

**ВЕСТНИК
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАУК**

2019, №3

Главный редактор журнала

*Восканов М.Э., кандидат экономических наук, доцент,
член Международного Союза экономистов*

Члены редакционной коллегии

Белых А.С., доктор педагогических наук, доцент (Украина)

Бокарев А.П., кандидат педагогических наук, доцент

Говердовская Е.В., доктор педагогических наук, профессор

Дудаев Г.С.-Х., кандидат педагогических наук, доцент

Мальцева Л.В., доктор педагогических наук, доцент

Полтавцева Е.С., кандидат педагогических наук, доцент

Узденова С.Б., доктор педагогических наук, профессор

Шапвалов В.И., доктор педагогических наук, кандидат технических наук, профессор

Е-mail: info@vpn-journal.ru

Сайт: <http://vpn-journal.ru>

© Вестник педагогических наук, 2019

Содержание

Богачёва В.В.

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА
КАК ИННОВАЦИЯ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 4-9

Гримайло И.Н.

ТРЕНИНГ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОО 10-16

Кутенева И.Е.

ЛИЧНОСТНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ КАК УСЛОВИЕ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ
МЕНЕДЖЕРОВ К МЕЖКУЛЬТУРНОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ 17-22

*Богачёва В.В.,**Московский городской педагогический университет*

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА КАК ИННОВАЦИЯ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: в статье рассмотрены инновационные процессы в образовании. На примере дополнительного дошкольного образования и подготовки детей к школе.

В новейшей истории система образования претерпела колоссальные изменения. Все больше и больше внедряется инновационных технологий во все уровни образования. Дошкольное образование не исключение.

Автор обращает внимание на то, что такая дистанционная система обучения была придумана именно на высшей ступени образования – университеты. Очень долгое время, а точнее до 2000-х годов дистанционное образование использовалось только в ВУЗах. В последние 5-7 лет, дистанционное образование сделало огромный шаг вперёд и теперь затрагивает все ступени системы образования.

Материалы, представленные в статье, могут оказаться полезными широкому кругу читателей: студентам и преподавателям вузов и колледжей, аспирантам, магистрантам и бакалаврам, слушателям факультетов повышения квалификации, педагогам-практикам в средней общеобразовательной школе, родителям обучающихся.

Ключевые слова: инновация, инновационные процессы, дошкольное обучение, дистанционное обучение, дополнительное образование

Последние события, произошедшие в мире, внесли коррективы во все сферы деятельности человека, в том числе и в образовании. Кардинально конечно не поменялось ничего, лишь внесли изменения, которые носят пока временный характер. Но все мы знаем, что временное может стать постоянным.

В период, когда очный контакт с учителем стал не возможен, дистанционная форма получения образования стала наиболее актуальной. И хотя предполагалось что это временные условия, дистанционное обучение выходит на новый уровень.

Нельзя забывать, что система дистанционного обучения это не новое, а хорошо забытое старое. История дистанционного обучения довольно интересна тем, что появилось оно еще в 1856 году. Кaleb Филипс придумал обучать студентов на расстоянии путем обмена письмами. Эту систему взаимодействия со студентами использовали и другие преподаватели вузов, в том числе и Айзек Питман, который делал рассылку с обучающим материалом для тех, кто не мог обучаться в школе. Так появился первый университет удаленного обучения.

Как мы можем обратить внимание такая система обучения была придумана именно на высшей ступени образования – университеты. Очень долгое время, а точнее до 2000-х годов дистанционное образование

использовалось только в ВУЗах. В последние 5-7 лет, дистанционное образование сделало огромный шаг вперед и теперь затрагивает все ступени системы образования [1, 2].

Разберем дистанционное образование на каждой ступени, начиная с высшей. Многие университеты нашей страны уже долгое время используют дистанционную форму обучения, которая до недавнего времени подразумевала отсутствие очного контакта студента с преподавателем в течении семестра и только взаимодействием на сессии. В дальнейшем система только модернизировалась, появились интернет-платформы взаимодействия преподавателя со студентами, но и тогда она не была совершенной. Такие платформы носили характер «задание-ответ», где преподаватель дает задание, а студент загружает туда свой ответ [3, 5, 9, 11, 12].

Сегодня платформы, которые помогают осуществлять дистанционное обучение в ВУЗах прошли хорошую модернизацию и существенно облегчают взаимодействие студентов и преподавателей. Тем самым помогая студенту получить необходимые знания, не выходя их дома, а преподавателю поделиться знаниями со многими студентами в один временной отрезок [4].

Опускаясь на ступень ниже, а именно в колледжи, техникумы, то дистанционное обучение здесь появилось совершенно недавно, так как СПО предполагало только дневное и вечернее обучение. Но так как техникумы относительно недавно стали использовать такую систему, они уже используют модернизированные платформы для дистанционного обучения. Соответственно они перешагнули через апробацию недоработанных платформ и в полной мере сейчас используют новейшие [6, 8].

Следующая ступень образования – школы, которые не пользовались дистанционным обучением, так как предполагают непосредственное взаимодействие ученика с учителем. Сейчас, дистанционное образование для школьников стало актуально в свете последних событий. Но опять-таки, на сколько долго эти условия продержатся для школьников пока неизвестно, покажет время и обстоятельства. И нельзя сказать, что дистанционное обучение для школьников – это новшество. Такой формой обучения пользуются многие для получения дополнительного образования. Как именно? Многие ученики, хоть и не большая часть учатся дистанционно языкам. Что это значит? Школьники занимаются онлайн с носителями языка, т.е. преподаватель находится в другой стране, и ребенок изучает иностранный язык именно с ним. Именно иностранные языки пользуются популярностью среди школьников. Поэтому такая система для некоторых учеников привычна [7, 10].

Дошкольная ступень образования вообще не предполагает дистанционную форму обучения. Хотя в свете того что детские сады также, как и все ступени образования не могли определенный период времени взаимодействовать с воспитанниками в привычной форме, многим воспитателям так же понадобились технологии чтобы работать с воспитанниками. Но важно понимать, что такое образование возможно только в старшем дошкольном возрасте.

