

Валиуллина Чулпан Фаиловна

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА ОРГАНИЗАЦИИ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2010/12/36.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2010. № 12 (43). С. 119-120. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2010/12/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

УДК 37.0

*Чулпан Фаиловна Валиуллина**Набережночелнинский филиал Института экономики, управления и права, г. Казань*

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА ОРГАНИЗАЦИИ[©]

Развивающаяся рыночная инфраструктура общества настоятельно диктует необходимость совершенствования профессиональной подготовки в процессе обучения в вузе. Особенно чувствительной областью в развитии современного народного хозяйства является менеджмент. Реформа общественно-политической жизни затрагивает и сферу управления, однако ощутимых позитивных результатов в этой области еще нет. Исследования Института социологических исследований РАН дают удручающую картину морального, делового и профессионального облика современного поколения менеджеров, которым свойственны коррупционность, безнравственность, двойные стандарты.

Одной из важнейших причин несоответствия менеджеров требованиям современного общества является недостаточная сформированность этической культуры. Рассматривая этическую культуру как совокупность интеллектуального, поведенческого и потребностно-мотивационного начал, мы исследовали все три составляющие с целью моделирования профиля выпускника факультета менеджмента.

Понятие «модель» в педагогической интерпретации - это наглядный аналог, в котором педагогическое явление представлено схематически, чтобы показать его основные свойства и взаимосвязи. Модель - это описание какого-либо фрагмента действительности на удобном языке с определенной целью и с ограничениями. Наиболее распространенной моделью, используемой в педагогике, является модель специалиста, которая относится к содержательным, описательным моделям. Структура классической модели специалиста включает в себя три составные части: виды деятельности, обусловленные особенностями нашего века; виды деятельности, диктуемые требованиями профессии, специальности; виды деятельности, обусловленные социально-политическим строем страны, его духовно-нравственной системой [1].

Первая составная часть включает умения (и определенные знания), необходимые не только данному специалисту, но и представителям других специальностей (например: уметь учиться, управлять коллективом). Вторая часть модели специалиста для каждой профессии определяет свой, конкретный состав умений. Будущий менеджер организации должен овладеть, прежде всего, системой умений, связанных с проектированием процесса управления. Третья часть (личностный блок) включает в себя нравственные и мировоззренческие задачи, требования общей культуры.

Технология формирования модели включает ряд этапов: создание банка профессиональных ситуаций; определение системы ролей и видов деятельности; знания, умения, навыки для выполнения деятельности; определение личностных качеств, необходимых для эффективного выполнения конкретных видов профессиональной деятельности.

Вся эта система (модель) позволит разрабатывать образовательную программу. Модель специалиста исторически воплощалась в различных формах: квалификационные характеристики, профиограммы и др. [Там же].

Постановка целей обучения и оптимизации содержания подготовки специалистов заданной квалификации и профиля предшествует разработке модели профессиональной деятельности специалиста - профиограммы, что является документом, регламентирующим технологию построения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, психологическим способностям, психолого-физическим возможностям человека. Профиограмма, с одной стороны, представляет нормативные требования профессии к разным видам профессионального труда; с другой стороны, описывает профессиональную деятельность, качества личности специалиста, необходимые для успешного выполнения труда. Изучение и описание любой профессии ведется с определенной целью и подчинено этой цели. Профиограмма может составляться с целью обоснования учебных программ, направленных на подготовку кадров; оздоровления гигиенических условий труда; в профориентационных целях. В 60-80-е гг. прошлого века возрос интерес к составлению профиограмм: были разработаны профиограммы учителей (В. С. Волков, К. К. Платонов), руководителя школы (В. Ю. Кричевский, М. Ф. Ткач, В. П. Парамзин и др.). В настоящее время профиограммы являются предметом исследования также психологов (А. А. Деркач, А. К. Маркова, Г. У. Матушанский и др.).

