

рушает полноценное восприятие причин и следствий человеческих поступков, осознания смысла жизни, ведёт к разочарованию, цинизму. Здесь важен принцип отождествления обучающихся с образом признанных людей, проникновения и максимального постижения смыслообразующих ценностей персоналий, встречающихся в содержании образования. Обращение к памятникам отечественной литературы, житиям, образам-биографиям людей, прославивших Отечество, будет способствовать такому отождествлению.

Второе. Важнейшим «атрибутом» образовательной деятельности является субъект – субъектное взаимодействие и воздействие в ходе диалого-дискуссионного общения.

Взаимодействие и воздействие связано с сознательностью субъекта жить и работать творчески, нравственно, преобразуя себя и других. В процессе взаимодействия и воздействия субъекты формируют культуру межличностных отношений, психологическую готовность к решению тех или иных задач, следовательно, приобретают культуру жизнедеятельности. Третье. Образовательная деятельность есть деятельность социализирующая. Процесс социализации субъектов образования невозможен без преподавания идеалов, эталонов, норм, образцов. Следовательно, включение идеалов в содержание образовательной деятельности есть необходимое и важнейшее условие её осуществления. Идеал может выступать в форме бесконечности, а также в конкретной ценностно-ориентирующей форме. Он одновременно является целью воспитания и самовоспитания, стимулом в выдвижении задач и сверхзадач в самосовершенствовании, а также условием творчества человека.

Создание культурно-образовательного пространства с педагогически управляемым воздействием на ценностное самоопределение личности есть необходимое четвёртое условие. Культурно-образовательное пространство – это

совокупность факторов, условий, создаваемых образовательными культурными учреждениями (структурами) в целях личностного развития посредством познавательной, ценностно-ориентационной, коммуникативной, преобразовательно-творческой и других видов деятельности.

Пятое. В ходе образовательной деятельности реализуются возможности различных предметов. Центрирующим звеном в межпредметных связях должна выступать система ценностей, соответствующая отечественным традициям, отражающая адекватное отношение человека к миру, к другим людям, к себе.

Шестое. На разных этапах онтогенеза личности её внутренние ресурсы претерпевают изменения. Личность постоянно преобразует себя, конструирует «зону ближайшего развития», изменяет границы индивидуального роста. Деятельная самодетерминация является ведущей доминантой жизнедеятельности человека. Это есть основная составляющая процесса саморазвития, которую необходимо поддерживать, корректировать и стимулировать в процессе управления образовательной деятельностью.

Таким образом, резюмируя наши рассуждения, отметим, что предлагаемая стратегия содержит богатые резервы. Антропокультурологическая парадигма является основным условием преобразования образовательной практики на всех ступенях системы образования, а также выступает решающим условием развития индивидуальности, самореализации личности. Образовательный потенциал культуры задаёт стратегию образовательной деятельности, направленную на совершенствование педагогического целеполагания, средств и результата её. С точки зрения общественных потребностей предлагаемая стратегия есть своеобразный способ качественного преобразования профессионального образования.

Сергеева О.Б.

Социальные предпосылки перехода к непрерывному образованию

Концепция непрерывного образования «Life Long Learning» принята сегодня во всем цивилизованном мире как некая глобальная стратегия. Эта концепция является одним из модусов, ведущих к формированию нового типа homo faber, человека работающего, или, в более широком аспекте, человека действующего, занимающего активную жизненную позицию в современной мире. Под таким человеком мы можем подразумевать как лидера-собственника и инициатора бизнеса, так и наемного работника. Повторюсь, что наемный работник тоже рассматривается мной как своего рода лидер и

предприниматель – предприниматель в экзистенциальном поле собственной жизни.

В России, где сегодня очень озабочены профессиональным уровнем работников, под «Life Long Learning» понимается «деятельность граждан по получению и совершенствованию компетенций (знаний и навыков) как путем формального и неформального образования, так и путем самообразования». Непрерывное образование имеет под собой следующие методологические основания:

- Общеизвестность; адаптивность, приспособляемость к уровням и особенностям обучающихся

- Индивидуализация обучения; гибкий характер начала и завершения обучения

- Взаимодействие субъектов сферы образования с субъектами других отраслей, с рынком труда, направленное на решение социальных и экономических проблем

- Адекватность образования экономическим, техническим и социальным реалиям.

