

- повышение активности и самостоятельности студентов;
- расширение возможности обучения и самообучения;
- развитие навыков рефлексивной деятельности студентов.

Одной из технологий создания этого инструмента является on-line портфолио. В его общей структуре можно выделить четыре основных компонента: материалы, подтверждающие достижение студентом основных задач курса; материалы, представляющие собственное видение студентом учебного материала; результаты осмысления проделанной им работы в рамках индивидуального плана; отчет о результатах выполнения завершающего проекта по осваиваемому курсу.

«On-line-портфолио» может принимать различные формы. Первая - портфолио может быть создано студентом посредством загрузки ряда документов в специально отведенную для этого часть общего сайта курса, предполагающую работу студента по заранее составленному шаблону. Вторая форма - портфолио позволяет студенту создать свою собственную веб-страничку и составить портфолио в соответствии с собственным понимаем форм отчета по курсу обучения. Хотя первый из этих двух вариантов несомненно легче в освоении и использовании, второй вариант дает студентам больше свободы, позволяет работать более самостоятельно, проявляя в полной мере способности к творчеству по результатам обучения.

В современных условиях основной парадигмой образования становятся: "учение - как учиться", "саморазвитие" и "обучение через всю жизнь". Преподаватель является организатором самостоятельной познавательной деятельности студентов, открывая перед ними различные пути и методы организации самостоятельного познания. Формирование портфолио поможет студенту осознать свои сильные и слабые стороны, а также выбрать приоритетные направления своей образовательной траектории.

Работа студентов над личным профессиональным портфолио начинается в самом начале обучения, когда они на специальных занятиях знакомятся с целями и задачами использования, функциями портфолио и технологией работы с ним. На этом этапе они имеют возможность получить обзорную программу своего профессионального становления, увидеть ступени формирования необходимых компетенций и критерии их оценки, что должно настроить их на серьезную работу для достижения успехов в учебной деятельности и стремление к постоянному самосовершенствованию. Уже на этом этапе можно начать работу по выбору индивидуальной траектории обучения в соответствии с анализом предыдущих достижений студента, степенью его готовности к освоению образовательной программы по специальности.

Несмотря на многие нерешенные организационные проблемы и дополнительные трудозатраты со стороны педагогов, преимущества портфолио несомненны. В целом портфолио обеспечивает:

- непрерывный процесс отслеживания и оценивания качества учебных достижений, на основе которого можно принимать решения об эффективности учебного процесса и реализовывать индивидуальный подход к обучению;
- многомерные представления о различных учебных достижениях и учебной деятельности;
- оценки мыслительной деятельности студента, его междисциплинарных умений, умений постановки проблем, решения нестандартных задач, понимания учебных предметов и овладения соответствующими навыками.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Портфолио студента образовательного учреждения СПО: Методические рекомендации по структуре, технологии организации и оценке (рейтингованию) «портфеля достижений студента». – М.: Е-медиа, 2007. – с. 48
2. Разработка и сертификация аттестационных тестов: учебное пособие / В.И. Звонников, М.Б. Чельшкова / Государственный университет управления. - М.: ГУУ, 2007 - 91с.

Работа представлена на II научную международную конференцию «Современное обеспечение учебного процесса», Индонезия (о. Бали), 22-29 января 2008 г. Поступила в редакцию 16.01.2008.

#### **ФОРМИРОВАНИЕ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ ТОЛЕРАНТНОСТИ У ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ-ФИЛОЛОГОВ**

Свойкина Л.Ф.

*Белгородский государственный университет  
Белгород, Россия*

Подготовка иностранных (китайских) студентов-филологов, обладающих высоким уровнем сформированности межкультурной коммуникации, является одним из основных условий и предпосылкой эффективности его будущей профессиональной деятельности. Вместе с тем, опыт практической работы показывает, что иностранные студенты часто испытывают трудности в общении, сталкиваясь с особенностями коммуникативного поведения представителей иной, в нашем случае русскоязычной, социокультуры. При этом межкультурные контакты могут иметь и негативные последствия, связанные с непониманием обычаев, традиций коммуниканта – представителя иного этноса, атрибуцией поведения человека, если оно не укладывается в рамки представлений и логических объяснений, которые присутствуют у сторон. Особенно это касается невербальной коммуникации, интерпретация

различных знаков которой приводит к непониманию собеседника, к конфликтным ситуациям.