Если отбросить в сторону классическое образование, в моем понимании, которое наши дети получают на всех ступенях образования согласно программам обучения, и взять дополнительное образование, кото-

рое не предусмотрено в программе, то оно существует очень давно. Школы дополнительного образования оказывают широкий спектр услуг, который не может предоставить образовательная организация.

Детские центры, дома творчества, музыкальные школы, студии, спортивные секции – все это дополнительная система образования, которая не имеет обязательного характера, поэтому и называется дополнительной, и дает право выбрать ребенку именно то, что ему нравится.

Существенные изменения система дополнительного образования претерпела в последние 5 лет. Детских центров, языковых школ, секций, студий на сегодняшний день огромное количество и каждый оказывает широкий спектр услуг. Самым большим потребителем дополнительных услуг являются дошкольники. Большая часть услуг, оказываемая дополнительной системой образования нацелена именно на детей данного возрастного периода, именно это объясняет широкое распространение центров, клубов на «любой кошелек».

В следствии изменений, дистанционное образование пришло и в дошкольную ступень образования. Детские центры, студии стали оказывать услуги дополнительного образования онлайн. Опять-таки не все услуги можно перевести в онлайн и важно помнить, что такое взаимодействие возможно со старшим дошкольным возрастом [7, 8].

Почему дистанционное обучение дошколят на сегодняшний день является инновацией? Все просто, ее раньше не было, поэтому это новинка, которую активно апробируют, внедряют и используют.

Актуальность такого образования в последующем будет только расти и развиваться по многим причинам. Во-первых, стоимость услуг меньше чем в детских центрах, студиях. Это объясняется тем, что отсутствуют дополнительные затраты для онлайн-школ, которые есть в центрах:

- арендная плата
- оплата коммунальных услуг

Остальные издержки остаются, но самые дорогие уходят, соответственно снижается стоимость одного занятия, что привлекает родителей.

Во-вторых, расширяется спектр предоставляемых услуг, то есть, раньше дистанционных направлений было мало, но сейчас их большее количество, их предоставляют различные онлайн-школы, и у родителя есть право выбора нескольких направлений в разных школах. Да, и раньше был такой выбор, но родителя останавливал территориальный признак, потому как не каждый может возить ребенка в несколько центров, да и еще и сам ребенок устает. А при возможности, получения образования в нескольких школах, не выходя из дома, родитель чаще предпочитает остаться дома.

В-третьих, немаловажен вопрос здоровья детей. Контакты с детьми в детских центрах, заболеваемость, следовательно, пропуск занятий, который плавно перетекает в финансовый вопрос. Ведь чаще всего в детских центрах не предусмотрен возврат денежных средств в 100%-м объеме и переноса занятия при пропуске.

Несмотря на то, что в детских садах так же вводится дополнительное образование, оно не пользуется популярностью среди родителей. Это объясняется тем что, их зачастую оказывают воспитатели, а не специалисты в определенной области. Родитель выбирает для себя сторонние организации, и педагогов.

Дистанционное обучение для дошколят – это новшество которое активно внедряется в систему дополнительного образования. Дает ребенку возможность получать многосторонние, качественные знания, не выходя из дома. Социальное взаимодействие, которое как может показаться утрачивается, наоборот только преумножается. Ведь дистанционное образование не имеет границ и в одном занятии ребенок может взаимодействовать, как только со взрослым, так и с несколькими детьми одновременно.

Естественно дополнительное дистанционное образование для дошкольников – это не идеальная система, она так же имеет свои минусы, а именно длительное пребывание ребенка за компьютером. Но даже этот минус, некоторые онлайн-школы уже меняют на плюс, тем что выстраивают сетку занятий так, что ребенок дозированно находится за экраном монитора и при этом получает знания в полном объеме.

Сегодня дистанционное обучение сделало большой шаг на всех ступенях системы образования. Активно внедряется в дошкольную жизнь, что помогает многим родителям сделать правильный выбор в пользу будущего своего ребенка.

Литература

1. Артемова О.Г., Мальцева Н.А. Проблемы использования дистанционного обучения // Современные образовательные технологии и методы их внедрения в систему обучения: Материалы научно-методической конференции. Вязьма: ВФ ГОУ МГИУ, 2011. С. 9 – 13.
2. Баклушина И.В., Башкова Е.В., Смирнова Д.А., Арнаут Д.А. Контроль самостоятельной работы как управление самостоятельной деятельностью студентов // Вестник Сибирского государственного индустриального университета. 2015. № 1 (11). С. 62 – 65.
3. Боброва И.И. Методика использования электронных учебно-методических комплексов как способ перехода к дистанционному обучению // Информатика и образование. 2009. № 11. С. 124 – 125.
4. Бородич С.А., Тепляковская А.Н. Балльно-рейтинговая система оценки знаний студентов в вузе: проблемы и перспективы // Инновационные педагогические технологии: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2016 г.). Казань: Бук, 2016.
5. Роберт И.В. Современные информационные технологии в образовании: дидактические проблемы; перспективы использования. М.: ИИО РАО, 2010. 140 с.
6. Хуторской А.В., Андрианова Г.А., Скрипкина Ю.В. Эвристическая стратегия дистанционного образования человека: опыт реализации // Интернет-журнал "Эйдос". 2013. № 2.

7. Щербакова Е.В., Щербакова Т.Н. Формирование профессионального имиджа современного педагога в образовательной организации // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки. 2018. № 3-2. С. 117 – 121.
8. Щербакова Е.В., Щербакова Т.Н. Способы формирования профессионального имиджа современного учителя // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 60-1. С. 411 – 415.
9. Мирзалиев Т.Г. Использование информационных технологий в воспитательном процессе студентов в педагогическом вузе // Актуальные научные исследования в современном мире. 2018. № 12-4 (44). С. 120 – 122.
10. Хамдамова В. Место педагогической практики в системе профессиональной подготовки будущих педагогов // Актуальные научные исследования в современном мире. 2018. № 11-7 (43). С. 98 – 101.
11. Новосадов С.А. Образование третьего тысячелетия: смена логики социального поведения // Философия образования. 2018. № 1 (74). С. 79 – 89.
12. Новосадов С.А. Изменение парадигмы образования путем ее вписывания в мировоззренческую матрицу социального развития общества // Философия образования. 2016. № 2 (65). С. 109 – 122.
13. Ушаков А.В. Об изучении свойств параллельного проектирования в педагогическом вузе // Педагогические науки. 2008. № 4 (31). С. 140 – 144.

