

## КРИТЕРИАЛЬНЫЙ АППАРАТ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНТОВ В КОНТЕКСТЕ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ВУЗЕ \*

*Шаршов И.А.*

Россия, Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина  
silans@mail.ru

*\*Работа выполнена при поддержке гранта РГНФ, проект № 15-36-01032a1*

Важным моментом в исследовании любого педагогического понятия, в нашем случае, профессионального воспитания студентов в контексте студенческого самоуправления (ССУ) как процесса формирования профессионально-личностных качеств, выступает проблема измерения и оценки состояния изучаемого процесса. То есть необходимо обоснование критериев, показателей и уровней сформированности у студентов соответствующих качеств и уровня профессионального воспитания в целом.

Критерий – образец, эталон, выражающий определенный уровень изучаемого явления, сравнивая реальные явления с которым можно установить степень их соответствия, приближения к норме. С помощью критериев устанавливаются связи между всеми компонентами исследуемой системы. Но для этого, по утверждению Н.И. Монахова, критерий должен быть достаточно развернутым, включающим в себя определенные компоненты, некие единицы измерения, позволяющие сопоставлять действительность с нормой. Развернутый критерий характеризуется совокупностью основных признаков: показателей, которые дают возможность судить о большей или меньшей выраженности соответствующего критерия и отражают динамику измеряемого параметра во времени и пространстве [1].

Данную задачу наглядно позволяет решить разработанная нами пространственная математическая модель профессиональной воспитанности личности в контексте студенческого самоуправления на основе системно-квалиметрического и полилатерального подходов [2]. Как утверждалось ранее, точка в пространстве отражает состояние профессионально-личностных качеств и способностей в данный момент и определяется степенью выраженности ключевых показателей [3], т.е. характеризует профессиональную воспитанность студента.

Исходя из вышеизложенного и учитывая специфику исследуемого объекта, критерии оценки уровней профессионального воспитания студентов должны удовлетворять следующим признакам: объективность суждения; достаточность для корректного фиксирования; качественная определенность профессионально - личностных качеств; однозначность оценки исследуемого признака; универсальность, принимая во внимание многообразие видов профессиональной деятельности и особенности организации ССУ в вузе.

Напомним, что разрабатывая пространственную структурную модель профессиональной воспитанности студентов (на примере будущих государственных служащих) в контексте ССУ, мы, в соответствии с Государственным образовательным стандартом и учетом изложенных требований, определили следующие три базовых направления модели: **организационно – деятельностные качества (ОДК), социально-коммуникативные качества (СКК) и ценностные качества профессионального сообщества (ЦКПС)** [2].

Данные направления будут выполнять роль критериев оценивания, если, как отмечалось выше, мы наполним их качественно измеряемыми показателями.

Организационно-деятельностный раскрывается через следующие качества-показатели: *умение работать с документацией, планирование и организация работы, контроль и самоконтроль; высшая стадия развития - стратегическое мышление.*

Отметим, что в пространстве профессионально-личностных качеств и способностей будущих государственных служащих некоторые показатели сформулированы как процессы (для краткости обозначения показателей). В этом случае мы подразумеваем соответствующие

качества или способности студентов. Например, мы имеем в виду не сам процесс планирования и организации работы, а способность студентов к планированию и организации и т.п.

Исходя из того, что удельный вес затрат рабочего времени менеджеров на обработку деловой корреспонденции, как показали исследования, составляет от 5 до 10 %, необходимо в студенческом самоуправлении создать условия для формирования умений работать с документацией. Студент научится работать с поступающими документами, оценивать возникшую ситуацию, принимать решения, оформлять резолюции. Обязательными требованиями при этом являются: адресность, четкость формулировки содержания управленческих действий, указание возможных путей решения, согласованность с другими ранее принятыми решениями [4].

Специфичность управленческой деятельности в том, что ее предметом и объектом являются субъекты. Тем важнее для управленческой деятельности способности к планированию и организации – два важнейших качества, обеспечивающих основу для всех управленческих функций. Планирование включает в себя ряд функций - выработку целей, прогнозирование и т.д. Сущность планирования состоит в том, что оно позволяет оптимальным образом согласовывать индивидуальные усилия членов организации и ее подразделений для достижения общих целей. Все это обуславливает и комплексный характер тех требований, которые она предъявляет к профессионально-личностным качествам руководителя. В ходе студенческого самоуправления формируется способность организовывать свою деятельность, что позволяет создать разделение основных видов работы и развивает умение координировать их. Ключевую роль в организации играют процессы делегирования – передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение [5].

