

УДК 37. 015. 3

DOI: 10.34670/AR.2026.88.44.005

Методы и технологии формирования профессиональной культуры

Курданова Хауа Магометовна

Кандидат педагогических наук, доцент,
Кабардино-Балкарский государственный
аграрный университет им. В.М. Кокова,
360030, Российская Федерация, Нальчик, ул. Ленина, 1в;
e-mail: kasanai46@mail.ru

Сарбашева Зинфира Мажмудиновна

Старший преподаватель,
Кабардино-Балкарский государственный
аграрный университет им. В.М. Кокова,
360030, Российская Федерация, Нальчик, ул. Ленина, 1в;
e-mail: zinfira.tetueva@mail.ru

Аннотация

Современная профессиональная среда характеризуется высокой динамичностью, усилением междисциплинарного взаимодействия и возрастающей ролью нематериальных активов, таких как репутация, доверие и корпоративная культура. В этих условиях успешность и конкурентоспособность будущего специалиста определяются не только набором узкопрофессиональных знаний и умений, но и глубоко интегрированной профессиональной культурой деятельности. Эта культура выступает как интегральное качество личности, проявляющееся в способности эффективно, ответственно и этично решать профессиональные задачи, выстраивать конструктивные отношения в коллективе, адаптироваться к изменениям и непрерывно развиваться. Данная статья посвящена анализу и описанию таких методов и технологий, направленных на целостное становление культуры профессиональной деятельности обучающихся. Авторы считают, что формирование профессиональной культуры будущего специалиста требует комплексного применения разнообразных методов, интегрированных в образовательный процесс. Эти методы направлены не только на передачу знаний, но и на развитие ценностных ориентаций, поведенческих моделей.

Для цитирования в научных исследованиях

Курданова Х.М., Сарбашева З.М. Методы и технологии формирования профессиональной культуры // Педагогический журнал. 2025. Т. 15. № 12А. С. 45-51. DOI: 10.34670/AR.2026.88.44.005

Ключевые слова

Образование, профессиональная культура, компетентностный подход, деятельность, методы, технологии, педагогические технологии, высшая школа.

Введение

Компетентностный подход, будучи доминирующей парадигмой современного образования, смещает акцент с усвоения суммы знаний на формирование у обучающихся готовности и способности применять эти знания на практике для решения реальных профессиональных проблем. Однако, сама по себе декларация компетенций не гарантирует их гармоничного воплощения в профессиональном поведении. Формирование профессиональной культуры становится ключевым механизмом, обеспечивающим переход от формального обладания компетенциями к их осознанному, ценностно-ориентированному и социально ответственному применению в будущей трудовой деятельности. Именно профессиональная культура придает компетенциям необходимую глубину, устойчивость и этическую направленность, трансформируя специалиста из простого исполнителя в зрелую профессиональную личность.

Таким образом, актуальность разработки и внедрения эффективных методов и технологий формирования профессиональной культуры будущих специалистов в рамках компетентностного подхода обусловлена необходимостью подготовки кадров, способных не только «знать и уметь», но и «быть» профессионалами в самом широком смысле этого слова – носителями норм, ценностей, традиций и ответственности своей профессии.

Основная часть

Формирование профессиональной культуры будущего специалиста требует комплексного применения разнообразных методов, интегрированных в образовательный процесс. Эти методы направлены не только на передачу знаний, но и на развитие ценностных ориентаций, поведенческих моделей, этических принципов и рефлексивных способностей, составляющих суть профессиональной культуры. Условно их можно разделить на три группы:

Формирование профессиональной культуры будущего специалиста – это сложный, многогранный процесс, требующий целенаправленного и комплексного применения разнообразных методов в образовательном пространстве. Эти методы направлены не только на усвоение знаний и навыков, но, прежде всего, на развитие системы ценностных ориентаций, этических принципов, поведенческих норм и рефлексивных способностей, которые составляют ядро подлинной профессиональной культуры. Условно их можно систематизировать в три ключевые группы, взаимодополняющие друг друга.

