

УДК: 371.386.7

**Емельянова Елена Николаевна**

Аспирант кафедры педагогики  
Частного образовательного учреждения высшего образования  
«Вятский социально-экономический институт»

### **ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ КАФЕДРА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕСКОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТУДЕНТОВ ВУЗА**

В статье рассматриваются актуальные вопросы формирования культуры бесконфликтного взаимодействия в условиях производственной кафедры. Благодаря сформированному навыку бесконфликтного взаимодействия, молодые специалисты легче адаптируются к новым условиям труда и преодолеют этап вхождения в профессию, что способствует приобретению опыта для принятия самостоятельных эффективных решений, основных профессиональных задач. Кроме того, навык бесконфликтного взаимодействия окажет влияние на формирование положительного общественного мнения об организации и о специалистах, которые там трудятся, улучшая имидж вуза, в котором обучались молодые специалисты. Формирование культуры бесконфликтного взаимодействия у студентов вузов является важным фактором развития гражданского общества Российской Федерации.

**Ключевые слова:** бесконфликтное взаимодействие, культура, производственная кафедра, система высшего образования, профессиональная адаптация.

**Emelyanova Elena**

Postgraduate student of the Department of pedagogy  
Private educational institution of higher education  
«Vyatka social-economic Institute»

### **PRODUCTION DEPARTMENT AS A FACTOR CULTURE CONFLICT-FREE INTERACTION OF STUDENTS**

The article deals with current issues of creating a culture of non-conflict interaction in the production department. Thanks to the skill of the generated conflict-free interaction, young professionals more easily adapt to new working conditions and overcome the stage of entry into the profession, contributing to the acquisition of expertise to make its own effective solutions, the main professional tasks. In addition, conflict-free interaction skills will have an impact on the formation of positive public opinion about the organization and about the professionals who work there, improving the image of the university, with an enrollment of young specialists. Building a culture of non-conflict interaction among university students is an important factor in the development of civil society of the Russian Federation.

**Keywords:** conflict-free interaction, culture, production Department, higher education, professional adaptation.

Современный ритм жизни предъявляет повышенные требования к адаптации любого специалиста. Готовность индивида к быстро меняющимся условиям существования носит не только биологический, но и социально-психологический характер, который может формироваться на основе личного опыта человека, который достигается путём проб и ошибок, что отражается на качестве жизни и судьбе. Однако, известны способы и приёмы влияния на жизненный опыт путём социально-психологических, психологических, педагогических тренингов в специально созданных условиях. Например, практическую сторону специальности студент может освоить в условиях приближенных к реальной профессиональной деятельности, что возможно осуществить в масштабах производственных кафедр. Студенты смогут приобрести практические навыки бесконфликтного взаимодействия внутри учебной группы, обеспечив подготовку к вхождению в трудовой коллектив после окончания вуза. То есть, производственная кафедра послужит фактором формирования культуры бесконфликтного взаимодействия студентов вуза, а грамотный подход в практической профессиональной подготовке студентов обеспечит стабильность кадрового состава организаций и сплочённость

трудовых коллективов, обеспечив влияние на психологическое здоровье общества.

При изучении научной литературы установлено, что производственная кафедра является «учебной площадкой для студентов, где готовят специалистов определённой направленности» [8]. То есть, производственная кафедра предназначена для обеспечения образовательного процесса, который является основой формирования профессионального самоопределения личности и стартовой базой профессионального становления обучающегося. Как правило, для практического освоения профессии, вуз открывает кафедру на «интересующем его производстве» [8] и здесь вероятно возникновение сложности в экономическом направлении, потому, что для предприятия работа производственной кафедры может не являться первоочередным делом и не иметь большого значения, по сравнению с деятельностью всей организации.

Основной задачей производственной кафедры является взаимодействие между теоретической и практической подготовкой студентов, максимальное сближение образования с производством. По этому поводу, Президент Российской Федерации В. В. Путин, выступая на X Российском съезде ректоров, подчеркнул важность налаживания прямых, тесных контактов с будущими работодателями выпускников высших учебных заведений, являясь абсолютно-принципиальным требованием к подготовке специалистов, оказывающих влияние на улучшение качества обслуживания населения.