References

1. Artemova O.G., Mal'ceva N.A. Problemy ispol'zovaniya distancionnogo obucheniya. Sovremennye obrazovatel'nye tekhnologii i metody ih vnedreniya v sistemu obucheniya: Materialy nauchno-metodicheskoy konferencii. Vyaz'ma: VF GOU MGIU, 2011. S. 9 – 13.
2. Baklushina I.V., Bashkova E.V., Smirnova D.A., Arnautov D.A. Kontrol' samostoyatel'noj raboty kak upravlenie samostoyatel'noj deyatel'nost'yu studentov. Vestnik Sibirskogo gosudarstvennogo industrial'nogo universiteta. 2015. № 1 (11). S. 62 – 65.
3. Bobrova I.I. Metodika ispol'zovaniya elektronnyh uchebno-metodicheskikh kompleksov kak sposob perekhoda k distancionnomu obucheniyu. Informatika i obrazovanie. 2009. № 11. S. 124 – 125.
4. Borodich S.A., Teplyakovskaya A.N. Ball'no-rejtingovaya sistema ocenki znanij studentov v vuze: problemy i perspektivy. Innovacionnye pedagogicheskie tekhnologii: materialy IV Mezhdunar. nauch. konf. (g. Kazan', maj 2016 g.). Kazan': Buk, 2016.
5. Robert I.V. Sovremennye informacionnye tekhnologii v obrazovanii: didakticheskie problemy; perspektivy ispol'zovaniya. M.: ИО RAO, 2010. 140 s.
6. Hutorskoj A.V., Andrianova G.A., Skripkina YU.V. Evristicheskaya strategiya distancionnogo obrazovaniya cheloveka: opyt realizacii. Internet-zhurnal "Ejdos". 2013. № 2.
7. SHCHerbakova E.V., SHCHerbakova T.N. Formirovanie professional'nogo imidzha sovremennogo pedagoga v obrazovatel'noj organizacii. Sovremennaya nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seriya: Gumanitarnye nauki. 2018. № 3-2. S. 117 – 121.

8. SHCHerbakova E.V., SHCHerbakova T.N. Sposoby formirovaniya professional'nogo imidzha sovremennogo uchitelya. Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. 2018. № 60-1. S. 411 – 415.
9. Mirzaliyev T.G. Ispol'zovanie informacionnyh tekhnologij v vospitatel'nom processe studentov v pedagogicheskom vuze. Aktual'nye nauchnye issledovaniya v sovremennom mire. 2018. № 12-4 (44). S. 120 – 122.
10. Hamdamova V. Mesto pedagogicheskoy praktiki v sisteme professional'noj podgotovki budushchih pedagogov. Aktual'nye nauchnye issledovaniya v sovremennom mire. 2018. № 11-7 (43). S. 98 – 101.
11. Novosadov S.A. Obrazovanie tret'ego tysyacheletiya: smena logiki social'nogo povedeniya. Filosofiya obrazovaniya. 2018. № 1 (74). S. 79 – 89.
12. Novosadov S.A. Izmenenie paradigmy obrazovaniya putem ee vpisyvaniya v mirovozzrencheskuyu matricu social'nogo razvitiya obshchestva. Filosofiya obrazovaniya. 2016. № 2 (65). S. 109 – 122.
13. Ushakov A.V. Ob izuchenii svojstv parallel'nogo proektirovaniya v pedagogicheskom vuze. Pedagogicheskie nauki. 2008. № 4 (31). S. 140 – 144.

Bogacheva V.V.,

Moscow City Pedagogical University

DISTANCE EDUCATION FOR PRESCHOOL CHILDREN AS AN INNOVATION IN THE SYSTEM OF ADDITIONAL EDUCATION

Abstract: the article considers innovative processes in education. On the example of additional preschool education and preparation of children for school.

In recent history, the education system has undergone tremendous changes. More and more innovative technologies are being introduced into all levels of education. Pre-school education is no exception.

The author draws attention to the fact that such a distance learning system was invented at the highest level of education – universities. For a very long time, or rather until the 2000s, distance education was used only in universities. In the last 5-7 years, distance education has made a huge step forward and now affects all stages of the education system.

The materials presented in the article may be useful to a wide range of readers: students and teachers of universities and colleges, postgraduates, master students and bachelors, students of advanced training faculties, practical teachers in secondary schools, parents of students.

Keywords: innovation, innovative processes, preschool education, distance learning, additional education

*Гримайло И.Н.,**Московский городской педагогический университет*

ТРЕНИНГ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОО

Аннотация: в статье рассмотрен тренинг как средство развития конфликтологической компетентности педагогов в дошкольной образовательной организации. Автор полагает, что формирование конфликтологической компетентности специалистов, занимающихся организацией педагогического процесса и осуществляющих непосредственно педагогическую деятельность, является показателем качества профессионально-педагогической деятельности. Описаны результаты проведенного автором исследования конфликтологической компетентности в дошкольной образовательной организации. Отражена авторская разработка и апробирование психотренинга по развитию конфликтологической компетентности педагогов ДОО. Тренинговые занятия были направлены на развитие у педагогов умений и свойств, осведомленности о типологических личностных особенностях коллег, которые проявляются в различных ситуациях социального взаимодействия в коллективе, умений конструктивного разрешения конфликтов в коллективе, субъективного контроля, ответственного отношения, развитие способности адекватного реагирования на различные конфликтные ситуации в образовательной организации. Автор рассмотрел этапы и возможные способы разрешения конфликтных ситуаций в ДОО.

Полученные данные могут быть использованы психологами, руководителями и другими специалистами при организации деятельности в педагогическом коллективе, всеми заинтересованными лицами.

Ключевые слова: конфликт, конфликтологическая компетентность, тренинг, педагоги ДОО, образование, профессиональная деятельность

Решение проблем регулирования конфликтов в образовательной организации является важной функцией педагогического работника.

