

УДК 378+371.4

СТУДЕНЧЕСКОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНТОВ: ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ¹

© **Игорь Алексеевич ШАРШОВ**

доктор педагогических наук, профессор, начальник управления фундаментальной и прикладной науки
Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина
392000, Российская Федерация, г. Тамбов, ул. Интернациональная, 33
E-mail: silans@mail.ru

© **Людмила Николаевна МАКАРОВА**

доктор педагогических наук, профессор, зав. кафедрой педагогики и образовательных технологий
Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина
E-mail: mako20@inbox.ru

© **Ирина Николаевна БОРЗЫХ**

кандидат педагогических наук, заместитель главы администрации
Администрация Тамбовского района Тамбовской области
392001, Российская Федерация, г. Тамбов, ул. Гагарина, 141в
E-mail: bin@r00.tambov.gov.ru

Подробно проанализированы формы и методы организации студенческого самоуправления, способствующие профессиональному воспитанию студентов. Предложена трактовка студенческого самоуправления как социального института, обладающего значительным воспитательным потенциалом, реализующего особую форму управления, которая предполагает активное участие студентов в подготовке и реализации управленческих решений, касающихся как жизнедеятельности вуза, так и будущей профессиональной деятельности; приобретение и развитие профессионально-личностных качеств; активное включение в профессиональное сообщество и оказание студентам содействия в конструировании профессиональной биографии. Выявлены специфические возможности следующих форм и методов: экскурсии-наблюдения, тренинги, беседы-дискуссии, анализ конкретных ситуаций (решение профессиональных задач), использование примера (государственных служащих), самостоятельное выполнение поставленных задач. Обоснована критериальная база, необходимая для оценивания уровня профессиональной воспитанности студентов. Организационно-деятельностный критерий раскрывается через качества-показатели: умение работать с документацией, планирование и организация работы, контроль и самоконтроль, стратегическое мышление. Социально-коммуникативный критерий содержит следующие качества-показатели: общительность, коммуникативный контроль, деловая коммуникация, ситуативное моделирование общения. Качествами-показателями ценностного критерия выступают: патриотические ценности, этические правила, традиции коллектива, корпоративная культура органов госслужбы.

Ключевые слова: профессиональное воспитание; студенческое самоуправление; вуз; технология; воспитательная деятельность; критерии и показатели профессиональной воспитанности

DOI: 10.20310/1810-0201-2017-22-6(170)-17-26

В силу сложившихся исторических особенностей российское образование выступало и выступает в настоящее время не только как «фактор воспроизводства кадров», но как фундамент их профессионального воспитания, которое рассматривается нами как сознательно организованный процесс, в котором студент выступает субъектом собственного развития, самопознания, самовоспитания и самореализации. Именно в профессиональ-

ном воспитании осуществляется активное присвоение личностью духовно-нравственных личностных и профессиональных ценностей, аккумулированных в культуре, истории, литературе.

Принятый в 2016 г. Стандарт организации воспитательной деятельности образовательных организаций высшего образования [1] акцентирует внимание на возвращение вопросов воспитания в круг государственных приоритетов, подчеркивает актуальность целенаправленного воспитания студентов в из-

¹ БЛАГОДАРНОСТИ: Работа выполнена при поддержке гранта РФФИ (ОГОН), проект № 15-36-01032.

менившихся социально-экономических условиях. Только через воспитание на демократических началах с учетом потребностей, интересов и способностей личности воспитуемого можно создать социальную базу гражданского общества, обеспечить реализацию демократических свобод.

Студенческое самоуправление (ССУ) в условиях высших образовательных учреждений как социальный институт обладает значительным воспитательным потенциалом, реализуя особую форму управления, которая предполагает активное участие студентов в подготовке, принятии и реализации управленческих решений, касающихся как жизнедеятельности высшего учебного заведения, так и будущей профессиональной деятельности; приобретение и развитие профессионально-личностных качеств; активное включение в профессиональное сообщество и оказание студентам содействия в конструировании профессиональной биографии [2].

