

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Д.В. Лифинцев
д.п.н., профессор
БФУ им.И.Канта
DLifintsev@kantiana.ru

А.Б. Серых
д.п.н., д.псих.н., профессор
БФУ им.И.Канта
ASerykh@kantiana.ru

А.А. Лифинцева
д.псих.н., доцент
БФУ им.И.Канта
ALifintseva@kantiana.ru

Социальная поддержка и развитие идентичности в подростковом возрасте: обзор эмпирических исследований¹

Рассматриваются особенности влияния социальной поддержки на процесс развития идентичности подростков

Ключевые слова: социальная поддержка, идентичность, подростки, семья

Развитие и формирование идентичности является одной из главных задач развития в подростковом возрасте. Несмотря на то, что процесс формирования идентичности начинается гораздо ранее и проходит через всю жизнь индивида, пубертат – это время стремительных изменений, где взаимоотношения с другими играют большую, по сравнению с другими онтогенетическими периодами, роль.

Эти жизненные задачи подчеркивают важность и значимость социальных взаимодействий подростка, функцией которых является, в том числе, и социальная поддержка, представляющая собой «любой ресурс, предоставляемый человеку членами его сети социальных связей».

Можно обнаружить три основных источника социальной поддержки, которые участвуют в процессе формирования идентичности подростка - это родители, педагоги и друзья. Родители и учителя активизируют и поддерживают способности подростка к ориентации в социальной реальности и различным точкам зрения по отношению к ней, в то время как друзья предлагают ролевые модели и возможности для формирования убеждений и ценностей [4].

Каким образом подростки решают вопрос о том, к кому обратиться за поддержкой? И кого из значимых людей в своем окружении, в своей сети социальных связей они выбирают как референту группу социальной поддержки?

Одно из очевидных предположений, которое рождается в ответ на эти вопросы может звучать так: «...к тем, с кем я провожу свое время». К сожалению, мы не нашли данных о среднестатистическом количестве недельного времени, проводимом подростками в общении за значимыми людьми, но, согласно результатам исследования С.Б.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта «Социальная поддержка как коммуникативный феномен в социальной работе и социально-педагогической практике» (№15-06-10871)

Цымбаленко, 69% подростков проводят свое свободное время, общаясь с друзьями, 25% - со своим парнем/девушкой и 29% - с родителями [1].

Родители, которые направляют, устанавливают ограничения и подходящим образом дисциплинируют своих детей в дошкольном и младшем школьном возрасте, могут играть позитивную роль в их развитии в периоде пубертата. Бриан Барбер, описавший модель родительства в его взаимосвязи с процессом развития идентичности подростков, идентифицировал три аспекта социализации, необходимой для их оптимального развития:

- 1) чувство связности со значимыми другими, которое иначе можно обозначить понятием «тепло»;
- 2) родительское регулирование поведения;
- 3) фасилитация психологической автономии подростка через чувствительность родителей к его потребностям в сепарации с ними [3]

В контексте такого понимания социализации С.Е.Sartor и J.Younnis предположили, что родительская поддержка может быть связана с процессом развития идентичности подростков. Авторами были описаны два значимых предиктора ее формирования – общая родительская поддержка и мониторинг родителями социальной и школьной активности ребенка.

По мнению авторов, родительское одобрение и прямая поддержка жизненно необходимы в процессе индивидуации «...подростки, не отвергают своих родителей по мере становления собственной идентичности - речь идет скорее о качественных изменениях, позволяющих им осуществить процесс дистанцирования от них» [12, P.222].

В лонгитюдном исследовании процесса развития идентичности (возраст участников исследования находился в диапазоне от 12 до 21 года), проведенном В.О'Connog, анализу были подвергнуты две переменных – родительская эмоциональная поддержка (например, «Мой отец/мать демонстрируют интерес по отношению ко мне и поддерживают меня») и родительский отказ/контроль (например, «Мой отец/мать часто выражают недовольство тем, что я делаю»). На тот момент G.Adams и R.Jones уже было обнаружено, что родительская эмоциональная поддержка девочек в большей степени связана с формированием у них преждевременной идентичности (foreclosure identity - псевдо-идентичность), а мальчиков – достигнутой идентичности и меньшей диффузности [2].

Уточним лишь, что в основу данных исследований была положена концепция идентичности Джеймса Марсии, предполагающая выделение четырех типов идентичности, которые можно обнаружить с точки зрения :

- диффузной (отсутствие связной идентичности);
- предрешенной, предопределенной, преждевременной (foreclosure identity) идентичности, при которой цели, правила поведения и идеалы были жестко заданы извне (например родителями), без возможности выбора со стороны подростка;
- «мораторий» идентичности, т.е. переходная идентичность в процессе ее формирования (процесс поиска и конструирования собственной идентичности);
- сконструированная, или достигнутая идентичность, которая предполагает ясные представления о себе и собственные планы на будущее [7].

В.О'Connog, в отличие от G.Adams и R.Jones, включил в свой анализ не только влияние каждого родителя по отдельности, но и родительский эффект в целом – им было выявлено, что комбинированное родительское влияние на процесс развития идентичности подростка значительно отличается от влияния матери и отца по отдельности [8].

В контексте развития идентичности подростков родительская поддержка также может выполнять следующие функции: помощь во включении собственного «Я» в широкий социальный контекст [13]; развитие уверенности в собственных способностях совладать со стрессовыми жизненными ситуациями [11]; помощь в принятии решений

относительно профессиональной карьеры [10]; развитие автономии в процессе смены социальных институтов [6] и т.д.

Среди разных форм поддержки значимых взрослых, помимо родителей, ключевую роль в развитии идентичности подростков играет социальная поддержка, получаемая ими от учителей. По мнению D.Hamman и C.Hendricks, развитию здоровой идентичности, скорее способствуют оценочные и эмоциональные формы поддержки подростков со стороны педагогов [5].

Обнаруживая, развивая и оценивая различные виды способностей детей, педагоги тем самым помогают им идентифицировать наиболее подходящие им занятия, социальные роли, академические или профессиональные области.

Эмоциональная же поддержка педагогов помогает создавать безопасную для подростков среду, в которой они могут экспериментировать с процессом развития их идентичности и расширять диапазон своих взглядов на то, кем они могут стать в дальнейшем.

Подобно тому, как семья может влиять на развитие здоровой идентичности подростков, предоставляя поддержку с помощью ее различных форм, друзья участвуют в этом процессе через механизмы сотрудничества, помощи в совладании с кризисом развития и кооперации друг с другом.

Как отмечает E.Paga, большая социальная сеть подростка, включающая в себя сверстников и друзей, предоставляет ему больше возможностей и альтернатив для развития его идентичности [9]. Особое место в данном процессе принадлежит дружбе, качество которой напрямую влияет на особенности психического развития подростка.

Такие позитивные характеристики дружбы, как преданность, доверие, близость и самораскрытие коррелируют с большей школьной вовлеченностью, высоким уровнем социального принятия и самооценки. Социальная поддержка сверстников и друзей помогает подростку определить, кем он является и играет важную роль в процессе принятия решений.

Однако, несмотря на столь обширные исследования взаимосвязи социальной поддержки и процесса развития идентичности подростков, можно выделить несколько ключевых проблем, требующих решения, как на теоретическом, так и на эмпирическом уровнях.

Во-первых, неясными остаются вопросы, касающиеся того, как возраст и личностные характеристики родителей/педагогов детерминируют особенности оказания ими социальной поддержки детям, а та, в свою очередь, влияет на процесс развития их идентичности.

Во-вторых, дискуссионным полем остаются проблемы влияния культуральных и социальных норм на поддерживающее поведение членов социальной сети подростков и его связи с развитием идентичности.

И, наконец, в-третьих, дальнейшего изучения требует анализ взаимосвязи удовлетворенности подростка социальной поддержкой, предоставляемой ему различными членами его социальной сети, и особенностей развития статусов его идентичности.

Литература

1. Цымбаленко С.Б. Влияние Интернета на российских подростков и юношество в контексте развития российского информационного пространства // Медиа. Информация. Коммуникация. 2013. №4.
2. Adams G.R., Jones R.M. Female adolescents' identity development: age comparisons and perceived child-rearing experience // *Developmental Psychology*. 1983. №19(2). PP. 249-256.
3. Barber B. K. Introduction: Adolescent socialization in context - the role of connection, regulation and autonomy in the family // *Journal of Adolescent Research*. 1997. №12. P. 5-11.
4. Bosma H.A., Kunnen E.S. Determinants and mechanisms in ego identity development: A review and synthesis // *Developmental Review*. 2001. №21. P.39-66.

5. Hamman D., Hendricks C. The Role of the Generations in Identity Formation: Erikson Speaks to Teachers of Adolescents // The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas. 2005. №79(2). PP. 72-75.

6. Luyckx K., Soenens B., Vansteenkiste M., Goossens L., Berzonsky M. D. Parental psychological control and dimensions of identity formation in emerging adulthood // Journal of Family Psychology. 2007. №21(3). PP. 546-550.

7. Marcia J.E. Development and validation of ego-identity status // Journal of Personality and Social Psychology. 1966. Vol. 3. P. 551–558.

8. O'Connor B.P. Identity development and perceived parental behavior as sources of adolescent ego-centrism // Journal of Youth and Adolescence. 1995. №24(2). PP.205-227.

9. Para E.A. The Role of Social Support in Identity Formation: A Literature Review // Graduate Journal of Counseling Psychology. 2008. Vol.1. PP.97-105.

10. Pierce G. R. The quality of relationships inventory: Assessing the interpersonal context of social support // In B. R. Burlinson, T. L Albrecht, I. G. Sarason (Eds.), Communication of social support: Messages, interactions, relationships, and community. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994. PP. 247-264.

11. Sarason B. R., Pierce G. R., Bannerman A., Sarason I. G. Investigating the antecedents of perceived social support: Parents' views of and behavior toward their children // Journal of Personality and Social Psychology. 1993. №65(5). PP.1071-1085.

12. Sartor C.E., Younnis J. The relationship between positive parental involvement and identity achievement in adolescence // Adolescence. 2002. №37(146). P.221-234.

13. Schachter E.P., Ventura J.J. Identity Agents: Parents as Active and Reflective Participants in Their Children's Identity Formation // Journal of Research on Adolescence. 2008. №18. PP.449-476.

Е.И. Мычко

доктор педагогических наук, профессор

Институт гуманитарных наук

БФУ им. И. Канта

emychko@bk.ru

М.С. Краковская

соискатель

Институт гуманитарных наук

БФУ им. И. Канта

MKrakovskaya@kantiana.ru

Подготовка будущих педагогов к построению социального пространства отношений дошкольников с учетом требований профессионального и образовательного стандартов

Раскрываются особенности подготовки будущих педагогов к построению социального пространства отношений дошкольников с учетом требований образовательных стандартов высшего образования и профессионального стандарта педагогической деятельности в сфере дошкольного образования

Ключевые слова: подготовка; готовность; будущие педагоги; уровни готовности

Современная профессиональная подготовка специалистов психолого-педагогического профиля нацелена на становление профессиональной компетентности как совокупности определенных компетенций и являющейся основной характеристикой теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности. Перечень необходимых знаний, практических умений и навыков зафиксирован в Федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования, анализ которых показывает, что в них выдвигаются новые требования к результа-

там освоения основных образовательных программ и к уровню профессиональной подготовки выпускника вуза.