Несмотря на общую для всех конфликтов природу происхождения, педагогические конфликты имеют свои особенности и характерные причины. Особенность педагогических конфликтов, по мнению И.В. Сафроновой, заключается в том, что «участники конфликта имеют различный социальный статус (педагог, воспитатель, родитель, чем и определяется их разное поведение в конфликте); присутствие других воспитанников при конфликте превращает их из свидетелей в участников, а конфликт приобретает для них воспитательный характер; всякая ошибка воспитателя, родителя при разрешении конфликтной ситуации порождает новые ситуации и конфликты» [6, с. 48]. Так же подобного вида конфликты отличаются чрезвычайно высокой эмоциональностью, и как следствие, большинство из них деструктивны.

В связи с этим особенно актуальным становится формирование конфликтологической компетентности специалистов, занимающихся организацией педагогического процесса и осуществляющих непосредственно

педагогическую деятельность, которая является показателем качества профессионально-педагогической деятельности (Л.А. Петровская) [5].

Мы полагаем, что активные методы обучения (тренинг) является эффективным средством развития конфликтологической компетентности педагогов ДОО как показателя эффективности умения выявления и разрешения конфликтов в образовательной организации.

Основываясь на данных положениях, нами было предпринято экспериментальное исследование, которое проводилось на базе ГБОУ города Москвы "Школа №491 "Марьино". Количество членов выборки составило 40 педагогов ДОО (20 – экспериментальная группа, 20 – контрольная группа).

На основании анализа уровня сформированности конфликтологической компетентности педагогов ДОО по методикам: методика «Определение способов урегулирования конфликтов» К. Томаса; методика «Изучение фрустрационных реакций» С. Розенцвейга; «Тест-опросник для определения уровня развития конфликтологической культуры личности» О.И. Щербаковой мы выделили следующие особенности развития конфликтологической компетентности педагогов ДОО.

Мы выяснили, что большая часть педагогов ДОО в конфликтных ситуациях используют такие типы поведения как соперничество и избегание, меньше всего испытуемых, которые используют компромисс и сотрудничество. По результатам исследования, можно сделать вывод, что в обследуемых группах преобладают педагоги с высоким уровнем конфликтности. При решении конфликтных ситуаций наиболее используемыми поведенческими моделями являются: избегание и соперничество. А некоторое число педагогов ДОО предпочитают выйти из конфликтной ситуации, даже путем отказа от достижения собственных целей.

Согласно полученным данным, большинство педагогов ДОО характеризуется низким уровнем конфликтологической культуры, что свидетельствует о низком уровне умений и свойств личности по анализу, управлению и самоуправлению конфликтами. Педагоги испытывают затруднения при прогнозировании тактики поведения своих коллег в конфликтной ситуации, недостаточно осведомлены о характерных личностных особенностях коллег, которые проявляются в различных ситуациях социального взаимодействия в коллективе, что значительно осложняет конструктивное разрешение конфликтов в коллективе.

Таким образом, результаты нашего исследования позволили выделить особенности развития конфликтологической компетентности педагогов ДОО. Полученные данные свидетельствовали о необходимости разработки и апробации психотренинга по развитию конфликтологической компетентности педагогов ДОО.

Нами был разработан и апробирован психотренинг по развитию конфликтологической компетентности педагогов ДОО с опорой на методические разработки Н.Н. Васильева, Д.В. Ивченко, Л.А. Лукашенок [1; 2; 3]. Цель тренинга: развитие конфликтологической компетентности педагогов ДОО, изменение непродуктивных стратегий поведения в конфликте и оптимизация межличностного взаимодействия педагогов, сплочение коллектива, снижение конфликтного поведения педагогов образовательной организации.

В тренинге по развитию конфликтологической компетентности приняли участие 20 педагогов ДОО в возрасте от 25 до 55 лет. Трое педагогов ДОО занимают должности руководящего состава, остальные семнадцать – педагогический состав. Были сформированы 2 подгруппы по 10 человек.

Тренинговые занятия были направлены на развитие у педагогов умений и свойств по анализу, управлению и самоуправлению конфликтами, прогнозированию тактики поведения своих коллег в конфликтной ситуации, осведомленности о типологических личностных особенностях коллег, которые проявляются в различных ситуациях социального взаимодействия в коллективе, умений конструктивного разрешения конфликтов в коллективе, субъективного контроля, ответственного отношения, развитие способности адекватного реагирования на различные конфликтные ситуации в образовательной организации.

На тренинге использовались следующие приемы: игра, упражнение, дискуссия, диалог, диагностика, моделирование ситуаций, мини-лекция, беседа, рефлексия, групповое обсуждение.

Временные характеристики: тренинг рассчитан на 7 занятий по 2-2,5 часа. Периодичность занятий: 1 раз в неделю. Тематический план тренинга развития конфликтологической компетентности педагогов ДОО как показателя эффективности умения выявления и разрешения конфликтов в образовательной организации представлен следующими темами и конспектами тренинговых занятий: «На старте», «Психологическая природа конфликта», «Основные виды поведения в конфликте и его разрешение», «Стратегия сотрудничества в педагогическом конфликте», «Посредничество педагога в конфликте», «Педагогическое манипулирование», «Конфликтные ситуации с родителями. Способы их предотвращения и разрешения», «Финал».

Результаты диагностики (часть педагогов ДОО в конфликтных ситуациях используют такие типы поведения как соперничество и избегание, меньше всего педагогов, которые используют компромисс и сотрудничество.) указали на необходимость развития конструктивных стратегий поведения в конфликте у педагогов. На тренинговых занятиях педагоги убедились, что в совершенно различных конфликтных ситуациях мы, как правило, используем одну и ту же стратегию поведения, которая может быть уместна только при определенном типе конфликтов, но в других ситуациях – не продуктивна. Поэтому, необходимо, обращать внимание на свое поведение, анализировать его и, хотя бы, методом «проб и ошибок» учиться подбирать подходящие, наиболее адекватные стратегии. Либо искать помощи у специалиста и совместно преодолевать сложные ситуации [7-11].

Тренинговые занятия были направлены на развитие у педагогов умений и свойств, осведомленности о типологических личностных особенностях коллег, которые проявляются в различных ситуациях социального взаимодействия в коллективе, умений конструктивного разрешения конфликтов в коллективе, субъективного контроля, ответственного отношения, развитие способности адекватного реагирования на различные конфликтные ситуации в образовательной организации.