Актуальность и значимость открытия производственных кафедр в высших учебных заведениях обозначило Министерство образования и науки Российской Федерации, которое предложило внести поправки в ст. 27 «Закона об образовании». Об интеграции образования, науки и производства указано в Национальной доктрине образования в Российской Федерации до 2025 года. Кроме того, был издан приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации 31 марта 2016 г. №197 «Об утверждении Порядка рассмотрения результатов независимой оценки качества оказания услуг медицинскими

организациями», который позволит проводить мониторинги, положительно влияющие на свойства медицинского обслуживания населения.

Формирование воспитательного пространства производственной кафедры вуза в последние годы становится всё более популярным, а усилия по его формированию всё более актуальными. Становится очевидным, что формирование культуры бесконфликтного взаимодействия в условиях производственной кафедры, только усилиями педагогического состава не может обеспечить желаемого результата. Обусловлено это тем, что в формировании культуры бесконфликтного взаимодействия определяющую роль играют социальные, экономические детерминанты, образ жизни студентов, собственная деятельность производственной кафедры. Объединение усилий всех участников процесса формирования культуры бесконфликтного взаимодействия студентов вуза послужит целью создания единого образовательного пространства, что укрепит потенциал производственных кафедр.

В законе «Об образовании» нет ограничений об открытии базовых кафедр только в границах муниципального образования [8]. Однако, есть специальности, которые требуют открытия производственных кафедр в других регионах. Например, в областном центре (условный город N), где осуществляется подготовка врачей (медицинская академия), нет центра восстановительной медицины. По этим причинам, у интернов нет возможности пройти подготовку в области взаимодействия с больными, лишённых конечностей, но имеющими шансы на протезирование с биологически обратной связью. Вероятна стажировка, но здесь возникают другие проблемы, такие как: отрыв от учебного процесса, временные затраты на дорогу, в том числе логистика, финансирование. Кроме того, возникает вопрос о лицензировании деятельности и получении учёной степени руководителя производственной кафедры. Поэтому, от урегулирования финансово-правовой стороны вопроса в работе производственной (клинической) кафедры вуза, зависит успех в подготовке специалистов, обладающих компетенциями в области бесконфликтного взаимодействия.

Обучение бесконфликтному общению и взаимодействию в условиях производственной кафедры должно носить Государственный образовательный стандарт, включающий ряд компетенций, которыми должен обладать выпускник вуза, включающий: знания, умения, сформированность личностных, когнитивных, поведенческих качеств, которые позволят будущему специалисту продолжить своё совершенствование в профессии.

Понимание значимости работы производственных кафедр обеспечит развитие студенческого потенциала по конструктивному пути и снизит риски проблемного вхождения в профессию. В частности, целью и результатом обучения студентов медицинских специальностей может послужить повышение степени нравственного воспитания и статуса медицинского работника; качества медицинского обслуживания; повышение общего культурного уровня будущих специалистов. Результаты деятельности производственных кафедр (в медицинских вузах практические кафедры называются клиническими), при обучении студентов медицинских специальностей бесконфликтному взаимодействию претендуют на повышение рейтинга медицинского сопровождения пациентов среди медицинских служб мира.

Производственные кафедры являются важным фактором практикоориентированной учёбы по специальности и является движущей силой педагогического влияния на личность студента путём воспитания в нём необходимых компетенций. Например, формирующих культуру бесконфликтного взаимодействия. Создавая воспитательную среду, производственная кафедра неизбежно вызывает изменения психических процессов у студентов вуза, то есть окажет влияние на формирование личности. Можно утверждать, что для этого процесса достаточно создать три условия, такие как: подготовка преподавателей высшей школы; информирование студентов о проблеме конфликтов в рабочей среде и бесконфликтному взаимодействию, как профессиональной компетенции; создание учебно-воспитательной среды с проведением индивидуальных и групповых

мероприятий, направленных на формирование культуры бесконфликтного взаимодействия.

Понимая суть природы конфликта и применяя на практике компетенции культуры бесконфликтного взаимодействия, студент приобретает опыт, который становится образом жизни и встраивается в характерологические черты личности.