Функционирование Учебно-методического объединения высших учебных заведений РФ по психолого-педагогическому образованию (УМО) является государственно-общественным объединением в системе высшего образования РФ. УМО создано Московским городским психолого-педагогическим университетом (МГППУ) в целях обеспечения развития, совершенствования и оптимизации подготовки психолого-педагогических кадров в РФ [1, с. 7].

Деятельность УМО организована по принципу сетевого взаимодействия вузов, осуществляющих подготовку психолого-педагогических кадров и образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования.

Данный принцип способствует реализации компетентностного и системно-деятельностного подходов, заложенных в основу Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) и Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) по психолого-педагогическому направлению.

Основными задачами деятельности УМО выступают: «участие в разработке проектов ФГОС ВО и примерных основных профессиональных образовательных программ в области психолого-педагогического образования; координация действий научно-педагогической общественности образовательных учреждений высшего образования, представителей организаций в обеспечении качества и развития содержания высшего образования в области психолого-педагогического образования; разработка предложений по структуре высшего образования и содержанию основных профессиональных образовательных программ в области, отнесенной к его компетенции» [1, с. 8].

Одним из основных направлений деятельности УМО является «разработка проектов ФГОС ВО в области психолого-педагогического образования, требований к уровню подготовки выпускников, содержанию основных и дополнительных профессиональных образовательных программ» [1, с. 8].

В рамках данного направления проводится работа по повышению качества вузовской подготовки психолого-педагогических кадров по разработке программ, формирующих у будущих педагогов компетенции, которые, в свою очередь, позволят им формировать необходимые образовательные результаты.

Важно отметить, что включение в состав УМО образовательных учреждений различного уровня подготовки позволяет создавать базовые организации практики для реализации программ компетентностной подготовки и повышения квалификации педагогических кадров [1].

Связи с различными организациями и учреждениями позволяют точно определить социальный заказ на профессиональную подготовку кадров для психолого-педагогического образования.

В последние годы в рамках проекта модернизации педагогического образования и Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг. [4] «Министерство образования и науки РФ начало реализацию проектов по разработке новых модулей основных профессиональных образовательных программ бакалавриата и магистратуры» [3, с. 146].

Основной целью Федеральной целевой программы развития образования на период до 2020 г. является «создание условий для эффективного развития российского образования, направленного на обеспечение доступности качественного образования, отвечающего требованиям современного инновационного социально ориентированного развития РФ» [5, с. 2].

В настоящее время обновление содержания подготовки педагогических кадров для работы в дошкольных образовательных учреждениях ориентировано на качественную теоретическую и практическую подготовленность выпускников вузов.

Модель практико-ориентированной подготовки педагогов в сфере дошкольного образования, разработанная в Российском государственном педагогическом университете им. А.И. Герцена, учитывающая требования стандарта профессиональной деятельности педагога, ФГОС ДО, ФГОС ВО по направлению «Психолого-педагогическое образование» [3, с. 147], включает целевые, содержательные, инструментальные и результативные ее характеристики. Апробация новых модулей осуществляется в условиях специально организованной пилотной площадки, созданной на базе высших учебных заведений.

Как отмечает А.Г. Гогоберидзе, «актуальность разработки модели подготовки будущих педагогов для системы дошкольного образования обусловлена изменением ценностно-целевых ориентиров подготовки <...>, изменением содержательных и технологических ориентиров подготовки педагогов» [3, с. 146–147].

Введение ФГОС ДО обусловило возникновение новых перспектив развития дошкольного образования. Выдвигаются новые требования к структуре образовательной программы дошкольного образования, ее объему, условиям реализации и результатам освоения. Содержание программы охватывает пять направлений развития и образования детей, основным из которых является социально-коммуникативное [8, с. 6]. При этом одним из объектов профессиональной деятельности выпускников программ бакалавриата и магистратуры является социализация [6, с. 3; 7, с. 3].

В стандарте профессиональной деятельности педагога (воспитателя) представлены обобщенные трудовые функции, связанные с деятельностью в сфере дошкольного образования, в частности: педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного образования и педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ [2].

Социальный заказ на подготовку высококвалифицированных педагогов для системы дошкольного образования обуславливает необходимость изменения содержания подготовки психолого-педагогических кадров с учетом регионального компонента в соответствии с требованиями стандарта профессиональной деятельности педагога.

Деятельность педагога дошкольного образования предполагает осознание необходимости перехода на ФГОС ДО, где решающим фактором при организации образовательного процесса выступает его готовность перейти от знаниевой парадигмы к деятельности.

Следовательно, построение социального пространства отношений дошкольников является одним из направлений деятельности педагогов дошкольного образования, но важно отметить недостаточно полную реализацию данного вида деятельности на практике.

На этапе внедрения стандарта дошкольного образования, профессионального стандарта педагогической деятельности в сфере дошкольного образования и введения стандартов высшего образования особое внимание необходимо уделить качеству профессиональной подготовки студентов в вузе, что актуализирует применение инновационного подхода к подготовке будущих педагогов.

В рамках новой парадигмы образования, основанной на создании условий для выполнения профессиональных и личностных функций субъектов педагогического процесса, основным требованием к подготовке студентов становится сформированность у них готовности к профессиональной деятельности, в целом и к построению социального пространства отношений дошкольников, в частности.

Решение данной проблемы эффективно через разработку модели формирования готовности будущих педагогов к построению социального пространства отношений дошкольников, к которой учитываются требования государственных стандартов высшего образования по направлению подготовки «Психолого-педагогическое образование» (уровень бакалавриата и магистратуры), профессионального стандарта педагоги-

ческой деятельности в сфере дошкольного образования и государственного стандарта дошкольного образования.

Исследуемую готовность мы рассматриваем как сложное структурное образование, состоящее из взаимосвязанных компонентов: мотивационного, когнитивного, деятельностного и коммуникативного.

Нами разработана и научно обоснована модель формирования готовности будущих педагогов к построению социального пространства отношений дошкольников, состоящая из целевого, содержательно-процессуального и результативного блоков.

Авторская модель является отражением исследуемого явления как целостной и логически выстроенной образовательной системы, результатом которой является сформированность всех компонентов готовности будущих педагогов к данному виду деятельности.

Вместе с тем формирование компонентов готовности осуществляется с учетом особенностей детей – дошкольников, в том числе принадлежащих к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья.

Исследуемая готовность проявляется в трех уровнях сформированности:

1) *минимальном уровне*, характеризующемся отсутствием понимания высокой социальной значимости педагогической деятельности, интереса к педагогической деятельности, установки на ее эффективную реализацию, понимания социальной значимости осуществления деятельности по построению социального пространства отношений дошкольников, интереса и мотивации к данному виду деятельности, установки на ее эффективную реализацию; недостаточным представлением об основных закономерностях возрастного социального развития дошкольников и особенностях детских отношений, о психодиагностических методиках для изучения характера отношений дошкольников, незнанием цели (смысла), задач, критериев, принципов, механизма, средств, педагогической стратегии, направлений построения социального пространства отношений дошкольников; отсутствием опыта оценки динамического поля отношений в группе, опыта владения психодиагностическими методиками для диагностики характера отношений в группе, недостаточностью опыта их использования, отсутствием способности устанавливать контакт с детьми и между детьми, отсутствием опыта владения способами педагогического влияния на социально-психологический климат группы с учетом его характеристик, неумением осуществлять деятельность в поликультурной среде, осуществлять сбор данных об индивидуальных особенностях дошкольников, проявляющихся в образовательной деятельности и взаимодействии со сверстниками, неспособностью проектировать стратегию индивидуальной и групповой работы с дошкольниками на основе результатов диагностики характера отношений в группе, отсутствием опыта организации различных видов детской деятельности с дошкольниками, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, отсутствием способности использовать совместную деятельность и межличностное взаимодействие дошкольников, обеспечивать соответствующее возрасту взаимодействие детей в соответствующих видах деятельности; отсутствием способности устанавливать конструктивное взаимодействие со специалистами, родителями, педагогическими работниками по вопросам построения социального пространства отношений дошкольников, отсутствием опыта использования активных методов привлечения семьи к решению проблем ребенка в построении социального пространства отношений дошкольников, опыта совместно со специалистами оказывать помощь в реализации индивидуальных стратегий педагогического воздействия на детей с трудностями во взаимодействии со сверстниками, опыта организации коммуникативной деятельности дошкольников для решения задач построения социального пространства отношений дошкольников, неумении обеспечивать соблюдение педагогических условий общения дошкольников, неумении организовать их межличностные контакты.

2) *стабильном уровне*, характеризующемся недостаточным пониманием высокой социальной значимости педагогической деятельности, положительным отношением к педагогической деятельности, наличием установки на ее эффективную реализацию, недостаточным пониманием высокой социальной значимости осуществления деятельности по построению социального пространства отношений дошкольников, положительным отношением к данному виду деятельности, недостаточным уровнем мотивации, наличием установки на ее эффективную реализацию; наличием общего представления об основных закономерностях возрастного социального развития дошкольников, особенностях детских отношений, психодиагностических методиках для изучения характера отношений дошкольников, недостаточным знанием цели (смысла), задач, критериев, принципов, механизма, средств, педагогической стратегии, направлений построения социального пространства отношений дошкольников; способностью оценивать динамическое поле отношений в группе, владением психодиагностическими методиками для диагностики характера отношений в группе, способностью устанавливать контакт с детьми и между детьми, способностью осуществлять педагогическое влияние на социально-психологический климат группы с учетом его характеристик, способностью осуществлять деятельность в поликультурной среде с учетом особенностей социокультурной ситуации развития, способностью осуществления сбора данных об индивидуальных особенностях дошкольников, которые проявляются в образовательной деятельности и взаимодействии со сверстниками, способностью к проектированию стратегии индивидуальной и групповой работы с дошкольниками на основе результатов диагностики характера отношений в группе, наличием опыта организации различных видов совместной и индивидуальной детской деятельности, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, способностью использовать совместную деятельность и межличностное взаимодействие дошкольников, обеспечивать соответствующее возрасту взаимодействие детей в соответствующих видах деятельности; способностью устанавливать конструктивное взаимодействие со специалистами, родителями, педагогическими работниками по вопросам построения социального пространства отношений дошкольников, владением современными активными методами привлечения семьи к решению проблем в построении социального пространства отношений дошкольников, способностью совместно со специалистами оказывать помощь в реализации индивидуальных стратегий педагогического воздействия на детей, испытывающих трудности во взаимодействии со сверстниками, способностью к организации коммуникативной деятельности дошкольников для решения задач построения социального пространства отношений дошкольников, способностью к обеспечению соблюдения педагогических условий общения детей, к организации межличностных контактов, общения и совместной деятельности детей.