Очень интересно и информативно прошло занятие «Конфликтные ситуации с родителями. Способы их предотвращения и разрешения». Мы ознакомили педагогов с основными особенностями конфликтных ситуаций с родителями воспитанников ДОО, упражнения были направлены на развитие у педагогов умений по анализу, управлению и самоуправлению конфликтами, прогнозированию тактики поведения своих кол-

лег и родителей воспитанников ДОО в конфликтной ситуации; овладение навыками конструктивных способов разрешения и предотвращения конфликтных ситуаций.

Мы рассмотрели этапы и возможные способы разрешения конфликтных ситуаций в ДОО, а именно:

1. Определить всех участников конфликтной ситуации.
2. Определить у участников конфликтной ситуации мотивацию, цель, характерологические особенности и т.д.
3. Определить межличностные отношения участников конфликта, существовавшие до конфликтной ситуации.
4. Определить истинную причину возникновения конфликта.
5. Определить у лиц, не участвовавших в конфликтной ситуации, отношение к конфликту и заинтересованных в его позитивном разрешении.
6. Определить и применить способы разрешения конфликтной ситуации, которые:
 - а) были бы адекватны характеру его причин,
 - б) учитывали бы особенности лиц, вовлеченных в конфликт,
 - в) носили бы конструктивный характер,
 - г) соответствовали целям улучшения межличностных отношений и способствовали бы развитию коллектива.
7. Определить и предложить конкретные варианты выхода из ситуации; можно спросить у партнера, видит ли он какое-либо другое решение возникшей проблемы. Процесс выработки соглашения должен быть гибким, то есть видоизменяться по ходу обсуждения спорных вопросов.

Предложенные нами психологические рекомендации по изменению непродуктивных стратегий поведения в конфликте и оптимизации межличностного взаимодействия педагогов были использованы как в целях сплочения коллектива, так и в целях снижения конфликтного поведения педагогов образовательной организации.

Таким образом, нами был разработан и апробирован тренинг развития конфликтологической компетентности педагогов ДОО как показателя эффективности умения выявления и разрешения конфликтов в образовательной организации. Тренинговые занятия были направлены на развитие у педагогов умений и свойств по анализу, управлению и самоуправлению конфликтами, прогнозированию тактики поведения своих коллег в конфликтной ситуации, осведомленности о типологических личностных особенностях коллег, которые проявляются в различных ситуациях социального взаимодействия в коллективе, умений конструктивного разрешения конфликтов в коллективе, субъективного контроля, ответственного отношения, развитие способности адекватного реагирования на различные конфликтные ситуации в образовательной организации.

Литература

1. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов. СПб.: Питер, 2016. 174 с.
2. Ивченко Д.В. Формирование конфликтологической компетентности специалиста таможенной службы. Калининград, 2017. 119 с.
3. Лукашонок Л.А. Профессиональная подготовка учителя к разрешению конфликта в воспитательном процессе. М.: Линка-пресс, 2018. 120 с.
4. Осипова Е. Конфликты и методы их преодоления: социально-психологический тренинг. М.: Чистые пруды, 2017. 32 с.
5. Петровская Л.А. К вопросу о природе конфликтной компетентности // Вестник Московского университета. Сер. 14, Психология. М.: Изд-во МГУ, 2017. № 4. С. 41 – 45.
6. Сафронова И.В. Управление конфликтами в коллективе дошкольного образовательного учреждения [Электронный ресурс]: URL: <http://www.dslib.net/obw-pedagogika/upravlenie-konfliktami-v-kollektive-doshkolnogo-obrazovatel'nogo-uchrezhdenija.html> (дата доступа: 15.05.2020)
7. Щербакова Е.В., Щербакова Т.Н. Формирование профессионального имиджа современного педагога в образовательной организации // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки. 2018. № 3-2. С. 117 – 121.
8. Щербакова Е.В., Щербакова Т.Н. Способы формирования профессионального имиджа современного учителя // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 60-1. С. 411 – 415.
9. Хамдамова В. Место педагогической практики в системе профессиональной подготовки будущих педагогов // Актуальные научные исследования в современном мире. 2018. № 11-7 (43). С. 98 – 101.
10. Курдакова М.Е. Педагогическая технология формирования профессиональной компетентности будущего специалиста в условиях вуза // Известия высших учебных заведений. Технология легкой промышленности. 2010. Т. 7. № 1. С. 30 – 35.
11. Курдакова М.Е. Формирование профессиональной компетентности будущих специалистов гостиничного сервиса // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование, здравоохранение, физическая культура. 2006. № 16. С. 92 – 95.

References

1. Vasil'ev N.N. Trening preodoleniya konfliktov. SPb.: Piter, 2016. 174 s.
2. Ivchenko D.V. Formirovanie konfliktologicheskoy kompetentnosti specialista tamozhennoj sluzhby. Kaliningrad, 2017. 119 s.
3. Lukashonok L.A. Professional'naya podgotovka uchitelya k razresheniyu konflikta v vospitatel'nom processe. M.: Linka-press, 2018. 120 s.
4. Osipova E. Konflikty i metody ih preodoleniya: social'no-psihologicheskij trening. M.: CHistye prudy, 2017. 32 s.

5. Petrovskaya L.A. К вопросу о природе конфликтной компетентности. *Vestnik Moskoskogo universiteta. Ser. 14, Psihologiya*. M.: Izd-vo MGU, 2017. № 4. S. 41 – 45.
6. Safronova I.V. Управление конфликтами в коллективе дошкольного образовательного учреждения [Электронный ресурс]: URL: <http://www.dslib.net/obw-pedagogika/upravlenie-konfliktami-v-kollektive-doshkolnogo-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya.html> (дата доступа: 15.05.2020)
7. SHCHerbakova E.V., SHCHerbakova T.N. Formirovanie professional'nogo imidzha sovremennogo pedagoga v obrazovatel'noj organizacii. *Sovremennaya nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki*. Seriya: Gumanitarnye nauki. 2018. № 3-2. S. 117 – 121.
8. SHCHerbakova E.V., SHCHerbakova T.N. Sposoby formirovaniya professional'nogo imidzha sovremennogo uchitelya. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*. 2018. № 60-1. S. 411 – 415.
9. Hamdamova V. Mesto pedagogicheskoy praktiki v sisteme professional'noj podgotovki budushchih pedagogov. *Aktual'nye nauchnye issledovaniya v sovremennom mire*. 2018. № 11-7 (43). S. 98 – 101.
10. Kurdakova M.E. Pedagogicheskaya tekhnologiya formirovaniya professional'noj kompetentnosti budushchego specialista v usloviyah vuza. *Izvestiya vysshih uchebnyh zavedenij. Tekhnologiya legkoj promyshlennosti*. 2010. T. 7. № 1. S. 30 – 35.
11. Kurdakova M.E. Formirovanie professional'noj kompetentnosti budushchih specialistov gostinichnogo servisa. *Vestnik YUzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta*. Seriya: Obrazovanie, zdavoohranenie, fizicheskaya kul'tura. 2006. № 16. S. 92 – 95.

