

ХАРАКТЕРИСТИКА МОДЕЛИ НРАВСТВЕННОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ВУЗЕ

Царан А. А.

ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет», Магнитогорск, Россия (455038, Челябинская обл., г. Магнитогорск, ул. Ленина, 114), e-mail: kompsan@mail.ru

В статье обосновывается актуальность проблемы нравственного самоопределения будущих менеджеров в процессе обучения в вузе. Представлена авторская структурно-функциональная модель нравственного самоопределения. Определены структурные компоненты модели, даны их характеристики. Описаны этапы процесса нравственного самоопределения будущих менеджеров: мотивационный, ценностно-ориентированный и поведенческий. Подходы, используемые в данной модели: личностно-деятельностный, рефлексивный, аксиологический и акмеологический. Отмечены их особенности применительно к нравственному самоопределению студента, перечислены принципы, характерные для данных подходов. Выделен комплекс организационно-педагогических условий, необходимых для эффективного функционирования модели: 1) формирование устойчивых мотивов нравственного поведения через расширение информационного поля студента в вопросах этики управления; 2) формирование нравственных отношений студента путем введения системы этических задач; 3) развитие опыта нравственного поведения будущих менеджеров на занятиях в ходе применения тренинговых методов.

Ключевые слова: нравственное самоопределение, педагогическая модель, организационно-педагогические условия, мотивация нравственного поведения.

THE CHARACTERISTICS OF THE MODEL OF MORAL SELF-DETERMINATION OF FUTURE MANAGERS DURING THE VOCATIONAL TRAINING IN THE HIGHER INSTITUTE

Tsaran A. A.

Magnitogorsk State University, Magnitogorsk, Russia (455038, Magnitogorsk, Lenin Street, 114), e-mail: kompsan@mail.ru.

In the article the urgency of the moral self-determination of future managers during the training in the higher institute is substantiated. The author gives the structure-functional model of moral self-determination. The structure components of the model are defined, their characteristics are given. The stages of the process concerning the moral self-determination of future managers are described: motivational, value-oriented and behavioral. The approaches used in the model are the following: personality-action, reflexive, axiological, acmeological. Their characteristics with regard to the moral self-determination of a student and the principles typical for the approaches are mentioned. The complex of organizational-pedagogical conditions is marked out: 1) formation of the motives of moral behaviour by means of the information field of a student in the ethics of management; 2) formation of the moral relations of a student by means of the system of ethical tasks; 3) development of the moral behaviour of future managers at the lessons by means of training methods.

Key words: moral self-determination, pedagogical model, organizational-pedagogical conditions, motivation of moral behavior.

Проблема качественного профессионального обучения специалиста-менеджера сегодня очень актуальна, особенно в части усиления нравственного компонента в его профессиональной подготовке. Востребованность специалиста-менеджера определяется слагаемостью многих качеств, навыков и умений, имеющих в его профессиональном арсенале, где управленческая культура, которая складывается из нравственных ценностей, нравственной культуры и гуманистического мировоззрения, занимает важное место [5, с.

246]. Не случайно нравственному воспитанию будущих специалистов отведена важная роль в нормативных документах, регламентирующих образование в Российской Федерации [1; 2].

Целью данной статьи является характеристика компонентов авторской модели нравственного самоопределения будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе и условий ее эффективной реализации.

Среди специалистов в области моделирования нет единства во взглядах, что такое модель. Общие принципы моделирования и его роль в науке исследовались многими авторами (Н. Винер, Я. Г. Неуймин, В. А. Штоф и др.). Главная трудность заключается в универсальности данного понятия. Само происхождение термина «модель» тесно связано с активной преобразующей деятельностью людей. Функционирующие в практике и познании модели настолько многолики, что представляется весьма затруднительным дать такое определение, которое удовлетворило бы все сферы научного исследования.

Так, например, Я. Г. Неуймин делает вывод об универсальности понятия модели, которая выражается в том, что «независимо от уровня, целей, методов и средств познания у истоков гносеологического процесса находится модель, и модель же, но получившая развитие, обогащенная информацией, представленная некоторым идеальным образом, знаковой системой или реализованная материально, является его результатом» [4, с. 49]. Таким образом, модель в общем понимании этого термина (обобщенная модель) является, по его мнению, предельно широким понятием.

Однако при определении модели, так или иначе, всегда фиксируются следующие признаки: отражение и воспроизведение изучаемого объекта, процесса в модели, способность к замещению познаваемого объекта, способность давать новое знание об объекте, наличие точных условий и правил построения модели и перехода от информации модели к информации об объекте [6, с. 231].

В нашем исследовании за рабочее определение модели выбрано следующее: модель – это наглядно-логическое представление исследуемого предмета с целью четкого определения компонентов, входящих в состав предмета, связей между ними, а также особенностей функционирования и развития объекта.

