

## ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА В ПРОЦЕССЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

**Аннотация.** В статье на основе междисциплинарного анализа современных отечественных исследований рассмотрены особенности формирования профессионально-этической культуры через сравнение и установление связей следующих феноменов: профессиональная этика, организационная этика, профессионально-этическая культура, организационная и корпоративная культура. В результате эмпирического исследования выявлены типы профессионально-этической позиции будущего социального педагога в процессе педагогической практики, определены риски формирования профессионально-этической культуры студента, раскрыты условия и средства формирования данного феномена.

**Ключевые слова:** профессиональная этика, организационная этика, профессионально-этическая культура будущего социального педагога, педагогическая практика, организационная культура, корпоративная культура, мировоззренческие ориентиры, конвенциональность.

© I. Tanvel, 2012

## THE PECULIARITIES OF THE PROFESSIONAL AND ETHICAL CULTURE FORMATION OF A FUTURE SOCIAL TEACHER IN THE PROCESS OF TEACHING PRACTICE

**Abstract.** The author describes the peculiarities of the professional and ethical culture formation based on an interdisciplinary analysis. The analysis is made through comparing the following phenomena: professional ethics, organizational ethics, professional and ethical culture, organizational and corporate culture. The author's empirical study results give clear understanding of the types of a future social teacher's professional and ethical stand during his teaching practice. The article presents the risks connected with students' professional and ethical culture formation and discloses the conditions and means of this phenomenon formation.

**Key words:** professional ethics, organizational ethics, professional and ethical culture of a future social teacher, teaching practice, organizational culture, corporate culture, ideological orientations, conventionality.

Процессы демократизации и гуманизации высшего образования предполагают равенство и отсутствие принуждения в профессиональном общении различных уровней. Особую специфику профессиональное общение приобретает для будущего социального педагога, проходящего педагогическую практику.

Студент – будущий социальный педагог – проходит практику в социальных и образовательных учреждениях. Первое, с чем он знакомится – это структура данного учреждения. Проблема заключается в многообразии педагогических должностей работников данного учреждения и, следовательно, в многообразии профессиональных этик. Так, например, в Квалификационных характеристиках работников образования указано 20 должностей педагогических работников, в числе которых социальный педагог, педагог-организатор, педагог-психолог, старший воспитатель, старший вожатый и другие [2]. Необходимость сотрудничества с коллегами зачастую вызывает напряжение в плане различия целей, ценностей не только деятельности каждого профессионала, но и учреждения в целом. Такое положение студента в условиях практики ставит его в ситуацию конфликта между требованиями профессии и требованиями организации.

В теоретическом аспекте актуальность проблемы заявленной темы обусловлена терминологическим многообразием понятий: профессиональная этика, организационная этика, профессионально-этическая культура, организационная и корпоративная культура. На практике внешняя понятность проблемы за счет частого употребления термина «профессиональная этика» приводит к отождествлению профессиональной этики субъектов социально-педагогической деятельности с организационной, корпоративной этикой. Все это приводит исследователей к необходимости прояснения на теоретическом уровне терминологических понятий в данной области, выявления объективных нравственных конфликтов, с которыми встречается будущий социальный педагог в процессе практики, а также определения условий разрешения возникших противоречий, что делает тему данной статьи актуальной и значимой.

Анализ исследований профессиональной этики (Р.Г. Апресян, В.И. Бакштановский, А.А. Гусейнов, Г.В. Лазутина, Ю.В. Согомонов и др.) показал, что ученые признают прикладной характер этики профессии, которая является частью общей этики. Однако значение термина «прикладная» понимается в науке по-разному. В своем исследовании профессиональной морали мы опираемся на социологический подход (В.И. Бакштановский, Ю. В. Согомонов), который признает профессиональную этику как одну из отраслей этико-прикладного знания. С точки зрения данного подхода, конкретизация общей морали в этике социально-педагогической деятельности предполагает не просто «дополнительные» нормы или «отступления» от норм общей этики, а ее (до)развитие [1]. Тогда традиционная проблема соотношения морали и педагогики (например, «достоинство и социальный педагог») переносится на проблему преобразования морали в тех случаях, когда она прилагается к воспитанию, образованию, общению, защите и пр.

Сущность профессионально-этической культуры тесно связана с понятием «профессиональная этика». Одна из задач данной статьи – рассмотреть терминологически близкие понятия к феномену «профессионально-этическая культура».