*Grimaylo I.N.,
Moscow City Pedagogical University*

TRAINING AS A MEANS OF DEVELOPING CONFLICT RESOLUTION COMPETENCE OF PRESCHOOL TEACHERS

Abstract: the article considers training as a means of developing teachers' conflictological competence in preschool educational organizations. The author believes that the formation of conflictological competence of specialists involved in the organization of the pedagogical process and carrying out directly pedagogical activities is an indicator of the quality of professional and pedagogical activity. The article describes the results of the author's research on conflict competence in preschool educational organizations. The article reflects the author's development and testing of psychotraining for the development of conflict-related competence of teachers of preschool educational institutions. Training sessions were aimed at developing teachers' skills and properties, awareness of the typological personal characteristics of colleagues that are manifested in various situations of social interaction in the team, skills of constructive conflict resolution in the team, subjective control, responsible attitude, development of the ability to respond adequately to various conflict situations in the educational organization. The author considered the stages and possible ways to resolve conflict situations in the PEO.

The obtained data can be used by psychologists, managers and other specialists in the organization of activities in the teaching staff, by all interested parties.

Keywords: conflict, conflict resolution competence, training, preschool teachers, education, professional activity

*Кутенева И.Е., аспирант,
Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет*

ЛИЧНОСТНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ КАК УСЛОВИЕ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ К МЕЖКУЛЬТУРНОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ

Аннотация: в статье даны определения терминам: направленность, личность, личностная направленность, профессиональная направленность, духовная направленность, менеджер, менеджмент и межкультурное взаимодействие. В первом абзаце перечислены виды направленности, указан автор понятия «направленность личности», кроме того описаны виды направленности личности по Л.И. Божович и М.С. Неймарк. Далее приведены трактовки направленности личности по Е.П. Ильину, А.Г. Асмолову, К.К. Платонову, Б.М. Теплову и А.Б. Орлову, кроме того указаны формы направленности. Ниже перечислены типы направленности личности по Н.И. Рейнвальду. Далее указаны характеристики направленности личности. Описан предмет профессиональной направленности, а также перечислены ступени развития профессиональной направленности студента ВУЗа. Описаны составляющие профессионального труда по В.Д. Шадрикову. Рассмотрены компоненты профессиональной направленности. Указана цель менеджмента. Описаны принципы менеджмента по А. Файолю, кроме того перечислены управленческие функции по А. Файолю и современные управленческие функции. Приведены специфические черты менеджмента. Описаны факторы, обуславливающие интерес к межкультурным коммуникациям. Перечислены формы неприятия ценностей других культур и пути преодоления данных трудностей. Указана суть межкультурного взаимодействия и рассмотрены ключевые моменты успешного межкультурного взаимодействия.

Ключевые слова: личностная направленность, менеджер, межкультурное взаимодействие

В данной статье мы рассматриваем личностную направленность как условие подготовки будущих менеджеров к межкультурному взаимодействию. Для начала дадим определение направленности. Направленность – это фокусировка сознания, нацеленность объекта и его активности [3, с. 8], представляющая личностные тенденции, мировоззрение, побуждения, систему отношений и черты характера личности [10, с. 89]; кроме того это ведущая характеристика и системообразующее свойство личности, определяющее активность человека, доминирующее отношение, основную жизненную направленность, склад личности и смыслообразующий мотив [6, с. 137-138], от которой зависят развитие способностей, нравственная и социальная ценность личности. Существуют гуманистическая, деловая, депрессивная, коллективистская, личностная, суицидальная и эгоистическая направленности [11, с. 37]. Поскольку нас интересует личностная направленность необходимо раскрыть понятие «личность». Личность – это приобретённое в процессе совместной деятельности в социально-культурной среде интегральное качество человека [2, с. 93]. Личность человека определяет его поведение и влияет на образ жизни объекта. С термином «личность» связано понятие «личностная направленность». Разберём более подробно, что представляет из себя личностная направ-

ленность. Личностная направленность – это термин, обозначающий интересы, мотивы, потребности, тенденции и установки личности, задающие целями деятельность личности [6, с. 137]; а также устойчивая устремлённость желаний, мотиваций, мыслей, поступков, фантазий и чувств человека. Личность не осознаёт собственной направленности [2, с. 93-94], но о ней можно судить по характеру доминирующих мотивов [3, с. 11-12]. Понятие «направленность личности» ввёл С.Л. Рубинштейн [3, с. 8]. Л.И. Божович и М.С. Неймарк определили виды направленности личности, они выделяют лица с деловой, коллективистской, личностной и смешанной направленностью (или без явной направленности) [2, с. 94]. Направленность личности внеситуационна и внепрофессиональна, она изменяется с возрастом, и представляет из себя вектор, которых у личности может быть несколько [3, с. 20]. Е.П. Ильин определяет направленность личности как мотивационную систему, состоящую из влечений, желаний, идеалов, мотивов, потребностей, склонностей и убеждений личности [9, с. 153]. По А.Г. Асмолову направленность – это характеристика структуры личности. Б.И. Додонов выделяет в структуре личности эмоциональную направленность. По К.К. Платонову направленность – это компонент структуры личности, включающий в себя различные формы (влечение, желание, интерес, мировоззрение, убеждения); автор в анализе направленности личности выделяет её действительность, интенсивность, уровень, устойчивость и широту. Н.И. Рейнвальд определяет типы направленности личности, в частности он описывает типы потребителя, разрушителя и созидателя. По Б.М. Теплову и А.Б. Орлову направленность – это склонности личности к определенной деятельности. По В.Д. Шадрикову направленность личности обладает свойствами структурности. Формирование направленности личности зависит от микро- и макросоциумов. Направленность личности обосновывается интересами, потребностями, склонностями и стремлениями личности; обуславливает цели и систему ведущих мотивов личности; определяет психологический склад, индивидуальность и своеобразие человека; ориентирует деятельность и является источником активности личности; устойчива и многогранна по своей сути [6, с. 138-139]. С личностной направленностью связана профессиональная направленность.

