

ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ

© 2010 В.А.Савельев

Челябинский государственный педагогический университет

Статья поступила в редакцию 03.03.2010

В статье раскрыты особенности культуры делового общения будущего учителя, его развития в качестве субъекта деловых отношений в будущей профессиональной деятельности. Представлено описание личностно-ориентированной технологии развития культуры делового общения будущего учителя, основанной на субъектном подходе, и результаты эксперимента по внедрению ее в образовательный процесс.

Ключевые слова: культура делового общения будущего учителя; педагогическая технология; субъектный подход.

Решение учителем профессионально-педагогических задач, возникших вследствие социально-экономических, культурных, политических изменений последних двух десятилетий, невозможно без владения современной культурой общения. Этот факт признается сегодня всеми исследователями в сфере педагогики, однако, остается открытым вопрос содержания профессионально-педагогического образования в сфере профессионального общения (коммуникаций) и выбора методов, форм, средств решения данной задачи. Развитие педагогики в парадигме личностно-ориентированного подхода дало возможность исследователям рассматривать профессиональное общение учителя как профессионально-личностное образование, как элемент его профессиональной культуры (И.Ф.Исаев, 2004; А.Я.Найн, 1997; А.Р.Шайдуллина, 2004 и др.). Культура делового общения учителя рассматривается исследователями как средство повышения эффективности собственно педагогического общения (И.И.Зарецкая, 2002; И.Я.Хазанов, 2002 и др.), как средство управления и решения задач взаимодействия в педагогическом коллективе (А.М.Баскаков, 1999; Н.В.Рождественская, 2001; Т.И.Смаглий, 2003 и др.), как средство разрешения конфликтов (Г.И.Козырев, 2000; В.И.Ольшанский, 2000 и др.).

В последние годы меняется представление о роли культуры делового общения в профессиональной деятельности учителя и подходах к ее развитию. Культура делового общения оказывается включенной в профессиональную культуру учителя, развитие которой предполагает субъектную позицию студента в процессе образования (Р.М.Асдуллин, 2000; Е.Г.Силяева, 1996; А.Р.Шайдуллина, 2004 и др.). Однако в образовательном процессе вуза мы имеем дело с будущим учителем, что существенно ограничивает наши возможности в развитии

его культуры делового общения как элемента профессиональной культуры, т.к. будущий учитель: не всегда осознает себя субъектом педагогической деятельности; не имеет опыта профессионально-педагогической деятельности (за редким исключением); имеет фактически более низкий социальный статус в профессиональной педагогической среде, чем преподаватель и учитель (воспитатель), что создает сложности при отстаивании им собственной позиции в спорных вопросах относительно профессионально-педагогической деятельности. Опираясь на содержание и структуру профессионально-педагогической культуры, раскрытые у Е.В.Бондаревской¹, И.Ф.Исаева², и исследования делового общения в профессионально-педагогической деятельности И.И.Зарецкой³, А.А.Лобанова⁴, под культурой делового общения будущего учителя мы понимаем процесс и результат освоения будущим учителем социально-объективной культуры делового общения, ее личностно-творческой переработки и актуализации в формах ценностных ориентаций, знаний, способов делового общения, способов самооценки и саморазвития будущего учителя как субъекта делового общения, ориентированных на эффективные прием и передачу информации, деловую оценку партнера по общению и создание собственного делового имиджа, выбора средств и методов психологического воздействия на партнера и предотвращения деструктивного психологического воздействия с его стороны в ходе делового общения с участниками образовательного процесса.

¹ Бондаревская Е.В. Педагогическая культура как общественная и личностная ценность // Педагогика. – 1999. – № 3.

² Исаев И.Ф. Теория и практика формирования профессионально-педагогической культуры преподавателя высшей школы. – М.; Белгород: 1993.

³ Зарецкая И.И. Коммуникативная культура педагога и руководителя / Отв. ред. М.А.Ушакова. – М.: 2002.

⁴ Лобанов А.А. Основы профессионально-педагогического общения: Учеб. пособие. – М.: 2002.

