

ческую систему, чтобы творческие неудачи в процессе создания изделий не приводили к развитию отрицательных эмоций, не вызывали отворачивания к труду.

Таким образом, педагогический потенциал народных ремесел в формировании художественно-эстетических ценностей учащихся состоит в традиционности, утилитарности, декоративности, трудолюбии. Эффективность реализации этого потенциала была подтверждена нашей экспериментальной работой в Сергиевской средней общеобразовательной школе Коломенского района Московской области в ходе урочной и внеурочной деятельности.

Литература

1. Борытко Н.М. Гуманитарно-целостный подход в педагогическом исследовании // Изв. Волгогр. гос. пед. ун-та. Сер. : Педагогические науки. 2011. № 8(62). С. 20–24.
2. Волков Г.Н. Этнопедагогика: учебник для студ. сред. и высш. учеб заведений. М. : Академия, 1999. URL : http://www.i-u.ru/biblio/archive/volkov_etno/ (дата обращения: 22.03.2010).
3. Воронов В.С. Крестьянское искусство. М. : Гос. изд-во, 1924.
4. Гончаров И.Ф. Эстетическое воспитание школьников средствами искусства и действительности. М. : Педагогика, 1986.
5. Лихачев Б.Т. Теория эстетического воспитания школьников : учеб. пособие по спецкурсу для студ. пед. ин-тов. М. : Просвещение, 1985.
6. Народное искусство в воспитании детей: книга для педагогов дошкол. учреждений, учителей нач. кл., рук. худож. студий / под ред. Т.С. Комаровой. М. : Пед. о-во России, 2000.
7. Ожегов С.И. Словарь русского языка / под ред. чл.-кор. АН СССР Н.Ю. Шведовой. М. : Рус. яз., 1985.
8. Основы эстетического воспитания : пособие для учителя / Ю.Б. Алиев, Г.Т. Ардаширова, Л.П. Барышникова [и др.]; под ред. Н.А. Кушаева. М. : Просвещение, 1986.
9. Ушинский К.Д. О народности в общественном воспитании // Педагогические сочинения : в 6 т. / сост. С.Ф. Егоров. М. : Просвещение, 1988. Т. 1. С. 194–256.
10. Чернявская Ю. В. Народная культура и национальные традиции : учеб.-метод. пособие. Минск, 1998.

Pedagogic potential of folk trades in formation of artistic and aesthetic values of pupils


There is considered the issue of formation of artistic and aesthetic values of pupils. The great role is paid to folk trades; their potential is characterized by traditionality, utility, decorativeness, development of diligence.

Key words: *folk trades, pedagogic potential, traditionality, utility, decorativeness, diligence.*

Г.Г. ПЛОТНИКОВА
(Краснодар)

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ПРАКТИКЕ ЦЕЛЕВОГО ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

Представлено авторское понимание профессиональной коммуникативной компетентности; определяются сущность и содержание ее основных компонентов; обоснована необходимость ее формирования в ходе обучения менеджера как важной составляющей стратегии личностного и профессионального становления индивида.



Ключевые слова: *профессионализация, профессиональная коммуникация, коммуникативная компетентность, методологический подход, принципы обучения.*

Современная социально-культурная ситуация обусловила внедрение в практику профессионального образования новых моделей, базирующихся на таких принципах, как открытость к «внешней среде», применение проектных методов обучения, конкурсное выявление и поддержка субъектов образовательной деятельности, коммуникативная направленность обучения и др. Новые модели ориентированы на необходимость получения образования в течение жизни. Одна из них – практика целевого обучения менеджеров, в частности по Федеральной программе подготовки управленческих кадров для народного хозяйства Российской Федерации (Указ Президента РФ № 774 от 23 июля 1997 г.), известная под названием «Президентская программа», эффек-

тивный инструмент инновационного развития и модернизации экономики, улучшения инвестиционного климата в регионах [5]. Программа развивается уже 15 лет и за эти годы доказала свою эффективность в области образовательного компонента (качество и содержание подготовки специалистов в российских образовательных учреждениях, участие выпускников в стажировках на зарубежных предприятиях), а также результативность для предприятий, представляющих малый, средний и крупный бизнес. В практике целевого обучения участников Президентской программы реализуется один из основных принципов опережающей подготовки элитных специалистов мирового уровня: принцип стратегического партнерства с промышленностью, наукой и бизнесом. Он состоит в том, что отечественные и зарубежные ведущие промышленные компании и фирмы, бизнес, научные структуры активно действуют на всех этапах реализации Программы. Федеральные органы власти (Министерство экономического развития РФ) определяют направление подготовки, региональные власти осуществляют отбор специалистов для участия в Программе, координируют процесс обучения на местах, предприятия формируют возможные направления развития инновационных проектов по оптимизации собственной деятельности, специалисты без отрыва от производства повышают профессиональные и ключевые компетентности.

