

**Смирнова Анна Юрьевна**

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Саратовский национальный

исследовательский государственный

университет им. Н.Г. Чернышевского»

г. Саратов, Саратовская область

DOI 10.31483/r-21671

## **К ПРОБЛЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ УЧАЩИХСЯ В ВУЗЕ**

*Аннотация:* в статье раскрывается теоретическое содержание модели социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов взаимодействия. Акцентируется важность формирования профессиональной культуры учащихся вуза, раскрывается логика формирования профессиональной культуры через выбор миссии профессии, смысл профессии и жизненной миссии человека как представителя этой профессии, обучение навыкам рефлексии профессиональной деятельности, овладение ее общими принципами и только в третью очередь формирование конкретных знаний, умений и навыков.

*Ключевые слова:* *ордерный подход, профессиональная культура, социально-психологическая совместимость, культурная характеристика субъекта.*

Культура в современной социально- и организационно-психологической науке является одним из актуальнейших объектов исследования. Современные предприятия конкурируют друг с другом создавая сильные культуры, не только объединяющие работников, но и привлекательные для потребителей продукции. Подбор персонала с учетом оценки возможностей вхождения конкретного работника в культурную среду предприятия становится повсеместно распространенной практикой в управлении персоналом.

В связи с этим формированию профессиональной культуры будущего профессионала вузы также уделяют немаловажную роль. Так что же такое культура, как она должна формироваться и как может выступать базисом прогнозирования

профессиональной успешности? Данная статья является попыткой найти ответы на эти вопросы, основываясь на авторской модели социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов взаимодействия.

Начнем с базового определения культуры. В данной статье нами приняты два определения организационной культуры «как системы коллективных базовых представлений, приобретаемых группой при разрешении проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые доказали свою эффективность и поэтому рассматриваются как ценность и передаются новым членам группы в качестве правильной системы восприятия, мышления и чувствования в отношении названных проблем» Э. Шейна [6, с. 32], и как «сложного социально-психологического порядка интеракций, отношений, конструируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия» Л.Н. Аксеновской [1] которые предопределили построение теоретической модели социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия. Эти на первый взгляд кажущиеся весьма различными определения позволили нам выделить такой теоретически конструкт как «культурная характеристика субъекта взаимодействия» (в том числе индивидуального и коллективного субъектов взаимодействия, причем из-за обращения к концепту культуры разница между размерностью нивелируются и один человек и группа могут анализироваться однопорядково). Еще одним основанием «объединения» приведенных выше определений стали работы Г. Триандиса, который отмечает, что «есть ряд конкретных аспектов, которые исследователи считают характеристиками культуры, во-первых это культурные взаимодействия, во-вторых – культурные элементы, которые принимаются и разделяются носителями культуры, в-третьих культура диахронически передается из поколения в поколение» [5, с. 43]. Воззрения М. Армстронга, С. Роббинза, В.В. Томилова, Г. Хофстеде, Д. Мацумото также позволяют интерпретировать культуру аналогичным образом и создали возможность операционализации понятия «культурная характеристика субъекта взаимодействия», которое в социально-психологическом аспекте представляет собой иерархическую структуру, включающую

совокупности культурных смыслов, предопределяемых ими коллективных представлений, проявляющихся на каждом из уровней иерархии в виде специфических взаимообусловленных элементов культуры. В культурологи под «культурными характеристиками» традиционно понимаются «базисные единицы культурной статики – элементы и черты культуры – далее неделимые единицы в виде поведенческого образца или материального продукта» [2]. В культурологи и этнологии это понятие весьма распространено. Исследователями изучаются культурные характеристики этносов, поселений (городов, регионов), отдельных феноменов, изобретений (в частности телевидения). Отметим, что Д. Мацумото выделяет глобальный (общецивилизационный), национальный, профессиональный, организационный уровни культуры, культуру микрогруппы (к примеру, рабочей бригады, семьи) и даже имплицитный уровень культуры (культуру отдельной личности) [3], говоря о том, что «ткань» культуры всегда одинакова. Так могут значительно различаться модели и размеры готового платья, но структура материала и технология производства материи при этом не меняется. В нашем понимании эта «ткань» – это уникальное для каждой отдельной личности или профессиональной группы сочетание культурных характеристик. Вуз, формируя профессиональную культуру учащихся, формирует эти характеристики. В чем суть этой педагогической задачи с позиции организационно-культурных исследований в социальной психологии?

