

ВКЛЮЧЕНИЕ КОНТЕКСТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ПЕРЕГОВОРНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

Р.З. Султанбекова

Проблема обучения будущих специалистов навыкам ведения переговоров является сравнительно новой для педагогической науки. Особенно активно она стала разрабатываться лишь в последнее десятилетие в связи с изменившейся социально-экономической ситуацией в стране в ответ на вызовы глобализации.

В изучении выделенной нами проблемы недостаточное внимание уделяется механизму формирования данного вида культуры у специалистов указанного профиля. Вследствие этого возникает необходимость выбора подходящих педагогических условий, которые будут служить опорой для формирования переговорной культуры будущих менеджеров средствами иностранного языка.

Мы рассматриваем педагогические условия как ряд мер образовательного процесса, способствующих повышению успешности формирования

переговорной культуры будущих менеджеров в рамках изучения дисциплины «иностраный язык».

Соглашаясь с положением о том, что «... объект может успешно функционировать при определении комплекса условий, поскольку случайные, разрозненные условия не могут разрешить эту задачу эффективно» [1], мы считаем необходимым выявить совокупность педагогических условий успешной реализации модели формирования переговорной культуры будущих менеджеров средствами иностранного языка:

- внедрение педагогической фасилитации и выполнение преподавателем роли фасилитатора в процессе формирования переговорной культуры,
- построение образовательного процесса по иностранному языку по типу межкультурной коммуникации,
- включение контекста профессиональной управленческой деятельности в учебную деятельность студентов.

В нашей статье мы остановимся на подробном описании условия, которое сформулировано нами как включение контекста профессиональной управленческой деятельности в учебную деятельность студентов.

Данное педагогическое условие основывается на положениях теории контекстного обучения, разрабатываемой А.А. Вербицким и учениками его научно-педагогической школы (Т.Д. Дубовицкой, Н.А. Бакшаевой, В.Ф. Тенищевой, О.Г. Ларионовой, Н.П. Хомяковой и др.) с начала 80-х гг. XX века.

Центральной категорией контекстного обучения является «контекст», означающая осмысленное усвоение содержания обучения как средства осуществления будущей профессиональной деятельности [2, с. 4]. Под контекстом профессиональной управленческой деятельности мы будем понимать смоделированную ситуацию, в которой посредством предметных задач, организационных форм и методов обучения имитируется содержание профессионального труда менеджера, обеспечивая трансформацию учебной деятельности студента в профессиональную деятельность специалиста.

Внедрение контекста профессиональной управленческой деятельности в учебную деятельность является условием необходимым, поскольку для формирования переговорной культуры специалиста в области управления должна учитываться специфика профессиональной подготовки в соответствующей области обучения, в нашем случае – в области менеджмента. Данное условие обеспечивает интеграцию переговорной культуры в область профессиональной деятельности менеджера и облегчает последующую адаптацию специалистов к участию в переговорном процессе в деловой среде.

Общими принципами контекстного обучения являются:

- 1) принцип психолого-педагогического обеспечения личностного включения студента в учебную деятельность;
- 2) принцип последовательного моделирования в учебной деятельности

студентов целостного содержания, форм и условий профессиональной деятельности специалистов;

3) принцип проблемности содержания обучения в ходе его развертывания в образовательном процессе;

4) принцип адекватности форм организации учебной деятельности студентов целям и содержанию образования;

5) принцип ведущей роли совместной деятельности, межличностного взаимодействия и диалогического общения субъектов образовательного процесса;

6) принцип педагогически обоснованного сочетания новых и традиционных педагогических технологий;

7) принцип открытости – использования для достижения конкретных целей обучения и воспитания любых педагогических технологий, предложенных в рамках других теорий и подходов;

8) принцип единства обучения и воспитания личности профессионала;

9) принцип учета индивидуально-психологических особенностей каждого обучающегося [3, с. 4–5].

Каждый из этих принципов в большей или меньшей степени находит отражение в процессе формирования переговорной культуры будущих менеджеров и в совокупности обеспечивают включение контекста профессиональной управленческой деятельности в учебную деятельность студентов.

