

ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ

УДК 378.147:33

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ФОРМИ І МЕТОДИ ІНТЕРАКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ВИКЛАДАЧА І СТУДЕНТА В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ

Александрова Н.М., Сгадова В.В.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

У статті проаналізовано сутність міжкультурної компетенції студентів – майбутніх економістів міжнародників. Виокремлено структурні компоненти міжкультурної компетенції, а також розроблено відповідні організаційні форми і методи взаємодії викладача і студента, які спрямовані на її формування в процесі вивчення іноземної (англійської) мови.

Ключові слова: міжкультурна компетенція, структура міжкультурної компетенції, компетентність, компетенції, мовна підготовка економістів міжнародного профілю, організаційні форми, взаємодія, управлінські техніки.

Проблема у загальному вигляді. Сьогодні ми є свідками істотних змін у всіх сферах життєдіяльності українського суспільства, особливо в сфері міжнародних економічних відносин. Україна привертає увагу потенційних іноземних інвесторів, меценатів і венчурний капітал, що, в свою чергу, потребує якісно нових професійних кадрів, а саме: менеджерів, економістів, управлінців і бізнесменів. Нині сучасний внутрішній бізнес та міжнародний економічний ландшафт швидко реагує на істотні зміни, які виникають внаслідок швидких темпів розвитку інформаційних технологій і акумуляції інформації і знань. Ці зміни мають прояв передусім в організаційних структурах (система Lean-management structures), зміни в форматі взаємовідносин бізнес-суспільство, бізнес-робітники, зростає попит на міжкультурні та багато функціональні робочі групи (cross-cultural and multi-functional teams). Відтак сучасні роботодавці здебільше зацікавлені в фахівцях, які не лише професійно компетентні з точки зору економіки, фінансів, маркетингу і основ ведення бізнесу, але й тих, хто є технічно і технологічно обізнані, тих, кого називають «нові голоси», креативні й інноваційні уми, які зможуть запропонувати нові стратегії розвитку бізнесу й управляти змінами. Як зазначає Джефрі Даєр, професор університету в Пенсільванії, вміння пропонувати і впроваджувати інновації – це «секретний соус успіху в бізнесі» «secret sauce» of business success» [1].

Нині ми спостерігаємо розмаїття теорій й явищ живої практики американського, європейського, а також японського менеджменту, що сприяє появі й розвитку «управлінської цивілізації». Відповідно опанування й засвоєння досвіду управління різних країн, ознайомлення з надбанням їхньої управлінської культури, професійно-управлінських цінностей якостей постає як мета професійного удосконалення майбутніх фахівців, діяльність яких так чи інакше буде передбачати виконання управлінських функцій.

З іншого боку, глобалізація бізнесу вимагає фахівців, які є міжкультурно компетентними (culturally sensitive) і здатні на спільну взаємо-

дію з різними культурними і етнічними бізнес спільнотами. Отже, постає потреба підготувати студентів – майбутніх економістів до міжкультурної взаємодії, вони мають оволодіти міжкультурними знаннями, цінностями, розвивати відповідні вміння й якості.

Аналіз останніх наукових публікацій. Проблематика міжкультурної взаємодії має багатолітню історію і значний спектр наукових пошуків. Серед досліджень варто виокремити низку ґрунтовних праць зарубіжних учених: Р. Левіса, Г. Хофстеде, Ф. Тромпенарса, Е. Холла, Ф. Клакхона й Ф. Стродбека, доробок яких був покладений в основу міжкультурного менеджменту. Особливості формування міжкультурного мислення, полікультурної компетентності були висвітлені в працях вітчизняних авторів: Ю. Петрушенка, О. Буряк та ін.

Проблему визначення міжкультурної компетентності було розглянуто в дослідженнях і публікаціях Г. Антипової, Ж. Войнової, О. Дем'яненко, Т. Колосовської, О. Лапшина, Г. Ферапонтова; особливостям формування міжкультурної компетенції присвячені праці Н. Алмазової, Р. Гришккової, Г. Копил, І. Плужник, В. Сафонової та ін.