Профессиональная направленность – это мотивация к профессиональной деятельности, влияющая на выбор профессии; она определяется видами мотивов, развитием профессионализма, силой направленности, удовлетворенностью/неудовлетворенностью профессией и соответствием характера виду деятельности личности. Предмет профессиональной направленности – выбранная профессия [11, с. 37-38]. Студент ВУЗа проходит следующие ступени развития профессиональной направленности: начальная (принятие решения освоить профессию); вторая (фиксированная установка на профессию); третья (твёрдая установка на профессию); четвёртая (страстное увлечение профессией) [2, с. 96-97]. Профессиональная направленность рассматривает труд как средство воспитания, развивает направленность личности в трудовой деятельности, а также связана с профессиональными интересами и намерениями. По С.Л. Рубинштейну в любой деятельности задействованы все стороны личности. По В.Д. Шадрикову существуют составляющие профессионального труда (взаимосвязанные мотивационные компоненты, волевые, когнитивные и профессионально-важные качества) и линии их развития. Компоненты профессиональной направленности подразделяют на: волевой (образующий три блока: мотивационно-целевой, регулятивный и эмоционально-когнитивный), ко-

гнитивный, контрольно-оценочный, мотивационный, целевой и эмоциональный [6, с. 139]. Кроме того, существует ещё и духовная направленность.

Духовная направленность – это устремлённость, определяемая доминированием мотивов духовно-нравственной самореализации, выступающая основой гармоничного характера, базирующаяся на системе нравственных отношений человека к внешнему и внутреннему миру [10, с. 89-90]. В данной статье нас интересует личностная направленность как условие подготовки будущих менеджеров. Дадим определение понятию «менеджер».

Менеджер – это руководитель/член организации, осуществляющий управленческую деятельность и решающий управленческие задачи; управляющий, осознающий профессиональную принадлежность к менеджменту, объединяющий труд многих специалистов, а также обеспечивающий единство производственного процесса и эффективность производства. Труд менеджера – это производительный труд. Менеджеры занимают различные уровни иерархии в организации и выполняют разного рода задачи и функции, так как существует несколько видов управленческой деятельности. С понятием «менеджер» связан термин «менеджмент», рассмотрим его более подробно. Менеджмент – это вид профессиональной деятельности, обеспечивающий достижение максимальной эффективности при минимальных затратах [7, с. 47-49] в условиях рыночной экономики; кроме того это управление в рамках организации, осуществляемое наемными профессиональными управленцами с помощью административных умений и навыков для решения оригинальных творческих задач; а также это система действий, методов, подходов, приемов, принципов и средств, применяемая в процессе оптимизации ресурсов (материальных, финансовых и человеческих). Цель менеджмента – это извлечение коммерческой прибыли. Принципы менеджмента по А. Файолю представляют из себя: власть и ответственность, вознаграждения, дисциплину, единоначалие, единство целей и руководства, иерархию, инициативу, корпоративный дух, подчинение личных интересов общим, порядок, разделение труда, соотношение централизации/децентрализации, справедливость и стабильность. Управленческие функции по А. Файолю – это способности координировать, контролировать, организовывать, планировать, предвидеть и распоряжаться; сегодня они дополнились сбором и обработкой информации, налаживанием коммуникаций, вовлечением персонала в принятие решений, внедрением инновационных подходов, координацией, корректировкой задач и разработкой концепций управления. Специфические черты менеджмента: рационализация процесса управления и использование в управленческой деятельности технологий [8, с. 53-56]. Мы рассматриваем подготовку будущих менеджеров к межкультурному взаимодействию.

Межкультурное взаимодействие – это совокупность форм отношений между индивидами и группами из разных культур с целью обмена информацией посредством языков; а также вид связей между культурами и взаимные изменения, проявляющиеся в ходе этих отношений. Интерес к различным межкультурным коммуникациям обусловлен факторами глобализации, интеграционными процессами и подчеркиванием самобытности культур [4, с. 308-311]. Ряд культур демонстрируют неприятие культурных изменений от неприятия ценностей других культур до активного противодействия их распространению; пути преодоления данных трудностей – это налаживание системы межкультурных взаимодействий и воспитание поколения с об-

щепланетарным мышлением [5, с. 53-54]. На сегодняшний день невозможно существование изолированной культуры без коммуникативных связей; в результате интеграции появляются новые элементы и формы культуры, изменяются ценности, модели поведения и образ жизни людей; рождаются новые смыслы и значения, и, как следствие, возникает проблема идентификации в мультикультурном пространстве через сопоставление «своего» и «чужого», что приводит к усилению или размыванию самоидентификации. Другая культура представляет собой закодированную систему, кроме того на процесс межкультурного взаимодействия и коммуникации влияют пол, возраст, профессия, социальный статус, опыт и т.д. [4, с. 310-311] Межкультурное взаимодействие - это движущая сила развития культур. Суть межкультурного взаимодействия – это равноправное взаимодействие партнеров через обмен информацией и культурными ценностями, а также взаимообогащение культур. Ключевыми моментами для успешного межкультурного взаимодействия является понимание, признание и уважение к культуре другого человека, а также ориентация обучающихся на общечеловеческие ценности [5, с. 54-55]. Было написано много научных работ на данную тематику, например Быстрой Е.Б. и Скоробренко И.А. описывали педагогические средства формирования коммуникативной культуры будущих учителей иностранного языка в межкультурном контексте [1, с. 332]. Мы же в свою очередь подчёркиваем важность обучения будущих менеджеров эффективному межкультурному взаимодействию.