В то же время, планируя и организуя деятельность, необходимо контролировать процесс достижения целей. Под контролем понимается не стремление уличить кого-то в неверных действиях, а своевременная помощь. Такой контроль помогает выполнить общую управленческую задачу. Осуществление функции контроля – это постоянное сравнение того, что есть, с тем, что должно быть. Но контролировать может только тот, кто знает, что в действительности должно быть, и своевременно делает это достоянием других. Объектами контроля являются: достигнутые результаты, персонал, эффективность мероприятий, содержащихся в плане организации, наконец, собственная деятельность (самоконтроль). Контроль и самоконтроль – это те способности, которые формируются в процессе участия в студенческом самоуправлении, обеспечивают достижение целей, определяют, какие действия нужно предпринимать в конкретной ситуации, предполагая при этом предварительный, текущий и заключительный этапы [6; 7; 8].

Высшим уровнем организационно-деятельностных качеств будущего государственного служащего мы считаем стратегическое мышление [9]. Предыдущие ступени качества: умение работать с документацией, планирование и организация, контроль и самоконтроль – ориентированы на выполнение стратегических планов управления и самоуправления. Стратегическое мышление расширяет границы познания, позволяя опосредованно – умозаключением – раскрыть ту стратегию, которая будет направлена на достижение ключевых целей организации. Стратегическое мышление – это процесс познавательной деятельности, характеризующийся обобщенным и опосредованным отражением действительности, отношений, связей между предметами с учетом поставленных целей; тем самым, стратегическое мышление включает в себя предыдущие стадии в качестве инструментария.

Мы разделяем мнение М.А. Лариной, Л.Н. Макаровой, А.В. Репринцева, А.А. Харченко, рассматривающих наличие социально-коммуникативных качеств как необходимого условия профессий типа «Человек-Человек», учитывая, что государственный служащий – представитель этого типа профессии [10; 11]. Т.о., социально-коммуникативный критерий раскрываем через следующие качества-показатели: *общительность, коммуникативный контроль, деловая коммуникация; высшая стадия развития - ситуативное моделирование общения.*

Общительность – это специфическая форма взаимодействия управленца с другими

людьми, при которой реализуется общая деятельность, происходит обмен способами и результатами, представлениями, идеями, установками, интересами, чувствами и т.п. Общительность выступает как самостоятельная специфическая форма активности государственного служащего. Ее результат – не преобразованный предмет, а отношения с другим человеком, другими людьми. Общительность как качество позволяет человеку привлекать к себе внимание, создавая благоприятный психологический климат.

Общительность в управлении предполагает коммуникативный контроль. Он должен быть эффективным, способствующим достижению целей. Коммуникативный контроль предполагает стремление контролировать, управлять ситуацией и поведением других, что обычно сочетается с желанием доминировать во взаимодействии, избегая конфликтов. Стратегия коммуникативного контроля заключается в стремлении заставить партнера принять свой план взаимодействия, адаптироваться к партнеру, стремясь к позициям «вертикального и горизонтального взаимодействия» [12].

Усиление взаимозависимости людей в современном обществе требует более сложного социального, политического и экономического взаимодействия между ними с помощью новых способов деловой коммуникации. Современный государственный служащий – это профессионально воспитанный специалист, сочетающий эрудицию со знанием конкретной области деятельности, владеющий деловой коммуникацией. Она представляет собой определенный уровень профессионального опыта взаимодействия с окружающей средой, который требуется для того, чтобы в рамках своего статуса успешно функционировать в профессиональной сфере и обществе [13].