Слід звернути увагу, що сучасні вітчизняні науковці передусім досліджують сутність і механізми формування міжкультурної компетентності у студентів майбутніх викладачів іноземних мов. Так, механізми формування соціокультурної (міжкультурної) компетентності майбутніх вчителів іноземних мов розроблялися Колодько Т.; питання формування міжкультурної компетентності учнів і студентів вивчали Кузьменко Ю., Коломінова О., Писанко М., Воробйова І., Мороз Н., Білоцерківська Н., Данилюк С., Огієнко О. Водночас, знаходимо поодинокі дослідження сутності і механізмів формування соціокультурної компетентності менеджерів (Локшин В., Сморочинська О., Білоцерківська О.) і фахівців технічної сфери (Лактіонова Ж., Квасник О.).

Формулювання цілей статті. Отже, метою статті є з'ясувати сутність і складові міжкультурної компетентності майбутніх економістів та розробити механізми (організаційні форми і

методи) (управлінські техніки) її формування в процесі вивчення іноземної (англійської) мови.

Виклад основного матеріалу. Об'єктивна необхідність підвищення ефективності навчально-виховного процесу у вищій школі потребує високого рівня професійної компетентності викладача, здатного критично мислити, приймати рішення й адаптуватися до умов життя. Саме компетентність фахівця у різних сферах (інтелектуальній, громадянсько-правовій, професійній, інформаційній, суспільній) – є передумовою його ефективної професійної діяльності та успішної самореалізації у суспільстві.

Науковці європейських країн вважають, що набуття молоддю знань, умінь і навичок спрямоване на вдосконалення їхньої компетентності, сприяє інтелектуальному й культурному розвитку особистості, формуванню у неї здатності швидко реагувати на запити часу. Саме тому важливим є усвідомлення самого поняття «компетентність», розуміння, які саме компетентності і як їх необхідно формувати.

Існують різні підходи до трактування поняття «компетентність». Дати йому визначення можна з різних аспектів: у широкому соціальному і педагогічному, або вузькому спеціальному. Експерти країн Європейського Союзу визначають це поняття як «здатність застосовувати знання й уміння» (Eurydice, 2002), що забезпечує активне застосування навчальних досягнень у нових ситуаціях. В останніх публікаціях ЮНЕСКО поняття компетентності трактується як поєднання знань, умінь, цінностей і ставлень, застосованих у повсякденні (Rychen & Niana, 2004). На останній конференції міжнародного рівня, що відбулась завдяки участі ЮНЕСКО, Міністерства освіти Норвегії (Департаменту технічної освіти та професійної підготовки) у 2004 р., дійшли згоди у трактуванні цього поняття як: здатності застосовувати знання й уміння ефективно і творчо у міжособистісних відносинах – ситуаціях, що передбачають взаємодію з іншими людьми в соціальному контексті так само, як і у професійних ситуаціях. Компетентність – поняття, що логічно походить від ставлень до цінностей та від умінь до знань [4].

Згідно з означенням Міжнародного департаменту стандартів освіти (International Board of Standards for training, Performance and Instruction (IBSTPI)), компетентність визначається як спроможність фахівця кваліфіковано проводити діяльність, виконувати завдання або роботу. Вона містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або певній діяльності [5, с. 1]. На думку експертів компетентність має власну внутрішню структуру, яка складається зі знань, практичних навичок, відношень, емоцій, цінностей та мотивації [2, с. 11].

