

Самообследование кафедр можно считать завершенным только в том случае, если его результаты представлены вузовскому сообществу, в том числе на сайте, стали предметом обсуждения на совещаниях заведующих кафедрами, деканов, заседаниях ученых советов факультетов и вуза и обобщены в утвержденной программе корректирующих и предупреждающих действий по улучшению качества подготовки специалистов.

1. Комплексная оценка: внутренняя экспертиза (аудит) высших учебных заведений. 2-е изд. М., 2006.

2. Мотова Г. Н., Наводнов В. Г. Экспертиза качества образования: европейский подход. Йошкар-Ола : Учеб.-консультационный центр, 2008.

3. Стандарты и рекомендации для гарантии качества высшего образования в европейском пространстве / Европейская ассоциация гарантии качества в высшем образовании ; Национальное аккредитационное агентство в сфере образования. Йошкар-Ола, 2008.

4. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.biztimes.ru/index.php?artid=189>

5. [Электронный ресурс]. URL: <http://psyfactor.org/lib/kontent.htm>



И. И. Ганчеренок

КРЕАТИВНОСТЬ КАК ИНТЕГРИРУЮЩИЙ ЭЛЕМЕНТ ДЛЯ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ «ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕРЕЗ ВСЮ ЖИЗНЬ»

Рассматриваются вопросы компетентного подхода в системе непрерывного образования. Представлены его терминологические и понятийные особенности. Приведены ключевые компетенции для «образования через всю жизнь» европейской рамочной программы и их интерпретация. Подчеркивается катализирующая функция интернационализации для совершенствования научно-образовательных процессов. Впервые позиционируется интегрирующая роль креативности в формировании ключевых компетенций.

Ключевые слова: образование через всю жизнь, интернационализация, креативность, ключевые компетенции, компетентность.

•

I. I. Gancherenok

Creativity as an integrating tool of key competences for lifelong learning

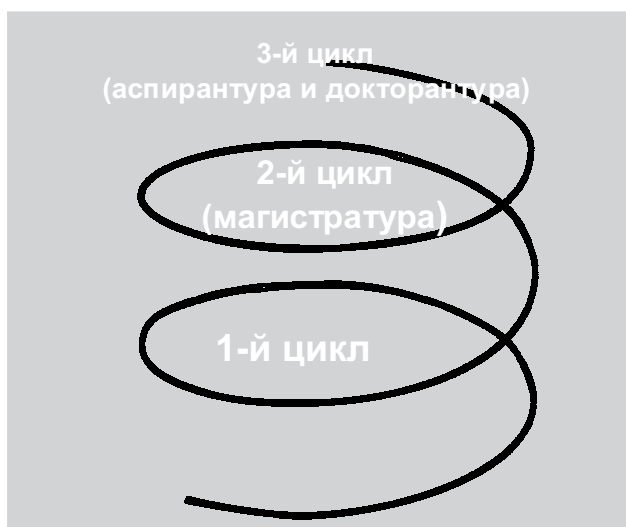
The issues of the competence approach in the system of continuous education are examined. Key Competences for Lifelong Learning of a European Framework are presented. Stimulating action of internationalization for perfecting of research and educational processes are underlined. For the first time integrating role of creativity for key competences development is suggested.

Key words: lifelong learning, internationalization, creativity, key competences.

В конце XX в. в Европе началась глобальная модернизация сферы высшего образования и науки, главными причинами которой явились превращение этих отраслей в факторы конкурентного и устойчивого развития экономики,

интенсивного инновационного развития всех социальных сфер, интеграционных процессов в различных областях человеческого существования и, наконец, обеспечения национальной безопасности государства. Причем эти достаточно

глубинные трансформации высшей школы касаются не только так называемых стран с переходной экономикой, но и высокоразвитых западноевропейских государств, США. Такие трансформации не могут не сопровождаться серьезными изменениями и в системах управления высшим образованием. Сегодня в Европе как целевая установка рассматривается создание европейского пространства высшего образования и исследований к 2010 г. В качестве базовой модели выбрана трехциклическая (болонская, см. рисунок) система непрерывного образования, которая положена в основу структурной, содержательной и технологической реорганизации существующих национальных европейских систем высшего и послевузовского образования. Первый цикл, как правило, ассоциируется в последнее время с бакалавриатом, второй цикл — с магистратурой, а третий — с подготовкой кадров высшей научной квалификации. Вопросы унификации и взаимного признания, касающиеся третьего цикла, до сих пор являются наиболее «чувствительными» и дискуссируемыми.