3) *максимальном уровне*, характеризующемся пониманием высокой социальной значимости педагогической деятельности, положительным отношением к педагогической деятельности, наличием профессиональной установки на ее эффективную реализацию, пониманием и осознанием высокой социальной значимости осуществления деятельности, по построению социального пространства отношений дошкольников, положительным отношением к данному виду деятельности, высоким уровнем мотивации, профессиональной установкой на ее эффективную реализацию; знанием основных закономерностей возрастного социального развития дошкольников и их учетом в процессе деятельности по построению социального пространства отношений дошкольников, знанием специфических особенностей отношений дошкольников, знанием психодиагностических методик, используемых в процессе изучения характера отношений дошкольников, знанием цели (смысла), задач, критериев, принципов, механизма, средств, педагогической стратегии, направлений построения социального пространства отношений дошкольников; умением оценивать динамическое поле отношений в группе, умением владеть психодиагностическими методиками для диагностики характера отноше-

ний в группе, умением использовать и разрабатывать методы диагностики отношений дошкольников, умением устанавливать контакт с детьми и между детьми, умением владеть способами педагогического влияния на социально-психологический климат группы с учетом его характеристик, умением вести деятельность в поликультурной среде с учетом особенностей социокультурной ситуации развития, умением осуществлять сбор данных об индивидуальных особенностях дошкольников, проявляющихся в образовательной деятельности и взаимодействии со сверстниками, умением проектировать стратегию индивидуальной и групповой работы с дошкольниками на основе результатов диагностики характера отношений в группе, умением организовывать различные виды совместной и индивидуальной детской деятельности, создание широких возможностей для развития свободной игры детей, умением использовать совместную деятельность и межличностное взаимодействие дошкольников, обеспечивать соответствующее возрасту взаимодействие детей в соответствующих видах деятельности; умением устанавливать конструктивное взаимодействие со специалистами, родителями, педагогическими работниками в процессе деятельности по построению социального пространства отношений дошкольников, умением использовать активные методы привлечения семьи к решению проблем в построении социального пространства отношений дошкольников, умением совместно со специалистами разрабатывать и оказывать помощь в реализации индивидуальных стратегий педагогического воздействия на детей, испытывающих трудности во взаимодействии со сверстниками, умением организовать коммуникативную деятельность детей для решения задач построения социального пространства отношений дошкольников, умением обеспечивать соблюдение педагогических условий общения дошкольников, организовывать межличностные контакты, общение (в том числе, в поликультурной среде) и совместную деятельность детей.

Важно подчеркнуть, что при формировании готовности будущих педагогов к построению социального пространства отношений дошкольников дисциплины профиля подготовки студентов, а также педагогическая практика должны быть профессионально ориентированы.

Также данный процесс необходимо осуществлять целенаправленно с опорой на системный, компетентностный и личностно-деятельностный подходы при целенаправленном включении будущих педагогов в данный вид деятельности в процессе прохождения педагогической практики.

Подготовка будущих педагогов к построению социального пространства отношений дошкольников с учетом требований образовательных стандартов высшего образования и профессионального стандарта педагогической деятельности в сфере дошкольного образования обеспечивает качественную подготовку специалистов психолого-педагогического профиля.

Литература

1. *Забродин Ю.М.,* Леонова О.И. О деятельности Учебно-методического объединения по психолого-педагогическому образованию в 2011 году / Ю.М. Забродин, О.И. Леонова // Бюллетень Учебно-методического объединения вузов Российской Федерации по психолого-педагогическому образованию / Гл. ред. В.В. Рубцов. – М.: МГППУ, 2012. - № 1(2). – С. 7–20.
2. *Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)».* От 18 октября 2013 г. № 544н. / [Электронный ресурс]. URL: <http://mosmetod.ru/metodicheskoe-prostranstvo/documenti/prikaz-mintruda-rossii-544n-ot-18-oktyabrya-2013-g-ob-utverzhdenii-professionalnogo-standarta-pedagog-pedagogicheskaya-deyatelnost-v-sfere-doshkolnogo-nachalnogo-o.html> (дата обращения: 21.05.2016).
3. *Соломин В.П.,* Рабош В.А., Гогоберидзе А.Г. Новая модель практико-ориентированной подготовки педагогов с учетом требований профессионального и образовательного стандарта [Электронный ресурс] / В.П. Соломин, В.А. Рабош, А.Г. Гогоберидзе // Педагогическое образование в России. – 2015. – № 12. – С. 145–151. URL: <http://elibrary.ru/download/38564126.pdf> (дата обращения: 06.04.2016).
4. *Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 годы.* [Электронный ресурс]. URL: http://минобрнауки.рф/документы/2010/файл/115/11.02.07-Постановление_61.pdf (дата обращения: 08.08.2016).

5. *Федеральная* целевая программа развития образования на 2016–2020 годы. [Электронный ресурс]. URL: http://минобрнауки.рф/documents/5930/file/4787/FCPRO_na_2016-2020_gody.pdf (дата обращения: 15.07.2016).

6. *Федеральный* государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование» (квалификации академический, прикладной бакалавр) (бакалавриат). [Электронный ресурс]. URL: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/5/20111115121912.pdf> (дата обращения: 01.08.2016).

7. *Федеральный* государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование» (квалификация магистр). [Электронный ресурс]. URL: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvom/440402.pdf> (дата обращения: 01.08.2016).

8. *Федеральный* государственный образовательный стандарт дошкольного образования от 17 октября 2013г. №1155. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ipk.kuz-edu.ru> (дата обращения: 24.01.2016).

И.Г. Чукурина
доктор педагогических наук
профессор кафедры английского языка
БГАРФ ФГБОУ ВО «КГТУ»
irina-chuksina@mail.ru

Ц. Чжао
аспирант кафедры ТиМПО
БГАРФ ФГБОУ ВО «КГТУ»
irina-chuksina@mail.ru

Профессионально ориентированный подход к обучению лексике на занятиях русского языка как иностранного (на материале текстов по морской специальности)

Рассматриваются особенности профессионально ориентированного подхода в обучении профессиональной лексике русского языка студентов-иностранцев. Предлагаются упражнения, направленные на формирование у студентов коммуникативных навыков и качеств правильной речи.

Ключевые слова: профессионально ориентированный подход в обучении профессиональной лексике; принцип коммуникативной направленности; лексический минимум; схематизация слов

Профессионально-ориентированное обучение студентов-иностранцев русскому языку как средству получения специальности признается в настоящее время приоритетным направлением в рамках новой парадигмы образования. Его специфика состоит в том, что такое обучение «направляет педагогический процесс на конечный результат обучения студентов в вузе – будущую профессию, которая в итоге станет сферой приложения всех получаемых знаний, умений, навыков, проверкой их ответственности» [3, с.3].

Учебный процесс при таком обучении направлен на формирование и развитие у иностранных студентов умений достигать коммуникативных целей в актуальных ситуациях общения: на лекции, семинаре, зачёте, экзамене, на научной конференции, во время защиты квалификационной работы.

Результатом профессионально-ориентированного обучения является сформированность профессионально-коммуникативной компетенции у будущего специалиста.

Использование в качестве ведущего принципа принцип коммуникативной направленности не противоречит аспектно-комплексной организации учебного матери-

ала. Из всех основных аспектов языка, которые должны усваиваться студентами в процессе обучения, наиболее важным и существенным с психологической точки зрения считается лексика.

Владение иноязычной лексикой в большей мере, чем владение другими аспектами языковой системы, определяет в ряде случаев коммуникацию на изучаемом языке.

Профессионально-ориентированное обучение русскому языку как иностранному берёт своё начало с середины прошлого века, когда основой формирования профессиональной компетенции были тексты по специальности, за прошедший период число методик обучения значительно увеличилось, но в большинстве случаев текст как основа профессионально-ориентированного обучения остаётся неизменным.

Тексты учебников представляют собой различные типы научного изложения. При разработке занятий следует строго соблюдать принцип последовательности в изложении основного материала научных текстов: по содержанию последующий текст должен быть связан с предыдущим, что позволяет, во-первых, снять трудности при усвоении терминологической и специальной лексики и, во-вторых, активизировать и постепенно расширять лексический запас студентов, который станет профессиональной базой профессионального общения. В процессе работы над профессионально-ориентированными текстами студенты получают новую информацию и систематически пополняют терминологический словарный запас.

В зависимости от назначения текста и характера новых слов, степени трудности их усвоения выбирается тот или иной приём введения лексических единиц и время их введения относительно момента первичного знакомства с текстом.

Особенностью в обучении иностранных студентов лексике русского языка является её необозримый объём, поэтому для обучения иностранных студентов языку специальности важен строгий отбор лексики, потребность минимизации словарного запаса обучаемых, что позволит максимально интенсифицировать процесс обучения русскому языку в соответствии с избранной студентами специальностью.

Следует отбирать наиболее частотные лексические единицы, типовые синтаксические конструкции и располагать их в определённом порядке, овладение которыми предполагает активную познавательную работу студентов по усвоению и последующему их употреблению в реальной коммуникации. При работе с лексическим минимумом используются и частотные словари.

При составлении частотного словаря необходимо разработать оптимальные способы усвоения лексики: доступно раскрывать студенту семантику слов с помощью перевода на родной язык, использовать язык-посредник, рисунки, жесты; располагать изучаемые слова не только по алфавиту, но и по темам; показывать, как употребляются данные слова с другими на конкретных примерах; отбирать слова, учитывая культурно-историческую ситуацию, реалии современного русского языка [6, С.166-168]. Большую роль в актуализации новых слов играет семантизация лексики, то есть раскрытие содержательной стороны слова.

Существуют различные способы семантизации слов, причём семантические возможности слова раскрываются путём указания не только на его понятийное содержание, но и на демонстрацию дистрибуции слова, что гарантирует его правильное употребление.

Приведём некоторые из них: 1) использование наглядности-наглядности окружающей среды, важнейшего стимула при обучении в языковом окружении, и наглядности, представляемой специально созданными учебными пособиями, компьютерными изображениями, рисунками, и даже жестами и мимикой. Средства наглядности призваны «возбуждать коммуникативную активность» обучающихся, необходимую в ходе изменяющейся действительности [4, 1982].

Так, глагол можно запомнить, показывая какие-то движения, например, - *плавать*, а существительные – показывая предметы, рисунки, например, *корабль, море, ре-*

ка; 2) использование синонимов и антонимов: *трап* = *лестница*; *прилив* – *отлив*, *подводный* – *надводный*; *циклон* – *антициклон* 3) использование описания: описание значения может быть выражено а) толкованием (словосочетание, предложение, комментарий), например: *суша* – часть планеты, не покрытая водами Мирового океана; б) дефиницией (определением), чаще описание применяют на среднем и продвинутом этапе, т.е. когда накоплен достаточный лексический запас. Меньшей сложностью характеризуется толкование: *ураган* – *ветер разрушительной силы*; 4) контекст – с помощью определенного контекста студент может выяснить значение новой лексической единицы, например: *штурман* – *специалист по кораблевождению*.

