



УДК 377.5

*Э.В. Онищенко, Ю.О. Бакашова***ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМООЦЕНКИ СТУДЕНТОВ
МЕДИЦИНСКИХ КОЛЛЕДЖЕЙ***Eleonora V. Onishchenko, Julianna O. Bakashova***FEATURES PROFESSIONAL SELF STUDENTS
OF MEDICAL COLLEGE****Аннотация**

В статье рассмотрены особенности профессиональной самооценки будущих специалистов сестринского дела в условиях учреждений среднего профессионального образования. Дана характеристика корпоративной культуры как средства формирования профессиональной самооценки студентов. Проведен анализ сформированности профессиональной самооценки студентов на констатирующем этапе эксперимента.

Ключевые слова

СРЕДНЕЕ МЕДИЦИНСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ САМООЦЕНКА, КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КОЛЛЕДЖА, СЕСТРИНСКОЕ ДЕЛО.

Abstract

The article discusses the characteristics of professional self-assessment of future nursing professionals in terms of secondary vocational education. The characteristics of corporate culture as a means of formation of professional self-esteem of students. The analysis of the formation of professional self-esteem of students at ascertaining stage of the experiment.

Keywords

MEDICAL EDUCATION TRAINING, PROFESSIONAL SELF-ESTEEM, CORPORATE CULTURE COLLEGE, NURSING.

В настоящее время мы становимся свидетелями и активными участниками процессов снижения качества профессиональной подготовки специалистов медицинской сферы, и прежде всего на уровне среднего профессионального образования. Поэтому возникает реальная потребность в совершенствовании деятельности медицинских колледжей и обеспечении возможности для повышения качества их профессиональной работы. Одновременно исследователи (Н.З. Алиева, Г.В. Герасимова, Е.В. Щекотин, Н.В. Ярская) априори признают, что для развития гуманистического, духовного ориентированного общества необходимо, чтобы образование опережало другие сферы общественной жизни человека. Данное положение касается в первую очередь гуманитарной обра-

зовательной среды, к которой можно отнести и профессиональную подготовку медицинских работников, получающих среднее профессиональное образование по специальностям лечебное дело, фармация и сестринское дело. Поэтому рассмотрим особенности организации среднего профессионального образования, и в частности особенности формирования профессиональной самооценки будущих медицинских сестер/братьев.

Сегодня представление о сестринском деле как о профессии модифицируется. С изменением социальных условий и запросов здравоохранения преобразуется роль сестринского персонала. В нормативных документах отмечается, что сестринское дело – часть медицинского ухода за здоровьем, специфическая

профессиональная деятельность, наука и искусство, направленные на решение существующих и потенциальных проблем со здоровьем в условиях окружающей среды. Современные исследователи, например Д.Д. Ширапова, В.А. Левина, С.А. Мухина, И.И. Тарновская, признают, что от медицинской сестры требуется сформированность адекватных представлений о собственных профессиональных и личностных качествах, ведущими среди которых являются:

- профессиональные ценности (профессионализм, информированность, здоровье, здоровая окружающая среда);
- этические ценности (сострадание, милосердие, терпение, целеустремленность, уважение прав пациента на самостоятельность и информированность, уважение других членов бригады).

Комплекс указанных качеств начинает формироваться уже во время обучения в колледже, в процессе первоначального включения в профессиональную деятельность, общения с педагогами и учащимися, в рамках сложившихся в данном образовательном учреждении (далее – ОУ) отношений. В частности, в работе Д.Д. Шираповой [4] подчеркивается, что формирование личностных качеств и уровень профессионального мастерства зависят от адекватного формирования такого значимого регулятора взаимодействия студента с окружающим миром, как профессиональная самооценка будущего специалиста.

При этом в структуре профессиональной самооценки Н.С. Андреева, А.А. Бодалев, С.Ю. Головин, А.В. Захарова, Е.А. Климов, О.С. Погребная, А.А. Реан, Н.П. Рапохин, В.А. Степанов и другие исследователи выделяют такие виды самооценки, как самооценка результата и потенциала. Самооценка результата связана с оценкой:

- достигнутого (в общем и парциальном аспекте) – отражает удовлетворенность/неудовлетворенность достижениями;
- своих профессиональных возможностей – отражает веру в себя и уверенность в своих силах.