Диапазон причин возникновения межкультурных конфликтов достаточно широк. Это может быть недостаточное знание языка и связанное с этим простое непонимание партнера по коммуникации, низкий уровень знаний в области поведенческих стереотипов носителей языка, восприятие национальных особенностей чужой культуры через призму своей. При этом без умения быстро и адекватно оценивать собеседника трудно ориентироваться в ином социокультурном пространстве, что приводит к порождению таких отрицательных чувств, как настороженность, враждебность, презрение.

На преодоление этих проблем направлено обучение представителей различных культур основам межкультурной коммуникации с целью формирования толерантного отношения друг к другу. В процессе межкультурной коммуникации представитель той или иной культуры решает две задачи: а) сохранение своей культурной идентичности и б) включение в инородную культуру.

Современный век глобализации, ведущий к стиранию границ между государствами, не в коей мере не должен «обезличить» языки и культуры. «Не существует только каких-то единственных в своем роде особенностей, свойственных только данному народу, только данной нации, только данной стране. Все дело в некоторой их совокупности и в кристаллически неповторимом строении этих национальных и общенациональных черт. Отрицать наличие национального характера, национальной индивидуальности – значит делать мир народов очень скучным и серым» (1, с. 144).

Необходимым условием сосуществования представителей различных этносов является интеграция, признание суверенности и ценности всех культур и языков. «Если нет индивидуальных особенностей, отличающих одну местность от другой, одно село от другого, один город от другого и ваш собственный дом от соседних, – вся страна превращается в пустыню, скучную, неинтересную, а люди в ней – в людей, лишенных любви к родным местам. Именно индивидуальные особенности народов связывают их друг с другом, заставляют нас любить народ, к которому мы даже не принадлежим, но с которым столкнула нас судьба» (1, с. 144).

Готовясь к общению с представителями других этносов, необходимо иметь представление об их традиционных особенностях и не торопиться с умозаключениями по поводу того, что ваш собеседник не совсем правильно, с вашей точки зрения, реагирует на те или иные высказывания, мимику, жесты. Нужно постараться понять, почему так происходит. Другими словами, необходимо избавиться от культурного центризма в оценке поведения людей, что возможно только через формирование межкультурной толерантности.

Межкультурная толерантность как личностное качество проявляется в умении находить общий язык с разными людьми в различных ситуациях, в способности находить индивидуальный подход к людям, в способности сдерживать себя во взаимоотношениях с людьми, в терпимости и естественности в обращении с людьми. В условиях реальной жизнедеятельности она обладает широким диапазоном индивидуально-своеобразных проявлений, характеризуется наличием в сознании субъекта личностно-значимого образца терпимого коммуникативного поведения в различных иносоциокультурных сообществах, направленностью на его реализацию в различных ситуациях жизнедеятельности.

Выделяют несколько типов межкультурной толерантности: а) ситуативная межкультурная толерантность, под которой понимается терпимое отношение отдельной личности к конкретному человеку; б) типологическая межкультурная толерантность, подразумевающая терпимое отношение человека к собирательным типам личностей или группам людей; в) профессиональная толерантность, означающая терпимое отношение к собирательным типам людей, с которыми приходится иметь дело по роду деятельности.

Говоря о межкультурной толерантности как профессиональной составляющей, отметим, что межкультурную толерантность необходимо формировать. В связи с этим в профессиональную составляющую межкультурной толерантности необходимо включить такие виды компетенции, как языковая, коммуникативная, культурная.

Языковая, коммуникативная, культурная виды компетенции представляют собой для студента-филолога не просто информацию о какой-либо культуре, а являются неотъемлемой частью умения решать и предотвращать конфликтные этнические ситуации. Таким образом, профессиональный компонент межкультурной толерантности позволяет отнести феномен межкультурной толерантности к профессионально значимым качествам, отличающимся от собственно толерантности, которое необходимо развивать у каждого человека.

Формирование межкультурной толерантности у иностранных студентов должно происходить в течение всего образовательного процесса в условиях поликультурности. В этих условиях формирование толерантного отношения к представителям иной культуры многопланово и имеет чаще всего характер поликультурного образования, главными целями которого являются:

а) всестороннее овладение родной культурой как обязательное условие интеграции в культуры других народов;

б) формирование представления о культуре, обычаях и традициях других народов и воспитание позитивного отношения к культурным различиям;

в) формирование и развитие знаний, умений и навыков эффективной межкультурной

коммуникации в процессе изучения языка и культуры;

г) воспитание в духе понимания, уважения, терпимости к представителям иных культур.

В процессе формирования межкультурной толерантности важное значение имеет личностный компонент общения, в котором ведущую роль играет социальная направленность личности иностранного студента-филолога на общение с представителями других культур. Под личностным компонентом в общении подразумевается система ориентаций и установок в области взаимодействия с людьми.