Европейская модель высшего и послевузовского образования

Это относится и к образованию, которое принято именовать «образованием через всю жизнь» как в широком, так и узком смысле слова. И сложно не согласиться с авторами [7], что философия «образования через всю жизнь» — это что-то, по крайней мере, современное». Об этом много говорится и пишется, более того, «образование через всю жизнь» возводится в организующий и руководящий принцип современных образовательных реформ и даже масштабную образовательную политику [10]. Потому ре-

комендации Европейского парламента от 18 декабря 2006 г., к которым мы обращаемся в данной статье, по ключевым компетенциям для «образования через всю жизнь» представляются более чем своевременными. Принципиальным является и понятие креативности, которое вошло вместе с понятием инновации в идеологию 2009 г. в Европе. Несколько ремарок в отношении терминологии и понятийной системы так называемой компетентностной парадигмы в образовании [3, с. 7]. С одной стороны, нельзя утверждать, что она до сих пор не разработана, с другой стороны, не приходится говорить и о сформированном понятийно-терминологическом аппарате компетентностного подхода (см. табл. 1 и 2). Причем последнее декларируется как в русскоязычной [3, 6], так и англоязычной литературе [8, с. 7–16]. Безусловно, это отражается на качестве соответствующих переводных материалов и их интерпретаций в русскоязычной литературе. Достаточно лишь привести частный пример «разводимых» понятий «компетенции» и «компетентности» в русскоязычной практике, трактуемых одним термином «competence» в англоязычной литературе. В то же время даже в традиционных «умениях и навыках» ученым-педагогам не удалось до сих пор определиться [4, с. 21–25]. Ниже мы приведем лишь одну из точек зрения на тему терминологии, высказанную российскими исследователями С. Славновым и Ю. Полтаевой, однако, на наш взгляд, вполне достаточную, чтобы убедиться, что требуются *значимая работа и время* для формирования адекватной понятийной системы, которая и позволяет судить об уровне развития соответствующей теории.

Итак, профессиональные компетенции нередко декларируются HR-менеджерами (менеджеры по управлению человеческими ресурсами) как отправная точка всей деятельности по управлению персоналом: с их помощью можно подбирать «правильных» людей, строить систему обучения и мотивации, оценивать качество работы сотрудников и их вклад в бизнес-результат. Однако во многом это понятие повторило судьбу других иноземных категорий: оно было воспринято через призму опыта, стереотипов и освоено с учетом местных условий так, что обросло мифами.

Несмотря на такое искажение, введение в оборот термина «компетенции» не только стало данью моде, но и принесло пользу. Чтобы она (польза) стала ощутимей и непосредственней, перечислим наиболее частые ошибочные или недостаточно корректные толкования этого термина.

Миф 1: компетенции тождественны профессионально важным качествам. В свое время в советской психологии труда был предложен специальный инструментальный анализ — так называемые профессиограммы, в которых рассматривались и систематизировались профессионально важные качества (например, скорость зрительной реакции для водителя автотранспорта и т. п.) При поверхностном сравнении профессиограмм и профилей компетенций бросается в глаза аналогия — в обоих случаях мы видим описание желательных черт работника. Существенные различия становятся очевидными, если задуматься над простым вопросом: какого именно? Ответ будет следующим: профессиограмма описывает портрет абстрактного сотрудника, построенный по принципу полноты, — это попытка целостного описания всех качеств, необходимых для выполнения данных обязанностей. Профиль же компетенций подразумевает характеристики, присущие эффективным работникам. Они сформированы по принципу значимых отличий. Данный профиль концентрируется на ключевых свойствах, необходимых для успешной профессиональной деятельности