Высшим уровнем развития социально-коммуникативных качеств мы определяем ситуативное моделирование общения. Оно обозначает не только привычные, устойчивые способы поведения, присущие будущему государственному служащему, но и возможности творчески менять модели общения в зависимости от ситуации и субъектов взаимодействия. Понимание собственного стиля общения и умение распознавать стиль партнера – важная характеристика социально-коммуникативного критерия [14]. Каждой стратегии сопутствует определенная основная ориентация в отношениях с другими людьми: ориентация на людей, ориентация от людей, ориентация против людей. Будущий государственный служащий должен учитывать возможности взаимодействия не только со своим коллективом, но и с внешними субъектами: клиентами, коллегами и т.п. Для государственного служащего важно сформировать стиль, где существует отношение к другому, как к ценности, учитывая его индивидуальные особенности, важно уметь моделировать общение в зависимости от ситуации, что возможно в рамках специально организованного студенческого самоуправления.

Третье направление пространственной модели – ценностные качества профессионального сообщества – представляет собой важнейший компонент структуры личности. Данные качества аккумулируют весь жизненный опыт общественного субъекта, накопленный в процессе личностного и профессионального развития. Качествами-показателями данного критерия выступают: *патриотические ценности, этические правила, традиции коллектива; высшая стадия развития - корпоративная культура органов госслужбы.*

Будущий государственный служащий призван быть патриотом своей страны. Патриотизм как качество личности проявляется в любви к своему отечеству, преданности, готовности служить ему. С содержательной точки зрения патриотические качества формируются в процессе профессионального воспитания в условиях студенческого самоуправления путем включения студентов в активный сознательный труд на благо своей страны. Это особенно важно сегодня, когда российская молодежь, и студенчество, в частности, переживает кризис ценностей [15].

Разделяя точку зрения В.В. Черепанова, в качестве второго показателя мы рассматриваем этические правила профессионального сообщества, вытекающие из общечеловеческих норм морали и нравственности. Будущие государственные служащие призваны быть честными и справедливыми. Кроме того, без точной правдивой информации невозможно принимать адекватные управленческие решения, верно анализировать ситуацию. Для бу-

дущего государственного служащего недопустимы самоуверенность, нетерпимость и хамство, государственный служащий на службе и в быту должен быть тактичен, уважителен, деликатен. Специфическими правилами профессиональной этики являются субординация, доступность, паритетность. Данные социологических опросов показывают, что, к сожалению, в сфере государственно-служебных отношений существуют серьезные нарушения этических правил. Один из путей решения проблемы - профессиональное воспитание в вузе будущих государственных служащих, с помощью предлагаемой технологии организации студенческого самоуправления.

К числу базисных ценностей любого профессионального сообщества относятся традиции. Традиции коллектива – способ накопления жизненно важного общественно значимого опыта. Надо сказать, что традиции профессионального сообщества государственных служащих - интегральное выражение их совокупности - проявляются в порядке, стабильности, согласовании усилий и подражании. Каждый член коллектива точно знает свое положение среди прочих. В результате коллектив решает совместные задачи, достигает совместных целей, реализует свои планы, в конечном итоге действия каждого при этом оказываются более эффективными.

В качестве высшего уровня критерия ЦКПС мы рассматриваем корпоративную культуру государственных служащих. Культура как философская, педагогическая и психологическая категория имеет различные значения. Для нас важно, что с середины 60-х годов культура рассматривается в русле аксиологического подхода (А.И. Арнольдov, И.А. Громова, Ю.И. Ефимова и др.). Тем самым, выделение корпоративной культуры как ценностного качества профессионального сообщества, сообщества государственных служащих, по мнению Н.Б. Крыловой, можно охарактеризовать как «выражение зрелости и развитости всей системы социально-значимых качеств сообщества» [16].

Государственная служба как любая социальная группа имеет свои правила поведения, роли, ритуалы, героев, ценности. Корпоративная культура госслужбы аналогична личностной характеристике человека: это некий нематериальный, но всегда присутствующий образ, который придает значение, направление и основу ее жизнедеятельности. Это разделяемые всеми ценности, представления, ожидания, нормы, приобретенные по мере вхождения в компанию и за время работы в ней.

Подобно тому, как характер влияет на поведение человека, корпоративная культура госслужбы влияет на поведение, мнения и действия людей, определяет, как служащие подходят к решению проблем, обслуживают граждан, ведут дела и как они в целом осуществляют свою деятельность сейчас и в будущем. Корпоративная культура определяет место государственной службы в окружающем мире, олицетворяя собой те неписанные законы, нормы и правила, которые объединяют членов организации и связывают их вместе.