Таким образом, исходя из вышеперечисленного, мы можем сделать вывод о том, что личностная направленность будущих менеджеров определяет успешность их подготовки к межкультурному взаимодействию. В современном мире менеджеры сталкиваются с рабочей необходимостью осуществлять эффективное межкультурное взаимодействие с иностранными партнёрами, и личная заинтересованность играет важную роль в деловых переговорах и даже определяет их успешность.

Литература

1. Быстрой Е.Б., Скоробренко И.А. Педагогические средства формирования коммуникативной культуры будущих учителей иностранного языка в межкультурном контексте // Человек и язык в коммуникативном пространстве: сборник научных статей. 2018. Том 9. № 9. С. 332 – 338.
2. Донцов А.И., Донцов Д.А., Донцова М.В. Профессиональная направленность личности как компонент социального становления человека // Образовательные технологии (г. Москва). 2011. № 4. С. 93 – 103.
3. Колесов Д.В. Направленность личности // Развитие личности. 2008. №4. С. 8 – 21.
4. Кривошлыкова М.В. Роль коммуникации в межкультурном взаимодействии // Проблемы истории, филологии, культуры. 2010. № 2 (28). С. 308 – 315.
5. Кузьмина Т.В. Межкультурное взаимодействие как социокультурный компонент в изучении иностранного языка // Евразийский Союз Ученых. 2014. № 5-2. С. 53 – 56.
6. Кунц Л.И. Профессиональная направленность и направленность личности // Сибирский педагогический журнал. 2013. № 4. С. 137 – 140.
7. Медведев Н.А. Менеджмент и менеджер // Лесной вестник / Forestry bulletin. 2007. № 3. С. 47 – 50.

8. Муравьев Ю.Л. Современный менеджмент: технология или искусство // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2016. № 2 (18). С. 53 – 57.
9. Никандрова Н.П. Направленность личности студентов // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. 2014. № 40. С. 152 – 157.
10. Павлык Н.В. Духовная личностная направленность как фактор гармонизации характера в юношеском возрасте // Национальный психологический журнал . 2015. № 1 (17). С. 88 – 95.
11. Пец О.И. Профессиональная направленность личности // Современная наука. 2014. № 1. С. 35 – 40.
12. Курдакова М.Е. Конкурентоспособность специалиста гостиничного сервиса на рынке труда // Аспирант и соискатель. 2006. № 4 (35). С. 155 – 157.

References

1. Bystraj E.B., Skorobrenko I.A. Pedagogicheskie sredstva formirovaniya kommunikativnoj kul'tury budushchih uchitelej inostrannogo yazyka v mezhkul'turnom kontekste. СHеловек и язык в коммуникативном пространстве: сборник научных статей. 2018. Том 9. № 9. С. 332 – 338.
2. Doncov A.I., Doncov D.A., Doncova M.V. Professional'naya napravlennost' lichnosti kak komponent social'nogo stanovleniya cheloveka. Obrazovatel'nye tekhnologii (g. Moskva). 2011. № 4. С. 93 – 103.
3. Kolesov D.V. Napravlennost' lichnosti. Razvitie lichnosti. 2008. №4. С. 8 – 21.
4. Krivoslykova M.V. Rol' kommunikacii v mezhkul'turnom vzaimodejstvii. Problemy istorii, filologii, kul'tury. 2010. № 2 (28). С. 308 – 315.
5. Kuz'mina T.V. Mezhkul'turnoe vzaimodejstvie kak sociokul'turnyj komponent v izuchenii inostrannogo yazyka. Evrazijskij Soyuz Uchenyh. 2014. № 5-2. С. 53 – 56.
6. Kunc L.I. Professional'naya napravlennost' i napravlennost' lichnosti. Sibirskij pedagogicheskij zhurnal. 2013. № 4. С. 137 – 140.
7. Medvedev N.A. Menedzhment i menedzher. Lesnoj vestnik. Forestry bulletin. 2007. № 3. С. 47 – 50.
8. Murav'ev YU.L. Sovremennyy menedzhment: tekhnologiya ili iskusstvo. Vestnik Sibirskogo instituta biznesa i informacionnyh tekhnologij. 2016. № 2 (18). С. 53 – 57.
9. Nikandrova N.P. Napravlennost' lichnosti studentov. Lichnost', sem'ya i obshchestvo: voprosy pedagogiki i psihologii. 2014. № 40. С. 152 – 157.
10. Pavlyk N.V. Duhovnaya lichnostnaya napravlennost' kak faktor garmonizacii haraktera v yunosheskom vozraste. Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal . 2015. № 1 (17). С. 88 – 95.
11. Pec O.I. Professional'naya napravlennost' lichnosti. Sovremennaya nauka. 2014. № 1. С. 35 – 40.
12. Kurdakova M.E. Konkurentosposobnost' specialista gostinichnogo servisa na rynke truda. Aspirant i soiskatel'. 2006. № 4 (35). С. 155 – 157.

*Kuteneva I.E., Postgraduate,
South Ural State Humanitarian Pedagogical University*

PERSONAL ORIENTATION AS A CONDITION OF PREPARING FUTURE MANAGERS FOR INTERCULTURAL INTERACTION

Abstract: the article defines the terms: orientation, personality, personality orientation, professional orientation, spiritual orientation, manager, management and intercultural interaction. The first paragraph lists the types of orientation; the author of the concept of “personality orientation” is indicated; in addition, the types of personality orientation according to L.I. Bozhovich and M.S. Neymark are listed. The interpretations of personality orientation according to E.P. Ilyin, A.G. Asmolov, K.K. Platonov, B.M. Teplov and A.B. Orlov are described; in addition, the forms of orientation are indicated. The types of personality orientation according to N.I. Reinvald are listed. The characteristics of personality orientation are described. The subject of professional orientation is described, the stages of development of the professional orientation of a university student are listed. The components of professional labor according to V.D. Shadrikov are indicated. The components of a professional orientation are considered. The purpose of management is indicated. The principles of management according to A. Fayol are described; managerial functions according to A. Fayol and modern management functions are listed. The specific features of management are given. The factors causing interest in intercultural communications are described. The forms of rejection of the values of other cultures are described, ways to overcome these difficulties are listed. The essence of intercultural interaction is indicated, the key points of successful intercultural interaction are considered.

Keywords: personality orientation, manager, intercultural interaction