Миф 2: компетенции не привнесли ничего нового в описание требований к успешному работнику. Некоторые считают, что компетенции существовали и в советское время, только назывались по-другому. Это не совсем так. Как способ описания эффективного поведения работников, они появились на определенном этапе развития менеджмента человеческих ресурсов. Бессмысленно вводить в организации систему компетенций вне «идеологии» управления качеством. Именно принцип «Total Quality Management» оказал ключевое воздействие и выступил в роли катализатора этого подхода. (Многие русскоязычные авторы, на наш взгляд, некорректно переводят этот термин как «всеобщее управление качеством» или «управление всеобщим качеством», хотя слова «всеобщность» или «тотальность» относятся как к процессу управления, так и понятию качества. На наш взгляд, более адекватным был бы следующий перевод «Принцип тотальности (всеобщности) в управлении качеством».) Действительно, компетенции задают модели поведения сотрудника, необходимые для успешного выполнения работы в рамках установленных стандартов. Чем они точнее, тем подробнее можно описать эффективное поведение для достижения цели. Кроме того, модель поведения подразумевает, что существуют относительно постоянные операции и процессы, для поддержания которых

и необходима эффективная деятельность работника.

Таким образом, организации требуется вначале *стандартизировать* бизнес-(или другие) процессы. Без соблюдения этого правила модель компетенций будет всего лишь декларацией. Действительно, неплохо бы сотрудникам уметь, например, успешно вести переговоры. Однако если сегодня они уделяют этому массу времени, а завтра у них появляются совсем иные функции и задачи и к тому же меняется тактика переговоров, то при таких «вводных» моделирование компетенций становится неэффективным.

Миф 3: компетенции — универсальная категория, которая позволяет описывать результативность работников. Это очень распространенное заблуждение, которое порождает путаницу в головах специалистов по человеческим ресурсам. Именно его следствием являются усложненные модели, в которых соседствуют поведенческие (управленческие) и технические компетенции и отсутствует ясное разграничение этих двух категорий. В компетентностном подходе четко различаются компетенции и компетентность. Компетентность — это уровень профессиональных знаний и навыков, который определяет текущую результативность. Компетентность измеряется при помощи оценки достижения результатов работы. Компетенции же определяют, каким образом человек достигает результата. Они указывают на потенциал работника в условиях данной организации. Например, компетентность главного бухгалтера состоит в точном и полном составлении годового баланса в требуемые сроки. Для этого он должен обладать профессиональными знаниями (в области бухгалтерии, налогового законодательства и т. п.). При этом компетенции главбуха могут проявляться в умении мотивировать подчиненных, снимать напряженность, сплачивать команду, планировать работу отдела так, чтобы она протекала без авралов, и т. д. Если в организации установлено, что главные бухгалтеры, обладающие подобными поведенческими характеристиками, более результативны (т. е. чаще достигают необходимого результата), то и при отборе следует обращать внимание на кандидатов, обладающих искомыми характеристиками, помимо требуемого багажа профессиональных знаний и опыта.

Миф 4: компетенции — это знания, умения и навыки. Знания, умения и навыки определяют компетентность человека, если относятся к конкретным профессиональным областям. Поведенческие умения и навыки могут определять

уровень поведенческой компетенции, однако она никогда не сводится только к знаниям, умениям, навыкам. Компетенция — это модель успешного поведения, алгоритм, арсенал способов действия, причем присущий эффективным работникам.

Одно из современных определений компетенций звучит таким образом: «Модели поведения, которые обеспечивают достижение желаемого результата». В таком виде компетенции выступают как инструмент для трансформации потенциала сотрудников в осязаемые активы организации, в том числе финансовые.