Корпоративной культуре государственной службы предстоит сыграть конструктивно-интегрирующую роль в формировании ценностных механизмов социальной организации и самоорганизации, что позволяет нам рассматривать ее в качестве высшего диалектического уровня развития ценностных качеств профессионального сообщества, интегрирующего в себе предыдущие стадии-ценности.

Следует отметить, что профессиональное воспитание будет малоэффективным без обеспечения мотивации. Под мотивацией понимается система побудительных сил, способствующих выполнению определенной задачи. Мотивация выполняет смыслообразующую функцию, создавая у исполнителей внутреннее психологическое побуждение к деятельности. Тем самым, мотивация не может быть включена в совокупность ПЛК как рядоположенное понятие [17]; она является необходимым условием, основой для эффективности процесса профессионального воспитания в условиях ССУ, то есть важнейшим элементом технологии профессионального воспитания студентов в системе ССУ.

Разработанный критериальный аппарат профессиональной воспитанности студентов в контексте ССУ, как отмечалось выше, позволяет выявить и охарактеризовать уровни профессионального воспитания студентов: низкий, средний и высокий.

Низкий уровень характеризуется слабой степенью сформированности большинства показателей профессионального воспитания. Важность профессионального воспитания не осознается; необходимость самосовершенствования проявляется только в отношении предметной подготовки и не соотносится с будущей профессией; профессионально-личностные качества зачастую не сформированы, при этом, знания по обеспечению профессионального воспитания носят бессистемный, отрывочный характер, и студент не видит необходимости в их восполнении.

Средний уровень указывает на наличие отдельных профессионально-личностных качеств, в частности, достаточно хорошую сформированность организационно-деятельностных и социально-коммуникативных качеств. Осознавая важность профессионального воспитания, студенты задумываются о своем поведении в профессиональной деятельности. Однако ценностные качества профессионального сообщества у студентов сформированы явно недостаточно.

Для высокого уровня профессионального воспитания характерна высокая сформированность выделенных профессионально-личностных качеств. Анализируя результаты своей деятельности, будущий специалист исходит из необходимости гармонизации отношений людей, сознательно намечает цель, задачи и способы профессионального совершенствования.

### Литература

1. Монахов Н.И. Изучение эффективности воспитания: теория и методика (опыт экспериментального исследования). М., 1981.
2. Шаршов И.А., Борзых И.Н. Интегральная модель профессионального воспитания личности в контексте студенческого самоуправления в вузе // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2015. № 2 (26). С. 26-31.
3. Шаршов И.А. Профессионально-творческое саморазвитие субъектов образовательного процесса в вузе: дис. ... д-ра пед. наук. Белгород, 2005.
4. Управление персоналом / под общ. ред. А.И. Турчинова. М., 2003.
5. Кикоть В.Я. Педагогика и психология высшего образования. СПб., 1996.
6. Асмолов А.Г. Психология личности. М., 1990.
7. Бодалев А.А., Караковский В.А., Новикова Л.И. Психолого-педагогические проблемы воспитания в современных условиях // Педагогика. 1991. № 5. С. 3-9.
8. Розанов В.А. Психология управления. М., 2003.
9. Зеер Э.Ф. Психология развивающегося профессионально-образовательного пространства человека. Екатеринбург, 2008.
10. Макарова Л.Н. Теоретические основы развития индивидуального стиля педагогической деятельности преподавателя высшей школы: дис. ... д-ра пед. наук. Белгород, 2000.
11. Репринцев А.В. Теоретические основы профессионального воспитания будущего учителя: дис. ... д-ра пед. наук. Курск, 2001.
12. Психология и этика делового общения / под ред. В.Н. Лавриненко. М., 2003.
13. Бороздина Г.В. Психология делового общения. М., 2007.
14. Макарова Л.Н. Преподаватель высшей школы: индивидуальность, стиль, деятельность. М.; Тамбов, 2000.
15. Харченко А.А. Основы патриотического воспитания в деятельности кадров государственной и муниципальной службы. Орел, 2002.
16. Крылова Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста. М., 1990.
17. Шаршов И.А., Старцев М.В., Королева А.В. Системно-квалиметрический подход к исследованию и оценке педагогических процессов и явлений // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2011. № 11 (103). С. 110-116.