С целью формирования у будущих судоводителей профессиональных коммуникативных умений и навыков нами разработан цикл упражнений, направленных на изучение лексики морской тематики.

1. Упражнение на изучение морских терминов с помощью метода семантизации лексики.

Цель работы: обогатить словарный запас курсантов морскими терминами, используя лишь знакомые им лексические единицы и не прибегая к помощи словаря или языка-посредника.

Характер задания: курсантам предлагается прочитать и запомнить данные слова, обращая внимание на примеры лексических сочетаний, предложений..

Морские термины:

«Борт» – бок, боковая стенка судна.

Правый борт, левый борт

«Верфь» – место постройки судов.

Работать на верфи матросом

«Гавань» – защищённое место в порту для стоянки, погрузки и выгрузки судов.

В нашу гавань заходили корабли

«Компас» – основной мореходный инструмент, показывает направление сторон света и направление, по которому идёт судно.

Магнитный компас

«Рында» – судовой колокол. Так же – звон судового колокола в полдень.

Корабельная рында

«Трап» – лестница корабля.

Подняться по трапу на судно

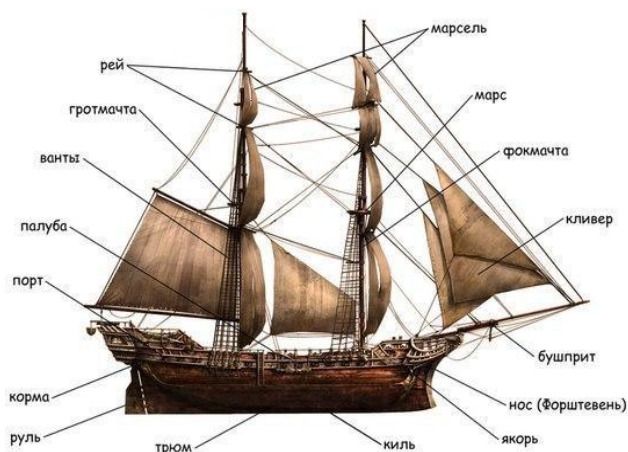
«Якорь» – приспособление для удержания судна на месте.

Плавающий якорь, якорь становой

«Фарватер» – часть водного пространства, достаточно глубокая для прохода судов и являющаяся судоходным путём.

Пароход шёл по узкому фарватеру.

2. Упражнение с использованием рисунка судна.



5.

6. Характер задания: преподаватель читает названия основных элементов судна, а курсанты на рисунке показывают, где расположен тот или иной элемент судна.

Основные элементы судна:

Надстройка — конструкция над корпусом судна, являющаяся продолжением его бортов, или помещение, расположенное на палубе по всей ширине судна (корпуса).

Рубка — конструкция на палубе, не занимающая всей ширины корпуса судна (остаются проходы на палубе вдоль бортов).

Бак - носовая часть палубы .

Ют - кормовая часть палубы.

Правый и левый борта-боковые стенки корпуса

Днище—нижняя часть корпуса.

Палуба – верхняя, горизонтальная часть корпуса.

Фальшборт- легкая конструкция — продолжение борта над палубой в носовой и средней части судна.

Кокпит - открытое помещение для команды или пассажиров в корпусе судна, окаймленное по краю комингсом, предохраняющим от захлестывания волн.

Киль — основная продольная связь, идущая по всей длине судна от форштевня до ахтерштевня в виде балки, киль является элементом, обеспечивающим прочность судна.

Форштень — переднее конструктивное оформление (продолжение кия), им заканчивается набор корпуса судна с носа.

Трюм.

Якорь.

3. Составьте словосочетания со следующими словами:

навигационный, земной, правый, левый, магнитный, небесные светила, северный, южный, географический, девиация.

Курсантам были даны такие варианты ответов: навигационный (ая), (ое), (ые) (знак, карта, информация, оборудование, пособие, опасности, приборы) ; земной(ая), (ые) (шар, экватор, ось ,поверхность, полюсы, параллели, меридианы, ориентиры); правый (борт); левый (борт); магнитный (ая, ое) (компас, курс, полюс, стрелка, склонение, поле Земли), небесные светила(звёзды, планеты, Солнце, Луна);курс (судна); северный (ое) (полюс, полушарие); южный (ое) (полюс, полушарие), географический(ая), (ие) (полюс, меридиан, параллель широта, долгота, координаты), девиация (магнитного компаса).

4. Создайте пары из слов левого и правого столбика, чтобы получилось словосочетание:

мореходные	радиомаяки
навигационная	широта
компасный	компас
северная	приборы
береговые	карта
магнитный	меридиан

Таким образом, профессионально-ориентированный подход, реализуемый с помощью специальной системы упражнений, базирующихся на текстовом материале, способствует формированию лексической компетентности иностранных курсантов-судоводителей, развитию их профессиональной русской речи.

Литература

1. Альджалут К. В. Из опыта обучения иностранных студентов лексике русского языка // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 24. – С. 1–5. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95267.htm>.
2. Андрияшина Н.П. Требования по русскому языку как иностранному. Первый уровень. Общее владение/ [Н.П. Андрияшина и др]. – М.; СПб., 2009.
3. Коренева А. В. Профессионально - ориентированное обучение речевой деятельности студентов-нефилологов на основе междисциплинарной интеграции : Автореф. дис... канд. пед. наук. – М., 2009. – 41 с.
4. Костомаров В.Г., Митрофанова О.Д. Методическое руководство для преподавателей русского языка иностранцам. – М.: Русский язык, 1988. 157 с.
5. Матухин, Д.Л. Профессионально-ориентированное обучение иностранному языку студентов лингвистических специальностей // Язык и культура. - 2011. - № 2(14). - С. 121 - 129.
6. Новиков Л. А. Принципы отбора и структура лексического минимума русского языка// Актуальные проблемы преподавания русского языка в странах Азии, Африки, Среднего и Ближнего Востока :Тезисы докладов. – М.: Изд. УДН, 1972. - С. 166 - 168.
7. Чуксина И.Г. Технология компетентного подхода к обучению иностранцев научно-профессиональной речи. - Известия Балтийской государственной академии РФ. Психолого-педагогические науки: Научный журнал.– Калининград: изд-во БГАРФ, 2016.- № 2 (36).- С. 52 -56.

кандидат педагогических наук, доцент
ag_2005@rambler.ru

М.Ж. Киракосян
кандидат педагогических наук
доцент кафедры
Управление персоналом
БГАРФ ФГБОУ ВПО «КГТУ»
marinakir@yahoo.com

Д.Л. Скопич
кандидат экономических наук
доцент кафедры
Управление персоналом
БГАРФ ФГБОУ ВПО «КГТУ»
skopich_daria@mail.ru

Практико-ориентированный подход к формированию профессиональных компетенций при подготовке бакалавров направления «Управление персоналом»

Рассматриваются вопросы практико-ориентированного подхода в формировании профессиональных компетенций бакалавров направления «Управление персоналом»

Ключевые слова: практико-ориентированный подход; профессиональные компетенции; ФГОС третьего поколения

Развитие современного профессионального образования сопровождается появлением большого числа различных подходов к подготовке специалистов. Сформировавшаяся в советское время система высшего профессионального образования, которая, несомненно, имеет много достижений и сильных сторон, плохо вписалась в формирующийся рынок труда. [1,61]

Развитие рыночно-ориентированной экономики, необходимость ее перехода на новый индустриальный уровень предполагают одной из первостепенных задач направления 38.03.03 «Управление персоналом» БГАРФ КГТУ подготовку и обеспечение рыбопромысловой области квалифицированными кадрами, обладающими высоким уровнем профессиональных компетенций, способными самостоятельно формулировать цели, ставить задачи и организовывать их качественное решение.

Рыбная отрасль является одной из основ экономического развития Калининградской области. Он включает в себя предприятия по рыбодобыче и переработке, портовую инфраструктуру, научную базу, систему подготовки и переподготовки кадров.

Переход рыбной отрасли на рыночные отношения и преобразование государственных предприятий в акционерные общества оказали значительное влияние на экономику предприятий и, как следствие этого, на качество подготовки специалистов управления.

В период развития современных технологий в рыбопромысловой области от специалиста по управлению персоналом требуется выполнение организационно-управленческих задач, направленных на эффективное управление современным рыбопромысловым предприятием. Только при качественной экономически-управленческой подготовке бакалавров направления 38.03.03 «Управление персоналом» БГАРФ КГТУ, которые будут компетентны в области экономики и управления, можно эффективно управлять рыбопромысловым предприятием.

Именно управленческая подготовка бакалавров будет являться основным фактором формирования профессиональных компетенций, так необходимых будущим специалистам управления персоналом.

В этой связи исследования, посвященные изучению мнений работодателей о наиболее востребованных компетенциях выпускников программы бакалавриата и магистратуры по конкретным направлениям подготовки [2,4], способствуют выявлению проблем, сложившихся в период формирования и развития компетентностного подхода, и определению возможных направлений развития образовательных стандартов нового поколения.

На наш взгляд, круг управленческих задач, требующих развития профессиональных компетенций, меняется в зависимости от множества факторов, в том числе: целей, которые ставит руководство предприятия на каждом этапе его развития; роли, которая отводится конкретным функциональным подразделениям в достижении целей предприятия; уровня управления и т.д.

Мировая практика показывает, что наиболее удачным способом в формировании профессиональных компетенций является практико-ориентированный подход, который существует и развивается во всем мире.

Несмотря на накопленный опыт научных идей в данной области, в педагогической теории и практике не до конца изучены возможности качественной управленческой подготовки бакалавров направления Управление персоналом БГАРФ КГТУ, не в полной мере раскрыт потенциал формирования профессиональных компетенций бакалавров с учетом практико-ориентированного подхода в соответствии с требованиями работодателей в условиях реализации ФГОС третьего поколения.

В связи с чем в дополнении к разработанным ранее компетенциям, представленным в ФГОС ВПО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», обучение по профилю «Аудит и контроллинг персонала», кафедрой совместно с работодателями региона были разработаны дополнительные профессиональные компетенции с учетом практико-ориентированного подхода.

