

МЕТОДИКА РЕАЛИЗАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ НРАВСТВЕННОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА 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 профессиональной подготовки в вузе. Проведен анализ педагогических условий, необходимых для эффективной реализации разработанной авторской структурно-функциональной модели, включающих в себя: 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. Раскрыты сущность и цель педагогических условий. Описаны методы и средства, способствующие реализации данных педагогических условий: тесты, ролевые игры, этические задания, кейс-стади, этические задачи, тренинговые методы.

Ключевые слова: нравственное самоопределение, педагогические условия, методы, средства, этические задачи, тренинговые методы

THE METHODOLOGY PEDAGOGICAL CONDITIONS OF MORAL SELF-DETERMINATION OF THE FUTURE MANAGER 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 analysis of the pedagogical conditions and the methodology of moral self-determination among future managers during the vocational training in the higher institute is carried out. The analysis of the pedagogical conditions is carried out. They are necessary for the effective realization of the structure-functional model of moral self-determination which includes: 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. The essence and the aim of the pedagogical conditions are shown. The used methods and means of the conditions are described such as tests, role games, ethical tasks, case-studies, ethical tasks, training methods.

Keywords: moral self-determination, pedagogical conditions, training methods, means, ethical tasks

Проблема нравственного самоопределения будущих менеджеров, обладающих при выпуске из вуза не только профессиональными компетенциями, но и нравственным потенциалом, является одной из актуальных, имеющих судьбоносное значение для России.

Это связано с тем, что нравственное самоопределение будущего менеджера способствует его позитивному саморазвитию, позволяет в последующей профессиональной деятельности быть не только грамотным управляющим, но и быть субъектом культуры, способным нравственно оценивать последствия реализации управленческих решений, осознающим ответственность за судьбу организации или учреждения. Достаточно быстрый отказ от прежней системы образования, которая имела место в России в конце XX века, не

привел к появлению новой, адекватной современным требованиям системы, а образовавшийся вакуум в вузе заполнился узкопрофессиональной подготовкой специалиста.

Формирование ценностных нравственных отношений, нравственного самоопределения будущего менеджера является не менее важной задачей, чем формирование его профессиональной компетентности. Для общества немаловажное значение имеет, на какие ценности ориентируется управленец, так как это во многом определяет выбираемые стратегии, задачи организаций. Менеджер через систему управленческих решений транслирует собственную систему отношений к себе, к окружающим людям, обществу, профессии. Именно он определяет имидж организации, а значит это напрямую связано с нравственным самоопределением будущего управленца. Не случайно нравственному воспитанию будущих специалистов отведена важная роль в нормативных документах, регламентирующих образование в Российской Федерации [3].

Мы разработали структурно-функциональную модель нравственного самоопределения будущего менеджера в процессе профессиональной подготовки в вузе, где определили не только структурные компоненты изучаемого нами процесса, но и связи между ними, а также функции, реализация которых направлена на получение заданного результата [7].

Выбор педагогических условий является одним из важных факторов, при наличии которых возможно эффективное функционирование разработанной нами модели. Их выбор должен быть взаимосвязан и направлен на реализацию социального заказа, цели и результатов, сформулированных нами в целевом компоненте нашей модели [6]. Нами обосновано, что комплекс педагогических условий включает в себя: 1) формирование мотивов нравственного поведения будущего менеджера через расширение информационного поля в вопросах этики управления; 2) формирование нравственных отношений будущего менеджера в ходе решения системы этических задач; 3) развитие опыта нравственного поведения будущего менеджера на занятиях путем применения тренинговых методов.

Цель первого условия – формирование мотивации к нравственному поведению через расширение информационного поля в вопросах этики управления. Введение данного педагогического условия продиктовано тем, что отношение личности к соблюдению нравственных норм представлено в сознании субъекта в виде мотивов, намерений и готовности совершать нравственные поступки [2, с .3].

Именно в период профессиональной подготовки будущего менеджера в вузе формируется способ взаимодействия с социумом, происходят важные изменения в системе убеждений, мировоззрений, направленности личности. Социальные мотивы нравственного поведения будущего менеджера в этот период заключаются в самоутверждении и

социальном самоопределении, личной идентификации. Познавательные мотивы выражаются в стремлении экспериментировать, к постижению и оценке мира и себя.

Мы считаем логичным формировать мотивы нравственного самоопределения будущего менеджера через расширение его информационного поля в вопросах этики управления. При этом мы исходили из того, что современное общество существует одновременно в объективной и субъективной реальности под названием «информационное пространство». Объективный характер проявляется в том, что его существование не зависит от человека, а его развитие является результатом жизнедеятельности всего человечества.