Разрабатываемая нами технология профессионального воспитания студентов (на примере будущих государственных служащих) в ходе организации студенческого самоуправления в вузе ставит своей целью создание условий для развития у будущих специалистов потребности в профессионально-личностных качествах, повышения их уровня теоретико-технологической подготовки к профессиональной деятельности, а также для реализации творческой активности при выполнении своей будущей профессиональной деятельности.

Для достижения поставленной цели необходимо использовать различные виды внеучебной деятельности: как фронтальные занятия (практикумы), так и групповые и индивидуальные формы работы с привлечением нестандартных, игровых элементов (имитационные упражнения, анализ конкретных ситуаций, ролевые, деловые игры, создание социально-значимых проектов и т. д.). Определяющими факторами выбора форм работы является разнообразие используемых педагогических средств и увеличение доли инновационных проектов. Последнее способствует тому, что процесс формирования профессиональных качеств даст более значимый результат, будет инициировать активность студентов, коррелируя с условием поискового, развивающего воспитания. Кроме того, явля-

ясь составной частью воспитания личности в целом, профессиональное воспитание будет стимулировать развитие способности видеть и анализировать проблемы, формировать готовность учащихся к самостоятельному поиску решения профессиональных и личностных задач, к нестандартному видению предметов и явлений, к творческому преобразованию действительности [3].

Специально организованный Студенческий совет самоуправления вуза, которому делегируются соответствующие полномочия, проводит работу по активизации остальных студентов, развитию их мотивации к ССУ [4]. Он использует различные методы и приемы развития мотивации студентов: административные методы (дисциплина, чувство долга, стремление студента трудиться в группе, вузе, городе, области и т. д.); социально-психологические методы (формирование коллектива, личный пример, удовлетворение культурных и духовных потребностей, установление социальных норм поведения и социальное стимулирование коллектива, социальная защита студентов, вознаграждение за результаты деятельности, например, объявление благодарностей, вручение почетных грамот, фотография на доске почета, вручение дипломов, публикации о студентах, участвующих в ССУ в местной общественно-политической газете и др.).

Рассмотрим ряд основных форм и методов работы студенческого самоуправления, предложенных нами для наполнения технологии профессионального воспитания студентов в контексте ССУ: экскурсии-наблюдения, тренинги, беседы-дискуссии, анализ конкретных ситуаций (решение профессиональных задач), использование примера (государственных служащих), самостоятельное выполнение поставленных задач, консультации.

Экскурсии-наблюдения заключаются в том, что студенты наблюдают (изучают, учатся) за тем, как специалисты государственной службы работают с поступающими документами, как планируют и организуют свою деятельность, осуществляют контроль и самоконтроль, общаются, проявляют коммуникативный контроль, патриотические ценности, этические правила, как формируются традиции коллектива. Такое наблюдение мы проводили со студентами в структурных подразделениях вуза (отделе кадров,

учебном отделе, воспитательном, на кафедрах), в администрации г. Тамбов и области, в областной универсальной научной библиотеке им. А.С. Пушкина, общественных организациях и др. Кроме того, студенты познакомились с планами работы организации, с документами, регламентирующими контроль за деятельностью. Во время экскурсий студенты видели особенности профессионального общения, изучали примеры деловой коммуникации.

Полезно также использовать и «внешние» экскурсии по городам России, где студенты учатся решать проблемы своего города не только в своем вузе, но и находясь за пределами города, области. Будущие государственные служащие учатся готовить документы для поездок, планировать свои маршруты, общаться между собой и с другими делегациями, тем самым развивая необходимые профессионально-личностные качества.