Рассмотрев наиболее распространенные мифы о компетенциях, следует обратиться к авторитетным источникам, которые позволяют воспользоваться на практике эффективными моделями. Важной современной тенденцией в компетентностном подходе является выделение метакомпетенций (или ключевых компетенций) как определяющих характеристик эффективного поведения, иерархическое построение системы ком-

петенций и разработка их универсальных библиотек. Эти тенденции можно обнаружить, в частности, в Универсальной системе компетенций (Universal Competency Framework, UCF).

Универсальная система компетенций позволяет организациям на основе опыта, накопленного многолетней практикой работы, создавать собственные, адаптированные к особенностям деятельности модели компетенций для эффективного управления человеческими ресурсами.

Еще раз подчеркнем, что мы не разделяем полностью приведенную точку зрения. Более того, считаем, что *жизнь, как правило, опровергает мифы*. К тому же, безусловно, компетенции — это только один фактор влияния из множества других. Следует на деле переосмысливать и совершенствовать систему образования, преодолевая при этом мифы, страхи и предрассудки [1], чему, на наш взгляд, способствует международное сотрудничество, выполняющее роль катализатора совершенствования научно-образовательной и инновационной деятельности вуза.

Таблица 1

Понятие «компетенция»

Источник	Определение
Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1993. С. 294	Компетенции — круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом
Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1999. С. 24	Компетенция — индивидуальная характеристика степени соответствия требованиям профессии
Милованова Н. Г., Прудаева В. Н. Модернизация российского образования в вопросах и ответах. Тюмень, 2002. С. 25	Компетенция — способность к осуществлению практической деятельности, требующей наличия понятийной системы и... понимания, соответствующего типа мышления, позволяющего оперативно решать возникающие проблемы и задачи
Шишов С., Агапов А. Компетентностный подход к образованию // Лучшие страницы педагогической прессы. 2002. № 3. С. 5	Компетенция — способность и готовность личности к деятельности, основанные на знаниях и опыте, которые приобретены благодаря обучению, ориентированные на самостоятельное участие личности в учебно-познавательном процессе, направленные на ее успешное включение в трудовую деятельность
Хуторской А. В. Определение общепредметного содержания ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов [Электронный ресурс]. URL: www.eiudos.ru/news/compet-dis.htm/	Компетенция — совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним
Социальная политика / под общ. ред. Н. А. Волгина. М., 2003. С. 58	Компетенция — рациональное сочетание знаний и способностей, которыми обладает работник данной организации
Садохин А. П. Общественные науки и современность // Межкультурная компетенция и компетентность в современной коммуникации. 2008. № 3. С. 156–166	Компетенция определяет границы области действия специалиста

Понятие «компетентность»

Источник	Определение
<i>Ожегов С. И., Шведова Н. Ю.</i> Толковый словарь русского языка. М., 1993	Компетентность (от лат. <i>competens</i> — соответствующий, способный) — глубокое, доскональное знание существа выполняемой работы, способов и средств достижения намеченных целей, а также наличие соответствующих умений и навыков
<i>Равен Дж.</i> Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация : пер. с англ. М., 2002	Компетентность — это специфическая способность, необходимая для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающая узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, а также понимание ответственности за свои действия
<i>Черемисина А. А.</i> Формирование правовой компетентности старших школьников : дис. ... канд. пед. наук. Оренбург, 2000	Компетентность — устойчивая способность человека к деятельности со знанием дела, которая складывается из глубокого понимания сущности выполняемых задач и разрешаемых проблем, хорошего знания опыта, имеющегося в данной области, активного овладения его лучшими достижениями, умения выбирать средства и способы действия, адекватные конкретным обстоятельствам места и времени, чувства ответственности за достигнутые результаты
<i>Безрукова В. С.</i> Педагогика : учебник. Екатеринбург, 1996	Компетентность — это владение знаниями и умениями, позволяющими высказывать профессионально грамотные суждения, оценки и мнения
<i>Гришина И. В.</i> Профессиональная компетентность руководителя школы как объект исследования : монография. СПб., 2002	Компетентность, являясь интегральным профессиональным качеством руководителя, сплавом его опыта, умений и навыков, может служить показателем как готовности к руководящей работе, так и способности принимать обоснованные управленческие решения
<i>Новиков А. М.</i> Интеграция базового профессионального образования // Педагогика. 1996. № 3	«Компетентность» альтернативна понятию «профессионализм»: первое из них относится к технологической подготовке, второе определяет содержание профессионального характера, компоненты которого включают «базисные квалификации»
<i>Садыхин А. П.</i> Общественные науки и современность // Межкультурная компетенция и компетентность в современной коммуникации. 2008. № 3. С. 156–166	Компетентность — это оценка качества деятельности специалиста

