



РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И СОТРУДНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

Абдуазимова-Озсойлу Л.А.

Ташкентский Государственный Медицинский Университет

Актуальность исследования. Профессиональная культура в отличие от профессиональных компетенций включает в себя ценностный компонент. В связи с этим важными ценностями являются морально-нравственное поведение сотрудников ВУЗа, этические аспекты профессионального поведения, то есть деонтологические ценности. Но они, как и профессиональная культура в целом, не всегда успевают сформироваться в этих учреждениях высшего профессионального образования. Практическая возможность формировать их появляется в организации дополнительного профессионального образования (далее ДПО).

В педагогической литературе имеются некоторые предпосылки для решения проблемы формирования профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза. Анализ современного состояния проблемы показал, что в настоящее время динамично изучаются многие аспекты формирования профессиональной культуры специалистов различных областей деятельности: государственных служащих, сотрудников правоохранительных органов, педагогов, менеджеров, военных специалистов и т.д. (С.В. Алиева, А.В. Анохин, Е.Ю. Захарченко, А.Г. Караяни, Н.Б. Крылова, И.М. Модель и др.). Различные вопросы формирования профессиональной культуры заложены в трудах педагогов и психологов К.А. Абульхановой-Славской, А.П. Беляева, Е.В. Бондаревской, И.Ф. Исаева, Н.В. Кузьминой и др.



. В данных исследованиях предлагаются подходы к решению как общих проблем формирования профессиональной культуры, так и профессиональной подготовки сотрудников вуза. Однако не обнаружено исследований, посвященных формированию именно профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза в организации ДПО.

Решение задач, связанных с формированием профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза, актуально, так как многие аспекты проблемы не проработаны. Так, например:

- не установлено содержание понятия «профессионально-деонтологическая культура сотрудников вуза»;
- остается актуальным вопрос разработки и теоретического обоснования модели формирования профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза в организации ДПО;
- существует необходимость рассмотрения педагогических условий эффективного функционирования модели профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза в организации ДПО.

Между тем опрос преподавателей показал, что значимость профессионально-деонтологической культуры осознается 95% респондентов, но только 23,5% преподавателей учреждений ДПО могут охарактеризовать компоненты профессиональной культуры, назвать модели, на основе которых возможно формирование профессионально-деонтологической культуры, а также выделить задания, способные сформировать профессионально-деонтологическую культуру сотрудников вуза. Вместе с тем 94% преподавателей отмечают, что при наличии модели формирования профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза, а также методико-технологического обеспечения они готовы приступить к формированию профессионально-деонтологической культуры, в особенности ее ценностного компонента.



Анализ состояния вопроса формирования профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза в организации дополнительного профессионального образования в педагогической теории и практике позволяет выделить его в самостоятельную проблему педагогического исследования. Необходимость такой постановки вопроса обусловлена наличием противоречий:

- **на социально-педагогическом уровне:** между социально обусловленной потребностью общества в высококвалифицированных сотрудниках вуза и не полностью реализованными потенциальными возможностями организации ДПО;

- **на научно-теоретическом уровне:** между возросшими требованиями к уровню сформированности профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза и действительным уровнем разработанности в педагогике данного процесса и условий его осуществления;

- **на методико-технологическом уровне:** между требованием практики к научно-методическому обеспечению исследуемого процесса и не разработанностью практических аспектов формирования профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза в организации ДПО.

Все вышесказанное позволило сформулировать проблему исследования, которая заключается в поиске путей и средств формирования профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза в организации ДПО.

Цель исследования - разработать модель формирования профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза в организации дополнительного профессионального образования и педагогические условия ее эффективного функционирования.



Методы исследования. Теоретические - изучение и анализ философской, психологической, педагогической литературы, анализ нормативно-правовых документов, системно-структурный анализ и синтез, индукция и дедукция, обобщение и классификация, сравнительно-сопоставительный анализ и обобщение организационно-педагогического опыта воспитания; планирование, теоретическое моделирование; эмпирические - обобщение практического опыта, тестирование, анкетирование, беседа, наблюдение, экспертное оценивание. Также применялись методы математической статистики, компьютерной обработки и анализа статистических данных.