Таблица

**Дополнительные компетенции профиля
«Аудит и контроллинг персонала» и их характеристика**

Название компетенции	Контентная база для достижения требуемого уровня освоения
владеть методами разработки и реализации технологии обучения персонала организации водного транспорта (ПК-79)	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы развития персонала; - основы управления знаниями и развития персонала организации; - сущность интеллектуального капитала организации; - организационные формы управления знаниями и развития персонала; - роль знаний в управлении человеческими ресурсами; - теорию формирования тренинга и основные методы обучения в тренинге <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> -разрабатывать программы управления знаниями и развития персонала; -создавать организационные условия для управления знаниями; -использовать методы управления знаниями в контексте развития персонала; - уметь разрабатывать структуру, карты и профили компетентности, которые указывают на потребности в обучении; <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать планы обучения: самоуправляемого обучения, наставничества и консультаций, планов личного развития или более официальных мероприятий и программ обучения на основе понимания аспектов компетентности; - применять на практике основные методы изучения потребностей в обучении и развитии, разрабатывать программу тренинга, применять на практике различные методы обучения в тренинге в организации <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> -методами развития персонала;

	<ul style="list-style-type: none"> -методами управления знаниями, развития персонала; - способами получения и развития компетенций сотрудников в организации; - организационными формами управления знаниями и компетенциями. -способностью разрабатывать стратегию и тактику управления знаниями и компетенциями для развития человеческих ресурсов организации; - методиками и техниками проведения тренингов в организации с целью повышения эффективности работы персонала организации
<p>владеть основами формирования кадровой политики организации, ее взаимосвязью с кадровым планированием на предприятиях водного транспорта (ПК-80)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> -современную систему и деятельность кадровых служб; -правовые основы управления человеческими ресурсами; -принципы, методы и правила планирования кадров на предприятиях водного транспорта; - сущность кадровой политики и её структурные элементы <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать расхождения между вероятным спросом на конкретные типы факторов и ожидаемым предложением работников, соответствующим таким факторам компетентности, которые должны быть заполнены; - в процессе планирования человеческих ресурсов уметь прогнозировать необходимые в будущем факторы компетентности <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> -методологией формирования кадровой политики организации; -методами кадрового планирования на предприятиях водного транспорта; - порядком и этапами разработки кадровой политики на предприятиях водного транспорта
<p>владеть навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-81)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структурные элементы рабочего времени; - знать виды и способы контроля использования рабочего времени; - подходы, приемы, методы и методики контроля использования рабочего времени; <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать процедуру контроля использования рабочего времени; - измерять и рассчитывать значения структурных элементов рабочего времени; - осуществлять сбор необходимых данных в ходе проведения контроля использования рабочего времени и производить оценку их качества; - находить подходящий для данного конкретного случая или ситуации наиболее адекватный инструментарий для оценки использования рабочего времени; <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическим применением приемов, методов и методик на всех стадиях (этапах) контроля использования рабочего времени; - методами анализа данных, полученных в ходе контроля использования рабочего времени; - навыками экономической интерпретации результатов анализа использования рабочего времени; - практическими навыками организации и планирования процесса контроля использования рабочего времени
<p>владеть навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест, уметь применять их на практике (ПК-82)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современную теорию и методологию организации труда персонала; - международные нормы организации труда на водном транспорте; - современные методы исследования рабочего времени, анализа трудовых процессов, нормирования труда, реализации трудовых процессов, условий труда; - основы научной организации труда на предприятиях водного транспорта; - знать основы техники безопасности, санитарно-гигиенические нормы при организации рабочих мест на предприятиях водного транспорта; - технологию анализа работ и рабочих мест; - принципы анализа работ и рабочих мест; - специфику анализа работ и рабочих мест; - методы анализа работ и рабочих мест <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> -анализировать работу и рабочее место -планировать анализ работ и рабочих мест; - аргументировано обосновать рациональность выбора инструментальных средств анализ работ и рабочих мест;

	<ul style="list-style-type: none"> - обосновывать предложения по рационализации организации коллективной и индивидуальной работы; - разрабатывать и обосновывать предложения по развитию системы организации труда; - разрабатывать рациональную структуру трудовых процессов, рабочего времени и рабочих мест с учетом специфики предприятий водного транспорта; - планировать рабочие места и рабочее время с учетом специфики организаций; <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа работ и рабочих мест на предприятии; - владеть технологией нормирования работ на предприятиях водного транспорта; - навыками организации рабочих мест на предприятиях водного транспорта; - традиционными и специальными методами исследования рабочего времени, анализа и проектирования трудовых процессов, принципами и правилами организации рациональной коллективной и индивидуальной работы, оптимизации организации рабочих мест и условий труда; - навыками внедрения рациональных рабочих мест на предприятиях водного транспорта; - приемами и методами нормирования труда на предприятиях водного транспорта
<p>знать основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала (ПК-83)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы социологии и психофизиологии труда, эргономики и эстетики труда; -технологию оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; - принципы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; - специфику оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; - методы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> -планировать оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; - аргументировано обосновать рациональность выбора инструментальных средств оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; - основными и специальными методами исследования рабочего времени различных категорий персонала, анализа и проектирования трудовых процессов; - разработкой и внедрением рациональных режимов труда и отдыха для различных категорий работников на предприятиях водного транспорта
<p>знать теоретические основы мотивации трудовой деятельности и ее влияние на повышение эффективности деятельности предприятий водного транспорта (ПК-84)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовые положения основных классических и современных теорий мотивации; иметь теоретические представления о понятиях мотивации и стимулирования труда, структуре и механизме мотивации; - теоретические основы мотивации персонала; - современные модели мотивации персонала с учетом передового зарубежного и отечественного опыта; - методы материального и морального стимулирования труда работников; -психологические особенности мотивации персонала предприятий водного транспорта; -особенности групповой работы и групповой динамики; -социально-психологические особенности коллектива предприятий водного транспорта; - взаимосвязь процесса мотивации трудовой деятельности с эффективной деятельностью предприятий водного транспорта

	<p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда, формированию компенсационной политики организации, оценивать влияние системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации; -управлять социально-психологическими состояниями коллектива; -использовать в практике управления вознаграждением оплату труда, ориентированную на компетентность персонала предприятий водного транспорта; - применять на практике полученные знания для поиска и использования мотивационных резервов с целью повышения эффективности деятельности предприятий водного транспорта <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - важнейшими методами построения и оптимизации систем мотивации и стимулирования труда, имеющими прикладное значение; -методами управления социально-психологическими состояниями коллектива предприятий водного транспорта с помощью мотивационных механизмов; -практическими приёмами групповой и индивидуальной мотивации в коллективе с учетом объективных факторов и особенностей индивидуумов; -методами оценки социально-экономической эффективности мероприятий по повышению уровня индивидуальной и групповой мотивации, направленных на повышение эффективности деятельности предприятий водного транспорта
<p>знать особенности регламентации общественных отношений в сфере наемного, договорного, подчиненного труда с помощью установленных законодательством стандартов, а также социально-партнерских соглашений и локально-правовых актов (ПК-85)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социально-экономические аспекты трудовых отношений; - основы законодательства, регламентирующие отношения в сфере наемного, договорного, подчиненного труда; - стандарты по труду; -технологию регламентации общественных отношений в сфере наемного, договорного, подчиненного труда с помощью установленных законодательством стандартов, а также социально-партнерских соглашений и локально-правовых актов; - принципы регламентации общественных отношений; - специфику социально-партнерских соглашений и локально-правовых актов; - методы регламентации общественных отношений в сфере наемного, договорного, подчиненного труда с помощью установленных законодательством стандартов, а также социально-партнерских соглашений и локально-правовых актов <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> -планировать регламентацию общественных отношений в сфере наемного, договорного, подчиненного труда; - аргументировано обосновать рациональность выбора инструментальных средств регламентации общественных отношений в сфере наемного, договорного, подчиненного труда <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками регламентации общественных отношений в сфере наемного, договорного, подчиненного труда с помощью установленных законодательством стандартов, а также социально-партнерских соглашений и локально-правовых актов; - разработкой документов, устанавливающих трудовые отношения сторон, на основе нормативно-правовых актов
<p>знать процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ и владеть навыками оформления сопровождающей документации (ПК-86)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы трудового законодательства РФ; - трудовой кодекс РФ; - основы документооборота в рамках данной компетенции; - типовую документацию по процедурам приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять в соответствии с трудовым законодательством РФ процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала и оформлять соответствующие документы; <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оформления документации по процедурам приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ

<p>знать основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала и уметь применять их на практике (ПК-87)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - роль, значение, сущность и содержание и процедур найма, подбора и отбора персонала в системе управления персоналом; - основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора для всех категорий персонала; - принципы, этапы, специфику, технологии найма, отбора и приема персонала <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать процедуры найма, подбора и отбора персонала в соответствии с действующим законодательством РФ; - проводить интервью, тестирование кандидатов при приеме на работу; - учитывать влияние внешних и внутренних факторов при приеме на работу; - организовывать и осуществлять подбор и оценку персонала <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками реализации процедур найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора для всех категорий персонала организации; - методами поиска и отбора персонала; - навыками оценки эффективности подбора и отбора персонала в организации
<p>знать принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и уметь применять их на практике (ПК-88)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - роль и значение, принципы, цели формирования адаптации персонала с учетом личных и коллективных интересов; - роль и значение системы адаптации персонала в системе управления персоналом; - процессуально-методологические подходы к формированию системы адаптации персонала; - структуру и порядок разработки программы адаптации персонала; <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать системы адаптации персонала, исходя из конкретной ситуации и особенностей функционирования организации; - разрабатывать программу адаптации персонала; - распределять полномочия в рамках программы адаптации персонала; - проводить консалтинг и аудит процесса адаптации персонала; <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками разработки и организации выполнения программы адаптации персонала; - приемами и методами контроллинга адаптации персонала в интересах эффективной деятельности организации
<p>знать основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и уметь применять их на практике (ПК-89)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятия «карьера» и «управление карьерой»; - теоретические основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - принципы, подходы и правила разработки, организации и планирования служебно-профессионального продвижения персонала; - роль, значение и сущность карьеры в управлении персоналом; - структуру и типологию, виды и этапы карьеры; - современные тенденции при планировании и организации карьеры. <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать подходы к разработке программы карьерного роста и служебно-профессионального продвижения персонала; - структурировать по элементам карьеру и разрабатывать её организационный план; - обосновать экономическую целесообразность карьерного роста; - проводить карьерно-мотивационное моделирование; - разрабатывать профессиограммы и карьерограммы <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приемами и методами управления продвижением персонала в интересах индивидуумов и организации; - приемами и методами практической разработки карьеры; - технологией разработки программ карьерного роста и служебно-профессиональным продвижением персонала; - навыками управления карьерой в организации с целью повышения трудовой мотивации персонала компании
<p>знать основы органи-</p>	<p>ЗНАТЬ:</p>