Нравственное самоопределение будущего менеджера в любом виде связано с представлением человека о своем месте, о своей роли, о своей значимости в обществе. Так как нравственное самоопределение студента в вузе в процессе профессиональной подготовки неразрывно связано с педагогической деятельностью, то речь идет о построении модели педагогической системы [3, с. 94–95].

При моделировании процесса становления нравственного самоопределения будущего менеджера мы выбрали структурно-функциональную модель, суть которой заключается в

повышении качества становления нравственного самоопределения путем обеспечения нравственно-гуманистической направленности и ценностно-смысловой ориентированности взаимодействия образовательных и личностных достижений студентов при реализации выявленных функций.

При разработке модели нравственного самоопределения будущего менеджера мы придерживались следующей последовательности: исследование моделируемого объекта, разработка модели объекта, экспериментальная проверка модели.

На этапе исследования моделируемого объекта происходит вычленение изучаемого процесса из среды и формулировка цели моделирования, а также выбор методологических подходов. На данном этапе формулируются цели и задачи моделирования, дается обоснование принципов, на основе которых будет осуществляться данный процесс.

На этапе разработки модели определяется ее структура, дается описание компонентов модели и их содержание, выявляются условия эффективного функционирования модели, определяется основной результат, который должен быть достигнут при реализации данной модели с обоснованием инструментария его диагностики.

Завершающий этап разработки модели – проверка ее адекватности программе профессиональной подготовки будущих студентов-менеджеров в вузе. Данный этап связан с экспериментальной проверкой построенной модели.

Рассматривая процесс нравственного самоопределения будущего менеджера как педагогическую систему, мы выбрали структурно-функциональную модели нравственного самоопределения (рис. 1).

Структурными компонентами предлагаемой структурно-функциональной модели выступают целевой, функционально-нормативный, организационно-методический, и оценочно-результативный компоненты.

Целевой компонент включает в себя социальный заказ и цель, которые мы определили, исходя из анализа положений и требований нормативных актов об образовании.

В общих требованиях к содержанию образованию указано, что «содержание образования должно быть ориентировано на обеспечение самоопределения личности, создания условий для ее самореализации... Содержание образования должно обеспечивать формирование духовно-нравственной личности» [2, ст. 14].