Исследование проводилось в 2009 - 2014 гг. на базе

Исследование осуществлялось в три этапа.

Первый этап - констатирующий (2009 - 2010 гг.). Проводился анализ научной литературы, нормативно-правовых документов, осуществлялся сбор эмпирического материала, обобщался практический опыт, формулировались задачи исследования, устанавливалась научно-методическая, научно-теоретическая и социально-педагогическая актуальность, уровень изученности проблемы, уточнялся понятийный аппарат, обосновывалась модель формирования профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза и педагогические условия ее эффективного функционирования.

Второй этап - формирующий (2010 - 2013 гг.). В его рамках уточнена тема исследований, выдвинута гипотеза исследования, определены его цель, объект и предмет.

Разработана модель формирования профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза в организации ДПО и педагогических условий, обеспечивающих ее эффективное функционирование.



Третий этап - обобщающий (2013 - 2014 гг.). В процессе работы были обработаны полученные данные, проверены теоретические и практические положения исследования, проведено обобщение результатов работы. Результаты работы были представлены в виде целостного исследования.

Результаты исследований. Когнитивно-деятельностный компонент направлен на формирование и развитие деонтологических знаний и умений (знания нормативных документов и деонтологических основ деятельности; знания о профессиональном долге и моральных ценностях; умение с ценностных позиций проводить образовательный процесс в вузе.

Ценностный компонент включает ценностные ориентации: отношение к образовательно-воспитательной деятельности студентов в вузе. Служебно-субъектный компонент предполагает формирование профессионально важных личностных качеств: корректность и толерантность к проявлению стресса у студентов вуза, выдержку при проявлении факторов повышенного уровня эмоционального состояния студентов; моральные качества - добросовестность и ответственность; волевые качества - смелость, самообладание.

Поскольку решение исследуемой проблемы предполагало разработку педагогической модели формирования профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза в организации ДПО, мы построили ее с учетом образовательного процесса в вузе и специфики подготовки обучаемых.

Выводы.

1. Существует необходимость в формировании профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза. Значимость и актуальность данной проблемы в организации ДПО определяется возрастающими требованиями общества и государства к вузам, особенно в сфере здравоохранения при её углублении процессов реформирования.



2. Под профессионально-деонтологической культурой сотрудников вуза понимается компонент профессиональной культуры, в котором морально-оправданное выполнение профессионального долга в условиях повышенной опасности, стрессов, дефицита времени и пространства выступает основной ценностью профессиональной деятельности. Структурно профессионально-деонтологическую культуру сотрудника вуза можно представить как совокупность трех компонентов: когнитивно-деятельностного, ценностного и служебно субъектного.

3. При отсутствии специальной цели по формированию профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза традиционная система дополнительного профессионального образования решает данную проблему неэффективно.

4. Для формирования профессионально-деонтологической культуры сотрудников вуза в организации ДПО разработана структурно-функциональная модель, состоящая из структурных блоков: целевого, организационно-нормативного, содержательного и оценочно-результативного.

Литература.

1. Анушина О.Д. и др. О соотношении понятий «ценность» и «правовая культура» // Материалы Всероссийской научной конференции «Переход высшего профессионального образования на уровневую систему: проблемы и перспективы».- Челябинск: Изд-во ЧелГУ. - 2012. - С. 69 - 75.

2. Запрутин Д. Г. и др. Ситуативные задачи как средство формирования профессиональной культуры сотрудников МЧС России и МВД России при прохождении специального обучения // Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты. - 2012. - № 1. - С. 24 - 28

3. Майоров А. В. Понятие профессионально-деонтологической культуры



сотрудников ГПС МЧС России // Правоприменительная деятельность: теория и практика: материалы региональной научно-практической конференции, 17 апреля 2014 года. - Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. - С. 54 - 63.

4. Саломонов Р. Л. и др. «Культура» и «профессионализм» как составляющие категории «профессиональная культура» //

Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты. - 2012. - № 3. - С. 19 - 26.

5. Тиншин В. И. и др. Правовая культура как педагогическая категория // Материалы XV Международной конференции «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования» (22-23 марта 2012). Часть 2. - Екатеринбург: УрФУ, 2012. - С. 320 - 322.