Президентская программа состоит из нескольких этапов. Первый – конкурсный отбор: участник должен быть не старше 40 лет, иметь высшее образование, трехлетний руководящий стаж, владеть иностранным языком (во время отбора проводится тестирование по иностранному языку и IT-технологиям). Второй этап – основной, обучение, к которому привлекаются ведущие вузы страны и конкретного региона. Год участник посещает лекции, семинары и тренинги, пишет рефераты, выполняет контрольные работы, готовит доклады и в конце обучения защищает диплом – разработку авторского проекта. Поощрением для выпускников Президентской программы является зарубежная стажировка на профильном предприятии.

В профессиональной сфере сегодня многое зависит от умения реализовать себя через общение. Топ-менеджер, линейный менеджер должен обладать высоким уровнем коммуникативной компетентности, которая сегодня становится ведущим звеном в структуре его личностно-деловых качеств, интегральным, центрирующим началом в реальном осу-

ществлении его служебных обязанностей. Ответственность менеджера проявляется в умении устанавливать деловые отношения, вступать в контакт с партнером в профессиональном общении, избирательно подходить к получаемой информации, умело использовать ее в управленческой деятельности, адекватно понимать своих коллег, начальников, подчиненных, вести переговоры. Повышенные требования к профессиональной коммуникативной компетентности менеджера предъявляет и «внешняя среда» – усложнение структуры хозяйственно-экономических связей, растущая диверсификация производства, расширение межкультурных связей.

Вместе с тем в теории и практике целевого обучения обнаруживается недостаточность системных разработок по формированию компетентности, обеспечивающей коммуникативную организацию профессиональной деятельности менеджеров в различных социально-экономических условиях и с представителями профессиональных сообществ. В этом аспекте важно решить проблему повышения качества образования менеджеров с учетом системных разработок, выявив педагогические закономерности, которые в совокупности с целью, педагогическим проектированием и образовательными технологиями обеспечат формирование профессиональной коммуникативной компетентности в условиях целевой подготовки.

Итак, для успешного профессионального развития менеджер должен быть подготовлен к профессиональной коммуникации, которая определяется целью и характером труда. В научно-педагогической литературе термин *профессиональная коммуникация* понимается как коммуникация в рамках профессиональной сферы (Е.И. Голованова); как возникновение взаимопонимания в определенной предметной области (А.И. Каптерев); обмен информацией между специалистами (В.А. Минкина). Данные трактовки объединены общей идеей – профессиональная коммуникация есть процесс, который включает условия и функции общения с перерастанием их из аспектов общечеловеческих в профессиональные.

Для нашего исследования важен подход к общению как конкретизации и персонализации общественных отношений, как к процессу взаимосвязи, взаимодействия и взаимовлияния общественных субъектов. Так, М.С. Каган понимает общение как один из первичных видов деятельности, отличный от других тем, что выражает направленность действий субъекта не на объекты, а на других субъектов, как

ИННОВАЦИИ В ОБЩЕМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

связь субъекта с субъектом. Деятельность при этом носит взаимно направленный характер, т.к. оба участника активны и равноправны и выступают как субъекты взаимодействия (индивиды, группы), используют средства (язык, механизмы), реализуют общение в социокультурной среде (условия, ситуация). В профессиональном творчестве и социальной коммуникации проявляется культура отдельной личности – система взглядов, знаний и убеждений. Ее духовной основой объективно выступает социокультурный опыт конкретного общества: исторически сложившиеся идеалы и ценностные представления, нравственные принципы поведения, культурные традиции народа. Символизация внутреннего духовного мира личности происходит на основе языка – главной знаковой реалии культуры, системы дискретных знаков, принадлежащих определенному общественному коллективу и составляющих важнейшую часть речевой деятельности человека.

Вместе с тем Е.И. Голованова акцентирует внимание на том, что сфера профессиональной деятельности обслуживается профессиональным языком – языком профессиональной коммуникации. Этот язык неоднороден по своему составу, в нем вычленяется несколько языковых страт: терминология, профессиональная лексика, профессиональные жаргонизмы, номенклатура. Ядро языка профессиональной коммуникации составляет терминология, концентрирующая в себе основные признаки и свойства языка. Термины служат главным средством концептуальной ориентации в когнитивно-коммуникативном пространстве, задают направление мыслительной деятельности специалистов, служат одновременно ориентиром мышления и деятельности [1]. В связи с этим для решения основных задач коммуникации в профессиональной среде – налаживания контакта с коллегами, ведения переговоров, работы в команде, делегирования полномочий, интеграции в профессиональную среду – необходимо формирование профессиональной коммуникативной компетентности.

