательской*. Система псевдоценностей (русский нигилизм) *разрушительна* и поэтому не входит в состав профессионально-нравственной культуры [5].

Но, прежде чем говорить о специфических нормах нравственного поведения работника, обусловленных его профессиональным статусом, студент должен сформировать у себя нравственные качества, свойственные работникам каждого профессионального статуса. Ими являются общие нравственные нормы, оптимальные для содержания корпоративной культуры любой организации. Обобщая осмысление сформулированных специалистами корпоративных ценностей бизнеса и учреждений профессионального образования (Д. Пумпянский, Д. Стровский, К. Татаиси, Г. Форд, А. Франц), можно сформулировать наиболее востребованные из них в профессиональной деятельности и исполнителя, и инноватора, и организатора. Ими принято считать:

- надежность работника, его самоуважение за *качественно и своевременно* выполняемые обязанности;
- понимание работником социальной значимости своей профессии и уважительное отношение к ней;
- уважительное отношение работника к своему учреждению или предприятию;
- понимание им зависимости собственного благополучия от благополучия предприятия;
- ответственное отношение работника к своему профессиональному статусу;
- уважительное отношение работника к стилю работы своего предприятия, правилам поведения;
- уважительное отношение работника к сотрудникам или коллегам;
- уважительное отношение работника к организаторам или руководителям предприятия;
- уважительное отношение работника к деловым партнерам;
- уважительное отношение работника к элементам инфраструктуры, с которыми связано предприятие;
- уважительное и критичное отношение работника к себе; его стремление к профессиональному самосовершенствованию, способность и готовность замечать, анализировать и исправлять недостатки в выполне-

нии своих профессиональных обязанностей;

- обязательность работника, его внимательность и отзывчивость по отношению к сотрудникам, готовность оказать им содействие, верность своему слову;

- ответственность работника, развитое у него чувство профессионального долга;

- организованность, дисциплинированность работника, его навыки продуктивного использования рабочего и вне рабочего времени;

- недопустимость использования работником в общении раздражительности, брани;

- недопустимость неконструктивной критики, не несущей в себе проекта более эффективной организации профессиональной деятельности.

При формировании профессионально-нравственной культуры работника студентам важно помочь понять, что достижение каждым из них наивысшего уровня профессиональной самореализации возможно при *адекватной самооценке своей предрасположенности к исполнительской, инновационной или организационно-предпринимательской деятельности*. Наиболее распространенным заблуждением не только многих студентов, но и их старших родственников является выбор молодыми людьми не столько *характера*, сколько *сферы профессиональной занятости* человека. Выбор профессии при этом подходе не всегда соответствует врожденным и развивающимся задаткам человека к занятиям тем или иным видам деятельности. Подобное заблуждение, как правило, приводит к неудачам в профессиональном росте работника. Полезно помнить, что еще на рубеже XIX-XX веков, французский философ и социолог Э. Дюркгейм при изучении специфики трудовой занятости людей справедливо отметил связь выбора разными людьми несовпадающих видов труда с психоорганическими особенностями каждого из них. «Индивид, - писал он, - с рождения обладает способностями и склонностями, больше предрасполагающими его к одним функциям, чем к другим, и это предрасположение имеет, конечно, влияние на способ распределения занятий» [1, с. 284-285]. Профессорско-преподавательскому составу важно донести до студента мысль об обусловленности самореализации не сферой деятельности, а наличием задатков и способностей для ее качественного исполнения. Врожденная предрасположенность человека к органичным для него видам деятельности совершенствуется посредством развития оптимальной для ее реализации системы нравственных ориентаций и привычек, т.е. навыками профессио-

нально-нравственной культуры. Осуществление студентом осознанного выбора своего профессионального статуса может быть обеспечено его представлениями о системе нравственных ценностей, характерных для реализации каждого из названных выше профессиональных статусов [7].

Успешному осуществлению профессионалом *исполнительского вида деятельности* наилучшим образом содействуют принципы и нормы поведения, сложившиеся в традиционной нравственной культуре. Для эффективной исполнительской деятельности работника характерны принципы авторитаризма, коллективизма, приоритета общих интересов над личными желаниями. Исполнительская деятельность работников наиболее успешно осуществляется при проявлении ими таких традиционных норм поведения, как милосердие, взаимопомощь, чувств долга. Значимость исполнителя существенно повышается при проявлении им ответственности, исполнительности, верности предприятию, надежности, скромности, стремления быть «как все» и т.п.

Инновационная деятельность наиболее успешно осуществляется при стремлении профессионала к развитию собственной индивидуальности и, естественно, понимании особенностей своей индивидуальности. Для социальной группы, занимающейся интеллектуально-творческой деятельностью, характерны берегающее отношение к окружающим людям, к их чести и достоинству, чувство восхищения особенностями проявления индивидуальности каждого из них, великодушные, комплиментарность и другие подобные им нравственные качества.