Теоретические методы закладывают фундамент профессионального мировоззрения и понимания сущности культуры конкретной профессии. К ним относятся проблемно-ориентированные и ценностно-насыщенные лекции, где преподавание дисциплин выходит за рамки простой передачи информации. Акцент делается на обсуждении исторического контекста профессии, ее социальной миссии, этических дилемм и ответственности специалиста, что способствует формированию профессиональной идентичности. Не менее важны семинары-диалоги и коллоквиумы, специально организованные для глубокого анализа профессиональных стандартов, кодексов этики и разбора реальных ситуаций из практики сквозь призму культурных норм сообщества. Такие обсуждения стимулируют критическое осмысление профессиональных ценностей и их личностное принятие [Зеер, 2005].

Существенную роль играет целенаправленная самостоятельная работа с источниками: изучение классических и современных трудов по профессии, автобиографий выдающихся специалистов, материалов профессиональных ассоциаций и конференций. Этот метод

позволяет студенту погрузиться в традиции, эволюцию и ключевые ценности профессионального цеха, формируя представление о его культурном багаже [Вербицкий, 2012].

Однако знание норм и ценностей недостаточно без опыта их применения. Практико-ориентированные методы направлены на формирование реального опыта профессионального поведения в смоделированных или реальных условиях. Деловые и ролевые игры позволяют моделировать типичные и критические профессиональные ситуации (переговоры, конфликты, принятие сложных решений, командные задачи), делая обязательный акцент на этические аспекты, культуру коммуникации и взаимодействия. Проигрывание таких сценариев в безопасной среде помогает "примерить" на себя культурные нормы профессии. Кейс-стади (анализ конкретных ситуаций) предполагает работу с детализированными описаниями реальных профессиональных проблем, требующих не только технического решения, но и учета культурного контекста, этических коллизий, ответственности перед различными заинтересованными сторонами. Этот метод развивает способность к комплексному, ценностно-ориентированному анализу и принятию решений, адекватных профессиональной культуре. Специализированные тренинги профессиональных навыков (softskills) – коммуникации, командной работы, управления временем, стрессоустойчивости, лидерства, межкультурного взаимодействия – формируют конкретные поведенческие паттерны, непосредственно воплощающие культуру профессии в действии. Наиболее мощным инструментом является погружающая производственная практика и стажировки. Систематическое включение студента в реальную профессиональную среду под руководством опытного наставника-носителя культуры позволяет не только наблюдать за неформальными нормами, традициями и правилами поведения "изнутри", но и непосредственно участвовать в деятельности, осваивая культурный аспект профессии через опыт и подражание. Эмпирически подтверждено, что такая практика играет детерминирующую роль в «вращивании» профессиональной культуры [Авдонина, 2017].

Для осознания, присвоения и внутренней трансформации культурных норм необходимы интерактивные и рефлексивные методы. Дискуссии и дебаты по профессионально-этическим дилеммам (например, конфликт интересов, конфиденциальность, распределение ограниченных ресурсов) организуются как структурированные обсуждения сложных вопросов, не имеющих однозначных ответов. Они стимулируют формирование собственной аргументированной позиции, основанной на профессиональных ценностях, и учат отстаивать ее в диалоге. Мастер-классы и встречи с признанными профессионалами, являющимися носителями высокой профессиональной культуры, ответственности и преданности делу, предоставляют "живые" образцы для подражания, демонстрируя воплощение абстрактных норм в конкретной личности и деятельности. Ключевое значение имеют рефлексивные практики: ведение профессиональных дневников, написание эссе на темы профессионального становления, ценностных конфликтов, анализ собственных действий и ошибок, участие в супервизионных группах. Эти практики способствуют глубокому осмыслению получаемого опыта (как теоретического, так и практического), формированию осознанной профессиональной позиции и устойчивой профессиональной идентичности [Исаев, 2002].