Принцип обеспечения личностного включения студента придает личностный смысл овладению студентами нужными компетенциями для их будущего использования в ситуациях переговорного процесса. Принцип моделирования содержания, форм и условий профессиональной деятельности направлен на воссоздание в учебном процессе контекста управленческой деятельности путем проигрывания сюжетных и ролевых ситуаций. Принцип проблемности означает переход от решения типовых задач к задачам проблемного типа, активизирующих критическое мышление и иноязычную речевую деятельность. Принцип ведущей роли совместной деятельности субъектов образовательного процесса ориентирует на вовлечение студентов в процесс формирования переговорной культуры через межличностное взаимодействие, общение и сотрудничество с другими обучающимися. Принцип открытости и принцип сочетания новых и традиционных педагогических технологий предполагают организацию процесса формирования переговорной культуры посредством интеграции традиционных алгоритмизированных и инновационных активных, развивающих, игровых педагогических технологий с условием их полезности для достижения конечного результата. Принцип единства обучения и воспитания личности профессионала объединяет процессы учебной и воспитательной деятельности преподавателя, направленной одновременно на формирование менеджера, компетентного в сфере ведения переговоров, и на формирование личностных качеств и ценностных ориентаций будущего

специалиста. Принцип учета индивидуальных особенностей требует со стороны преподавателя подхода к личности студента как к индивидуальности, как полноправному субъекту образовательного процесса. Принцип адекватности форм организации учебной деятельности целям и содержанию образования означает необходимость соотносить реализуемое через предлагаемые формы содержание образования с целью – повышение уровня сформированности переговорной культуры будущих менеджеров.

Контекст профессиональной управленческой деятельности проектируется нами как система учебных проблемных ситуаций, являющихся прототипом профессиональных задач, которые менеджеру приходится решать посредством переговоров. Таким образом, ключевым методом воссоздания такого контекста становится метод проблемных ситуаций, и его современная интерпретация метод кейс-стади.

Контекст профессиональной управленческой деятельности воссоздается в учебном процессе и через формы совместной деятельности студентов. Сочетание индивидуальной, парной, групповой и коллективной форм работы обеспечивает воспроизведение социальных моделей взаимодействия в профессиональной среде.

Логика развертывания контекста профессиональной управленческой деятельности такова, что в первую очередь студенты проходят этап учебно-познавательной деятельности в рамках семиотической обучающей модели, в ходе которого усваивают определенный объем теоретических знаний о переговорах, овладевают необходимым минимумом лексических единиц, отрабатывают разговорные клише. Далее происходит постепенное вхождение в квазипрофессиональную деятельность в имитационных обучающих моделях. Данный этап требует анализа усвоенного объема теоретических знаний, ее соотнесение с будущей профессиональной деятельностью, выражение личностного отношения, включение в ситуацию принятия решений на основе имеющейся информации. И последний этап, наиболее творческий и продуктивный, выполняется в социальных обучающих моделях, в рамках которых создаются предпосылки для формирования опыта ведения переговоров в условиях, максимально приближенных к реальным.

Таким образом, с помощью системы проблемных ситуаций и задач выстраивается сюжет профессиональной управленческой деятельности будущих менеджеров. Профессиональный управленческий контекст смещает акцент с механического усвоения заданного объема информации на развитие готовности к применению знаний в практико-ориентированных ситуациях, наполняет учебную деятельность личностным смыслом, что способствует формированию способов переговорной деятельности, и в конечном итоге, переговорных компетенций и метапрофессиональных качеств.

Библиографический список

1. Яковлева, Н.М. Теория и практика подготовки будущего учителя к творческому решению воспитательных задач: дис. ... докт.пед.наук / Н.М. Яковлева. – Челябинск, 2002. – 403 с.
2. Вербицкий, А.А. Контекстно-компетентностный подход к модернизации образования / А.А. Вербицкий // Высшее образование в России. – 2010. – № 5. – С. 32–37.
3. Нечаев, В.Д. Через контекст – к модулям: опыт МГГУ им. М.А. Шолохова / В.Д. Нечаев, А.А. Вербицкий // Высшее образование в России. – 2010. – № 6.– С. 3–11.