Для успешного осуществления *организационно-предпринимательской деятельности* так же, оказывается, необходима определенная система нравственных норм поведения, сложившихся в прагматическом варианте отечественной нравственной культуры. Главными из них являются целеустремленность, предприимчивость, предусмотрительность, разумная расчетливость, социальная ответственность за результаты деятельности, способность к достижению компромиссов и мн. др.

Небесполезно для профессионально-нравственного развития студентов их ознакомление с системой характерных для России нравственных псевдоценностей, разрушающих человека и общество нигилистических нравов. Такими псевдоценностями среди нигилизированной части наших соотечественников считаются, прежде всего, такие качества, как агрессивность, пренебрежительное отношение к жизни и здоровью человека, предвзятое отношение к руководителям, людям старшего возраста, безответст-

венное отношение к труду, пренебрежительная оценка своего отечества и т.п. Российские нигилисты испытывают зависть по отношению к трудолюбивым и успешным людям, ищут и с удовольствием констатируют недостатки в каждом человеке и каждой ситуации, имеют пессимистический взгляд на будущее, ничуть не сомневаясь в собственной безупречности. Осмысление разрушительной сущности этой системы позволяет обучающимся убедиться в бесперспективности нигилистических ориентаций и привычек поведения как для сферы профессиональной деятельности, так и для сферы личных взаимоотношений и их недопустимости в своем поведении.

Процесс духовно-нравственного развития и воспитания студентов обязывает преподавателей не только осуществить отбор материала для этико-культурологического просвещения, но и избрать наиболее эффективные для каждой образовательной организации способы передачи его студентам. В этой части взаимодействия преподавателей и студентов крайне проблематично механистическое следование какому-либо опыту (отечественному или зарубежному), какими бы привлекательными ни были его результаты. Как уже было отмечено выше, способ воспитывающего взаимодействия преподавателей и студентов определяется и формируется существующими социально-экономическими, политическими и культурными условиями развития общества, сложившимися традициями образовательной организации и особенностями социального заказа общества на специалиста определенного типа.

Выдвижение на первый план формирования профессионально-нравственной культуры будущего специалиста предполагает организацию профессорско-преподавательским составом педагогических условий для реализации сформулированного целеполагания, что может составить предмет рассмотрения специальной статьи.

Список литературы

1. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. Метод социологии / пер. с фр. и послесл. А.Б. Гофмана. М.: Наука, 1990.
2. *Загвязинский В.И.* Теория обучения: современная интерпретация: учеб. пособие. М.: Академия, 2006.
3. *Кропоткин П. А.* Этика. М., 1991.
4. *Об образовании в Российской Федерации.* Федеральный Закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ.
5. *Франц А.С.* Нравственная культура: стратегия исследования идеального образа. Екатеринбург, РГППУ, 2005.
6. *Франц А.С.* Проблемы формирования профессионально-нравственной культу-

ры обучающихся (методологический аспект). Ж. «Образование и наука», 2010, №1, с. 40-53.

7. Франц А.С. Российские нравы: истоки и реальность (принцип этического плюрализма). Екатеринбург, изд-во Урал. ун-та, 1999.

УДК 371.113.1:37.018.46

И. Л. Булыгин

I. L. Buligin

***ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет», г. Краснодар
Kuban State University, Krasnodar***

**АКМЕОЛОГИЯ ЛИЧНОГО МАСТЕРСТВА
МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**PERSONAL PROFICIENCY ACMEOLOGY OF THE EDUCATIONAL
MANAGER IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL TRAINING**

В статье представлены некоторые аспекты применения акмеологического подхода к проблеме целенаправленного повышения эффективности профессиональной деятельности менеджера образования; рассмотрены показатели личного мастерства в контексте повышения квалификации

Ключевые слова: Акмеология, показатели личного мастерства, повышение квалификации, эффективность организационного поведения, непрерывное обучение, менеджмент в образовании

This article presents some aspects of acmeological approach to improve the efficiency of professional activity of the educational manager. The work examines the indicators of personal proficiency in the context of professional training.

Keywords: Acmeology, indicators of personal proficiency, professional training, organizational behavior efficiency, continuing education, management in education

Замысел статьи вызван тем, что традиционно эффективность любой деятельности всегда связывалась с внешними организационно-методическими аспектами. Однако в коммуникации, представляющей внутреннюю сторону деятельностных процессов, организующим и воспринимающим началом выступает сам человек, его действия, их результаты.

Человек организует деятельность, управляет процессами ее осуществления, оценивает ее результаты, вкладывает время, силы, энергию мысли, реализует ментальные модели действий, которые обеспечивают продуктивность затраченных усилий.

Продуктивность труда зависит от уровня личной компетентности в том, что с ним происходит в деятельности, которой он занимается. По-