Отже, узагальнивши тлумачення поняття «компетентність» і «компетенція», ми підтримуємо точку зору, що *компетентність* – «здатність застосовувати знання й уміння ефективно і творчо у міжособистісних відносинах – ситуаціях, що передбачають взаємодію з іншими людьми у соціальному контексті так само, як і у професійних ситуаціях», в той час як *компетенція* – «це сукупність взаємопов'язаних ціннісних орієнта-

цій, знань, умінь, навичок і досвіду діяльності особистості, необхідних для її здійснення; певні норми, формальні вимоги суспільства до підготовки майбутніх фахівців» і розглядається нами як освітній результат. Похідними від поняття «компетенція» виступає «ключові компетенції», які розглядаються вченими (Е. Зеєр, Г. Курдюмов, А. Маркова) як такі, що притаманні будь-якій професії і спеціальності. Такими компетенціями, на думку дослідників, має володіти кожен член суспільства і застосовувати їх у будь-якій життєвій чи професійній ситуації. До таких компетенцій відносять:

соціально-політичні (здатність брати на себе відповідальність, брати участь у прийнятті рішень та урегулюванні конфліктів, брати участь у функціонуванні політичних інститутів);

полікультурні (здатність взаємодіяти у полікультурному середовищі);

комунікативні (вміння володіти усним і письмовим спілкуванням, іншими мовами);

інформаційні (вміння працювати з інформаційними технологіями)

і компетенції саморозвитку (здатність і бажання навчатися упродовж життя).

Оволодіння ключовими компетенціями є стратегічним завданням сучасної педагогічної теорії і практики і професійної підготовки фахівців.

Отже, якщо мова йде про підготовку економістів міжнародного профілю, то для них в процесі професійної підготовки значущим є оволодіння полікультурними компетенціями, оскільки їх майбутня професійна діяльність передбачає взаємодію з представниками інших культур.

Відтак, полікультурні або міжкультурні компетенції мають таку структуру: когнітивну, функціональну, аксіологічну і особистісну складові.

Когнітивна складова охоплює знання про: сутність культури, її розмаїття (індивідуальні, колективні, висококонтекстуальні, низькоконтекстуальні), класифікацію суспільств відповідно до культурного середовища; сутність корпоративної культури, особливості бізнес культури, особливості спілкування в різних бізнес середовищах; конфлікти та способи їх уникнення, розуміння сутності лідерства; етичне ведення бізнесу в полікультурному бізнес середовищі; цінності компанії, бізнес філософії до робітників (ідеї Кайдзен), тайм менеджмент, організаційні структури (lean structure як методологія оптимізації діяльності компанії та управління постійними змінами); знання про тип взаємовідносин в компанії (жорстка субординація, гнучка ієрархія, паритетні відносини, матрична структура управління як поточна тенденція в компаніях з іноземним капіталом); професійне вигорання та засоби його запобігання та профілактика).

Функціональна складова представлена вміннями: застосовувати знання про полікультурність ведення бізнесу і відповідні вміння вести перемовини (cultural code-switching – вміння переключатися й моделювати власну поведінку відповідно до культурного середовища спілкування), проведення нарад, комунікативні вміння, управлінські і адміністративні вміння.

Аксіологічна складова передбачає цінності: свободи й самостійність прийняття професійних рішень; цінність розвитку позитивних якостей

особистості; цінності, які відтворюють загальноприйняті норми і правила професійної поведінки; життєва позиція як ціннісна категорія; цінність професійної діяльності і компетентності як економіста; трансляція життєвого, пізнавального та професійного досвіду як цінності.

Особистісна складова охоплює якості: пізнавальні здібності (уважність, працездатність, критичне мислення, виразність мови); емоційні якості (емоційний інтелект, емоційна експресія, асертивність, повага людської гідності, емпатія); вольові якості (самостійність, наполегливість, цілеспрямованість, організованість, рішучість, сміливість, професійна чесність, вимогливість до себе та інших, самовіддача в роботі); самооцінка (адекватна, завищена, занижена) та рівень домагань особистості (прагнення до успіху, прагнення до уникнення невдач); якості особистості, які мають прояв у міжособистісних відносинах (впевненість у собі, скептицизм, поступливість, комунікативна толерантність, чуйність); досвід особистості (загальножиттєві та професійно важливі знання, вміння, навички, мовленнєві, організаторські та комунікативні вміння) (за В. Козаковим).

Оскільки у формуванні особистості майбутнього фахівця, його професійної компетентності, світогляду і професійно важливих якостей провідну роль відіграє викладач вищого навчального закладу.