Одновременно в работе О.С. Погребной [3] профессиональная самооценка рассматривается как комплекс сознательных суждений участников деятельности, в которых они пытаются сформулировать свою значимость,

определяемую общепризнанными нормами, критериями и целями, представлениями об уровнях собственных достижений, моральными принципами, правилами поведения. Профессиональная самооценка формируется поэтапно; на начальных этапах освоения деятельности она устанавливается по результатам выполнения отдельных заданий и является очень неустойчивой.

Все вышесказанное дает, как нам представляется, достаточно оснований для вывода о необходимости целенаправленного формирования профессиональной самооценки у студентов медицинских колледжей. Для решения этой задачи требуются разработка и создание соответствующих организационно-педагогических условий. По нашему мнению, этот процесс будет проходить эффективнее при вовлечении учащихся в особую среду ОУ со сложившимся социокультурным окружением. Поэтому мы поставили перед собой цель – в ходе педагогического эксперимента выявить, теоретически обосновать и апробировать комплекс организационно-педагогических условий и педагогических технологий, формирующих профессиональную самооценку будущих медицинских работников в процессе обучения в ОУ среднего профессионального образования.

Для достижения поставленной цели в рамках теоретического анализа нами были проанализированы основные методологические подходы к процессу формирования профессиональной самооценки студентов колледжей, а на стадии констатирующего эксперимента определен и экспериментально проверен уровень ее сформированности у студентов медицинского колледжа, а также оценена эффективность проводимой в нем учебно-воспитательной деятельности. Опытно-экспериментальная работа проводилась со студентами отделений «Сестринское дело», «Лечебное дело» и «Фармация» Киришского филиала Медицинского колледжа (Тихвин), выпускники которого восполняют основную часть потребностей в кадрах среднего медицинского персонала системы здравоохранения Ленинградской области.

В эксперименте участвовали студенты пяти групп с 1-го по 4-й курс. В основу диагностики была положена методика самооценки личности С.А. Будасси [2]. Тестирование проводилось



анонимно для обеспечения более достоверного результата (общие результаты представлены на рисунке).



Уровень общей и профессиональной самооценки студентов Киришского филиала Медицинского колледжа (Тихвин)

Анализ полученных данных позволил определить уровень сформированности общей и профессиональной самооценки учащихся.

Студентов с неадекватно низкой самооценкой (менее 16 баллов) не выявлено. Однако общее количество учащихся с неадекватной самооценкой (37 баллов и менее – низкая, 66 баллов и более – высокая и неадекватно высокая) составило чуть более половины респондентов (52,4 %). Низкий уровень самооценки показали 7,7 % опрошенных. Неадекватно высокий уровень самооценки выявлен у 30,7 % учащихся, а высокий – у 7,7 %. Респонденты, набравшие от 38 до 65 баллов, имеют адекватную самооценку; из них 13,4 % имеют уровень самооценки ниже среднего, 19,2 % – средний, а 28,8 % – выше среднего. Таким образом, результаты тестирования позволили выявить наличие проблемы неадекватного уровня сформированности общей и профессиональной самооценки студентов, а также необходимость поиска комплекса организационно-педагогических условий и педагогических технологий, формирующих в пер-

вую очередь профессиональную самооценку будущих медицинских работников в процессе обучения в ОУ среднего профессионального образования.

При имеющихся подходах к обучению в медицинских колледжах необходима целенаправленная коррекция профессиональной самооценки учащихся. Перекос в сторону неадекватно завышенной самооценки свидетельствует об излишней самоуверенности студентов, что на этапе приобретения практического опыта будет приводить к отказу от помощи более опытных коллег и, как следствие, к повышению процента сестринских ошибок. При таком уровне профессиональной самооценки будущий специалист не сможет качественно оказывать медицинскую помощь, плодотворно работать и хорошо взаимодействовать в коллективе.