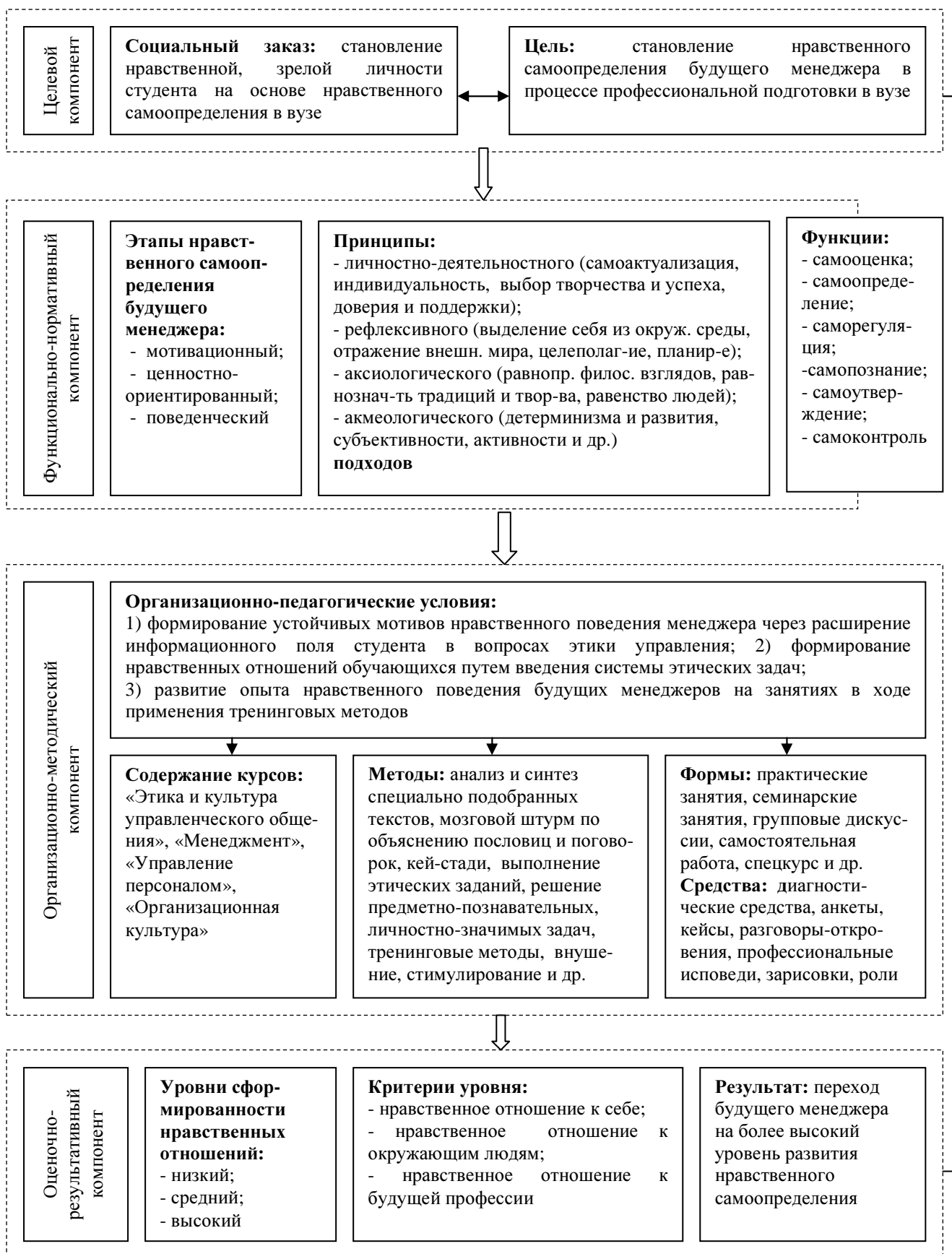


Рис. 1. Схема структурно-функциональной модели нравственного самоопределения будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе

Кроме того, в «Национальной доктрине образования в Российской Федерации» указано, что система образования должна обеспечить «воспитание граждан, обладающих высокой нравственностью...». «Признавая ведущую роль педагога в достижении целей образования, государство должно обеспечить: привлечение в систему образования талантливых специалистов, способных на высоком уровне осуществлять учебный процесс, ... воспитывать у обучающихся *духовность и нравственность*, готовить специалистов высокой квалификации» [1].

Выделенные направления и требования действующих нормативных актов позволяют сформулировать социальный заказ в целевом компоненте рассматриваемой модели нравственного самоопределения будущих менеджеров как становление нравственной, зрелой личности на основе нравственного самоопределения в вузе.

Откуда цель рассматриваемой нами модели сформулирована как становление нравственного самоопределения будущего менеджера в процессе профессиональной подготовки в вузе.

При выявлении структуры функционально-нормативного компонента мы пришли к заключению о том, что он должен включать в себя этапы рассматриваемого процесса, подходы и их принципы, а также функции.

Первый этап становления нравственного самоопределения будущего менеджера определен нами как мотивационный, цель которого является формирование мотивации у студента к нравственному поведению. Это связано с тем, что в сознании студентов необходимо поддерживать, укреплять и развивать те установки осознанные потребности, которые будут стимулировать его к становлению нравственного самоопределения. На данном этапе это происходит через развитие их информационного поля в вопросах этики управления.

Второй этап – ценностно-ориентированный, целью которого является развитие нравственных отношений к себе, людям и обществу, профессии. На данном этапе происходит формирование нравственных отношений обучающихся в ходе решения этических задач.

Третий этап – поведенческий, предполагающий дальнейшее развитие и укрепление опыта нравственного поведения будущих менеджеров, обеспечивающий оценку и осмысление студентом собственных умений, ценностей, отношений, поступков и выбора в ситуациях, приближенных к профессиональной деятельности путем применения на занятиях тренинговых методов.

Невозможно решить ту или иную проблему педагогического исследования в рамках одного какого-либо подхода, необходимо комплексное использование положений различных

современных методологических подходов к решению педагогических проблем. Для реализации организационно-педагогических условий в нашей модели мы использовали следующие подходы: 1) личностно-деятельностный, 2) рефлексивный, 3) аксиологический, 4) акмеологический.

Личностно-деятельностный подход предписывает организацию становления нравственного самоопределения студентов в определенном социальном контексте, создающем положительный эмоционально-мотивационный фон. Важным условием при этом выступают гуманистические установки педагога: принятие каждого студента таким, каков он есть, учет индивидуальных психологических особенностей студента, их способностей, интересов и потребностей, проявление эмпатического отношения к каждому студенту, доверительное, диалогическое общение.

Использование в нашей модели рефлексивного подхода позволяет рассматривать становление нравственного самоопределения будущих менеджеров как активное взаимодействие субъектов (преподавателей и студентов), направленное на создание условий для раскрытия реальных и потенциальных возможностей обучаемых в ходе профессиональной подготовки в вузе. Рефлексивный подход позволяет рассматривать становление нравственного самоопределения будущих менеджеров на основе активной коррекции и контроля ими своего нравственного поведения.