В своей практической работе мы используем различные формы и методы организации учебного процесса. Так, например, игровой метод преследует интегративную цель - воспроизведение культуроведческой информации в лингвистической форме, соответствующей внутренним законам логической структуры текста. Организация игровых моментов позволяет применять русский язык в различных ситуациях, близких к естественным. Задания, направленные на поиск и решение проблемных вопросов, развивают коммуникативно-познавательную и интегративную деятельность иностранных студентов.

Отметим, что принцип отбора учебного материала для игр основывается на значимости лингвистической и профессиональной информации, которую иностранный студент-филолог должен не только знать, но и уметь её творчески переработать, логически выстроить, воспроизвести в монологическом и диалогическом высказывании. В процессе конструирования игры мы отбираем ситуации, отражающие культурологический аспект в коммуникативном процессе. Кроме того, игры раскрывают дополнительные возможности личности студента, учат применять ранее полученный образовательный опыт, поддерживают у студентов мотивацию изучения русского языка и применения его в межкультурной коммуникативной деятельности.

Одной из форм проведения работы, направленной на формирование межкультурной толерантности, является дискуссия, в основе которой лежит диалоговое общение участников, способствующее накоплению практического лингвистического и культурологического опыта общения. В ходе таких занятий иностранные студенты-филологи учатся формулировать и выражать свои мысли посредством монологических высказываний, аргументированно отстаивать свою точку зрения и адекватно воспринимать чужую. Данная форма работы позволяет студенту развивать уровень интеллектуальной и личностной активности, приводит его к пониманию того, что другое мнение тоже имеет право на существование.

Необходимым условием дискуссии являются личные знания, приобретенные студентами в Китае и России, в процессе самостоятельной работы, из различных печатных, теле - радио ис-

точников. Эффективность таких занятий зависит и от умения преподавателя организовать дискуссию посредством введения элементов деловой или ролевой игры. Это, конечно, подразумевает предварительную подготовку к такой форме урока: определение проблемы дискуссии, подбор литературных источников, подготовка студентов к их роли, распределение ролей (ведущий, журналист и др. в зависимости от темы дискуссии). Если студент назначается ведущим, то ему передаются полномочия преподавателя по организации дискуссии: он поручает студентам подготовиться с мини - докладами по теме, руководит ходом обсуждения, следит за использованием корректных выражений в процесс обсуждения, за аргументированностью выражаемого мнения.

Целью таких занятий является развитие самостоятельности в принятии решений по различным обсуждаемым вопросам, умение преодолевать языковой и культурный барьер, развивать лингвокультурологические умения и навыки. На таких занятиях необходимо создать атмосферу доверия, сотрудничества, что приведет к проявлению у студентов заинтересованности и активному участию в такой форме работы, позволит приобрести опыт межкультурного взаимодействия с представителями чужой культуры в знакомой обстановке, разнообразить индивидуальный словарный запас, необходимый для культурной и языковой адаптации в стране пребывания.

Основным образовательным принципом формирования межкультурной толерантности можно назвать диалог культур, являющийся «способом общечеловеческого общения, который охватывает обмен информацией и культурными ценностями в контексте межэтнической коммуникации» (3, с. 38).

Подводя итог вышесказанному, отметим, что язык и культура во все времена служили средством межкультурного общения и формирования межкультурной толерантности. Без усвоения языка, основного комплекса знаний о культуре страны невозможна позитивная коммуникация между носителями языка и культуры. Осваивая и принимая каждый новый язык, каждую новую культуру, человек расширяет свое мировосприятие и мироощущение. В тоже время, современному человеку необходимо адекватно воспринимать и культурные различия, что позволит ему быть толерантным по отношению к другому, признавать другое мировоззрение в качестве равноправного и имеющего право на существование.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Лихачев Д.С. Избранное: Мысли о жизни, истории, культуре. – М.: Российский Фонд Культуры, 2006. – 336 с.
2. Садохин, А. П. Межкультурная коммуникация: учеб. пособие / А. П. Садохин. – М.: Альфа-М: ИНФРА – 2004. – 288 с.
3. Фурманова, В. П. Межкультурная коммуникация и лингвокультуроведение в теории и

практике обучения неродным языкам / В. П. Фурманова. – Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 1993. – 120 с.

Работа представлена на V научную международную конференцию «Современное образование. Проблемы и решения», Тайланд (Паттайа), 20-28 февраля 2008 г. Поступила в редакцию 31.01.2008.

### **СОВРЕМЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗАХ - ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ**

Сиднев А.В., Машкова Е.А.