Информационное поле, как субъект отражения информационной среды, окружающей во время профессиональной подготовки будущего менеджера, может и должно быть направлено на развитие нравственного сознания и формирование мотивов его нравственного поведения. Создавая на занятиях ситуации информационного дефицита в области этики управления, преподаватель побуждает у будущих менеджеров интерес к вопросам нравственности управления. При этом, проводя поиск информации в области этики управления и нравственности руководителя, будущий менеджер самостоятельно определяет ценность того или иного поведения, анализирует нравственные мотивы руководителя, определяя собственный взгляд в этой области [4, с. 20].

Методика реализации данного педагогического условия находит отражение в дополнениях к учебным программам курсов «Менеджмент», «Управление персоналом», «Организационная культура». При этом важно, чтобы преподаватели данных курсов умели создавать ситуацию информационного дефицита для поиска необходимой информации не только по своему предмету, но и в области этики управления. В этом случае ситуации информационного дефицита на занятиях обеспечивают вовлечение будущего менеджера в активную информационную деятельность, связанную с поиском ответа на этическую проблему применительно к профессиональной деятельности.

На данных курсах были использованы 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 обсуждались различные производственные ситуации, возможные варианты правовых, управленческих, деловых решений с точки зрения морально-нравственных принципов.

В ходе реализации данного педагогического условия были использованы методы: игровые методы, анализ специально подобранных текстов, «мозговой штурм» по объяснению пословиц и поговорок, кейс-стади. Средствами для достижения поставленной цели здесь выступали: тесты, ролевые игры, этические задания; применяемые формы

обучения: практические занятия, семинары, проблемные лекции.

Экспериментальная работа показала, что проведение анализа приведенных выше ситуаций и выполнение этических заданий, расширяет информационное поле будущих менеджеров, так как ответы на данные вопросы требуют определенного поиска информации, обращение к различным информационным ресурсам при подготовке к семинарскому или практическому занятию: учебникам, интернетресурсам, библиотекам и др. Кроме того, введение кейс-стади и выполнение этических заданий развивают интерес к профессиональным вопросам, мотивацию к нравственному поведению и, в конечном итоге, формируют нравственное сознание будущего менеджера.

Введение описанного нами педагогического условия развивало у студентов экспериментальных групп устойчивый интерес к нравственным проблемам в управлении, расширяло информационное поле будущего менеджера в вопросах этики управления, формировало мотивы нравственного поведения, мотивы самоопределения, познавательные мотивы и мотивы личной ответственности.

Цель второго условия – формирование нравственных отношений будущего менеджера к себе (как руководителю-профессионалу), к окружающим людям, к своей профессиональной деятельности.

Так как эти отношения определяются конкретной ситуацией профессиональной деятельности, проявляются в виде выбора определенного решения, мы определили, что их формирование у будущего менеджера будет наиболее продуктивным при решении системы этических задач, связанных с определенным выбором применительно к конкретной ситуации управленческой деятельности. Решение этических задач позволяет будущему менеджеру получать, обогащать и усваивать новые знания в области этики управления, корректировать их, приобретать умение делать верный вывод. Анализ этих задач дает возможность увидеть себя в роли руководителя, приобрести опыт нахождения целесообразных решений с позиции нравственного поведения.

Методика реализации данного педагогического условия находит отражение в авторской программе спецкурса «Этика и культура управленческого общения». Применяемые методы реализации педагогического условия: анализ, синтез, моделирование, решение этических задач; применяемые средства: этические задачи (предметно-познавательные, конструктивно-развивающие, личностно-значимые); используемые формы: практические и семинарские занятия, дискуссии, дебаты, «круглые столы».

Все этические задачи в исследовании представлены нами как единая система, хотя и разделены на предметно-познавательные, конструктивно-развивающие и личностно-значимые. Предметно-познавательные задачи направлены на осознание и понимание связи

управленческой деятельности и этики, осознание структуры и назначения нравственных отношений, путей их формирования применительно к управленческой деятельности. Конструктивно-развивающие задачи – это такие задачи, в результате решения которых студент приобретает новые знания по определенному кругу вопросов, где будущий менеджер выступает субъектом будущей профессиональной деятельности. При этом в процессе решения данных задач студент приобщается к самостоятельному выбору этических ценностей, норм, принципов в конструируемых или проблемных этических ситуациях. К третьему типу задач мы относим личностно-значимые задачи, которые направлены на выявление ценностно-смыслового компонента изучаемого учебного материала для самого студента в рассматриваемой области исследования [5].

Использование вышеупомянутых средств в процессе профессиональной подготовки будущих менеджеров способствует развитию нравственного сознания студентов вуза и формируют нравственные отношения к себе, как к профессионалу, к людям, к обществу в целом, поскольку данная система этических задач при изучении профессиональных дисциплин позволяет им стать субъектами будущей профессиональной деятельности.

Эффективность применения данных этических задач как системы возрастает, если предлагать их для самостоятельной работы или при подготовке студентов к семинарскому занятию, использовать на практическом занятии в рабочей группе. Однако затем важно обсуждать варианты решения в процессе групповой дискуссии.