Основные идеи аксиологического подхода, применительно к процессу нравственного самоопределения будущих менеджеров, можно сформулировать следующим образом: вне самого студента и без него понятие нравственной ценности существовать не может, так как оно представляет собой особый человеческий тип значимости предметов и явлений; нравственные ценности будущего менеджера не первичны, они производны от соотношения окружающих людей и самого студента; к действительным нравственным ценностям относятся только положительно значимые события и явления.

Суть внедрения акмеологического подхода в профессиональное образование будущих менеджеров заключается в направленности формирующих воздействий на актуализацию творческого потенциала студентов, повышение у них профессиональной мотивации и мотивации нравственного поведения, что предполагает создание условий для освоения студентами прогрессивных, современных методик и технологий обучения, самовоспитания и саморазвития, нравственного самоопределения.

Организационно-методический компонент рассматриваемой модели включает в себя организационно-педагогические условия, содержание курсов, методы, формы и средства.

Выбор организационно-педагогических условий должен быть взаимосвязан и направлен на реализацию социального заказа, цели и результатов, сформулированных нами в

целевом компоненте нашей модели. Мы сочли нужным выделить следующие организационно-педагогические условия: 1) формирование устойчивых мотивов нравственного поведения менеджера через расширение информационного поля студента в вопросах этики управления; 2) формирование нравственных отношений обучающихся путем введения системы этических задач; 3) развитие опыта нравственного поведения будущих менеджеров на занятиях в ходе применения тренинговых методов.

Цель первого условия – формирование мотивации к нравственному поведению. Содержание определяется учебными программами по курсам «Менеджмент», «Управление персоналом», «Организационная культура». Данные программы предполагают включать психолого-педагогические консультации, индивидуальные беседы по нравственно-правовой тематике, морально-этическим, профессиональным устоям и принципам бизнеса и менеджмента, а также групповую форму общения, при которой обсуждаются различные производственные ситуации, возможные варианты правовых, управленческих, деловых решений с точки зрения морально-нравственных принципов профессии менеджера. Используемые методы: кейс-стади, игровые методы, анализ и синтез специально подобранных текстов, «мозговой штурм» по объяснению пословиц и поговорок. Средства для достижения поставленной цели – тесты, ролевые игры, этические задания; применяемые формы обучения – практические занятия, семинары, проблемные лекции.

Цель второго условия – формирование нравственных отношений к себе, к людям и обществу, к профессии. Применяемые методы – анализ, синтез, моделирование, решение этических задач; средства – этические задачи: предметно-познавательные, конструктивно-развивающие, личностно-значимые; формы – практические и семинарские занятия, дебаты, «круглый стол».

Цель третьего условия – развитие опыта нравственного поведения. Содержание определяется программой спецкурса «Этика и культура управленческого общения». Для достижения данного условия применяются тренинговые методы: метод имитации в форме ролевой игры, метод групповой рефлексии, метод группового решения проблем. Применяемые средства – упражнения, дискуссионные вопросы и ситуации, разговоры-откровения, профессиональные исповеди; используемы формы – групповые дискуссии, ролевые и сюжетные игры, «мозговой штурм».

Оценочно-результативный компонент включает в себя критерии и показатели уровня нравственного самоопределения. Уровни сформированности нравственных отношений будущих менеджеров мы определяем как низкий, средний и высокий. В качестве критериев уровней были выбраны: 1) нравственное отношение к себе; 2) нравственное отношение к окружающим людям; 3) нравственное отношение к профессии.

Таким образом, структурно-функциональная модель нравственного самоопределения будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе позволяет комплексно рассмотреть исследуемый процесс, более глубоко его изучить, охватить в единой системе основные направления, этапы и компоненты процесса нравственного самоопределения, их функции, педагогические условия, обеспечивающие успешное воспитание высококачественных управленцев в вузе.

Список литературы

1. Национальная доктрина образования в Российской Федерации. Утверждена Постановлением Правительства РФ от 4 октября 2000 г. № 751.
2. Об образовании. Закон Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1.
3. Беликов В. А., Кривошапова Н. Г., Савинков Л. А. Образование учащихся на основе учебно-познавательной деятельности. – М.: Владос, 2006. – 394 с.
4. Неуймин Я. Г. Модели в науке и технике: история, теория, практика. – Л.: Наука, 1984. – 188 с.
5. Слесарев Ю. В. Введение в профессиональную подготовку специалистов-менеджеров нравственного компонента // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 1. – С. 246–255.
6. Щадриков В. Д. Деятельность и способности. – М.: Логос, 1994. – 320 с.

Рецензенты:

Савва Л. И., д.пед.н., профессор кафедры педагогики ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет», г. Магнитогорск.

Сайгушев Н. Я., д.пед.н., профессор кафедры педагогики ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет», г. Магнитогорск.