Тренинги необходимо использовать на протяжении всего срока обучения студентов в вузе, их участия в ССУ. Начиная от тренинга установления контактов и определения актива ССУ, тренингов общения, где студенты учатся открыто высказывать свои мысли, отстаивать свои позиции, задавать вопросы, характеризующие способность видеть и решать проблему до профессионально-ориентированных игр с разными функциональными ролями [5]. Важно уделять внимание тренингам, посвященным планированию и организации деятельности, организации контроля и самоконтроля с использованием метода «мозгового штурма». Он полезен тем, что развивает способность к самоорганизации, самоуправлению, умению работать в коллективе и др. «Мозговой штурм» призван высвободить творческую энергию студентов-участников ССУ, сдерживаемую в обычных условиях.

Беседы-дискуссии призваны активизировать процессы понимания того, чем предстоит заниматься студентам в ССУ с целью своего профессионального воспитания как будущего государственного служащего. При всем богатстве и разнообразии содержания беседы имеют своим основным назначением привлечение самих студентов к оценке событий, поступков, явлений общественной жизни и на этой основе формирование у них адекватного отношения к окружающей действи-

тельности, к своим гражданским, нравственным и профессиональным обязанностям [6]. Убеждающий смысл обсуждаемых в ходе беседы проблем будет значительно выше, если он находит опору в личном опыте студента, в его делах и поступках. В основу бесед кладутся факты, раскрывающие социальное, нравственное или этическое содержание сторон общественной жизни («Личности в государственной службе», «Место и роль России в мировом историческом пространстве», «Политико-правовые ценности как компонент патриотических ценностей», «Знания без нравственности ничего не значат» и др.). В качестве таких фактов нередко выступала деятельность известных государственных деятелей.

Анализ конкретных ситуаций используется активом ССУ для стимулирования познавательной активности студентов во внеучебной деятельности. Анализируя предложенную конкретную ситуацию, будущие специалисты государственной службы должны определить: есть ли в ней проблема, в чем она состоит, сформулировать свое отношение к ней, предложить алгоритм выхода из сложившихся условий. Коллективное обсуждение вариантов решения одной и той же ситуации существенно углубляет опыт студентов: каждый из них имеет возможность ознакомиться с вариантами решения, предложенными другими, проанализировать множество оценок и дополнений. Для примера студентам могут быть предложены следующие ситуации-проблемы: приглашение принять участие в массовых мероприятиях (посвященных Великой Победе, в научной конференции, в «Кроссе нации», субботнике и т. д.); анализ организованного мероприятия (праздника Посвящение в студенты, встречи с ветеранами ВОВ, Международного дня студента, Студенческой весны, конкурса на лучшую студенческую группу и др.); анализ планов работы студенческих советов других учебных заведений; выявление достоинств и недостатков контроля и самоконтроля организаций; анализ традиций различных коллективов – структурных подразделений администрации Тамбовской области и т. д.

Использование примера государственного служащего. Студенты являются частыми гостями администрации г. Тамбов и Тамбовской области, где будущие государст-

венные служащие наблюдают, как проявляются профессионально-личностные качества у уже состоявшихся государственных служащих, участвуя во встречах, «круглых столах», торжественных церемониях. Формирующееся сознание студента постоянно ищет опору в реально действующих, конкретных образцах, какими являются представители власти области, олицетворяющие усваиваемые ими идеи и идеалы. Но подражание не предполагает слепое копирование: оно формирует у студентов действия нового типа, как совпадающие в общих чертах с идеалом, так и оригинальные, сходные по ведущей идее примера. Путем подражания у молодого человека формируются социально-нравственные цели личностного поведения, общественно сложившиеся способы деятельности. В студенческие годы подражание становится более сознательным и критичным.

Самостоятельное выполнение задач будущими государственными служащими предполагает проявление сформированных организационно-деятельностных, социально-коммуникативных качеств и традиций государственной службы. На этом этапе студенты самостоятельно разрабатывают Положение о студенческом самоуправлении, проводят подготовку собрания группы, конференции вуза, выборов председателей комиссий ССУ, председателя студенческого совета. Они составляют планы работы групп, студенческого совета, работают с документацией, осуществляют контроль за исполнением плана и т. д. Календарный план студенческого совета, составленный участниками ССУ, предполагает максимальное вовлечение студентов в профессиональное воспитание.