Рассмотрим некоторые представления о природе конфликта. По результатам исследований М. М. Рыбаковой различают три вида конфликтов между субъектами образовательного процесса: конфликты деятельности, возникающие по поводу успеваемости; конфликты поступков, возникающие при нарушении правил поведения; конфликты отношений, возникающие в сфере эмоционально-личностных отношений [6]. Знание динамики протекания конфликтов, предвидение последствий и методов предотвращения конфликтных ситуаций позволит студентам быть более терпимыми (уравновешенными) при коммуникации с деловыми партнёрами, проявляя культуру бесконфликтного взаимодействия.

Для решения проблемы конфликтов Правительство Российской Федерации предложило концепцию становления и развития системы социального партнёрства в России, а также, программу действий по её реализации.

Анализ научной литературы показал, что термин «культура» является совокупностью производственных, общественных и духовных достижений человека, определяет его образованность, морально-нравственное развитие, характеризующее личность человека и его место в социуме. Культура бесконфликтного взаимодействия не может быть сформирована без внутренней мотивации, намерений и внутренней духовной организации личности. Она направлена на формирование общего представления об имидже врача, системы здравоохранения и основана на общегуманистических принципах. Являясь основой этических норм профессиональной деятельности врачей, культура

бесконфликтного взаимодействия претендует на основу традиции российского здравоохранения.

В Распоряжении Правительства Российской Федерации от 29.02.2016 №326-р «Об утверждении стратегии государственной культурной политики на период до 2030» отмечено, что недостаточное использование потенциала культуры, несёт угрозу для единства культурного пространства Российской Федерации, национальную безопасность и территориальную целостность. Культура способна сохранять потенциал гражданской идентичности и единство нации [5]

Культура является социальным термином и применяется для характеристики группы. Следует отметить, что в каждой социальной группе, организации, предприятии устанавливается свод правил, благодаря которому осуществляется поддержание норм и регулирование производственных взаимоотношений. Через понимание миссии организации, её истории развития, легенды, язык, церемонии, внешний вид работников и так далее, Д. Мартин и К. Сил определяли ценности предприятия то, что создаёт опору для действий и развития, корпоративную культуру любой организации.

К элементам формирования культуры бесконфликтного взаимодействия следует относить: набор базовых ценностей, убеждений, негласных соглашений и норм, разделяемых всеми членами общества или организации [2, 26], обеспечивающих эффективную коммуникацию с целью достижения взаимного согласия (с одной стороны предоставления услуг или оказания помощи, а с другой стороны принятие услуг или помощи), а также удовлетворённости от полученного результата, — всё то, что определяет успех каждой из участвующих сторон. Формирование культуры бесконфликтного взаимодействия в профессиональную компетенцию позволит повысить уровень подготовленности студентов к профессиональной деятельности, обеспечит внимательное и бережное отношение к человеку как личности на основе гуманистических принципов,

что придаст особую специфику, привнесёт позитивные характеристики в портрет специалиста.

Процесс формирования культуры бесконфликтного взаимодействия у студентов вуза в условиях производственной кафедры представляет собой целенаправленный процесс, который начинается с погружения в атмосферу образовательного пространства производственной кафедры. По материалам изученной литературы можно сделать вывод о том, что для повышения мотивации и формирования индивидуальной позиции по формированию культуры бесконфликтного взаимодействия у студентов вуза, важно педагогическое вмешательство в учебный процесс в условиях производственной кафедры, что позволит обеспечить социальный заказ общества и государства в подготовке врачей с развитой культурой поведения.

Деятельность производственной кафедры способствует развитию личности будущего врача путём познания, преобразования поведения за счёт создания организационно-педагогических условий, формирования ценностно-смысловой сферы и развития умений в расстановке приоритетов и принятия решений. В условиях производственной кафедры происходит интеграция процесса обучения и воспитания, осуществляется формирование гуманистического взгляда на регулирование поведенческих навыков и умений, обеспечивающих бесконфликтное взаимодействие путём развития эмоционально-волевой регуляции, формируется активная жизненная позиция врача, высокая поисковая активность в принятии решений, самопознание и саморазвитие личности.