Вернемся вновь к рекомендации Европейского парламента от 18 декабря 2006 г. по ключевым компетенциям для «образования через всю жизнь». В пояснительных документах к рекомендациям поясняется, что в эпоху, когда глобализация непрестанно ставит перед Европейским союзом (ЕС) новые сложные задачи, каждый гражданин стран ЕС должен обладать широким спектром компетенций, чтобы легко адаптироваться к быстро изменяющемуся миру, в котором все процессы теснейшим образом взаимосвязаны. Образование, выполняя двойную социально-экономическую функцию, играет главную роль в приобретении европейцами ключевых компетенций, необходимых им для быстрой адаптации к происходящим переменам.

В этом контексте основными целями европейской рамочной системы компетенций являются:

1) выделение и определение ключевых компетенций, необходимых для личностного становления, активного гражданского участия, социальной интеграции в общество и конкурентоспособности при устройстве на работу в постиндустриальном обществе;

2) поддержка деятельности стран — членов ЕС, направленная на приобретение молодыми людьми по окончании курса начального образования и профессиональной подготовки ключевых компетенций на уровне, подготавливающем их к взрослой жизни, а также создающих основу для последующего образования и профессиональ-

ной деятельности, позволяющих им развивать и приумножать приобретенные ключевые компетенции на протяжении всей жизни;

3) создание налаженного механизма, обеспечивающего политическим и государственным деятелям, работникам образования, работодателям и самим обучающимся помощь на уровне стран — членов ЕС и общеевропейском уровне в достижении общих целей;

4) обеспечение основы для дальнейших действий на уровне европейского сообщества, как в рамках «Рабочей программы по образованию и профессиональному обучению — 2010», так и в рамках программ европейского сообщества по образованию и профессиональному обучению.

В рекомендациях компетенция определяется как набор знаний, умений, навыков и сформированной позитивной настроенности для достижения определенных целей. Ключевыми называются компетенции, которыми должны овладеть обучаемые для достижения личного успеха, проявления социальной активности и активной гражданской позиции, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда.

В европейскую рамочную систему входят восемь ключевых компетенций:

1. Коммуникация на родном языке.
2. Коммуникация на иностранных языках.
3. Математическая компетенция и базовые компетенции в области науки и технологий.
4. Компетенция в сфере информационных технологий.
5. Умение учиться.
6. Социальная и гражданская компетенции.
7. Инициативность и предприимчивость.
8. Знание культуры и выражение культурной принадлежности.

Утверждается, что все вышеназванные компетенции являются одинаковыми по степени важности, поскольку каждая из них способствует успешной деятельности в постиндустриальном обществе. Знания, относящиеся к той или иной компетенции, принадлежат смежным областям и дополняют друг друга. Так, принципиальные аспекты для одной отрасли знаний будут способствовать усвоению знаний, относящихся к другой компетенции. Знание основ языковой подготовки, грамотность, хороший уровень математической подготовки, знания в области информационных и коммуникативных технологий — все это является основой для продолжения дальнейшего обучения, а умение учиться составляет основу всего процесса обучения. В предлагаемой системе во всех восьми ключе-

вых компетенциях центральное значение придается критическому мышлению, креативности, инициативности, способности к решению проблем, принятию решения и оценке возможных рисков, а также конструктивному управлению эмоциями.