Но реализация плана невозможна без эффективного общения: участникам ССУ приходится общаться как на уровне группы, так и на уровне вуза, города, области, ЦФО, РФ. Студенты, владеющие коммуникативным контролем и деловой коммуникацией, быстрее выходят на более высокие уровни: они избираются на должность председателей комиссий ССУ и решают другие задачи. Например, ответственные за социально-педагогическую деятельность в студенческих группах решают, кто из группы примет участие в разработке проекта (уровень группы). Председатель Социально-педагогической комиссии ССУ вуза принимает заявки, проводит

организацию конкурсного отбора проектов, докладывает решение Конкурсной комиссии на заседании студенческого совета (уровень ССУ); выступает на организационном совещании администрации вуза (уровень вуза) и отправляется с конкурсантом в командировку на конкурс, где представляет вуз, город и область, поддерживая своим выступлением конкурсанта (уровень ЦФО).

Особо важным для органов ССУ является их участие в разработке и реализации социально-значимых проектов. Участвуя в проектах, студенты учатся изучать общественное мнение, формулировать актуальность социальной проблемы, изучать возможности социальной группы, определять цели и задачи, составлять план и график, распределять обязанности, выявлять ресурсы и источники их получения, составлять бюджет, разрабатывать системы оценок проекта, организовывать обучение членов команды, формировать общественное мнение, составлять предложения по проекту, находить деловых партнеров, проводить официальные переговоры, получать необходимые ресурсы, проводить плановые мероприятия, оценивать и контролировать выполнение плана, вносить корректировку по ходу реализации проекта, анализировать результаты работы над проектом, информировать общественность.

Основной задачей педагогов в процессе профессионального воспитания студентов в ходе ССУ является не только организация самостоятельной деятельности, но и превращение ее в самоуправляемую структуру. Педагоги, передав организационные полномочия активу ССУ, выступают при этом в роли консультантов, партнеров, тьюторов, экспертов.

Структурное и содержательное единство разработанной технологии, которое реализуется посредством гибкого использования разнообразных форм и методов совместной деятельности студентов и преподавателей, обеспечивается целостностью и взаимосвязью критериев и показателей сформированности уровня профессионального воспитания студентов. 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 [7].

Данную задачу наглядно позволяет решить разработанная нами пространственная математическая модель профессиональной воспитанности личности в контексте студенческого самоуправления на основе системно-квалиметрического и полилатерального подходов. Точка в пространстве отражает состояние профессионально-личностных качеств и способностей в данный момент и определяется степенью выраженности ключевых показателей, то есть 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.

Разрабатывая пространственную структурную модель профессиональной воспитанности студентов (на примере будущих государственных служащих) в контексте ССУ, мы, в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом и учетом изложенных требований, определили следующие базовые направления модели: **организационно-деятельностные качества, социально-коммуникативные качества и ценностные качества профессионального сообщества.** Данные направления будут выполнять роль критериев оценивания, если, как отмечалось выше, мы наполним их качественно измеряемыми показателями.

Организационно-деятельностный критерий раскрывается через следующие каче-

ства-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 ССУ 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 [8].

Специфичность управленческой деятельности заключается в том, что ее предметом и объектом являются субъекты. Тем важнее для управленческой деятельности наличие способности к планированию и организации – два важнейших качества, обеспечивающих основу для всех управленческих функций. 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 реализации студенческого самоуправления у учащихся 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 [9].

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 ССУ, обеспечивают достижение целей, определяют, какие действия нужно предпринимать в конкретной ситуации, предполагая при этом предварительный, текущий и заключительный этапы [10].