*Уфимский государственный нефтяной  
технический университет*

Преобразование Уфимского нефтяного института (УНИ) в университет (1993год) и весь последующий период 15-ти летней истории его развития свидетельствует о правильности выбранного пути. Технический университет сохранил, развил и преумножил лучшие традиции подготовки кадров для нефтяной и газовой промышленности. Сегодня выпускник технического университета обладает хорошей фундаментальной и профессиональной подготовкой, опытом организаторской работы, стремлением и умением самостоятельного пополнения знаний. Спрос на молодых специалистов вуза растет ежегодно. Вместе с ним растут и требования предприятий ТЭК к качеству подготовки. ВУЗ адекватно реагирует на это и систематически совершенствует методы и технологии учебного процесса, в т.ч. через Центры Мин. образования России и нефтяных компаний.

Известно, что многие западные нефтедобывающие компании сегодня обеспокоены проблемами нехватки специалистов и менеджеров среднего и высшего звена. С одной стороны, это связано с уменьшением количества студентов университетов, обучающихся по нефтегазовым специальностям в Европе, Северной Америке и др. С другой - отражает динамику изменения цен на нефть. По данным аналитической службы «Юкоса» (Свирский Д., 2004г.) наибольшие спады интереса к нефтегазовому образованию произошли в середине 80-х и конце 90-х годов и совпали с падением цен на нефть. Тенденция уменьшения числа студентов геологических нефтегазовых специальностей в западных университетах сохраняется и по ныне. И это несмотря на то, что за последние 6-8 лет наблюдалось 15%-ное увеличение мировой добычи углеводородов и существенный рост цен на нефть [1].

Сегодня отчетливо наблюдается продолжающееся сокращение наиболее продуктивной группы профессионалов (в возрасте 35-45 лет), занимающих новые технические и руководящие должности. С учетом же «промежутка пассивности», т.е. 8-10-летнего периода адаптации выпускника университета, в мировой нефтегазодобы-

вающей промышленности реально возникает дефицит специалистов. Отсюда, понятны стремления ряда нефтяных компаний «Schlumberge», «Опасо», «Юкос», «Лукойл» и др. заблаговременно обеспечить себя «кадровой защитой», в том числе из других стран. Ведь западные университеты в данных условиях ориентируются в основном на студентов стран Ближнего Востока, Азии, Южной Америки и Восточной Европы.

Привлечение молодых россиян на учебу в отечественную нефтегазовую отрасль не является проблемой, поскольку именно данная отрасль контролирует экономику страны и пользуется большой популярностью. Тем не менее, кадровые проблемы и дефицит специалистов существуют и в нефтегазовом секторе страны. В чем они заключаются? Как полагают участники международной конференции «Перспективы нефтегазового образования в России» (Москва, 2001г.), дефицит высококвалифицированных нефтяников-геологов, геофизиков и разработчиков связан с устаревшими методиками и технологическим сопровождением учебного процесса в университетах. Как следствие, ощущается неумение выпускников быстро адаптироваться в инновационных технологиях. Тем самым, продлевается «промежуток пассивности», далеко не всегда заполняемый продуктивными геологами или инженерами. Отсюда, большие ежегодные предложения на выпускников горнонефтяного факультета УГНТУ со стороны ОАО «Сургутнефтегаз», «Когалымнефтегаз», «Юганскнефтегаз», «Сибнефть-Ноябрьскнефтегаз», «Пурнефтегаз» и др. Думается, что на фоне мировой тенденции перехода энергетики на природный газ, эти предложения еще более усилятся.

Следует согласиться также с участниками международной конференции (см. выше) о необходимости корректировки действующего ГОСТа-2000, и, что более существенно, обязательным, а не добровольным инвестициям нефтяных компаний в образовательные объекты.

Первыми эту работу в России начали с 2001г. НК «Юкос» и Томский политехнический университет совместно с университетом Хариот-Ватт (Великобритания) [1]. Сегодня эту программу для себя в определенной степени решает НК «Лукойл».

В мае 2005г. в рамках программы подготовки специалистов, которую «ЛУКОЙЛ» реализует совместно с министерством нефти Ирака, в Россию прибыла группа из 120 иракских студентов. Они проходят обучение в вузах Москвы, Волгограда, Баку и Уфы. Кроме того, на объектах «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» пройдут стажировку 120 иракских нефтяников, на объектах «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть» - 71. Подготовка кадров для иракской «нефтянки» - весьма актуальный вопрос, поскольку в период действия режима санкций ее «человеческий потенциал» существенно снизился [1].

В последние годы наиболее популярной и востребованной компаниями квалификацией в