В ходе теоретического анализа научной проблемы нами выдвинуто предположение, что формирование профессиональной самооценки учащихся медицинского колледжа будет эффективным:

- при учете актуальных запросов работодателей на подготовку успешных специалистов с активной жизненной позицией;
- обеспечении комплексного воздействия на когнитивную, эмоциональную и поведенческую сферы сознания личности студента;
- адекватном психолого-педагогическом и учебно-методическом сопровождении этого процесса на основе системы профессиональных ценностей, норм поведения и взаимодействия специалиста, обозначенной рамками особой, сложившейся в данном ОУ культуры взаимоотношений;
- реализации педагогических технологий, учитывающих спектр решаемых профессиональных задач и ориентированных на своеобразие деятельности специалистов медицинского профиля, которое потребовало экспериментальной проверки.

Поиск средств эффективного формирования профессиональной самооценки студентов медицинского колледжа с учетом специфики данной профессиональной деятельности показал, что таким средством может выступать *корпоративная культура ОУ*, так как в процесс реализации ее основных функций входит весь спектр указанных выше условий.

Остановимся на этом вопросе более подробно. Как мы уже отмечали, в современном понимании всей системы образования функции медицинского колледжа не ограничиваются только подготовкой учащегося к профессиональной деятельности, т. е. формированием его профессиональных знаний и умений. Важно, чтобы обучение в ОУ было направлено и на подготовку будущего медицинского работника к эффективному общению с пациентами с целью реализации его профессиональных функций. Поэтому медицинский колледж можно рассматривать:

- как организацию, которая проводит трансляцию и воспроизводство культурных норм, ценностей, идей;
- как пространство воспитания гуманистической идеологии, которая станет личной культурой выпускников и обеспечит формирование их профессиональной самооценки.

Процесс обучения должен включать в себя не только освоение многочисленных медицинских знаний, но и приобщение к профессиональным ценностям.

Наиболее эффективным средством приобщения к профессиональным ценностям, по нашему мнению, может быть именно функционирующая в колледже корпоративная культура, которая выступает как фактор, объединяющий интересы субъектов и объектов обучения путем выработки и закрепления определенных правил, поведенческих установок и стереотипов, связанных с профессиональной, в нашем случае – медицинской, деятельностью и соблюдением норм ее осуществления. Поэтому корпоративную культуру колледжа можно развивать, используя опыт педагогического проектирования развития коллектива и личности, который будет выступать как значимый педагогический ресурс.

Ряд исследователей (Г.В. Герасимова, Т.Н. Персикова, О.В. Половникова) рассматривают корпоративную культуру колледжа как уникальную совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения, которые определяют способ объединения преподавателей, учащихся, административных работников и отдельных личностей в организацию для достижения поставленных перед ней целей. При этом корпоративная культура эффективно работает только в том случае, если идеи, взгляды,

основополагающие ценности ОУ разделяют и признают все его члены. Именно ценности являются ядром, вокруг которого сплачиваются учащиеся, преподаватели, администрация колледжа, они определяют стиль поведения, стиль общения в ОУ, уровень мотивированности, активность и др.

Определить уровень развития корпоративной культуры в колледже и оценить ее эффективность можно по критериям, представленным в работе Г.В. Герасимовой:

- *организационным* (инфраструктура, управление (методы), организационная структура);
- *финансовым* (финансовое обеспечение, принципы разделения средств);
- *качественным* (взаимодействие групп/индивидов, коммуникации, процесс достижения результата – мотивация, стандартизация, инициатива) [1].

Особо следует отметить, что в процессе образовательной деятельности все эти критерии можно рассматривать как особо значимые при условии выявления их корреляции с критериями сформированной профессиональной самооценки учащихся (см. таблицу).

Все вышеперечисленное позволяет сделать вывод, что корпоративная культура медицинского колледжа может выступать в качестве мощного средства формирования профессиональной самооценки студентов, которое способствует не только повышению качества знаний, но и приобщению к профессиональным ценностям, развитию навыков коммуникации с пациентами, коллегами, врачами, т. е. обеспечивает успешность деятельности, повышает ценность и значимость профессии для студентов.