^o Савельев Валерий Александрович, ассистент кафедры педагогики и психологии, факультет коррекционной педагогики. E-mail: businessva@gmail.com

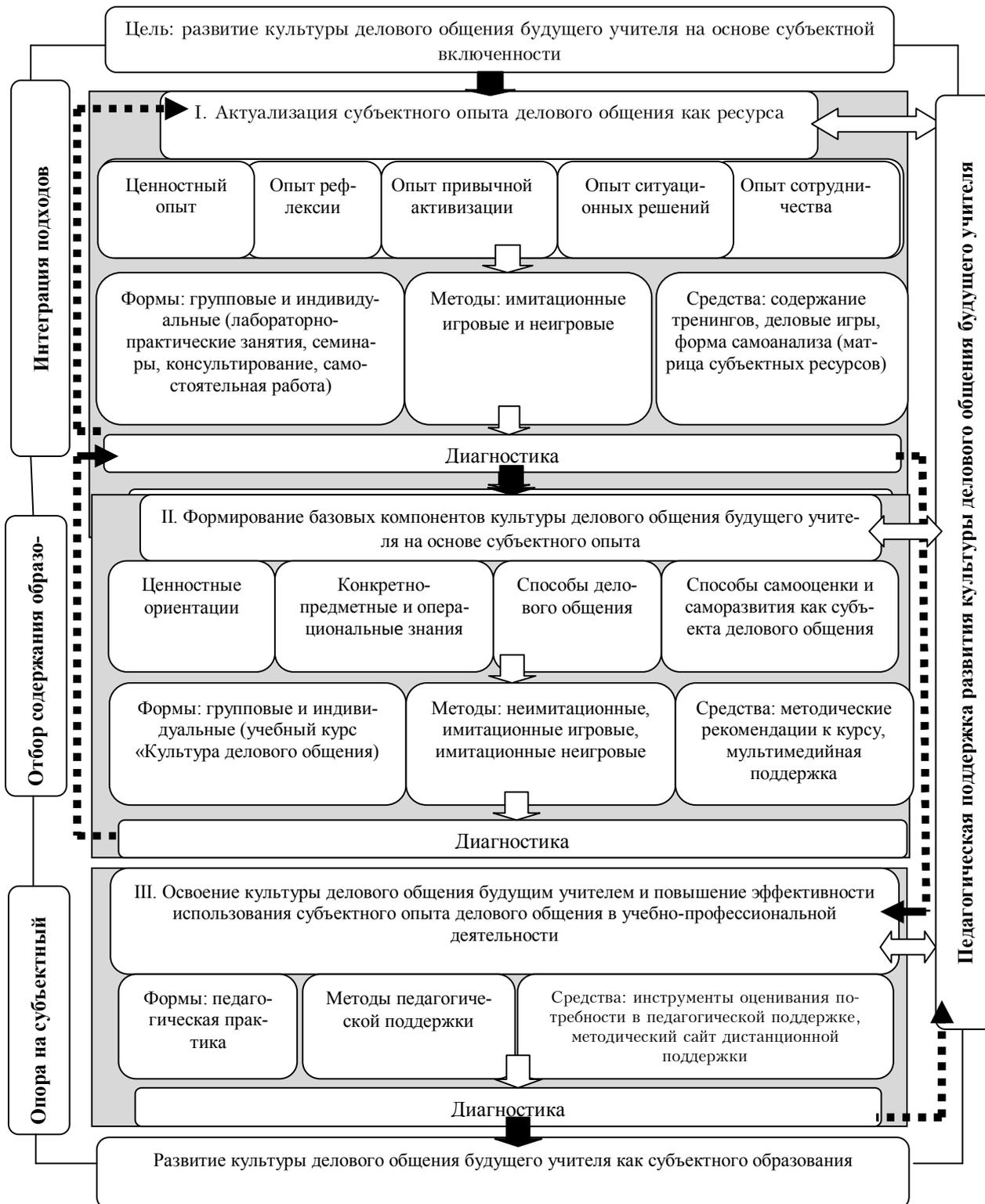


Рис.1. Блок-схема реализации личностно-ориентированной педагогической технологии развития культуры делового общения будущего учителя

Развитие культуры делового общения будущего учителя, на наш взгляд, может происходить на основе его субъектной включенности в деловое общение в учебной и учебно-профессиональной деятельности, где он выступает как равноправный субъект со всеми участниками образовательного процесса, а также в других видах деятельности, не связанных с профессионально-педагогической. Эти