Современным дополнением выступает использование цифровых платформ и симуляторов, которые позволяют моделировать сложные профессиональные сценарии (управление проектами с виртуальной командой, взаимодействие с виртуальными клиентами/пациентами/заказчиками, решение кризисных ситуаций). В таких симуляциях критически важными становятся соблюдение профессиональных протоколов, этика общения и

принятие решений, опосредованных культурными нормами, что позволяет обрабатывать культурные аспекты деятельности в контролируемой цифровой среде.

Как отмечает Асмолов, «основа культуры успешности связана с особым психофизиологическим состоянием человека» [Осин, Егорова, 2024]. Это подчёркивает необходимость включения в образовательный процесс методов, стимулирующих самоанализ и саморазвитие.

Таким образом, эффективное формирование профессиональной культуры требует не изолированного, а интегрированного применения всего спектра методов: от теоретического осмысления ценностей через практическое «проживание» норм в играх, кейсах и реальной практике до глубокой рефлексии и взаимодействия с носителями культуры. Только такой комплексный подход позволяет трансформировать внешние требования профессионального сообщества во внутренние убеждения и устойчивые модели поведения будущего специалиста.

Компетентностный подход, будучи системообразующей основой современного профессионального образования, предлагает не просто набор методов, а целостные образовательные технологии, специально спроектированные для формирования требуемых компетенций. Применительно к задаче формирования профессиональной культуры (ПК) эти технологии приобретают особую значимость, так как обеспечивают системность, последовательность и интеграцию культурного компонента в процесс становления специалиста. Ключевые технологии компетентностного подхода, эффективно работающие на формирование ПК, включают:

Модульное обучение выступает фундаментальной технологией структурирования образовательного процесса вокруг целостных фрагментов профессиональной деятельности – профессиональных модулей. Каждый модуль интегрирует теоретические знания, практические умения и ценностно-нормативные аспекты конкретной профессиональной функции или задачи. При формировании ПК это означает, что культурные нормы, этические принципы, стандарты профессионального поведения изучаются не изолированно, а в непосредственной связи с конкретными действиями, которые будущий специалист должен освоить (например, модуль "Профессиональная коммуникация и этика делового общения", модуль "Ответственное выполнение профессиональных обязанностей в [конкретной области]"). Такой контекстный подход обеспечивает более глубокое понимание и усвоение культурных требований как неотъемлемой части профессии [Байденко, 2004]. Критерии оценки освоения модуля обязательно включают показатели сформированности культурных компонентов компетенций.

Проектное обучение является мощной технологией погружения студентов в квазипрофессиональную или реальную профессиональную деятельность. Суть технологии заключается в выполнении студентами (индивидуально или в командах) комплексных проектов, направленных на решение значимых, приближенных к практике задач. В контексте формирования ПК проектная деятельность становится полигоном для апробации и интериоризации профессиональных ценностей и норм. Студенты сталкиваются с необходимостью:

- Соблюдать профессиональные стандарты и этические нормы на всех этапах проекта (планирование, взаимодействие с заказчиком/коллегами, исполнение, отчетность).
- Выстраивать эффективную коммуникацию и командное взаимодействие, разрешать конфликты в соответствии с культурой профессии.
- Нести ответственность за результат своей работы перед командой и заказчиком.

Проектная технология моделирует реальную профессиональную среду со всеми ее

культурными вызовами, позволяя студентам "прожить" профессиональную культуру в действии.

Технология портфолио (портфеля профессиональных достижений) служит не только инструментом оценивания, но и мощным средством рефлексии и саморазвития профессиональной культуры. Студент систематически собирает артефакты, демонстрирующие не только освоение знаний и навыков, но и проявление профессиональных ценностей, этических принципов, культурных норм в деятельности. Это могут быть:

- Анализы этических дилемм, возникших в ходе практики или проекта.
- Отзывы наставников с оценкой профессионального поведения и коммуникации.
- Рефлексивные эссе о собственном профессиональном становлении и ценностных ориентирах.
- Документы, подтверждающие участие в профессиональных сообществах, волонтерских акциях по специальности.
- Примеры работ, демонстрирующие соблюдение профессиональных стандартов и этики.