Понимание профессионально-этической культуры как сложной интегративной системы характеристик личности позволяет находить «точки соприкосновения» профессионально-этической культуры будущего социального педагога и профессиональной этики. Одной из таких «точек» является понимание профессиональным сообществом, сформированным в процессе педагогической практики, природы ценности профессионализма. Причем для каждого члена сообщества принципиально важной в этом понимании является рефлексия смыслоакцентированных вопросов «ради чего?», «во имя чего?», а не просто – «с какой целью?» и «как?» [1, с. 14]. Следовательно, с точки зрения формирования профессионально-этической культуры, рефлексия необходима для профилактики обеднения ценности профессионализма, сведения ее к «функциональной», «технологической», «операциональной» трактовке, под которой подразумеваются, прежде всего, уровень совершенства в овладении специальностью, степень квалификации, техниче-

ская рациональность, компетентность, мастерство и т. п., а мировоззренческие аспекты профессионализма остаются за рамками внимания.

В пространстве профессионально-этической культуры такая рефлексия – одно из проявлений данного феномена. Это есть культура личности будущего социального педагога как субъекта профессионального выбора, характеризующаяся мировоззренческими характеристиками в виде смысловых и ценностных ориентаций.

В настоящее время в теории и практике науки широко распространены такие понятия, как организационная и корпоративная культура. В связи с этим возникают вопросы: 1) чем они отличаются друг от друга, 2) как соотносятся с профессионально-этической культурой и как профессионально-этические вопросы соотносятся с этикой организации? 3) какими предстают ситуации конфликта профессиональной и организационных этик для будущего социального педагога в условиях практики? 4) что является эффективным условием формирования профессионально-этической культуры будущего социального педагога в ситуации конфликта требований профессиональной и организационной этик? Рассмотрим последовательно каждый из вопросов.

Чтобы сравнить организационную и корпоративную культуры мы обратились к социологическим и экономическим исследованиям (Л.С. Леонтьева, М.А. Макаренко, Р.Ю. Рябов, Н.С. Субочев, Л.И. Теплова и др.).

Терминологический анализ данных работ указывает на традиционную тождественность понятий «организационная культура» и «корпоративная культура». Авторы подчеркивают, что такое синонимическое употребление оправданно, исходя из понимания культуры как совокупности материальных и нематериальных артефактов компании, базирующихся на системе ценностей, норм, правил и принципов поведения, усвоенных и разделяемых большинством ее членов.

Вместе с тем Р.Ю. Рябов определяет, что в трактовке дефиниций «организация» и «корпорация» есть специфика. С позиций междисциплинарного подхода «организация» – это система социальных взаимодействий и управленческих технологий, упорядоченных содержанием формальных и неформальных норм, правил, ценностей и принципов, направленных на достижение определенных целей. Понятие «корпорация» имеет более конкретный социально-экономический смысл. Это объединение взаимодействующих производителей (предприятий, подразделений), обладающее единой системой управления и связанное наличием общих идей и целей, что предполагает рассматривать корпорацию как частный случай организации [3].

Автор делает вывод, что организационная культура представляет собой универсальную, базовую дефиницию, определяющую сущность корпоративной культуры, а последняя обозначает одно из частных проявлений организационной культуры, обусловленных спецификой корпорации.

Таким образом мы видим, что организационная культура имеет более широкий контекст и отражает, прежде всего, культуру управления.

С целью поиска ответа на второй поставленный нами вопрос – как соотносится культура управления с профессионально-этической культурой – мы обратились к педагогическим исследованиям, посвященным организационной культуре (В.А. Виноградова 2003; Л.И. Гуревич 2004; Е.В. Гнидан 2006; Е.З. Кислая 2006; Е.А. Руднев 2006; Ю.Ю. Темрюков 2008; Л.Е. Асадчих 2010 и др.). Анализ данных работ показал, что социально-педагогическая деятельность реализуется в учреждениях и организациях различного уровня – государственного и негосударственного. Авторы указывают, что, являясь субъектом (объектом) управления, социальный педагог может оказаться под давлением администрации вследствие рассогласования между ценностными ориентациями организации, в которой работает специалист, и требованиями профессиональной этики, этического

кодекса социального педагога. Однако ответ на наш вопрос мы нашли не в педагогических исследованиях, а в работах по социологии морали. По мнению Н. Васильевне, профессионально-этические вопросы интегрированы с этикой организации. По мнению автора, профессиональная и организационная этики не должны конфликтовать. Этика организации призвана сделать профессиональные нормы функциональными, на уровне процессов она проводит в реальную жизнь те нормы и принципы, которые провозглашены профессиональной этикой. «Этика организаций конструирует необходимые для «этичного поведения» условия, производя, таким образом управление профессиональной ответственностью, честностью, справедливостью посредством управленческих действий (моделирование, планирование, мотивирование, контроль, аудит, корректировка и т. п.)» [5, с. 142].