особенности современного понимания культуры делового общения как субъектного образования будущего учителя и социальной ситуации ее развития у будущего учителя мы учли при разработке личностно-ориентированной технологии развития культуры делового общения будущего учителя. Концептуальную основу (рис. 1.) личностно-ориентированной технологии развития культуры

делового общения будущего учителя составили: личностно-ориентированный подход в образовании (Е.В.Бондаревская, В.В.Сериков, И.С.Якиманская); теория контекстного обучения (А.А.Вербицкий); теория педагогической поддержки (О.С.Газман, С.М.Юсфин); теория субъектно-деятельностного подхода (К.А.Абульханова-Славская, А.В.Брушлинский, С.Л.Рубинштейн).

Рассмотрим процессуальную часть технологии, представленную этапами развития культуры делового общения в образовательном процессе.

I. Этап актуализации субъектного опыта делового общения будущего учителя. Подготовлен содержанием образования, представленным в дисциплинах: а) общегуманитарного и социально-экономического блока (культурология, русский язык и культура речи, социальная философия, социология, экономика); б) общепрофессионального блока (педагогика и психология). На данном этапе студенты актуализируют собственный опыт делового общения, приобретенный ими в различных сферах жизнедеятельности. Под руководством преподавателя они производят оценку эффективности и продуктивности наличного субъектного опыта и обучаются его эффективно-му использованию в ситуациях делового общения в контексте будущей профессиональной деятельности. Студенты заполняют «Матрицу самоанализа ресурсных возможностей субъектного развития будущего учителя в деловом общении».

II Этап формирования базовых компонентов культуры делового общения будущего учителя на основе субъектного опыта. Опираясь на выявленные ресурсы субъектного опыта, зафиксированные в «Матрице самоанализа ресурсных возможностей субъектного развития будущего учителя в деловом общении», каждый студент определяет направления индивидуального развития культуры делового общения. В организованном преподавателем тренинге, содержание которого отражает контекст профессиональной деятельности учителя, каждый студент акцентирует развитие на тех компонентах культуры делового общения, которые могут способствовать коррекции и компенсации его субъектного опыта, повышая его личную эффективность в деловом общении. Происходит усвоение социально-объективной культуры делового общения в индивидуально-личностных формах.

III Этап освоения культуры делового общения будущим учителем и повышение эффективности использования субъектного опыта делового общения в учебно-профессиональной деятельности. В учебно-профессиональной деятельности студент осуществляет перенос усвоенного содержания культуры делового общения в реальную среду будущей профессиональной деятельности (педагогическая практика). Решая педагогические

задачи, студенты реализуют усвоенные компоненты культуры делового общения. Этот процесс сопряжен с преодолением объективных (заданных культурой организации, особенностями педагогических ситуаций и т.п.) и субъективных (неуверенность, нежелание сталкиваться с дополнительными проблемами и др.) трудностей, самостоятельное преодоление которых студентами ведет к субъектному освоению культуры делового общения. Основной функцией преподавателя на данном этапе становится оказание педагогической поддержки в самостоятельном решении трудностей в деловом общении студентами. Содержательная часть технологии представлена в таб. 1.

При определении принципов отбора содержания учебного материала мы опирались на исследования Н.П.Рябининой⁵. В основу отбора учебного материала легли следующие принципы: принцип интегративности (отражение единства и взаимосвязи культурных, социальных, экономических и профессионально-педагогических проблем и задач на современном этапе развития общества, через интеграцию ценностей, знаний, технологий, из различных представленных сфер жизнедеятельности в обеспечении развития культуры делового общения будущего учителя); принцип контекстуальности (соответствие социальному (ценностно-ориентационный и личностный компоненты) и предметному (производственно-технологический, организационно-управленческий, должностной, учрежденческий компоненты) контексту профессионально-педагогической деятельности); принцип практической ориентации (ориентация на индивидуально-личностные особенности и потребности будущего учителя, решение актуальных для него задач, средствами делового общения, эффективное применение которых основано на наличных субъектных ресурсах будущего учителя); принцип перспективности (мотивация на саморазвитие, умение связывать новые знания с имеющимся субъектным опытом, умение использовать полученные знания и умения в различных ситуациях будущей профессионально-педагогической деятельности).