Таким образом, дополнительно возникает достаточно сложное и комплексное понятие **креативности**, требующее определения. В научном сообществе было достигнуто согласие по поводу особых характеристик креативности [9, с. 45]. Креативность всегда связана с чем-то новым, имеющим некоторую ценность, полезность. С другой стороны, Национальный консультационный комитет по вопросам креативного и культурного образования Великобритании (NACCCE) определил 4 основные характеристики креативности:

- 1) креативность включает воображение — процесс порождения чего-то оригинального;
 - 2) креативность «целенаправленна», это воображение в действии, которое имеет момент завершения;
 - 3) креативность производит нечто оригинальное по отношению к предыдущей работе или результатам труда какого-либо человека или группы людей;
 - 4) наконец, креативность имеет ценность по отношению к той цели, которую она преследует.
- Таким образом, по мнению британских специалистов, креативность связана генерацией идей, их оценкой и выявлением среди них наиболее важных.

Возвращаясь к материалу, представленному выше, подчеркнем его значимость еще и потому, что в нем *впервые* позиционируется *математическая компетенция* как основа уважения истины — безусловной ценности в нашем глобализирующемся изменчивом мире. В связи с этим несколько противоречиво выглядит противопоставление в [9, с. 45] логико-математических способностей креативности.

Возвращаясь к теме, обозначенной в названии, нам представляется значимо более важным не заниматься изобретением новых терминов (как здесь не вспомнить Г. Флобера: «То, что понимают плохо, часто стараются объяснить словами, которых не понимают»), а глубже смотреть на проблему современного образования, не ограничиваться утверждением о переходе от традиции «образования на всю жизнь» к концепциям «образования на протяжении всей жизни», «образования через всю жизнь» или даже «пожизненного образования» [5, с. 4], а предлагать

и реализовывать конкретные и эффективные механизмы формирования обозначенных выше ключевых компетенций в процессе непрерывного образования. Отметим также, что модный термин «образование через всю жизнь» не отражает полностью сути англоязычного термина (Lifelong Learning (учение) — LLL), и это не просто семантические особенности, как утверждают авторы [7]. Наконец, приведем и динамику целевых установок концепции трех L: от «быть, знать, делать и быть вместе» (семидесятые годы прошлого века) до «learning society» (современность) и конкретного культивирования креативности и инновационности в современной Европе. В таком контексте известные подходы в теории менеджмента [2, с. 20] должны быть дополнены новым интегрирующим элементом — креативностью.

1. *Ганчеренок И. И.* Образование, ассоциированное с циклом: магистратура, аспирантура. Минск : РИВШ, 2007.

2. *Драчева Е. Л., Селезнев П. С.* Эффективная информация и управление знаниями внутри организации // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 6. С. 12–22.

3. *Дроздова Н. В., Лобанов А. П.* Компетентностный подход как новая парадигма студентоцентрированного образования. Минск : РИВШ, 2007.

4. *Колёда Т. Г.* Умения и навыки в образовании: сущность, содержание, этапы формирования // Кіраванне у адукацыі (Беларусь). 2007. № 6. С. 21–25.

5. *Миненков Г.* Университет в современном мире: вызовы и возможные ответы // Сучасныя даследаванні. 2003. С. 3–12.

6. *Осмоловская И. М.* Компетентностный подход к формированию содержания общего образования // Проблемы образования. 2006. № 4. С. 120–129.

7. *Medel-Anonuevo C., Ohsako T., Mauch W.* Revising Lifelong Learning for the 21st Century. UNESCO Institute for Education, 2001.

8. *Pollit C.* Values, Standards, and Competences // NISPAcee J. of Public Administration and Policy. 2008. Vol. 1, № 1.

9. *Villabla E.* Creativity and Innovation in Education // The Magazine. 2009. № 31. P. 45–47.

10. [Электронный ресурс]. URL: http://ec.europa.eu/education/index_en.htm