Высшим уровнем развития организационно-деятельностных качеств будущего государственного служащего мы считаем стратегическое мышление. 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, 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. В связи с этим

социально-коммуникативный критерий раскрывается через следующие качества-показатели: *общительность, коммуникативный контроль, деловая коммуникация; высшая стадия развития – ситуативное моделирование общения.*

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

Общительность в управлении предполагает коммуникативный контроль, который 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» [11].

Следует подчеркнуть, что 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. Он обладает определенным уровнем профессионального опыта взаимодействия с окружающей средой, который требуется для того, чтобы в рамках своего статуса успешно функционировать в профессиональной сфере и обществе.

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 [12]. 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 такой стиль делового общения, где существует отношение к другому человеку, как к ценности, учитывая его индивидуальные особенности. Важно уметь моделировать общение в зависимости от конкретной ситуации, что возможно в рамках специально организованного ССУ.

Третье направление пространственной модели – *ценностные качества профессионального сообщества* – представляет собой важнейший компонент структуры личности. Данные качества аккумулируют весь жизненный опыт 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 обязан 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 ССУ 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 [13].

Разделяя точку зрения В.В. Черепанова [14], 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 будущего государственного служащего недопустимы самоуверенность, нетерпимость и хамство, государственный служащий на службе и в быту должен быть тактичен, уважителен, деликатен. Специфичными 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 ССУ.

К числу базисных ценностей любого профессионального сообщества относятся традиции. Традиции коллектива – это способ накопления жизненно важного общественно значимого опыта. Они 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 данного критерия мы рассматриваем корпоративную культуру государственных служащих. Для нас важно, что с середины 1960-х гг. культура рассматривается в русле аксиологического подхода (А.И. Арнольдов, 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» [15].

Государственная служба как любая социальная группа имеет свои правила поведения, роли, ритуалы, ценности. Корпоративная культура госслужбы аналогична личностной характеристике человека: это некий нематериальный, но всегда присутствующий образ, который придает значение, направле-

ние и основу ее жизнедеятельности. Это разделяемые всеми ценности, представления, ожидания, нормы, приобретенные по мере вхождения в компанию и за время работы в ней [16].

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. Данному виду культуры 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 которой понимается система побудительных сил, способствующих выполнению определенной задачи. Мотивация выполняет смыслообразующую функцию, создавая у исполнителей внутреннее психологическое побуждение к деятельности; 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 позволяет выявить и охарактеризовать уровни профессиональной воспитанности студентов: низкий, средний и высокий.

Низкий уровень характеризуется слабой степенью сформированности большинства показателей профессиональной воспитанности. Важность профессионального воспитания студентами 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 профессиональной воспитанности указывает на наличие у студентов 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.

Список литературы

1. Стандарт организации воспитательной деятельности образовательных организаций высшего образования. URL: http://www.gasu.ru/univer/science/OBP/inf_material/standart.pdf (дата обращения: 15.01.2017).
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. Гойхман О.Я. Организация и проведение мероприятий. М., 2008.
4. Калинина З.Н., Образцова Т.А., Поздеева М.А. Студенческий совет. 5 лет: Опыт становления. Тула, 2007.
5. Бороздина Г.В. Психология делового общения. М., 2007.
6. Шайденко Н.А., Калинина З.Н. Создание, функционирование и развитие воспитательной системы педагогического вуза. Тула, 2005.
7. Монахов Н.И. Изучение эффективности воспитания: теория и методика (опыт экспериментального исследования). М., 1981.
8. Дейнека А.В. Управление персоналом. М., 2013.