<p>зации работы с кадровым резервом и уметь применять их на практике (ПК-90)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - роль и значение кадрового резерва в системе управления персоналом; - сущность, принципы формирования кадрового резерва; - стратегические перспективы работы с кадровым резервом; <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - с позиции целесообразности подходить к определению масштабов кадрового резерва в общей структуре персонала организаций; - проводить аудит персонала для формирования кадрового резерва - дифференцированно подходить к формированию кандидатов для кадрового резерва; - определять тактические действия при работе с кадровым резервом в рамках стратегических инициатив; - разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации; - формировать кадровый резерв на предприятиях водного транспорта; - организовывать на предприятиях водного транспорта работу с кадровым резервом. <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологией разработки и формирования кадрового резерва в организациях; - технологией организации работы с кадровым резервом в организациях; - индивидуальным подходом к работе с кадрами резерва на базе профессиональных навыков; - методами контроллинга для определения эффективности работы с кадровым резервом; - приемами практической организации на предприятиях водного транспорта работы по формированию кадрового резерва и его использования в интересах предприятия
<p>знать технологии организации времени и повышения эффективности его использования (ПК-91)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - экономическую сущность рабочего времени и его роли в характеристике деятельности персонала организаций; - современную теорию и методологию организации труда персонала; - понятие «рабочее время»: сущность, виды, структура; - структуру рабочего времени; - технологию организации рабочего времени в интересах организации; - критерии (параметры) эффективного использования рабочего времени; - основы организации рабочего времени персонала предприятий водного транспорта; - принципы и правила организации рациональной коллективной и индивидуальной работы. <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - производить обоснованные расчеты рабочего времени с учетом различных факторов влияния; - определять критерии (параметры) эффективного использования рабочего времени; - разрабатывать план организационных мероприятий по повышению эффективности использования рабочего времени; - находить резервы повышения производительности (эффективности) труда за счет внедрения рациональной технологии организации рабочего времени для разных категорий персонала предприятий водного транспорта; - определять структуру рабочего времени и рассчитывать её элементы; - разрабатывать рациональную технологию организации рабочего времени. <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологией планирования и анализа баланса рабочего времени; - анализом влияния рабочего времени и отдельных его элементов на основные экономические показатели деятельности организаций; - выявлением резервов для улучшения структуры рабочего времени и повышения эффективности его использования, направленных, в частности, на повышение производительности труда; - навыками решения проблем неэффективного использования рабочего времени; - современными технологиями организации рабочего времени персонала на предприятиях водного транспорта и навыками их внедрения; - порядком организации рационального рабочего времени: коллективного и

	<p>индивидуального;</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими расчетами определения эффективности мероприятий по улучшению использования рабочего времени
<p>знать роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении, его связи со стратегическими задачами организации (ПК-92)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие, сущность и значение человеческих ресурсов в условиях рыночных отношений, в условиях ВТО; - роль, место человеческих ресурсов в структуре ресурсов организации и их взаимосвязь с другими видами ресурсов организации; - что представляет собой процесс управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении; - значение управления человеческими ресурсами в рамках стратегических задач организации; - влияние управления человеческими ресурсами на результаты деятельности организации; - основные направления в области изучения и практических исследований человеческого капитала современных организаций; - методы и способы управления человеческим капиталом организации. - процесс управления человеческими ресурсами и его структуру, принципы, функции <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структурировать поэлементно человеческие ресурсы; - определять качественные и количественные характеристики человеческих ресурсов и процесса управления человеческими ресурсами; - анализировать качество и эффективность управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении с учетом решения стратегических задач организации; - проводить аудит человеческих ресурсов и управления ими; - применять на практике теоретические и практические знания и умения в области управления человеческим капиталом современных организаций, деловой оценки персонала, методов диагностики и развития человеческого капитала <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приемами и методами экономического анализа для выявления проблем неэффективного использования и управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении; - приемами и методами разработки программ эффективного использования и управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении; - приемами и методами решения стратегических задач за счет эффективного использования и управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении; - способами организации работы над стратегией организации в части управления человеческими ресурсами
<p>знать основы многовариантности практики управления человеческими ресурсами в современных условиях (ПК-93)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические аспекты управления человеческими ресурсами в современных условиях с учетом исторического опыта; - основы многовариантности практики управления человеческими ресурсами в современных условиях с учетом отечественного и зарубежного опыта; <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вариативно с учетом влияющих факторов подходить к разработке вариантов управления человеческими ресурсами; - количественно с учетом качественных критериев производить оценку управления человеческими ресурсами; - с использованием качественных и количественных методов производить оценку возможных вариантов управления человеческими ресурсами и выявлять наиболее эффективные; <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологией разработки вариантов практического управления человеческими ресурсами в организациях; - практикой применения критериев оценки практических вариантов управления человеческими ресурсами
<p>умение разрабатывать систему, методологию и технологию управления человеческими</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятия «система», «методология», «технология», «управление» применительно к категории «человеческие ресурсы» и их методологическое единство; - роль и место системы управления человеческими ресурсами в системе управ-

ресурсами (ПК-94)	<p>ления организаций;</p> <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать систему управления человеческими ресурсами в организации с позиции системных взглядов; - формировать методологию управления человеческими ресурсами; - разрабатывать технологию управления человеческими ресурсами; - разрабатывать программу управления человеческими ресурсами, направленную на достижение целей организации; <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками разработки технологии и программы и человеческими ресурсами в организации с позиции системных взглядов; - навыками практической разработки организационного плана эффективного управления человеческими ресурсами в организации
владеть навыками анализа экономических показателей деятельности службы управления персоналом (ПК-95)	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - классификацию экономических показателей деятельности службы управления персоналом - разделение и кооперацию труда руководителей и специалистов управления персоналом организации <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять системы нормативов, определяющие состав и содержание функций по управлению персоналом; - выявлять лишние или дублирующие функции управления, функции, которые по тем или иным причинам не выполняются; - уметь определять степень централизации и децентрализации функций управления персоналом; - устанавливать функциональные зависимости между параметрами элементов производственной системы и системы управления персоналом для выявления степени их соответствия. <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; - методами оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом
уметь разрабатывать и внедрять технологию кадрового консалтинга, оценивать эффективность кадрового консалтинга (ПК-96)	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущностные, исторические, правовые и методические основы организации и реализации консалтинговой деятельности, в т.ч. в управления персоналом; - основные нормативные правовые документы <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностировать текущего состояния и кадрового потенциала компании, выявление кадровых проблем; - осуществлять анализ должностных функций и организационно-кадровой структуры предприятия; - оценивать существующую систему кадрового менеджмента, управления кадрами и его мотивации; - выработать практические рекомендации в виде проекта организационных изменений; - оценивать эффективность кадрового консалтинга с применением различных методов и методик. <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методиками оптимизации технологии управления и деятельности персонала; - возможностями внедрения консалтингового проекта в практику деятельности организации; - практическими навыками применения различных методов и методик по оценке эффективности кадрового консалтинга.
знать стандарты управленческого консультирования (ПК-97)	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - роль и деятельность консалтингового объединения - Международный Совет институтов управленческого консультирования (The International Council of Management Consulting Institutes — ICMCI); - международные стандарты по управленческому консультированию; - специфику предоставления услуг управленческого консалтинга; - основы проведения консультирования персонала; - единые требования и разработанные единые стандарты ICMCI, необходимые для сертификации: Кодекс профессионального поведения, Общий свод знаний

	<p>и Ключевые компетенции;</p> <ul style="list-style-type: none"> - рекомендации Ассесмент-центра (или Центр оценки) (assessment center) как один из методов комплексной оценки персонала, основанный на использовании взаимодополняющих методик, ориентированный на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствия требованиям должностных позиций, а также выявление потенциальных возможностей специалистов. <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать блок компетенций разрабатываемых под конкретную должность, под конкретную функцию, под конкретный вид или модель деятельности; - учитывать специфику деятельности консультантов, использующих различные модели консультирования, такие как экспертное, обучающее и процессное; <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подходами к разработке блоков специфических компетенций для консультанта-эксперта, обучающего консультанта и консультанта по процессу
<p>понимать назначение человеческих ресурсов в процессе трудовой деятельности (ПК-98)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соотношение понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами», «человеческий ресурс» и «человеческий капитал»; - социально-экономическую сущность человеческих ресурсов; - общие тенденции в развитии теоретических представлений о роли и месте человека и человеческих ресурсов в экономике; - области применения методов управления человеческими ресурсами: карьера, обязательства, коммуникации, дисциплина и увольнение, материальные стимулы, проектирование труда, оценка сложности и результатов труда, система оплаты труда, обучение, перемещения, развитие менеджмента, набор и отбор персонала; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - основные нормативные правовые документы; <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пониманием современного инструментария управления человеческими ресурсами
<p>знать сущность, виды и формы трудовых перемещений (ПК-99)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность, виды и формы трудовых перемещений (трудовой мобильности); - социально-экономическое значение трудовой мобильности; - влияние трудовой мобильности на эффективность использования персонала и деятельность предприятия в целом; <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять социально-экономическое значение трудовой мобильности; <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - интерпретацией причин и последствий трудовых перемещений
<p>владеть методами управления трудовыми перемещениями в организации (ПК-100)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность методов управления трудовыми перемещениями в организации; - показатели, характеризующие трудовые перемещения; <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать предложения по оптимизации движения кадров <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методиками оценки основных показателей движения кадров на предприятии
<p>знать основы научно-исследовательской работы и ее роль в управлении персоналом (ПК-101)</p>	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы, подходы и методы научного исследования; - технологию научного исследования; <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - производить постановку и структурирование проблемы; - формировать процессуально-методологические схемы исследования, исходя из целей исследования и проблем; - обобщать аналитический материал, давать социально-экономическую интерпретацию полученных результатов

	ВЛАДЕТЬ: - методологией научного исследования; - количественными и качественными методами научного исследования
знать теоретические подходы к реализации исследовательской деятельности в процессе эволюции менеджмента как отрасли научных знаний и практики управления (ПК-102)	ЗНАТЬ: - истоки современного менеджмента; - основные положения старой и новой парадигмы управления - современные концепции управления; - сущность и структуру исследования, как функции управления УМЕТЬ: - анализировать и оценивать исторические события и процессы в экономике ВЛАДЕТЬ: - методом логического анализа способов применения основных понятий менеджмента; - методами структурирования материала по основным школам и теориям менеджмента
владеть методологией организации и проведения научного исследования в области управления персоналом (ПК-103)	ЗНАТЬ: - основы организации и проведения научного исследования; - методологию организации и проведения научного исследования в области управления персоналом УМЕТЬ: - организовать и провести научное исследование в области управления персоналом; - аргументировано обосновать рациональность выбора инструментальных средств организации и проведения научного исследования в области управления персоналом ВЛАДЕТЬ: -навыками организации и проведения научного исследования в области управления персоналом; -технологией организации и проведения научного исследования в области управления персоналом

Таким образом, проектно-ориентированный подход к анализу наиболее востребованных со стороны предприятий рыбопромысловой отрасли Калининградской области компетенций позволяет выявить актуальные для работодателей профессиональные компетенции.

На основе представленных компетенций можно обеспечить системную интеграцию различных образовательных курсов, форм обучения и основных видов занятий, которые обеспечат согласованное формирование выпускника бакалавриата по направлению «Управление персоналом» с требованиями работодателей.

Кроме того, в ходе практико-ориентированного обучения предусматривается непосредственное участие предприятий рыбопромысловой отрасли Калининградской области в подготовке кадров для своего предприятия и в первую очередь это касается организации практики на производстве.

Литература

1. Герасимова А.В., Киракосян М.Ж. Формирование профессиональных компетенций бакалавра направления 08400 «Управление персоналом» В жур. Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота. - №2, Калининград, изд. БГАРФ, 2015.
2. Бушуева Л.И. Практико-ориентированный подход к анализу профессиональных компетенций выпускников программы по направлению Менеджмент // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 5.