Процесс отбора материалов, их осмысления и презентации в портфолио заставляет студента постоянно рефлексировать над своим соответствием культурным эталонам профессии, выявлять зоны роста и планировать дальнейшее развитие.

Технология наставничества (тьюторского сопровождения) обеспечивает прямую передачу культурного опыта от носителей профессиональной культуры (опытных практиков, преподавателей-экспертов) к будущим специалистам. В отличие от простого инструктирования, наставничество в компетентностном подходе фокусируется на: текст расплывался.

Моделировании: Наставник демонстрирует образцы профессионального поведения, ценностного отношения к делу, этического разрешения ситуаций в реальном контексте.

Совместной деятельности: Студент работает вместе с наставником, наблюдая и перенимая не только навыки, но и неявные культурные нормы, "неписанные правила" профессии.

Рефлексивном диалоге: Регулярные обсуждения с наставником (тьютором) опыта студента, возникающих трудностей, этических коллизий, помогают осмыслить культурные аспекты профессии и выработать собственную позицию. Эта технология обеспечивает "очеловечивание" профессиональной культуры, ее связь с конкретной личностью и опытом [Зеер, 2005].

Контекстно-задачные технологии (включая кейс-технологии) специально проектируют учебные ситуации (задачи, кейсы), максимально приближенные к реальным профессиональным контекстам, где культурные аспекты неразрывно связаны с решением практических проблем. Задачи формулируются так, что для их успешного выполнения требуется не только применение знаний и умений, но и:

- Учет профессиональной этики и деонтологии.
- Соблюдение норм профессионального общения и взаимодействия.
- Проявление ответственности, инициативности, уважения к коллегам и клиентам.
- Умение действовать в рамках корпоративной культуры.

Анализ и решение таких комплексных контекстных задач позволяет студентам понять необходимость и практическую ценность профессиональной культуры для эффективной деятельности [Вербицкий, 2012].

- Цифровые образовательные технологии (EdTech) предоставляют новые инструменты для формирования и оценки ПК. К ним относятся:

- Онлайн-платформы для проектной работы и коллаборации: Отработка навыков удаленной командной работы, сетевого этикета, управления цифровыми проектами.

- Цифровые портфолио и системы электронного оценивания: позволяют фиксировать и оценивать широкий спектр проявлений ПК (через видео-анализы, рефлексивные блоги, оценку взаимодействия в онлайн-средах).

Заключение

Ключевым принципом применения этих технологий в рамках компетентностного подхода для формирования ПК является их интеграция и взаимодополнение. Модули задают структуру и контекст, проекты и контекстные задачи создают среду для "проживания" культуры, портфолио и наставничество обеспечивают рефлексивную и персонифицированную передачу опыта, а цифровые инструменты расширяют образовательные возможности. Только системное использование этих технологий позволяет сформировать у будущего специалиста не просто набор компетенций, а целостную, внутренне принятую культуру профессиональной деятельности.

Библиография

1. Авдонина Н. С. К проблеме определения компонентов структуры профессиональной идентичности // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. – 2017. – № 3 (16). – С. 127-131.
2. Байденко В. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) // Высшее образование в России. – 2004. – № 11. – С. 3-13.
3. Вербицкий А. А. Проблемные точки реализации компетентностного подхода // Педагогика и психология образования. – 2012. – № 2. – С. 52-60.
4. Зеер Э.Ф. Компетентностный подход к образованию // Образование и наука. – 2005. – № 3. – С. 27-40.
5. Исаев И. Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя. – М.: Академия, 2002. – 208 с.
6. Осин М.В., Егорова Г.И. Формирование культуры профессиональной успешности как условие развития субъектности, конкурентоспособности будущего учителя // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2024. – № 4 (91). – С. 27-35.
7. Пак Л.Г., Максимова Л.Н., Габдиев М. Формирование культуры будущих специалистов в условиях модернизации общества // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 75-4. – С. 218-221.