9. Смирнов С.Д. Педагогика и психология высшего образования. М., 2005.
10. Островский Э.В. Психология управления. М., 2011.
11. Бороздина Г.В. Психология делового общения. М., 2017.
12. Шаршов И.А., Макарова Л.Н. Взаимодействие субъектов образовательного процесса в вузе как фактор повышения качества высшего образования // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2013. № 1 (21). С. 92-96.
13. Харченко А.А. Основы патриотического воспитания в деятельности кадров государственной и муниципальной службы. Орел, 2002.
14. Черепанов В.В., Иванов В.П. Основы государственной и кадровой политики. М., 2007.
15. Крылова Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста. М., 1990.
16. Прохоров А.В. Корпоративная культура как ценностная основа функционирования современного университета // Альманах теоретических и прикладных исследований рекламы. 2014. № 1 (7). С. 49-69.
7. Monakhov N.I. *Izuchenie effektivnosti vospitaniya: teoriya i metodika (opyt eksperimental'nogo issledovaniya)* [The Study of the Efficiency of Education: Theory and Methods (Experimental Study Experience)]. Moscow, 1981. (In Russian).
8. Deyneka A.V. *Upravlenie personalom* [Personnel Management]. Moscow, 2013. (In Russian).
9. Smirnov S.D. *Pedagogika i psikhologiya vysshego obrazovaniya* [Pedagogy and Psychology of Higher Education]. Moscow, 2005. (In Russian).
10. Ostrovskiy E.V. *Psikhologiya upravleniya* [Management Psychology]. Moscow, 2011. (In Russian).
11. Borozdina G.V. *Psikhologiya delovogo obshcheniya* [Business Communication Psychology]. Moscow, 2017. (In Russian).
12. Sharshov I.A., Makarova L.N. *Vzaimodeystvie sub"ektov obrazovatel'nogo protsessa v vuze kak faktor povysheniya kachestva vysshego obrazovaniya* [The interaction of subjects of educational process in higher educational institution as a factor of increase of higher education quality]. *Psikhologo-pedagogicheskij zhurnal Gaudeamus – Psychological-Pedagogical Journal Gaudeamus*, 2013, no. 1 (21), pp. 92-96. (In Russian).
13. Kharchenko A.A. *Osnovy patrioticheskogo vospitaniya v deyatel'nosti kadrov gosudarstvennoy i munitsipal'noy sluzhby* [The Fundamentals of Patriotic Education in the Activity of State and Municipal Service Units]. Orel, 2002. (In Russian).
14. Cherepanov V.V., Ivanov V.P. *Osnovy gosudarstvennoy i kadrovoy politiki* [State and Personnel Policy Fundamentals]. Moscow, 2007. (In Russian).
15. Krylova N.B. *Formirovanie kul'tury budushchego spetsialista* [Formation of Future Specialist's Culture]. Moscow, 1990. (In Russian).
16. Prokhorov A.V. *Korporativnaya kul'tura kak tsennostnaya osnova funktsionirovaniya sovremennogo universiteta. Al'manakh teoreticheskikh i prikladnykh issledovaniy reklamy* [Corporate Culture as Value Basis of Modern University Functioning. Almanac of Theoretical and Applied Researches of Advertising]. 2014, no. 1 (7), pp. 49-69. (In Russian).

References

1. *Standart organizatsii vospitatel'noy deyatel'nosti obrazovatel'nykh organizatsiy vysshego obrazovaniya* [Standard of educational activity organization of educational organizations of higher education]. (In Russian). Available at: http://www.gasu.ru/univer/science/OBP/inf_material/standart.pdf (accessed 15.01.2017).
 2. Sharshov I.A., Borzykh I.N. Integral'naya model' professional'nogo vospitaniya lichnosti v kontekste studencheskogo samoupravleniya v vuze [Integral model of professional education of personality in the context of students' self-government in higher educational institution]. *Psikhologo-pedagogicheskij zhurnal Gaudeamus – Psychological-Pedagogical Journal Gaudeamus*, 2015, no. 2 (26), pp. 26-31. (In Russian).
 3. Goykhman O.Y. *Organizatsiya i provedenie meropriyatiy* [Organization and Running Events]. Moscow, 2008. (In Russian).
 4. Kalinina Z.N., Obratsova T.A., Pozdyaeva M.A. *Studencheskiy sovet. 5 let: Opyt stanovleniya* [Student Board. 5 years: the Experience of Becoming]. Tula, 2007. (In Russian).
 5. Borozdina G.V. *Psikhologiya delovogo obshcheniya* [Business Communication Psychology]. Moscow, 2007. (In Russian).
 6. Shaydenko N.A., Kalinina Z.N. *Sozдание, funktsionirovanie i razvitie vospitatel'noy sistemy pedagogicheskogo vuza* [Creation, Functioning and Development of Educational System of Pedagogic Institution of Higher Education]. Tula, 2005. (In Russian).
- Поступила в редакцию 02.03.2017 г.
Отрецензирована 10.04.2017 г.
Принята в печать 08.08.2017 г.
- Received 2 March 2017
Reviewed 10 April 2017
Accepted for press 8 August 2017
- Конфликт интересов отсутствует.
There is no conflict of interests.