Роль викладача у навчальному процесі полягає у тому, що він є насамперед організатором і керівником навчально-пізнавальної діяльності студентів, створює умови для їхнього професійного та особистісного самовдосконалення. Головне завдання викладача, як зауважує Т.Равчина, організувати процес, але не як підготовку навчальних матеріалів і викладання наукової інформації, а як застосування різноманітних видів навчально-пізнавальної діяльності, до яких залучений кожен студент, і у процесі яких він має змогу виконувати для себе наукові відкриття, доходити до самостійних висновків, набувати пізнавальний досвід. Викладач вищої школи організовує навчально-пізнавальну діяльність студентів як когнітивний процес і процес набуття студентами власного пізнавального досвіду [3, с. 10].

Успішність педагогічної діяльності викладача визначається не лише його науковим багажем, а й у багатьох випадках його вміннями реалізувати у навчальному процесі відповідні управлінські функції: планування, організація, мотивація і контроль. Отже, управлінська діяльність викладача – це цілеспрямована і активна його взаємодія з суб'єктами навчального процесу, яка спрямована на гармонійний особистісний та професійний розвиток тих, хто навчається, а також досягнення поставлених освітніх цілей у процесі реалізації вчителем управлінських функцій. Відповідно до функцій викладача, ми класифікували форми і методи взаємодії (управлінські техніки) [6].

Планування і організація:

«Background knowledge probe» – з'ясування рівня обізнаності студентів по предмету (питанню вивчення матеріалу) шляхом анкетування;

«Instructor Storytelling» – розповідь ситуації з реального життя для ілюстрації ідеї або кон-

цепції наведення власного прикладу для ілюстрації матеріалу;

«Word of the Day» – актуальне поняття сьогодні – для ознайомлення з новою темою представити поняття і попросити студентів проілюструвати його значення в різних контекстах;

«Choral Response» – відповідь одним словом на питання разом, прийом для повторення й закріплення лексичного матеріалу;

«Empty outlines» – заповнення пропусків у плані (конспекті) лекції або заняття (на початку курсу або вкінці);

«анкетування студентами» – проведення екзит полу думок студентів щодо проблемного питання; студенти самостійно проводять опитування, потім представляють результати з власними коментарем;

прокоментувати висловлювання відомих людей по конкретному питанню; (доповнити висловлювання (думку) відомих людей);

«Everyday ethical dilemmas» – ілюстрація життєвих щоденних ситуацій, які передбачають аналіз етичних форм поведінки;

«Polar opposites» – аналіз полярних точок зору на відповідну проблему з метою виявлення некоректної.

Мотивація:

«Think Break» – риторичне запитання, такий вид роботи заохочує студентів приймати участь в прийнятті рішень, вони можуть записати відповіді колег потім їх узагальнити;

«The Half Class Lecture» – поділити матеріал між двома групами студентів, вони мають його представити в логічні форми;

«Student Storytelling» – студенти діляться власними ситуаціями про певні події, або наводять приклади з власного досвіду, ілюструючи ідеї, концепції які ми вивчаємо;

«Misconception Check» – перед початком вивчення теми, дізнатися, що студенти занюють про тему, ідею, поняття;

«Course-Related Self-Confidence Surveys» – для формування відповідних вмінь використовувати опитання про власні можливості, наскільки студенти впевнені своїх вміннях.

Контроль:

техніка узагальнення – одним-двома реченнями окреслити «що найбільш запам'яталось», «що найбільш незрозуміло», з наведених викладачем переліку питань по темі обвести ті питання, які не зрозумілі;

«Real-World» – після вивчення теми студенти мають описати ситуацію, в якій вивчений матеріал можна застосувати, поділитися досвідом, з'ясувати думку студентів наскільки практична та актуальна у реальному житті (професії) тема (предмет) вивчення;

«Word Journal» – узагальнення матеріалу через слово, або вислів;

«Concept mapping» – створення «дорожньої мапи» вивчення матеріалу через ключові поняття;