- Системность, рациональная последовательность и преемственность образовательных программ различного уровня и направленности

- Междисциплинарность и трансдисциплинарность обучающих программ; сопряжение уровней образования

- совокупность формальной системы образования и неформальных возможностей обучения

- государственно-общественный характер управления образованием

Концепция «Три L» (Life long learning) отвечает вызовам современной информационной эпохи. Эти вызовы можно свести к нескольким пунктам.

Первое – поток новой информации, увеличивающийся в геометрической прогрессии. Работающий субъект, или субъект, активно действующий в социальном поле, должен каким-то образом обрабатывать этот поток, чтобы оставаться в курсе происходящего и сохранять собственную функциональность на бизнес-рынке или рынке труда. Функциональность субъекта в данном случае предполагает способность отбирать необходимую информацию и осмысливать ее, т.е. анализировать и систематизировать. Далее необходимо исходя из новых данных переосмыслить собственную деятельность, т.е. применить полученную информацию для увеличения своей эффективности. Все это позволяет субъекту не отстать от происходящих изменений, сохранить и упрочить свое место – как на бизнес-рынках, так и на рынке труда.

Второй вызов эпохи состоит в увеличении срока продуктивной человеческой жизни. Сегодня демографы говорят о том, что цивилизованный мир «стареет». Становится все больше людей старшего возраста, чей биологический и интеллектуальный уровень позволяет им находить себе применение в активной деятельности жизни еще долгие годы. Чтобы оставаться востребованными в социуме, эти люди должны переучиваться, осваивать новые знания и навыки. Средний возраст студентов в европейских странах и США стремительно приближается к 45 годам. Здесь мы сталкиваемся с проблемой метаноии, а именно со способностью или неспособностью субъекта к обновлению самого себя.

Известно, что современные работодатели предъявляют жесткие требования к своим работникам. Эти требования сегодня называют необходимыми компетенциями. Компетенция – это комплексное качество работника, сумма нескольких составляющих: знаний, навыков, поведенческих моделей, позволяющих решать те или иные задачи. Одной из главных востребованных компетенций сегодня является «обучаемость» или «гибкость» (flexibility). Можно сказать, что суть обучаемости тождественна метаноии – «обновлению ума». По определению А.Менегетти, метаноия – это «прогрессивная реорганизация всех ментальных и поведенческих моделей». Обучаемость предполагает, что субъект способен действовать на основе вновь порождаемых моделей, а не только на базе прошлого опыта. Современный бизнес требует эффективной адаптации субъекта к динамично изменяющейся ситуации. Адаптация же предполагает не столько приспособление к ситуации по принципу наименьших потерь, сколько овладение новизной и использование заключенных в ней возможностей. Бизнес заинтересован в достижениях, а не в выживании, он ориентирован на рост, а не на избегание.

Таким образом, компетенция «обучаемость» содержит в себе другую компетенцию – креативность. Под креативностью обычно понимают способность генерировать нестандартные решения и новые подходы к преодолению проблем. Креативность, в свою очередь, предполагает такую компетенцию, как инициативность, ибо без инициативы не включается управленческое мышление, нацеленное на нахождение наиболее выгодного решения. Инициативность же, в свою очередь, предполагает ответственность, ибо инициатива без готовности ее реализовывать и нести ответственность за эту реализацию повисает в воздухе и перерождается в мечтательность.

Все эти компетенции можно объединить в одну, обобщенную – «быть хозяином собственной жизни». Такая компетенция предполагает в качестве базовой мотивации – хозяйскую мотивацию. Хозяйская мотивация возможна, если человек изначально воспринимает свою жизнь как своего рода бизнес – то есть как ресурс, который он должен эффективно использовать и получить максимум прибыли (прибыли в широком смысле слова, как фундаментальное удовлетворение от приложенных усилий и затрат: в виде здоровья, благополучия, материального достатка, реализации своих амбиций, развития своих способностей и удовольствия от жизни в целом).