UDC 378+371.4

STUDENTS' SELF-GOVERNMENT IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL EDUCATION OF STUDENTS:
FORMS OF ORGANIZATION AND ESTIMATION CRITERIA

Igor Alekseevich SHARSHOV

Doctor of Pedagogy, Professor, Head of Fundamental and Applied Science Administration

Tambov State University named after G.R. Derzhavin

33 Internatsionalnaya St., Tambov, Russian Federation, 392000

E-mail: silans@mail.ru

Lyudmila Nikolaevna MAKAROVA

Doctor of Pedagogy, Professor, Head of Pedagogy and Educational Technologies Department

Tambov State University named after G.R. Derzhavin

E-mail: mako20@inbox.ru

Irina Nikolaevna BORZYKH

Candidate of Pedagogy, Deputy Chief of Staff

Administration of Tambov region, Tambov province

141v Gagarin St., Tambov, Russian Federation, 392001

E-mail: bin@r00.tambov.gov.ru

The forms and methods of students' self-government organization contributing in professional education of students are analyzed in detail. The representation of students' self-government as of social institute, having significant educational potential, realizing the special form of government which supposes the active participation of students in preparation and realization of management decisions: acquirement and development of professional-personal qualities: active inclusion in professional community and contribution to the construction of professional biography are presented. The specific possibilities of the following forms and methods are revealed: observing excursions, trainings, discursive conversations, analysis of concrete situations (the decision of professional tasks), the use of the example (public officers), independent tasks execution. The criteria basis is founded, which is necessary for estimation of the levels of professional politeness of students. Organizational-pragmatist criterion is revealed through quality indices: the ability to works with documents, planning and organization of work, control and self-control, strategy thinking. Social-communicative criterion contains the following qualities and indices: sociability, communicative control, business communication, situation modeling of communication. Qualities-indices of value criterion are: patriotic values, ethic rules, traditions of the collective, corporate culture and state service organs.

Keywords: professional education; students' self-government; higher educational institution; technology; educational activity; criteria and indices of professional politeness

ACKNOWLEDGEMENTS: The work is fulfilled under support of Russian Fund for Basic Research (Humanities and Social Sciences Department), grant no. 15-36-01032

DOI: 10.20310/1810-0201-2017-22-6(170)-17-26

Для цитирования: Шаршов И.А., Макарова Л.Н., Борзых И.Н. Студенческое самоуправление в контексте профессионального воспитания студентов: формы организации и критерии оценивания // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. Тамбов, 2017. Т. 22. Вып. 6 (170). С. 17-26. DOI: 10.20310/1810-0201-2017-22-6(170)-17-26.

For citation: Sharshov I.A., Makarova L.N., Borzykh I.N. Studencheskoe samoupravlenie v kontekste professional'nogo vospitaniya studentov: formy organizatsii i kriterii otsenivaniya [Students' self-government in the context of professional education of students: forms of organization and estimation criteria]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya Gumanitarnye nauki – Tambov University Review. Series: Humanities*, 2017, vol. 22, no. 6 (170), pp. 17-26. DOI: 10.20310/1810-0201-2017-22-6(170)-17-26. (In Russian, Abstr. in Engl.).