Производственная (клиническая) кафедра встраивается в процесс работы медицинского учреждения и имеет свою специфику деятельности, включающую внутренние и внешние факторы, педагогические условия, принципы, методологические подходы, цель, компоненты и уровни сформированности культуры бесконфликтного взаимодействия, направления, этапы, методы, формы и средства формирования.



Предполагается, что обучение студентов навыкам бесконфликтного взаимодействия в условиях производственной кафедры — это специфическая часть практического образовательного процесса вуза, целью которого является развитие общекультурных аспектов эффективной деятельности будущих врачей, а также разработка и применение принципов, способов и приёмов, профилактики бесконфликтного взаимодействия. При достаточном оснащении педагогическим инструментарием, высшие учебные заведения будут способны регулировать межличностные отношения в академических группах студентов в рамках производственных кафедр, которые могли бы стать лабораторией для изучения, отработки навыков бесконфликтного взаимодействия будущих специалистов.

Исходя из вышесказанного, можно утверждать, что процесс формирования у студентов вуза культуры бесконфликтного взаимодействия в условиях производственной кафедры формируется на внешнем и внутреннем уровнях, где следует учитывать их взаимосвязь. Управление процессом формирования исследуемого процесса наилучшим образом целесообразно осуществлять на основе лейтмотивов педагогического влияния, которое обеспечивает существование возможности создания условий для успешного формирования культуры бесконфликтного взаимодействия у студентов вуза не ущемляя роли активности личности.

### **Литература**

1. Волков Ю. Социология молодёжи. Ростов-на-Дону, 2001.
2. Дафт Р. Управленческие решения. Секреты успеха./ Дафт Р. Менеджмент// С.Пб. — Питер, 2009, — 384 с.
3. Жукова О.В. Взаимосвязь уровня конфликтности педагогов и учащихся// Конфликты в образовании: Материалы Всероссийской научно-практической заочной конференции. Ярославль, 2009. С.27-35.
4. Липсет. С., Роккан С. Структуры размежеваний, партийные системы и предпочтении избирателей. Предварительные замечания // Политическая наука 2004. №4. С.10.

5. Распоряжение правительства Российской Федерации от 29.02.2016 №326-р . Об утверждении стратегии государственной культурной политики на период до 2030/ электронный ресурс// режим доступа: <http://bv-dshi.muzkult.ru/img/upload/2699/documents/strategiya-kulturnoj-politiki.pdf>

6. Рыбакова М.М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. — М.: Просвещение. — 1991. — 127 с.

7. Чего опасаются россияне? // Информационно-аналитический бюллетень института социологии РАН. Вып. 6. 2008.

8. Электронный ресурс/ режим доступа: [www.lidazakon.ru](http://www.lidazakon.ru).

### References

1. Volkov Ju. Sociologija molodjozhi. Rostov-na-Donu, 2001. (*in Russian*)
2. Daft R. Upravlencheskie reshenija. Sekrety uspeha./ Daft R. Menedzhment// S.Pb. — Piter, 2009, — 384 p. (*in Russian*)
3. Zhukova O.V. Vzaimosvjaz' urovnja konfliktnosti pedagogov i uchashhihsja// Konflikty v obrazovanii: Materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj zaochnoj konferencii. Jaroslavl', 2009. p.27-35. (*in Russian*)
4. Lipset. S., Rokkan S. Struktury razmezhevanij, partijnye sistemy i predpochteni izbiratelej. Predvaritel'nye zamechanija // Politicheskaja nauka 2004. №4. p.10. (*in Russian*)
5. Rasporjazhenie pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 29.02.2016 №326-r . Ob utverzhdenii strategii gosudarstvennoj kul'turnoj politiki na period do 2030/ jelektronnyj resurs// rezhim dostupa: <http://bv-dshi.muzkult.ru/img/upload/2699/documents/strategija-kulturnoj-politiki.pdf> (*in Russian*)
6. Rybakova M.M. Konflikt i vzaimodejstvie v pedagogicheskom processe. — М.: Prosveshhenie. — 1991. — 127 p. (*in Russian*)
7. Chego opasajutsja rossijane? // Informacionno-analiticheskij billjuten' instituta sociologii RAN. Vyp. 6. 2008. (*in Russian*)
8. [www.lidazakon.ru](http://www.lidazakon.ru). (*in Russian*)