Социально-психологическое содержание понятия культурная характеристика субъекта включает в себя: артефакт (поведенческий акт, действие, сформированный навык и т. д.) – поведенческую норму (декларируемую ценность) – социальное представление – культурный смысл [4]. В основании разработанной нами теоретической модели социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов взаимодействия в качестве моделиобразующего параметра находится параметр сходства культурных смыслов субъектов. Так содержательное сходство индивидуальных культурных смыслов и смыслов профессиональной культуры позволит будущему специалисту надолго закрепиться в профессии, быть удовлетворенным ее содержанием, стать

высокопрофессиональным специалистом, потому что каждая задача будет преломляться через ее культурный смысл, обретая при этом субъективную ценность. Без этого условия, на наш взгляд, не возможно успешное овладение профессией, также как и успешная работа в длительной перспективе. Может ли быть успешным педагогом и надолго закрепиться в педагогической профессии тот, кто, овладев навыками педагогической деятельности не принял для себя ее главный смысл – содействие развитию гармоничной личности? Соответствие действий специалиста нормам профессиональной культуры максимально в случае максимального сходства свойственных профессиональной культуре и молодому специалисту культурных смыслов, поскольку именно они (смыслы) определяют поведенческие нормы и конкретные действия. Но формируя знания, умения и навыки в учебном процессе, как часто успеваем мы дать почву учащимся задуматься «зачем?», «в чем высший смысл осваиваемой мною технологии?», «какова ее основная этическая задача?».

Разработанная нами модель социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов взаимодействия акцентирует важность обращения к этим смысловым вопросам, без которых даже если технология и будет усвоена (позволим себе утверждать что не в полной мере), этичность ее применения не гарантирована, как, следовательно, не гарантирован и успех в профессии.

В соответствии с утверждением Э. Шейна о том, что «одним из центральных элементов любой культуры являются коллективные представления членов организации о самоидентификации с компанией, ее миссии и основных функциях» [6. С. 85], отметим, что одним из центральных элементов любой профессиональной культуры являются коллективные представления членов профессиональной группы о самоидентификации с профессией, ее миссии и основных функциях. Таким образом, в формировании знаний, умений и навыков вуз одновременно решает задачу и формирования профессиональной культуры: коллективных представлениях о миссии профессии, стратегиях профессиональной деятельности и построения карьеры в рамках профессии, коллективных представлениях о

целях, вытекающих из миссии профессиональной деятельности, коллективных представлений о средствах достижения поставленных целей, определяющие границы допустимого в выполнении профессиональной деятельности, коллективных представлениях о критериях оценки результата, коллективных представлениях о корректирующих мероприятиях. Следует отметить, профессиональная культура неизбежно усваивается в процессе овладения профессией через «порядок взаимодействия» (акцентируем приведенное нами выше ордерное определение организационной культуры) и представителями профессии, но в контексте приведенной в данной статье модели профессиональная культура и ее формирование всегда должны быть объектом рефлексии педагога, осуществляющего образовательный процесс в вузе.

В рамках этой рефлексии целесообразно выделение трех уровней:

1) уровень миссии, предполагающий наиболее продолжительное и успешное нахождение в профессии, определяющий взаимодействия, выходящие за рамки профессиональных задач в гуманистические задачи, целепологание в области миссии субъектов профессионального взаимодействия (в качестве этих субъектов могут выступать как профессиональная группа в целом, так и отдельная личность), выбор миссии профессии, смысл профессии и жизненной миссии человека, как представителя этой профессии. На этом уровне осуществляется целепологание в области карьеры. Формируется личность будущего профессионала;

2) уровень собственно профессиональной деятельности, предполагающий продолжительный временной отрезок планирования деятельности профессионала, ограниченный решением профессиональных задач и целепологанием в области профессиональной деятельности. Обучение навыкам рефлексии профессиональной деятельности, овладение ее общими принципами;

3) уровень текущей деятельности, включающий деятельность будущих специалистов в решении конкретных профессиональных задач, овладение конкретным навыком и его применение в текущий момент времени (ограниченный решением текущих задач и предполагающий целепологание только в области

конкретных задач). Стоит отметить, что перечень конкретных задач в организации, закрепленных за отдельным работником всегда уже, чем его профессиональная подготовка, более того, с учетом специфики конкретного предприятия, эти задачи, значительно разнятся по своему содержанию от отрасли к отрасли, что подчеркивает важность внимания в педагогическом процессе к выделенным нами «верхним» уровням модели. Сходство культурных смыслов будущего работника и профессиональной культуры на уровнях миссии и профессиональной деятельности, напротив позволят молодому специалисту быстро «заточить» профессиональные навыки под конкретную задачу, напротив, различие в культурных смыслах на уровнях миссии и профессиональной деятельности даже при владении в определенной степени навыками и умениями сделает неэффективным взаимодействие новичка с носителем определенной профессиональной культуры и вряд ли позволит надолго закрепиться в профессии.

### *Список литературы*

1. Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. – Саратов: Изд-во СГУ, 2005. – С. 240.
2. Кравченко А.И. Культурология. Основные категории. – М., 1994. – С. 233–264.
3. Мацумото Д. Психология и культура. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. – 414 с.
4. Смирнова А.Ю. Социально-психологическая совместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. – Саратов, 2009. – 219 с.
5. Триандис Г. Культура и социальное поведение. – М.: Форум, 2007. – 384 с.
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – Питер, 2007. – 330 с.