В научной литературе под коммуникативной компетентностью понимают:

- способность человека брать на себя и исполнять различные социальные роли, адаптироваться в социальных группах и ситуациях, свободно владеть вербальными и невербальными средствами общения [2, с. 168];
- систему внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективной коммуникации в определенном круге ситуаций межличностного взаимодействия [4, с. 415].

Мы рассматриваем профессиональную коммуникативную компетентность как необходимую составляющую глобальной стратегии личностного и профессионального становления индивида. В социально-психологическом плане коммуникативная компетентность является целостной и универсальной характеристикой личности, стержневое значение в ней имеют направленность и позиция личности по отношению к культуре общества, культуре языка и профессиональной речевой деятельности в целом. Сущность профессиональной коммуникативной компетентности менеджера, составляющую сложный комплекс качеств и свойств личности, проявляется в выборе и организации языковых средств, которые при соблюдении нормы литературного языка, этики общения, знании специфики профессиональной речи в определенной ситуации делового общения позволяют личности оптимально решать профессиональные задачи.

Для организации педагогического процесса, в котором формирование профессиональной коммуникативной компетентности осуществлялось бы целенаправленно и эффективно, нам необходимо было разработать структурные компоненты указанного феномена. Теоретическим основанием для выявления компонентов стали идеи философии образования в рамках культурного контекста (В.В. Давыдов, О.В. Долженко, В.П. Зинченко и др.). Функциональное наполнение этим понятием дано через конкретизацию коммуникативной цели.

Коммуникативная цель – общее целевое начало (возможно, комплексное), целевой план, проект, который определяет, задает (или должен задавать) все речевое поведение субъекта в данном общении и в его отдельных репликах (или во всей монологической речи) [3]. Содержание профессиональной коммуникативной компетентности проявляется как единство потребностно-мотивационного, познавательного, эмоционально-ценностного и деятельностного компонентов, характеризующих личность как целостность ее гуманистических ценностей, эмоционального восприятия, когнитивного творчества, преобразующей деятельности.

Потребностно-мотивационный компонент отражает степень осознания субъектом коммуникации личной и профессиональной значимости национального языка и речевой культуры; степень интереса при совершенствовании нормативного, коммуникативного, этического и риторического аспектов культуры речи; степень потребности в профессиональном языковом развитии.

Познавательный компонент связан со знаниями и представлениями нормативного, коммуникативного, этического и риторического аспектов речевой культуры в ракурсе профессиональной деятельности, которые раскрывают ее творческий характер и обеспечивают обогащение и совершенствование профессиональной деятельности; а также словарный запас субъекта коммуникации.

Эмоционально-ценностный компонент профессиональной коммуникативной компетентности менеджера – это отражение осознания субъектом коммуникации ценности языка и речевой культуры, яркая личностная вовлеченность во все, что содержит в себе специальность, выражение позитивных эмоционально-чувственных переживаний в процессе осуществления профессиональной деятельности.

Деятельностный компонент профессиональной коммуникативной компетентности – это владение приемами организации вербального и невербального общения, адекватно отражающего действительность и соответствующего замыслу речи; владение стилем речи, адекватным профессиональной ситуации; умение находить способы организации структурных элементов языка и возможностей для речевого воздействия; соблюдение языковых и коммуникативных норм речевой этики.

Экспериментальная работа по формированию профессиональной коммуникативной компетентности осуществлялась на базе Института современных технологий и экономики в 2008 – 2010 гг. по программе типа А – advance (продвинутый), проектно-ориентированной, где участники Президентской программы в процессе обучения готовили свой бизнес-проект под руководством преподавателей [6]. Проектирование образовательной деятельности осуществлялось на основе системно-деятельностного, компетентностного и студентоцентрированного подходов в практике образования. Системно-деятельностный подход задает логику проектирования квалификационных требований:

а) проведение анализа профессиональной деятельности менеджера как системы (область, виды и задачи профессиональной деятельности);

б) установление соответствующих квалификационных характеристик и профессионально-важных качеств;

в) отбор обеспечивающего их формирования содержания образования.

Компетентностный подход позволил перенести акцент с содержания образования на результат, в качестве которого рассматривается не сумма усвоенной информации, а способ-

ность человека действовать в различных ситуациях. Подход, центрированный на субъекте образовательной деятельности, позволил сформировать модель планирования и реализации образовательных программ, сфокусированных на максимально активной вовлеченности участников Президентской программы в учебный процесс. Основные принципы обучения – это 1) ориентация на компетенции; 2) акцент на подготовку команд и рабочих связок; 3) минимизация отрыва от работы: сокращение сроков обучения, высокая интенсивность, модульность; 4) привлечение ведущих экспертов и практиков; 5) возможность «обучения в удаленном режиме» (при помощи Интернета); 6) принцип самореализации, который означает способность субъекта образовательной деятельности выходить за границы возможного опыта.