В кодексах не фиксируются отдельно этики разных профессий внутри организации. Все профессии работают на общую цель. Эта цель объединяет всех профессионалов организации и интегрирует профессиональные принципы в общем стремлении работать качественно, то есть профессионально и, следовательно, не нарушая этического кодекса профессии.

Рассмотрим далее ситуации конфликта профессиональной и организационной этик для будущего социального педагога и дадим им характеристику в условиях практики.

Императивы профессии не существуют в замкнутом пространстве – любой профессионал одновременно выступает и субъектом организации. Студент – будущий социальный педагог, выходящий на практику, оказывается в «эпицентре» объективного конфликта требований профессиональной и организационных этик как со стороны университетской кафедры, от которой студент проходит практику, так и со стороны учреждения (образовательного или социального), в котором он стажировается.

Здесь возможны объективные конфликты требований к студенту – будущему социальному педагогу, связанные с самоидентификацией всех участников процесса практики: университетской кафедры, учреждений практики и самих студентов. С целью определения условий эффективности формирования профессионально-этической культуры будущего социального педагога было проведено анкетирование преподавателей вузов, руководителей баз практики и студентов. Всего в исследовании приняло участие 128 человек, среди которых: студенты – 96 человек, 14 человек – от 7 кафедр 4 вузов и 18 человек – от 9 баз практики. Исследование проводилось в 2007–2011 гг.

Анкетирование показало, что успешность формирования профессионально-этической культуры будущего социального педагога во многом зависит от самоидентификации учреждения, в котором студенты проходят практику. В тех учреждениях, которые идентифицируют себя в качестве организации по оказанию социальных, образовательных и воспитательных услуг, постоянно возникает ценностное напряжение, риск трансформироваться в бизнес-организацию. Зафиксировано, что в таких учреждениях практика проходит формально, студенты заняты репродуктивной деятельностью, отсутствует студенческая активность, инициативность.

Другой тип самоидентификации образовательных и социальных учреждений – это идентификация в качестве социально-педагогических центров, организующих деятельность «высоких профессий» (В.И. Бакштановский, Ю.В. Согомонов), предполагающих приоритет ценностей служения. Характеристика «высокая», по мнению авторов, противостоит тезису «все профессии обслуживают», выделяя особые профессии, которым общество намеренно дает не просто функцию, но миссию. А вместе с ней – сверхответственность, но не от администрации, а от собственного понимания профессионалом своей деятельности [5]. Такие базы практики характеризуются открытостью, развивают в студентах критическое мышление, готовность исследовать педагогические явления,

творчество, способствуют окончательному самоопределению в профессии, создают условия для дальнейшего профессионально-личностного развития будущих социальных педагогов.

Самоидентификация университетской кафедры также предполагает два варианта. Первый вариант – традиционный – идентификация в качестве организатора практики студентов. Регулирующим механизмом организации и проведения процесса практики здесь служит административно-педагогический документ, утвержденный на кафедре – «Положение о практике». Следует отметить, что при данном типе идентификации кафедры также возможны ценностные напряжения за счет конфликта профессиональной и организационных этик. Так, руководитель практики студентов, как правило, ограничивается лишь формальной стороной организации практики, не фиксируя моменты профессионально-личностного развития студентов в этом процессе.

Другой вариант – инновационный – идентификация кафедры как организатора профессионального этоса, отражающего системное согласование целей и ценностей всех участников процесса практики в контексте присвоения норм профессионального сообщества. Можно говорить о том, что в процессе практики образуется субэтнос – институция, представляющая собой профессиональное сообщество всех заинтересованных сторон данного процесса: студентов, преподавателей вуза и работников-практиков.

Роль инновационной самоидентификации университетской кафедры определяет одно из важнейших условий формирования профессионально-этической культуры будущего социального педагога – профессионально-этическую конвенциональность как систему нормативной регуляции социально-педагогических отношений и деятельности. Анализ прикладных исследований в области профессиональной и педагогической этики, отражающий процесс функционирования моральных норм в различных общественных сферах (В.И. Бакштановский, В.А. Канке, Е.Н. Красникова, Г.П. Медведева, И.В. Наместникова, Л.В. Садовая, В.Н. Ярская-Смирнова и др.) показал, что в образовании происходит тотальная институализация профессионального взаимодействия. Последняя отражает этико-педагогическую регуляцию современного образовательного процесса и активизирует усилия профессионального и надпрофессионального сообщества в решении задач по индивидуализации обучения и воспитания [4, с. 5]. Конвенциональность предполагает, что процесс формирования профессионально-этической культуры будущего социального педагога в условиях практики должен рассматриваться в связи с решением задач профессиональной интеграции и кооперации студентов, педагогов вуза и социальных педагогов-практиков, работающих в соответствующих учреждениях.