«Tabloid titles» – написати концепцію вивчення курсу (таблاید);

«Objective check» – написання есе щодо досягнення власних цілей та завдань після вивчення курсу;

«Harvesting» – рефлексивний вид діяльності з метою отримання зворотного зв'язку: «що

вивчили...», «наскільки важливо для професії», «як застосовувати ...»;

«конверт» – студенти пишуть власні питання з теми і складають у конверт;

складання профайлу фахівця (які цінності, знання, здібності необхідні для відповідної професії);

узагальнення проблем та їх класифікація – вивчаються кейси, потім класифікуються проблеми й їх вирішення; рейтинг (оцінювання) спецкурсу, різних видів діяльності, завдань;

«One-Minute Papers» – студенти за 1-2 хвилини мають узагальнити матеріал «що найбільш здивувало, що не сподобалося, що запам'яталося».

Завдання для парної роботи: порівняти відповіді на запитання, встановити ієрархію (послі-

довність) запитань, дебати, захист протилежної точки зору, оптимістичний / песимістичний підхід до вирішення проблем;

«Chunk knowledge» – звести всі отримані знання у певну картину;

розірвана сторінка «Split page» – співвіднести ключові поняття (фрази) з відповідним поясненням; презентації студентів: «fishbowl» – студент представляє власні думки, судження щодо предмету вивчення, решта слухає, можливі коментарі; «імпровізований виступ» – за 30 секунд розкрити питання.

Висновок. Отже, варіативність інтерактивних видів роботи та творчий підхід викладача до організації пізнавального процесу зроблять навчання студентів цікавим і студенторієнтованим.

Список літератури:

1. Dyer, 2009 – Dyer Jeffrey H., Gregersen Hal B., and Christesen Clayton M. The innovator's DNA // hbr.org // December 2009/ Harvard Business review
2. Овчарук О. Компетентнісний підхід до формування змісту середньої освіти: досвід зарубіжних країн // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека освітньої політики / Під заг. ред. О.В. Овчарук. – К.: «К.І.С.», 2004. – С. 6-15.
3. Равчина Т. Діяльність викладача вищої школи у контексті сучасної філософії освіти // Вісник Львівського університету. Серія: Педагогічні науки. 2003, Вип. 25. – Ч. 3. – С. 11-22.
4. Spector, J. Michael-de la Teja, Ileana. ERIC Clearinghouse on Information and Technology Syracuse NY. Competences for Online Teaching. ERIC Digest. Competence, Competencies and Certification. 2004. – P. 1.
5. Quality education and competences for life / Workshop 3 / Background Paper. – 2004. – P. 6.
6. Classroom management techniques // <http://www.ftl.ucf.edu/>

Александрова Н.Н., Сгадова В.В.

Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ ИНТЕРАКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И СТУДЕНТА В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ

Аннотация

В статье проанализирована сущность межкультурной компетенции студентов – будущих экономистов международного профиля. Выделены структурные компоненты межкультурной компетенции, а также разработаны и проанализированы соответствующие организационные формы и методы взаимодействия преподавателя и студента, которые способствуют ее формированию в процессе изучения иностранного (английского) языка.

Ключевые слова: межкультурная компетенция, структура межкультурной компетенции, компетенция, компетентность, языковая подготовка экономистов международного профиля, организационные формы и методы, взаимодействие, управленческие техники.

Aleksandrova N.N., Sgadova V.V.

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

CLASSROOM MANAGEMENT TECHNIQUES OF TEACHER-STUDENT INTERACTION IN THE PROCESS OF CULTIVATING CROSS-CULTURAL COMPETENCE

Summary

The authors of the article have analyzed the essence and content of crosscultural competence as an integral part of professional and language preparation of future economists of international business and economics. They have identified its key components and suggested corresponding interactive classroom management techniques which are aimed at cultivating crosscultural competence in the process of learning a foreign (English) language.

Keywords: cross cultural competence, its components, language preparation of future economists of international business, interaction, classroom management techniques, competences, methods of interaction.