Е.Н. Тарасова
кандидат педагогических наук, доцент
заведующий кафедрой
русского языка (как иностранного)
Московский технологический университет
mitxt-rki@yandex.ru

Элективный курс «Устная профессиональная речь преподавателя русского языка как иностранного» как способ реализации когнитивно-компетентностного обучения в педагогическом вузе

Рассматривается устная профессиональная речь как важнейшая составляющая педагогической деятельности. Делается попытка обозначить специфику устной профессиональной речи педагога, которая состоит во взаимосвязи с педагогическим процессом, а также возникает на его основе и по его поводу. Общение педагога с обучаемым предполагает взаимонаправленный обмен информацией и опытом, а также выполнение поставленных целей; контакт педагога и обучающегося на психологическом и эмоциональном уровне. Устная профессиональная речь преподавателя РКИ является одним из важных каналов коммуникации между культурным полем иностранного студента и русской культурой. Разработанный элективный курс формирует профессиональные компетенции будущего преподавателя РКИ

Ключевые слова: когнитивно-компетентностное обучение; устная профессиональная речь преподавателя русского языка как иностранного; цель, задачи; содержание элективного курса

Актуальной задачей современной высшей школы является модернизация профессионального образования, направленная одновременно на усиление практической ориентированности и сохранение традиций фундаментального образования. Одним из способов решения данной задачи является развитие компетентностного подхода, в рамках которого акцент переносится с собственно знаний на умения получать и применять их в образовательной и профессиональной среде.

Несмотря на достаточно продолжительную историю преподавания РКИ, на наличие достойной базы учебных пособий и методик преподавания, в научно-методической литературе до сегодняшнего дня основным объектом внимания остается учебный предмет; исследований, посвященных особенностям педагогической психологии учащихся и преподавателей, значительно меньше.

Однако методика формирования профессионализма преподавателя, профессионально-педагогическое диагностирование его профессиональных умений также нуждается в дальнейшем теоретическом обосновании, развитии, уточнении, поскольку ни одна методика не будет плодотворной при условии недостаточной компетентности педагога.

Когнитивно-компетентностное обучение организовано и происходит в рамках когнитивно-компетентностного подхода, где обучаемый – это активный и сознательный участник процесса учения, а не объект обучающей деятельности преподавателя РКИ. Таким образом, реализуются субъект-субъектные отношения между инофоном и преподавателем РКИ, а процесс учения носит личностно и социокультурно обусловленный характер. Когнитивно-компетентностное обучение всегда сопровождается применением некоторых приемов, методов познания или логических операций, которые представляют собой способ преобразования информации.

Для встраивания новой информации в уже имеющуюся у обучаемого систему знаний необходимо, чтобы в его сознании существовали когнитивные схемы, способствующие каждой применяемой в методике РКИ процедуре. Когнитивно-компетентностное обучение способствует развитию широкого кругозора студентов,

что, безусловно, способствует их профессиональному росту. Обучаемые самостоятельно стремятся к поиску истины, критически воспринимают противоречивые идеи.

Они способны к анализу и проектированию своей деятельности, самостоятельным действиям в условиях неопределённости, приобретению новых знаний; обладают устойчивым стремлением к самосовершенствованию; стремятся к творческой самореализации. Знания, полученные при таком обучении, способствуют развитию высокого уровня интеллекта, формированию творческого потенциала, накоплению практического опыта, формированию необходимого в новых образовательных условиях методического мышления.

Когнитивно-компетентностное обучение предполагает:

- *активность, сознательность* участника процесса учения (студента-будущего преподавателя РКИ);

- *усвоение информации* мотивированное, осознанное будущим преподавателем РКИ, ориентированным на профессиональную деятельность; - *переработку полученной информации* сознательную, профессионально обусловленную будущим преподавателем РКИ;

- *передачу знаний / информации* по предмету студенту-инофону.

В данной статье предпринимается попытка иллюстрации когнитивно-компетентностного обучения будущих преподавателей русского языка как иностранного (далее - РКИ) в педагогическом вузе. Учитывая теоретические и практически предпосылки, содержание и формы (технологии) обучения устной профессиональной коммуникации преподавателя РКИ, была разработана автором программа элективного курса «Устная профессиональная речь преподавателя РКИ».

При разработке учебного курса использовались материалы, содержащиеся в работах С.А. Вишнякова, Т.М. Балыхиной, В.В. Молчановского, Л.А. Вербицкой, И.П. Лысаковой, А.Н. Шукина, В.Н. Вагнер, О.В. Филипповой, О.В. Харитоновой и др.

Цель элективного курса: подготовка студентов-филологов к самостоятельной профессионально-педагогической деятельности в качестве преподавателя РКИ в разных типах учебных заведений; овладение знаниями, умениями, компетенциями, связанными с формированием и развитием коммуникативной личности специалиста, а также необходимыми и достаточными для ведения профессиональной деятельности по обучению русскоязычному общению студентов-иностранцев; подготовка будущего преподавателя РКИ к обучению речевой деятельности: продуктивной и репродуктивной, устной и письменной.

Задачи спецкурса:

- характеристика актуальных особенностей функционирования и развития русского языка в сфере устной профессиональной коммуникации, описание ее особенностей, функций, форм;

- описание способов становления коммуникативной компетенции будущего специалиста по преподаванию русского языка как иностранного;

- исследование языковых, прагматических и педагогических аспектов устной профессиональной речи педагога, преподавателя РКИ;

- анализ и отбор коммуникативных стратегий и тактик, наиболее эффективно реализуемых при формировании коммуникативной компетенции преподавателя;

- характеристика роли психологических и коммуникативных свойств участников педагогического процесса, роли коммуникативных барьеров и путей их преодоления.

Место спецкурса в системе профессиональной подготовки педагога.

Устная речь, или искусство риторики, была предметом обучения еще в античности. Требования к грамотной и коммуникативно эффективной речи не изменились с тех пор: это точность и доступность, учет реакции собеседника, соблюдение законов строения устного выступления, культура речи.

В особенности эти качества значимы при использовании речи в качестве образовательного инструмента, как это происходит в процессе преподавания русского языка как иностранного.

Устная профессиональная речь – важнейшая составляющая педагогической деятельности. Специфика устной профессиональной речи педагога состоит в том, что она взаимосвязана с педагогическим процессом, возникает на его основе и по его поводу.

Общение педагога с обучаемым предполагает взаимонаправленный обмен информацией и опытом, а также выполнение поставленных целей; контакт педагога и обучающегося на психологическом и эмоциональном уровне. Устная профессиональная речь преподавателя РКИ является одним из важных каналов коммуникации между культурным полем иностранного студента и русской культурой.

Как правило, устная профессиональная речь используется при непосредственном контакте с аудиторией, лицом к лицу; это обуславливает высокую важность таких суперсегментных и невербальных средств воздействия на аудиторию, как интонация и тембр, мимика и жесты, а также других способов воздействия на собеседника. В особенности невербальные средства коммуникации, во многом обеспечивающие эффективность процесса общения, важны в процессе обучения русскому языку как иностранному, когда общение идет от содержания к форме, от коммуникативной интенции к ее воплощению в языковых единицах.

Устная профессиональная речь педагога может быть как диалогической, так и монологической, или же представлять собой часть полилога. Успешность профессиональной речи в диалоге связана с умением воспринимать информацию от собеседника, быть внимательным слушателем, адекватно поддерживать коммуникацию. Поддержание успешного коммуникативного взаимодействия в диалоге и полилоге связано с быстрой и точной реакцией на реплики, с помощью вербальных и невербальных средств.

Для полилога весьма важным является определение точного статуса социально-коммуникативных ролей участников. Монологическая речь педагога (в форме лекции, сообщения, слова преподавателя, презентации и пр.) отличается свойствами жесткой структурированности, информационной насыщенности.

Спецкурс тесно связан с такими дисциплинами, как современный русский язык, история методики преподавания русского языка как иностранного, языковые аспекты обучения русскому языку как иностранному.

Предлагаемый спецкурс поможет будущим преподавателям РКИ сформировать и развить профессионально-коммуникативную компетенцию в сфере устной коммуникации, являющуюся одной из принципиальных компетенций, определяющих готовность к педагогической профессии.

Спецкурс направлен на сообщение и усвоение теоретических знаний и практических умений в области устной профессиональной речи педагога, а также на обучение использованию коммуникативных стратегий и тактик при использовании устной коммуникации в обучении русскому языку как иностранному. Курс включает в себя лекции, тематически связанные с ними семинарские занятия, а также многовариантные задания на самостоятельную работу будущих преподавателей РКИ.

Инновационные характеристики курса

Создание новых методических направлений обучения устной профессиональной речи будущих педагогов – важнейшая задача современного профессионального педагогического образования.

В последние десятилетия, с развитием информационного общества и повышением роли аудиовизуальной информации в жизни молодежи, весьма изменились условия педагогической коммуникации, в частности, и при преподавании русского языка как иностранного.

Более чем когда-либо русский язык сегодня воспринимается в культурном континууме, как выражение и воплощение великой культуры.

Русская лингвометодическая школа разработала систему преподавания русского языка как иностранного, а также и систему подготовки преподавателей РКИ. Серьезные психологические, лингвистические, психолингвистические, этнолингвистические и антропологические исследования позволили с достаточной глубиной обосновать требования к эффективному преподаванию русского языка как иностранного. Вместе с тем последние достижения методики обучения РКИ и культуре России позволяют искать и находить определенные методические факторы оптимизации обучения устной профессиональной речи будущих педагогов.

Предлагаемый элективный курс содержит комплекс специальных отобранных и структурированных материалов, которые нацелены на решение комплекса специфических задач, которые стоят перед преподавателями РКИ.

Учебно-методический комплекс (УМК) содержит девять разделов, в которых представлен материал для лекций, практических занятий, заданий на самостоятельную работу. Отбор методического материала, структура его расположения и система учебных заданий позволяют задействовать УМК как последовательно, так и выборочно, в соответствии с целями и задачами обучения.

Особенно нужно подчеркнуть то, что в связи со спецификой курса используется междисциплинарный подход к отбору и организации учебного материала, способствующий полинаправленной межкультурной коммуникации, что в свою очередь позволяет достигать наиболее эффективного развития профессионально-коммуникативной компетенции будущих преподавателей. РКИ.

Описание курса

Коммуникация, обмен информацией в самых различных формах сегодня является центральным предметом исследования многих наук и научных дисциплин, касающихся культуры, социума, особенностей социокультурной деятельности человека.

Функции и структура коммуникации различного характера подробно описаны в рамках междисциплинарного направления коммуникативистики, затрагиваются в различных направлениях лингвистики и филологии, социологии и антропологии, философии и культурологии.

Как правило, коммуникация является частью той или иной деятельности человека, обуславливая зачастую успешность этой деятельности. Педагогическая деятельность является одним из тех видов деятельности, который напрямую обусловлен такими составляющими коммуникативного процесса, как общение, деятельность и познание.