Самоидентификация студента напрямую связана с тем, как определяют себя учреждение и кафедра. Выбор студента, как правило, определяется той реальностью, в которой он находится. Такая самоидентификация выступает как этико-профессиональная позиция будущего социального педагога и позволяет своевременно определить риски формирования профессионально-этической культуры. В зависимости от типа идентификации учреждения и университетской кафедры возможны три типа этической позиции студента – социального педагога, проходящего практику, а также связанных с этой позицией разновидностей рисков, представленных в табл. 1.

Из табл. 1 видно, что именно конвенциональный подход позволяет снять риски формирования профессионально-этической культуры будущего социального педагога.

Следует отметить, что ситуация конфликта профессиональной и организационных этик остается, если ожидания членов профессионального сообщества не адекватны предназначению организаций, их представляющих. Это происходит в тех случаях, например, когда студент ждет от университета не знаний, а выдачи диплома; университет от базы практики ждет решения задач в соответствии с «Положением о практике», а не демон-

страции профессионалом установки на служение в «высокой профессии»; учреждение ждет от студента исполнительности, посредством которой организует деятельность, слабо касающуюся профессиональной; учреждение от университета ждет оплаты за практику, но не полноценного научно-педагогического сотрудничества.

Таблица 1

**Этическая позиция и риски формирования профессионально-этической культуры будущего социального педагога**

Тип идентификации университетской кафедры	Тип идентификации учреждения практики	
	Организация оказания услуг	Организация «высоких профессий»
Традиционная (организация прохождения практики студентов)	Этическая позиция характеризуется установкой на иерархичность подчинения. Риск подмены профессионального достоинства безропотным исполнением. Риск «моральной спайки» студентов	Удовлетворяются потребности студента в профессиональном общении, в признании. Риск зависимости этической позиции от корпоративной солидарности
Инновационная (организация профессионального сообщества как этико-нормативного регулятора)	Защищенность статуса студента со стороны вуза. Этическая позиция характеризуется переносом ответственности студента на организацию. Риск отсутствия индивидуального выбора как атрибута профессионально-этической культуры	Интеграция профессиональной и организационной этик как ориентир снятия рисков формирования профессионально-этической культуры. Приоритетная роль – профессиональной этике, служебная роль – организационной этике. Интеграция возможна только при согласовании интересов организаций. Интересы организации выступают важным средством, без которого невозможна социально-педагогическая деятельность. Цель – ценности профессии

Все вышесказанное позволяет выделить сходство и различия организационной и профессионально-этической культуры. В качестве сходства выступает то, что профессионально-этическая и организационная культура – есть культура управления профессиональной ответственностью, честностью, справедливостью. Различия прослеживаются по модусу функционирования, условиям и средствам формирования данных культур. Модусом функционирования профессионально-этической культуры выступает личность будущего профессионала, модусом организационной культуры – организация. Профессионально-этическая культура формируется в условиях конвенциональности, для организационной культуры условием формирования являются административно-управленческие решения. В качестве средств формирования профессионально-этической культуры выступают реализующиеся в процессе взаимодействия смыслы и ценности, профессиональная позиция будущего социального педагога, его рефлексия. Средствами формирования организационной культуры служат управленческие механизмы (контроль, мотивация и др.).

Таким образом, в формировании профессионально-этической культуры будущего социального педагога в процессе прохождения педагогической практики можно выде-

лить следующие особенности: ориентация в терминологическом многообразии понятий, связанных с областью профессионально-этической культуры; наличие в процессе прохождения практики объективных нравственных конфликтов между ценностями профессии и ценностями организации; их интеграция и согласование в условиях социально-педагогического сообщества.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. *Бахитановский В.И., Согомонов Ю. В.* Этика профессии: миссия, кодекс, поступок: Монография. Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2005. – 378 с.
2. *Приказ* Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» / Рос. газета. 2010. № 5316. 20 октября 2010 г. – 21 полоса.
3. *Рябов Р.Ю.* Формирование корпоративной культуры предприятия как фактор управления его организационным развитием: на примере ОАО «Северсталь»: Дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08. – Санкт-Петербург, 2006. – 198 с.
4. *Садовая Л.В.* Формирование профессионально-этической конвенциональности будущего учителя в образовательном процессе вуза: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Брянск, 2009. – 220 с.: ил.
5. *Этический кодекс университета.* Ведомости. Вып. 34 / Под ред. В.И. Бакштановского, Н.Н. Карнаухова. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2009. – 264 с.