При реализации предлагаемой технологии мы соблюдали следующие условия: 1) Интеграцию личностно-ориентированного, субъектного, культурологического подходов как теоретико-методологической основы для разработки системы развития культуры делового общения будущего учителя; 2) Отбор содержания, разработки структуры, выбора форм и методов обучения, ориентированных на учебную и учебно-профессио-

⁵ *Рябинина Н.П.* Принципы отбора эколого-экономического содержания образования в профессиональной подготовке будущего учителя // Вестник Южно-Уральского государственного ун-та. – 2005. – № 15(55). – Сер. «Образов., здравоохран., физич. культура». Вып. 6.

нальную деятельность как основные виды деятельности в процессе развития культуры делового общения будущего учителя, специфику и этапность развития культуры делового общения будущего учителя как объективного социального и субъектно-лично-личностно явления; 3) Опору на субъектный опыт делового общения в различных сферах деятельности будущего учителя как ре-

курс личностно-профессионального развития культуры делового общения будущего учителя и обогащение субъектного опыта делового общения через взаимодействие с представителями различных профессий; 4) Обеспечение педагогической поддержки в очной и дистанционной форме при развитии культуры делового общения будущего учителя.

Таб. 1. Содержание технологии развития культуры делового общения будущего учителя

Этапы	1 Этап	2 Этап	3 Этап
Формы и методы организации учебного процесса	Групповые и индивидуальные формы. Имитационные игровые и неигровые методы (Смолкин А.М. Методы активного обучения. – М.: 1991)	Формы: групповые и индивидуальные (учебный курс «Культура делового общения»). Методы неимитационные и имитационные игровые; имитационные неигровые	В форме педагогической практики. Методы (тактики) педагогической поддержки (Михайлова Н.Н., Юсфин С.М. Педагогика поддержки: Учебно-метод. пособ. – М.: 2001)
Содержание деятельности преподавателя	Организует игровую деятельность, создает условия для осознания студентами возможностей и ограничений, их субъектного опыта делового общения; организует и проводит диагностику, организует педагогическую поддержку при определении индивидуальных направлений развития культуры делового общения	Разрабатывает содержание учебных заданий, моделирующих будущую профессиональную деятельность студента; организует и управляет процессом решения заданий, организует информационно-методическое сопровождение решения заданий; организует взаимоподдержку студентов при решении заданий	Совместно со студентами разрабатывает для них индивидуальные задания на пед. практику, с учетом наличных и потенциальных субъектных ресурсов; осуществляет контроль и мониторинг потребности студентов в педагогической поддержке, педагогическую поддержку
Содержание деятельности студента:	Осуществляет активный поиск эффективных способов делового общения на основе актуализированных компонентов субъектного опыта делового общения в предложенных игровых ситуациях; анализирует и оценивает содержание субъектного опыта делового общения как ресурса освоения социально объективной культуры делового общения	Решает поставленные преподавателем задачи; осуществляет самостоятельное изучение необходимой информации для решения заданий; взаимодействует с другими участниками обучения в поиске эффективных способов делового общения при решении задач; запрашивает помощь, предоставляет помощь, выносит на обсуждение спорные вопросы	Разрабатывает с преподавателем индивидуальные задания по развитию культуры делового общения в самостоятельной учебно-профессиональной деятельности; запрашивает педагогическую поддержку при столкновении с препятствиями
Результаты этапа	Формирование представлений о культуре делового общения у будущего учителя. Осознание будущим учителем своих личностных свойств как субъектных ресурсов освоения социально объективной культуры делового общения; освоение способов их оценивания в решении задач делового общения; постановка задач собственного развития как субъекта делового общения	Сформированность базовых компонентов культуры делового общения будущего учителя (ценностно-ориентационный, когнитивный, технологический, личностно-творческий)	Формирование ценностно-смысловых компонентов культуры делового общения будущего учителя; индивидуализация способов делового общения и развитие его как субъекта делового общения при взаимодействии с участниками образовательного процесса

Представленная технология развития культуры делового общения будущего учителя была апробирована в Челябинском государственном педагогическом университете (на факультетах коррекционной педагогики, подготовки учителей начальных классов, дошкольного образования) и Нижнетагильской государственной социально-педагогической академии (факультет технологии и предпринимательства). Также в эксперименте приняла участие учителя МОУ СОШ №113 и №143 г.Челябинска. Нами были выделены четы-

ре критерия оценки уровня развития культуры делового общения будущих учителей: ценностно-аффективный, когнитивный, технологический, рефлексивный и определены низкий, средний и высокий уровни развития культуры делового общения.