Цель третьего условия – развитие опыта нравственного поведения путем применения тренинговых методов. Введение данного педагогического условия связано с тем, что без накопления определённого опыта мы не вправе рассчитывать на достижение результата по закреплению моделей нравственного поведения будущего менеджера. Кроме того, развитие данного опыта невозможно осуществить в рамках традиционного обучения. По мнению психологов, понятие опыта поведения нераздельно связано с проведением именно тренинговых занятий.

Содержание третьего педагогического условия отражено в программе спецкурса «Этика и культура управленческого общения», задачи которого состоят в том, чтобы раскрыть будущим менеджерам специфику управленческой деятельности и поведения в нравственном измерении, заложить общечеловеческие принципы и нормы морали в основу их делового общения, дать знания психологических и этических основ управленческого общения, способствовать повышению и развитию опыта нравственного поведения во взаимодействии с людьми.

Для реализации данного педагогического условия применяются такие тренинговые методы, как метод имитации в форме ролевой игры, метод групповой рефлексии, метод

группового решения проблем [1, с. 41]. Используемые педагогические средства: упражнения, дискуссионные вопросы и ситуации, разговоры-откровения, профессиональные исповеди, которые активно применялись; формы: групповые дискуссии, ролевые и сюжетные игры, «мозговой штурм».

Причиной того, что мы ограничились подбором и внедрением в образовательный процесс тренинговых методов, является то, что организация в целом психологического тренинга возможна только при определенной специальной подготовке ведущего. В основе тренинговых методов лежит развитие всех видов личностной активности студентов в групповом взаимодействии. Это связано с тем, что события могут происходить в пространстве внутреннего мира самого студента, в пространстве дискурса (то есть связного текста), в ситуации социального взаимодействия, в физическом пространстве помещения. Именно развитие различных видов активности студента и способствует развитию его опыта нравственного поведения.

Так, в процессе занятия по теме «Управление конфликтом» в экспериментальных группах нами был использован метод имитации в форме ролевой игры, имеющей название «Критика в действии». Метод групповой рефлексии на семинарском занятии спецкурса был использован нами в процессе изучения темы «Нравственность и этикет, их роль в управленческом общении».

В процессе эксперимента нами активно применялся метод построения диспозиций в форме ролевых и сюжетных игр. При этом в играх воссоздавались разные ситуации, разрешающие выйти за рамки модели и приблизиться к реальности. В ходе эксперимента были проведены следующие ролевые игры: «Уверенность руководителя», «Авторитет руководителя», «Приемы слушания в управленческом общении», «Средства воздействия на подчиненных».

В целях предоставления возможности студентам увидеть поставленную проблему с разных сторон нами применялся тренинговый метод группового решения проблем. Он позволял студентам уточнить взаимные позиции, определить возможные варианты решения, овладеть новыми знаниями, формировать нравственные умения и качества, нравственное сознание обучающихся, оказывать влияние на другого в ситуации спора.

Данный метод в разных формах использовался нами в процессе изучения курса «Управление персоналом» по темам: «Формирование и поддержание организационной культуры», «Оценка работы персонала» и «Поддержки высокой трудовой дисциплины».

Метод групповой дискуссии применялся нами в ходе эксперимента на занятии при изучении темы «Развитие организационной культуры». Он был направлен на поиск

студентами методов формирования организационной культуры на основе анализа конкретной организации.

Одним из действенных и наиболее сложных в организационном плане из тренинговых методов выступают деловые игры. В процессе экспериментальной работы нами были предложены студентам на занятиях следующие деловые игры: «Управление конфликтом», «Деловая беседа и деловое совещание», «Культура внешнего вида руководителя».

Полученные в исследовании результаты эксперимента подтвердили эффективность введения педагогических условий и методики нравственного самоопределения будущих менеджеров.

Список литературы

1. Вачков И.В., Дерябо С.Д. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъективно подхода к групповой работе. – СПб. : Речь, 2004. – 272 с.
2. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности. - М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. - 436 с.
3. Об образовании в Российской Федерации. ФЗ РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.
4. Ракитина Е.А., Лыскова В.Ю. Информационные поля в учебной деятельности // Информатика и образование. – 1999. – № 1. – С. 19 - 25.
5. Савва Л.И. Коммуникативный потенциал субъектов образовательного процесса: кол. монография / под общей ред. Л.И. Савва. – Магнитогорск : МаГУ, 2005 – 345с..
6. Савва Л.И., Солдатченко А.Л., Плотникова Е.Б. и др. Социализация студентов в профессиональном образовании: монография / под общ. ред. Л.И. Савва. – М. : Изд. дом Академии Естествознания, 2012. – 300 с.
7. Царан А.А. Характеристика модели нравственного самоопределения будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 5; URL: www.science-education.ru/105-6733 (дата обращения: 24.07.2012).

Рецензенты:

Савва Л.И., д.п.н., профессор, зав. кафедрой педагогики ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет», г. Магнитогорск.

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