Methods and Technologies for Forming Professional Culture

Khaua M. Kurdanova

PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Kabardino-Balkarian State Agrarian University named after V.M. Kokov,
360030, 1v, Lenina str., Nalchik, Russian Federation;
e-mail: kasanai46@mail.ru

Zinfira M. Sarbasheva

Senior Lecturer,
Kabardino-Balkarian State Agrarian University named after V.M. Kokov,
360030, 1v, Lenina str., Nalchik, Russian Federation;
e-mail: zinfira.tetueva@mail.ru

Abstract

The modern professional environment is characterized by high dynamism, increased interdisciplinary interaction, and a growing role of intangible assets such as reputation, trust, and corporate culture. In these conditions, the success and competitiveness of a future specialist are determined not only by a set of narrowly professional knowledge and skills but also by a deeply integrated culture of professional activity. This culture acts as an integral quality of an individual, manifested in the ability to solve professional tasks effectively, responsibly, and ethically, to build constructive relationships within a team, to adapt to changes, and to continuously develop. This article is devoted to the analysis and description of methods and technologies aimed at the holistic formation of students' professional activity culture. The authors believe that the formation of a future specialist's professional culture requires the integrated application of diverse methods incorporated into the educational process. These methods are aimed not only at the transmission of knowledge but also at the development of value orientations and behavioral models.

For citation

Kurdanova Kh.M., Sarbasheva Z.M. (2025) *Metody i tekhnologii formirovaniya professional'noy kul'tury* [Methods and Technologies for Forming Professional Culture]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 15 (12A), pp. 45-51. DOI: 10.34670/AR.2026.88.44.005

Keywords

Education, professional culture, competency-based approach, activity, methods, technologies, pedagogical technologies, higher education.

References

1. Avdonina, N. S. (2017). K probleme opredeleniia komponentov struktury professionalnoi identichnosti [On the problem of defining the components of the structure of professional identity]. *Vestnik Omskogo Gosudarstvennogo Pedagogicheskogo Universiteta. Gumanitarnye Issledovaniia*, 3(16), 127–131.
2. Baidenko, V. (2004). Kompetentsii v professionalnom obrazovanii (k osvoeniiu kompetentnostnogo podkhoda) [Competencies in professional education (towards mastering the competence-based approach)]. *Vyshee Obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 11, 3–13.
3. Isaev, I. F. (2002). Professionalno-pedagogicheskaiia kultura prepodavatel'ia [Professional and pedagogical culture of a teacher]. *Akademiia*.
4. Osin, M. V., & Egorova, G. I. (2024). Formirovanie kul'tury professionalnoi uspekhov kak uslovie razvitiia sub"ektnosti, konkurentosposobnosti budushchego uchitel'ia [Formation of a culture of professional success as a condition for the development of subjectivity and competitiveness of a future teacher]. *Vestnik Surgut'skogo Gosudarstvennogo Pedagogicheskogo Universiteta*, 4(91), 27–35.
5. Pak, L. G., Maksimova, L. N., & Gabdiev, M. (2022). Formirovanie kul'tury budushchikh spetsialistov v usloviakh modernizatsii obshchestva [Formation of culture of future specialists in the conditions of society modernization]. *Problemy Sovremennogo Pedagogicheskogo Obrazovaniia*, 75-4, 218–221.
6. Verbitskii, A. A. (2012). Problemnye tochki realizatsii kompetentnostnogo podkhoda [Problem points of implementing the competence-based approach]. *Pedagogika i Psikhologiya Obrazovaniia*, 2, 52–60.
7. Zeer, E. F. (2005). Kompetentnostnyi podkhod k obrazovaniiu [Competence-based approach to education]. *Obrazovanie i Nauka* [Education and Science], 3, 27–40.