Важнейшим средством коммуникации остается устная речь; устная профессиональная речь открывает путь к достижению ряда социально и профессионально значимых задач. Профессионально-коммуникативная компетенция будущих преподавателей РКИ, развитие которой признано одной из важнейших целей современной методики обучения русистов, напрямую связана с уровнем развития устной профессиональной речи.

Использование при обучении языку и речи коммуникативного подхода, развитого в работах отечественных и зарубежных психолингвистов, позволяет методистам и преподавателям более точно ориентировать ситуацию обучения в зависимости от роли коммуникантов и сферы общения, определять варианты воплощения речевых интенций в конкретные речевые формы.

Профессиональное педагогическое общение всегда определяется набором факторов коммуникации, к которым относится сфера и ситуация общения вид/тип общения, ролевые коммуникативные установки и характеристики, а также способы взаимодействия. При этом профессионализм педагога определяется не только знанием пред-

мета коммуникации (русский язык как выражение русской культуры), но и умелым выбором и использованием речевых средств, точных по стилю, ситуации общения.

Устная профессиональная речь педагога являет собой сложный вид поли-субъектного дискурса, в котором нередко диагностируется противоречие дискурсивных стратегий, отличающегося множественностью коммуникативных ролей, имеющих в нашем случае не только социальную и личностную, но и национально-культурную обусловленность.

Эти важные характеристики устной профессиональной речи как сложного коммуникативного явления обуславливают необходимость ее исследования за пределами традиционного анализа монологических текстов/речи.

Более успешное обучение устной профессиональной речи связано с моделированием на занятиях ситуаций, характерных для различных форм образовательно-воспитательного взаимодействия (лекция, семинар, практическое занятие, экскурсия, беседа, конференция, различные формы удаленного общения). Жанры устного профессионального общения в педагогической деятельности должны быть исследованы с позиций современной лингводидактики, а речевые средства и способы выражения классифицированы в соответствии с типическими ситуациями.

Поскольку успешность профессиональной педагогической речи напрямую связана с эффективностью коммуникации, современная методика делает упор на необходимость изучения будущими педагогами теории коммуникации, навыков и умения налаживания и поддержания коммуникативного контакта в различных профессиональных ситуациях.

Содержание курса. Курс составлен из 8 лекций, 8 практических занятий, контрольных материалов, материалов для самостоятельной работы и перечня рекомендуемой литературы. Проведение лекций предполагает использование мультимедийных средств с целью обеспечения аудиовизуальной наглядности при изложении материала.

Практические занятия проводятся в форме семинаров (дискуссии, доклады с обсуждением, игры и тренинги), компьютерных уроков (с текстовыми заданиями, тестами, практикумом по формам профессионального Интернет-опосредованного общения) и занятий с использованием инновационных педагогических и коммуникационных технологий (включая метод проектов, личностно ориентированный, тренинги, мультимедийные презентации).

Предлагаются следующие формы контроля: констатирующее тестирование (с целью диагностики стартового уровня развития устной профессиональной речи); текущая аттестация в ходе курса с целью определения профессиональных достижений, с применением форм тестового контроля знаний и моделирования условий педагогического общения; итоговый контроль по трем важнейшим направлениям: определение уровня лингвистической компетенции (информационной готовности к профессиональной деятельности по преподаванию русского языка как иностранного); профессионально-коммуникативной компетенции (коммуникативная готовность к профессиональному общению в рамках преподавательской деятельности); культурологической компетенции (толерантность и успешность общения в мультикультурной среде).

Наиболее продуктивной формой контроля является моделирование условий профессиональной деятельности. *Структуру курса* проиллюстрируем некоторыми темами (темы представлены выборочно).

Тема 1. *Устная профессиональная речь (УПР): основные понятия и практика коммуникации.*

Коммуникация как важнейшая составляющая профессиональной деятельности педагога. Общение, взаимодействие, восприятие: особенности и характеристики.

Формы УПР:

- по количеству участников коммуникации: диалогическая, монологическая, полилогическая;

- по коммуникативной функции: информирование, убеждение, побуждение;
- по ситуации общения: официальная, нейтральная, неформальная.

Практическое занятие: моделирование ситуации педагогической коммуникации

Цель практического занятия – сделать процесс обучения основам УПР более осознанным, поставить студентов в условия, приближенные к реальной профессиональной коммуникации.

Коммуникативные задания на развитие УПР в педагогической деятельности по РКИ используются в следующих ситуациях:

- необходимо помочь студенту найти слова для выражения своего мнения;
- необходимо убедить студента в том или ином вопросе, используя культурологический базис;
- необходимо тактично указать студенту на его ошибку и прокомментировать ее.

Вопросы к семинару:

1. Проанализируйте этимологию слов «коммуникация», «педагогика», «культура». Попробуйте найти исконно русские эквиваленты этимологических значений данных слов.
2. Вспомните понятие «языковая картина мира». Как по-вашему, насколько велико влияние языковой картины мира на возможность общения между представителями разных культур? Приведите примеры.
3. Уточните, какие языковые и невербальные средства коммуникации могут использоваться для выполнения контактоустанавливающей функции в педагогическом процессе?
4. Уточните, какие качества речи наиболее важны для характеристик устной профессиональной речи преподавателя РКИ на различных этапах работы на занятии.

Самостоятельная работа: написание плана занятия по определенной языковой теме, с использованием лексического минимума, учитывая различный уровень языковой подготовки студентов. Попытка классификации факторов эффективной коммуникации и коммуникативных неудач в устном педагогическом общении.

Контроль – оценка активности студента на занятии.

Тема 3. *Лингвистическая и коммуникативная компетенции в овладении устной профессиональной речью.*

Понятие о компетенциях будущего преподавателя и их роли в освоении профессии. Элементы лингвистической компетенции в становлении УПР:

- широкий лексический запас (лексический минимум);
- точность семантического толкования слова;
- грамматическая точность и правильность речи;
- фонологическая и фонетическая правильность произносимой речи.

Аспекты коммуникативно-прагматической компетенции:

- умение строить коммуникацию исходя из точно заданной и динамичной ситуации общения, в рамках точно определенного вида дискурса;
- умение строить речь в рамках различных речевых жанров, соответствующих коммуникативным задачам.

Практическое задание: анализ фрагментов видеозаписи (возможно – реальных наблюдений) занятий по РКИ, с исследованием уровневой организации устной профессиональной речи преподавателя (просодика, орфоэпия, морфология, словообразование, лексика, грамматика). Создание перечня рекомендаций по культуре речи преподавателя в рамках преподавания РКИ.

Вопросы к семинару.

1. Охарактеризуйте требования к коммуникативно успешной устной речи преподавателя на фонетическом, лексическом, грамматическом уровне; на невербальном уровне. Используйте лексический минимум.

2. Лексическая компетенция преподавателя РКИ предполагает свободное использование в речи пословиц, поговорок, фразеологизмов. Как бы вы сформулировали требования к частотности и набору таких связанных словосочетаний и высказываний в устной речи преподавателя?

3. Какие грамматические нарушения идеальной языковой формы характерны для устной речи как таковой? Насколько допустимы эти отступления от нормы при преподавании русского языка как иностранного? Стоит ли перед преподавателем задача доносить до студентов «образцовый» русский язык даже в устной речи?

4. Двусторонность языкового знака, сочетание в нем «физической» формы и семантики, является потенциальным источником многозначности слов, языковой игры, создания средств языковой выразительности. Какие из этих форм частичного несоответствия между знаком и смыслом слова применимы на различных стадиях овладения учащимися русским языком?

5. Охарактеризуйте свое понимание компетенции дискурса.

Самостоятельная работа. Разработка рекомендаций в рамках развития лингвистической и коммуникативной компетенций будущего преподавателя РКИ.

Контроль – оценка активности на занятии, тест.

Тема 5. Тематическая характеристика УПР преподавателя РКИ (темы «Лексика по заданной теме», «Грамматические характеристики части речи», «Особенности русского речевого этикета», «Пунктуация русского предложения», «Русская орфоэпия»)

Особенности коммуникативных стратегий в сообщении, закреплении и повторении дидактического материала по различным темам. Роль контрастивной лингвистики в объяснении языкового материала. Культурологическая укорененность языковых форм как основа для объяснения различного языкового материала.

Практическое занятие. Проходит в форме занятия с индивидуальной и групповой работой по сопоставлению устной и письменной форм представления языкового материала различной тематики. Анализ примеров из учебных пособий по РКИ с целью оценки их коммуникативной точности (соответствие теме).

Вопросы к семинару.

1. Назовите важнейшие отличия в устной и письменной формах представления различного языкового материала на занятиях по РКИ.

2. Попробуйте назвать лексические опоры для сообщения студентам-иностранцам базовых сведений по морфологии русского языка; по лексике; по грамматике; по синтаксису; по орфографии.

3. Проанализируйте речевую структуру сообщения преподавателя по теме «Имя существительное», «Имя прилагательное», «Глагол»:

а) разъяснение основных смысловых функций части речи;
б) краткое изложение грамматических свойств части речи;
в) основные морфологические категории;
г) словоизменение части речи;
д) образование форм слова в данной части речи;
е) сопоставительно-контрастивная характеристика части речи в русском языке и других языках.

4. Можете ли вы предложить общую коммуникативно эффективную схему тематического рассказа (лекции) преподавателя при сообщении новых языковых знаний? При повторении и закреплении знаний?

Самостоятельная работа. Составление студентами лексического минимума, а также логических коммуникативных схем сообщения преподавателя по избранным тематическим областям.

Контроль – оценка активности на занятии, тест.

Таким образом, использование системы когнитивно-компетентностного обучения устной профессиональной коммуникации будущих преподавателей РКИ целесообразно, так как позволяет достичь:

- установления и поддержки эффективной коммуникации в формах повседневного и педагогического общения (в жанре лекции, дискуссии, семинара, практического занятия и пр.);

- эффективной устной речи, отличающейся логичностью, последовательностью, правильностью, адаптированностью под рецептивные особенности студентов-инофонов;

- когнитивно-лингвистической компетенции, позволяющей комментировать факты языка и объяснять взаимосвязи;

- методических умений объяснения нового материала, повторения и закрепления материала, контроля и оценки.

Литература

1. Аннушкин В.И. Современная русская устная научная речь / под ред. О.А. Лаптевой. – М.: Филологич. фак-т МГУ, 2002. Т. 3. С. 71–73.

2. Антонова Л.Г. Обучение студентов-словесников профессионально значимым жанрам : дис. ... д-ра пед. наук. – М., 1998.

3. Ассуирова Л.В. Методика обучения старшеклассников созданию текста с опорой на традиции классической риторики : дис. ... канд. пед. наук. – М., 1996.

4. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня, 2003. № 5.

5. Клубукова Л.П. Лингвометодические основы обучения иностранным языкам студентов-нефилологов гуманитарных факультетов : дис. ... докт. пед. наук. М., 1995.