Для России проблема состоит в том, что исторически хозяйская мотивация никогда не была ведущей и не являлась национальной ценностью. Ведущими ценностями являлись: свя-

тость (духовная высота), служение (общине, государству, ближнему).

Одним из главных принципов «Три L», или пожизненного обучения, является самообразование. Параметр самообразования имеет большое значение и в формальном образовании, предоставляемом бизнес-школами, например, такими, как наша бизнес-школа «УСИБ». К сожалению, данный параметр не работает в России. Это проявляется в том, что русские студенты не имеют мотивации к самостоятельной работе, им нужен «учитель», который бы выдавал готовые решения и контролировал процесс усвоения знаний и приобретения навыков. Как и в бизнесе, в образовании мы сталкиваемся с запросом студентов на руководство в буквальном смысле «ведения за руку». Российские студенты склонны перекладывать ответственность за свой образовательный и личностный рост на «учителей», бизнес-тренеров, преподавателей и консультантов. Большую трудность представляет для нас донесение той истины, что ответственность за изменения в сфере интеллекта и поведенческих навыков должна быть разделена между преподавателем и студентом 50на50. Студенты не готовы вступать в партнерские равноответственные отношения в образовательном процессе, так же как и в своих бизнес-организациях. В производстве мы имеем патернализм и ассистенциализм, а в обучении – пассивное ожидание, что изменения произойдут сами собой, без личных усилий обучающегося.

Современный человек поставлен перед вызовом эпохи радикально продлить время своей продуктивной жизни. Уходит в прошлое стереотип о пенсионной старости и связанное с ним представление об угасающих креативных способностях человека. Современная эпоха предлагает человеку шанс насладиться плодами мудрости, победить в соревновании мастерства и

эффективного использования нажитых способностей. Главной же из этих способностей, позволяющих побеждать в новую эпоху, становится внутренняя гибкость субъекта, его способность к перманентной метаноле, самопроектированию и уточнению самого себя в социальной и экзистенциальной практике. Жизненная мудрость должна позволить ему трансцендентно воспринимать находящиеся в его арсенале инструменты и осваивать новые инструменты, более функциональные здесь и теперь.

Бизнес-образование, коль скоро оно глубоко погружается в психологию усвоения новых знаний и навыков, сталкивается с проблемой сопротивления изменениям. Это парадокс, свойственный работе психотерапевта: субъект приходит, чтобы измениться, но при этом он сопротивляется собственному изменению. Функция бизнес-тренера оказывается близка тому, что Сократ называл «майевтика», помощь в рождении самого себя. Известно, что развитие личности происходит только через кризисы. Бизнес-тренер, а часто и руководитель, заинтересованный в профессиональном росте своей команды, оказывается «помогальщиком», который призван помочь своему подопечному преодолеть кризис изменения и роста.

В свете перечисленных мною обстоятельств вырисовываются новые задачи бизнес-образования. Главные трудности состоят не в том, чтобы помочь взрослому студенту освоить тот или иной блок информации, а скорее в том, чтобы активизировать его собственную способность учиться и переучиваться, т.е. постоянно обновлять свой взгляд на вещи в соответствии с его целью. Главным препятствием при обучении взрослых оказывается их застывший жизненный опыт, набор их стереотипов, как профессиональных, так и мировоззренческих.

Темняткина О.В.

Диагностика сформированности общеучебных навыков как средство повышения качества образования в русле его модернизации

В соответствии с Концепцией модернизации Российского образования до 2010 года «общеобразовательная школа должна формировать новую систему универсальных знаний, умений, навыков, а также опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся, то есть современные ключевые компетенции». Определенные таким образом цели образования предполагают смену требований к существующим свойствам результатов обучения и воспитания, достижение качественно нового уровня образования.

В настоящее время еще не сложилось однозначного определения компетенций и компетентностей, однако понятие «компетенция» связывается не со знаниями, а с общеучебными навыками и умениями. Многие специалисты склонны отождествлять данные понятия. Несформированность подходов к определению ключевых компетенций, списка универсальных общеучебных навыков и умений затрудняет применение в образовательном процессе технологий, формирующих эти общеучебные умения и навыки.