Полученные на контрольном этапе эксперимента данные продемонстрировали прирост по высокому уровню в ЭГ2, где были реализованы все этапы и условия технологии, на 32,5%, по среднему – на 20%; в ЭГ1, где не реализовыва-

лось 4 условие, относительный прирост по высокому уровню составил – 9,72%, по среднему – 36,11%; КГ продемонстрировала незначительный прирост. Результаты контрольного этапа эксперимента позволяют нам говорить об эффективности предложенной технологии. Полученные результаты свидетельствуют о развитии культуры делового общения участников ЭГ2 как субъектного образования. Это подтверждает эффективность предложенной технологии развития культуры делового общения будущего учителя на основе комплексности применения выделенных условий.

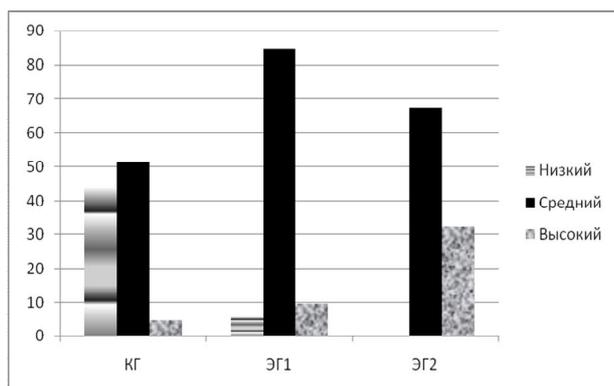


Рис. 2. Результаты оценки уровня развития культуры делового общения будущих учителей на контрольном этапе эксперимента

Таким образом, проведенное исследование позволило сделать выводы об актуальности исследования, которая определяется изменением социального и профессионального статуса будущего

учителя, изменением требований к профессиональной деятельности учителя, потребностью в расширении сферы его социальных контактов; возросшими требованиями к уровню культуры делового общения будущего учителя, его субъектной позиции в деловом общении; теоретической значимости исследования, состоящей в обогащении поля исследования культуры делового общения будущего учителя, за счет интеграции знаний философии, экономики, культурологии, психологии, педагогики и рассмотрения культуры делового общения будущего учителя как самостоятельного явления; разработке методологической стратегии интеграции личностно-ориентированного, культурологического и субъектного подходов в развитии культуры делового общения будущего учителя; уточнении понятия «культура делового общения будущего учителя»; экспериментально подтвердить эффективность разработанной личностно-ориентированной технологии развития культуры делового общения будущего учителя в профессиональном образовании в вузе, основанной на учебно-профессиональной деятельности и дополняющих ее видах деятельности будущего учителя, не связанных с педагогической профессией, и ориентированной на субъектный опыт делового общения будущих учителей, как ресурс развития, представленную этапами развития культуры делового общения будущего учителя, как социально-объективного и субъектного явления и условиями реализации представленной технологии.

THE PERSON-FOCUSED LEARNING TECHNOLOGY OF BUSINESS DIALOGUE CULTURE DEVELOPMENT OF THE FUTURE TEACHER

© 2010 V.A.Savelev^o

Chelyabinsk State Pedagogical University

The article is devoted to the business dialogue culture of the future teacher, the conditions of his development as a subject of business relationships in his future professional activity. The results of experiment of using Person-Focused Learning Technology of Business Dialogue Culture Development of the Future Teacher are discussed.

Key words: business dialogue culture of the future teacher; Person-Focused Learning Technology; subject approach.

^o Savelev Valery Aleksandrovich, The assistant of pedagogic and psychology chair, special education faculty.
E-mail: businessva@gmail.com