Наиболее проблемными, с нашей точки зрения, в разработке профиограммы является выявление профессионально важных качеств управленца. Анализ управленческой, педагогической, психологической, профессиологической литературы показал, что существуют различные основания в определении профессионально важных качеств управленца. В настоящее время при построении профиограмм, по мнению исследователей А. К. Марковой, А. А. Деркача, менее категоричной становится установка на установление взаимодействия человека и работы, качества личности склонны приспосабливаться к меняющимся условиям труда.

Человек может не только приспосабливаться к работе, но может изменять предмет и социальную среду труда. Приспосабливаясь к среде и требованиям профессии, человек создаёт у себя индивидуальное сочетание профессионально важных качеств, приводящее к успеху [2]. У человека может сложиться своя комбинация качеств или он может менять способы работы, вырабатывая индивидуальный стиль деятельности.

Построение профессиограммы может быть осуществлено в следующей последовательности: анализ психолого-педагогической, управленческой, акмеологической литературы; исследование деятельности менеджера организации; корректировка и составление окончательного варианта.

В ходе исследования мы выявили компоненты профессиограммы менеджера и вычленили психолого-культурологический аспект его деятельности и личности. На этой основе разработали педагогическую модель формирования этической культуры будущих менеджеров организации. Профессиограмма - это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, требований, которые она предъявляет к человеку [4]. Профессиограмма призвана отражать взаимосоответствие профессии и человека, констатируя не только требования профессии к деятельности, но и к личности менеджера. Структура профессиограммы включает в себя следующие компоненты: наименование уровня и специальности; профессиональное образование (форма обучения, уровень получаемой квалификации и т.д.); характеристика профессиональной деятельности; психограмма (профессионально-ориентированные потребности, профессионально важные качества).

Таким образом, профессиограмма - это научно обоснованные требования профессии к видам профессиональной деятельности и к качествам личности человека, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии [3]. Для составления профессиограммы менеджера организации необходимо учитывать качества, значимые в данной профессии, основными из которых являются: профессиональная компетентность; коммуникативные способности; способность руководить людьми; решительность; обязательность; мотивация достижения успеха; стратегическое мышление; способность к самооценке собственной деятельности; тенденция к развитию и изменениям;

Если менеджер будет обладать всеми вышеназванными качествами, его можно считать идеальным.

Список литературы

1. **Андреев В. И.** Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития. 2-е изд. Казань: Центр инновационных технологий, 2000. 260 с.
2. **Деркач А. А.** Акмеологические основы развития профессионала. М.: МПСИ, 2004. 752 с.
3. **Жуков Ю. М.** Диагностика и развитие компетентности в общении / Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, Г. В. Растяпников. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. 1024 с.
4. **Матушанский Г. У.** Дополнительное профессиональное образование преподавателей высшей школы. Казань: Казан. гос. энерг. ун-т, 2003. 159 с.

УДК 372.881.1

Елена Михайловна Виноградова

Сыктывкарский государственный университет

МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ АУДИРОВАНИЮ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ НЕЗРЯЧИХ И СЛАБОВИДЯЩИХ[©]

Проблема обучения аудированию, как одному из видов речевой деятельности, привлекает пристальное внимание методистов и психологов. Ее актуальность диктуется той ролью, которую слушание и понимание играют в процессе речевой коммуникации вообще и при обучении иностранному языку в частности.

Потребность в аудировании значительно возрастает в связи с переходом к информационному обществу, в котором восприятие и понимание устной речи на слух является одним из основных способов получения информации при просмотре новостей, образовательных и развлекательных телепередач на иностранном языке, художественных и документальных фильмов, посещении собраний, конференций, круглых столов; прослушивании радиопередач. Умение аудирования также становится более значимым по мере все возрастающей интеграции России в международное образовательное пространство: появляются возможности стажировки в вузах за границей и общения с носителями языка непосредственно в процессе обучения.

Значение аудирования особенно велико для тех, у кого восприятие и понимание устной речи на слух является одним из основных способов получения информации - у инвалидов по зрению. Восприятие на слух служит единственной возможностью получить образование и освоить абстрактные научные дисциплины. Можно предположить, что именно в связи с отсутствием целостной системы обучения на слух инвалидов по зрению в России всегда ориентировали на практические сферы деятельности и ремесла.