Констатирующий эксперимент показал, что, к сожалению, в ходе учебно-воспитательной работы в Киришском филиале Медицинского колледжа (Тихвин) формированию и развитию корпоративной культуры не уделяется должного внимания. Требуется корректировка и существенные преобразования деятельности этого ОУ. Разработка экспериментальной программы развития корпоративной культуры медицинского колледжа и ее реализация будут положены в основу формирующего эксперимента. На этом основании можно сделать вывод, что в процессе становления и функционирования корпоративной культуры медицин-



ского колледжа будут задействованы все члены ОУ: студенты, студенческий актив, коллектив преподавателей, администрация. Важно, чтобы при этом было учтено влияние внешних и

внутренних факторов. Все это, в свою очередь, будет способствовать корректировке собственно уровня формирования профессиональной самооценки учащихся

Сравнительный анализ критериев профессиональной самооценки учащихся и корпоративной культуры медицинского колледжа

Критерии профессиональной самооценки	Качественные критерии корпоративной культуры образовательного учреждения (ОУ)
1. Сопоставление уровня своих притязаний с объективными результатами своей деятельности	1. Формирование имиджа медицинского работника. 2. Развитие личности учащегося за счет улучшения психологического климата в коллективе. 3. Улучшение мотивационной структуры за счет приобщения к профессиональным ценностям колледжа
2. Сравнение себя с другими людьми	1. Отбор наиболее результативных для достижения цели внутри-корпоративных межличностных отношений, соответствующих моделей поведения. 2. Закрепление стиля отношений и поведения в социуме. 3. Создание среды жизнедеятельности в коллективе
3. Оценка успешности своих действий и проявлений через призму своей идентичности (удовлетворение не только от того, что индивид что-то делает хорошо, но и от того, что он избрал определенное дело и именно его делает хорошо)	1. Повышение конкурентоспособности ОУ. 2. Рост гордости за свой колледж. 3. Образование «организационного клея», объединяющего силы преподавателей и учащихся. 4. Саморазвитие корпоративных ценностей, которые порождают особый дух ОУ, формируют братство людей

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Герасимова, Г.В.** Педагогические факторы формирования корпоративной культуры колледжа [Текст]: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Герасимова Галина Васильевна. – М., 2011. – 256 с.

2. **Будасси, С.А.** Самооценка личности [Текст] / С.А. Будасси // Практические занятия по психологии / под ред. А.В. Петровского. – М., 1972. – С. 30–37.

3. **Погребная, О.С.** Рефлексия как условие формирования адекватной «Я-концепции» педагога [Текст]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Погребная Оксана Сергеевна. – Ставрополь, 2007. – 234 с. – Библиогр.: с. 166–190.

4. **Ширапова, Д.Д.** Психологические факторы развития профессиональной самооценки студентов [Текст]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Ширапова Дарима Доржиевна. – СПб., 2005. – 165 с.

REFERENCES

1. **Gerasimova G.V.** Pedagogicheskie faktory formirovaniya korporativnoj kul'tury kolledzha. Dis. kand. ped. nauk: 13.00.01. Moscow, 2011. 256 p. (rus.)

2. **Budassi S.A.** Samoocenka lichnosti. *Prakticheskie zanjatija po psihologii*. Pod red. A.V. Petrovskogo. Moscow, 1972. Pp. 30–37. (rus.)

3. **Pogrebnaia O.S.** Refleksija kak uslovie formirovaniya adekvatnoj "Ja-konceptii" pedagoga. Dis. kand. psihol. nauk.: 19.00.13. Stavropol', 2007. 234 p. Bibliograf.: pp. 166–190. (rus.)

4. **Shirapova D.D.** Psihologicheskie faktory razvitija professional'noj samoocenki studentov. Dis. kand. psihol. nauk: 19.00.13. St. Petersburg, 2005. 165 p. (rus.)

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / AUTHORS

ОНИЩЕНКО Элеонора Васильевна – профессор кафедры педагогики начального образования и художественного развития ребенка Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена.

Россия, 191186, Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, 48
eleonoraon@mail.ru

ONISHCHENKO Eleonora V. – *Herzen State Pedagogical University of Russia.*

Moika emb., 48, St. Petersburg, 191186, Russia
eleonoraon@mail.ru

БАКАШОВА Юлианна Олеговна – аспирант лаборатории методологии и прогностики развития педагогического образования Института педагогического образования и образования взрослых Российской академии образования.

Россия, 191119, Санкт-Петербург, ул. Чернышевского, 2
yulianna-bakashova@yandex.ru

BAKASHOVA Julianna O. – *Institute of Pedagogical and Adult Education of Russian Academi of Education.*

Cherniakhovskogo str., 2, St. Petersburg, 191119, Russia
yulianna-bakashova@yandex.ru