Процесс целевого обучения менеджеров предполагает приобретение систематизированных знаний, умений и навыков и применение их на практике. При разработке методики обучения мы учитывали эту особенность, поэтому отдавали предпочтение методам и технологиям эвристического и проблемного обучения: изучение конкретных ситуаций, групповые и индивидуальные упражнения по совершенствованию речевой техники, моделирование деловых ситуаций, представление проектов, интерактивные тренинги, ролевые и деловые игры. Каждая технология сопровождалась моделью обучения участника образовательного процесса по следующему алгоритму:

1) теоретическое понимание основ коммуникации, позволяющее заложить фундамент специальных навыков; 2) примеры, предоставляющие участникам возможность оценить эффективность использования коммуникативных навыков; 3) шаги, связанные с реализацией коммуникативных навыков; 4) практическое использование коммуникативных навыков; 5) оценка себя, в ходе которой участники формулируют конкретные цели, что помогает им эффективнее овладеть ключевыми навыками.

На основе проведенного анализа формирующего этапа эксперимента мы сделали выводы о необходимости:

– более дифференцированного подхода к участникам Президентской программы, увеличении индивидуальных занятий, консультаций, повышении интенсивности работы;

– большего применения практических примеров, опоры на конкретный опыт участников Президентской программы;

– привлечения участников к анализу коммуникативных знаний и навыков и самоанализу.

Таким образом, формирование профессиональной коммуникативной компетентности менеджеров в практике целевого обучения будет эффективно, если субъекты образовательной деятельности осознают данный феномен как целостную и универсальную личностную характеристику, стержневое значение в которой имеют направленность и позиция личности по отношению к культуре общества, культуре языка и профессиональной речевой деятельности в целом. В социально-педагогическом плане формирование коммуникативной компетентности есть процесс и результат профессионального образования. В организационно-педагогическом аспекте проектирование образовательного процесса целесообразно осуществлять на основе системно-деятельностного, компетентностного и студентоцентрированного подходов, с применением методик и технологий эвристического и проблемного обучения.

Литература

1. Голованова Е.И. Лингвистическая интерпретация термина: когнитивно-коммуникативный подход // Изв. Урал. гос. ун-та. 2004. № 33. С. 18–25.
2. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. Л. : Изд-во ЛГУ, 1985.
3. Романова Н.Н., Филиппов А.В. Словарь. Культура речевого общения: этика, прагматика, психология. М. : Флинта : Наука, 2010.
4. Столяренко Л.Д. Основы психологии. Ростов н/Д. : Феникс, 2001.
5. Информационный портал Комиссии по организации подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ. URL : <http://rprog.ru>.
6. Информационный портал Института современных технологий и экономики. URL : <http://www.kuban-istek.ru/index.php/obrazovanie/dopolnitelnoe-obrazovanie/prezidentskaya-programma.html>.

Formation of professional communicative competence in the experience of manager teaching

There is suggested the author's understanding of professional communicative competence; defined the essence and contents of its main components; substantiated the necessity of its formation in the course of teaching manager as the main component of the strategy of personal and professional establishment of an individual.

Key words: *professionalization, professional communication, communicative competence, methodological approach, principles of education.*

М.Ю. ЧАНДРА
(Волгоград)

ПАСПОРТ И ПРОГРАММА ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ У СТУДЕНТОВ ВУЗА

Обосновывается необходимость разработки по основным образовательным программам вуза паспорта и программы формирования компетенции у студентов; предлагается их примерная структура и раскрывается содержание.

~~~~~

**Ключевые слова:** *основная образовательная программа вуза, паспорт компетенции, программа формирования компетенции, результаты образования.*

В Федеральном государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) наблюдается смещение акцента требований с содержания образования (входные данные, выраженные в дидактических единицах) на его результаты (выходные данные, выраженные в форме компетенций). При этом новое поколение стандартов устанавливает общий рамочный характер результатов образования. Вузам предоставляется реальная возможность конкретизации и дополнения базового состава компетенций основной образовательной программы (ООП) с учетом актуальных потребностей регионального рынка труда, миссии вуза, специфики научных школ, его образовательных и культурных традиций. Вузы также свободны в выборе содержания и условий формирования компетенций ООП: в определении дисциплин/модулей, образовательных технологий, оценочных средств и др.

В связи с этим при проектировании ООП вуза необходимо достичь однозначного понимания всеми заинтересованными сторонами (государство, работодатели, абитуриенты, студенты, преподаватели и др.), какие результаты образования должен продемонстрировать выпускник вуза, чтобы подтвердить сформированность у него компетенций заданного уровня, а также каким образом это будет достигаться. Для представления максимально полного, комплексного описания результатов образования в форме компетенций, определения альтернативных способов их формирования и средств контроля над уровнем их сформированности у