

УДК 378.147

Э. Р. Хайруллина, Л. Р. Фатхуллина, И. В. Вяткина*Казанский национальный исследовательский
технологический университет, Казань***ИНТЕГРАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО
И КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДОВ
В ПРОЕКТНО-ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ**

В статье рассмотрено становление категории «компетентность», понятия «корпоративная культура», показана значимость компетентностного образования. Выделено 3 основных компетенций, которые относятся к самому человеку как личности, субъекту деятельности, общения; к социальному взаимодействию человека и социальной сферы; деятельности человека, раскрыта их сущность. Обозначено 9 корпоративных компетенций, необходимых для наиболее качественной реализации проектно-творческой деятельности. Рассмотрено формирование корпоративной культуры при выполнении студентами проектно-творческих заданий, дано определение понятию «корпоративная культура студента». Корпоративная культура студента – обобщенная характеристика, мотивации, ценностно-смысловые ориентации, знания, умения (корпоративные компетенции), а также способности к их саморазвитию и самореализации в условиях реализации групповых задач, в том числе при выполнении групповых проектно-творческих заданий.

Ключевые слова: компетенция, компетентность, саморазвитие, проектная культура, корпоративная (организационная) культура, проектно-творческая деятельность

Проектно-творческая деятельность зачастую предполагает совместную деятельность в группе, а для этого студенту необходимо овладеть рядом фундаментальных, ключевых компетенций.

Компетентностный подход к образованию призван обеспечить переход от предметной парадигмы к парадигме достижений, предполагающей становление целостной компетентностной, профессионально-творческой личности.

Во Франции кроме понятия «компетенция», употребляется еще одно понятие – «минимальная компетенция». Понятие «минимальной компетенции» представляет собой проблему при выработке концепции всеобщего образования. Речь идет о том, чтобы определить «минимальный багаж» знаний, умений и навыков [15, с. 49–51].

«Минимальная компетенция определяется как особый уровень знаний и умений, рассматриваемый как приемлемый в зависимости от одного или нескольких критериев. Требовать приобретения одинаковых компетенций для всей группы одного возраста, не учитывая разницу в склонностях, социальном контексте и окружении, нерационально» [там же].

Г. В. Матушевская рассмотрела понятие «совершенство», и чем оно отличается от понятия

«компетенция». «Совершенство является одновременно состоянием абсолютного выполнения и самым высоким уровнем параметра, достигнутым меньшинством по отношению к большинству» [там же].

«Компетенция отличается от совершенства как своим характером, так и своим уровнем. Компетенция – это состояние параметров, адекватное задаче. Можно быть компетентным или некомпетентным по отношению к достижениям других» [там же].

В зарубежной литературе под компетентностью подразумевают «углубленное знание», «состояние адекватного выполнения задачи», «способность к актуальному выполнению деятельности», единство знаний, профессионального опыта, способностей действовать и навыков поведения индивида, определяемых целью, заданностью ситуации и должностью и т. д., что не отражает содержания этого понятия в полной мере.

Поэтому в силу того, что «...предлагаемый подход к определению ключевых компетентностей соответствует опыту тех стран, в которых в последние десятилетия произошла переориентация содержания образования на освоение ключевых компетентностей (а это – практически все развитые

страны)» [17], необходимость его освоения российской образовательной системой очевидна.

Отметим, что ориентированное на компетенции образование (образование, основанное на компетенциях: *competence-based education* – CBE) формировалось в 70-х годах в Америке в общем контексте предложенного Н. Хомским в 1965 г. (Массачусетский университет) понятия «компетенция» применительно к теории языка, трансформационной грамматике. Как отметил Н. Хомский, «мы проводим фундаментальное различие между компетенцией (знанием своего языка говорящим – слушающим) и употреблением (реальным использованием языка в конкретных ситуациях). Только в идеализированном случае... употребление является непосредственным отражением компетенции» [23]. В действительности же оно не может непосредственно отражать компетенцию.

Таким образом, в 60-х годах прошлого века уже как бы было заложено понимание рассматриваемых сейчас различий между понятиями «компетенция» и «компетентность», где последнее и трактуется нами как основывающийся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленный опыт социально-профессиональной жизнедеятельности человека. При этом отметим, что сами понятия «компетенция», «компетентность» и производное «компетентный» широко использовались и ранее в быту и литературе. Анализ работ по проблеме компетенции и компетентности позволяет условно выделить три этапа становления CBE-подхода в образовании.

Первый этап (1960–1970 гг.) характеризуется введением в научный аппарат категории «компетенция», созданием предпосылок разграничения понятий *компетенция/компетентность*.

Второй этап (1970–1990 гг.) характеризуется использованием категории *компетенция/компетентность* в теории и практике обучения языку (особенно неродному), а также профессионализму в управлении, руководстве, менеджменте, в обучении общению; разрабатывается содержание понятия «социальные компетенции/компетентности». В работе Дж. Равена «Компетентность в современном обществе», появившейся в Лондоне в 1984 г., дается развернутое толкование компетентности [16]. Это явление «состоит из большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга... некоторые компоненты относятся скорее к когнитивной сфере, а другие – к эмоциональной... эти компоненты могут заменять друг друга в качестве составляющих эффективного поведения»

[там же]. При этом, как подчеркивает Дж. Равен, «виды компетентности» суть «мотивированные способности» [там же].

Ниже приводится в сокращении список 37 видов компетентностей, по Дж. Равену [там же]:

- тенденция к более ясному пониманию ценностей и установок по отношению к конкретной цели;
- тенденция контролировать свою деятельность;
- вовлечение эмоций в процесс деятельности;
- готовность и способность обучаться самостоятельно;
- поиск и использование обратной связи;
- уверенность в себе;
- самоконтроль;
- адаптивность: отсутствие чувства беспомощности;
- склонность к размышлениям о будущем: привычка к абстрагированию;
- внимание к проблемам, связанным с достижением поставленных целей;
- самостоятельность мышления, оригинальность;
- критическое мышление;
- готовность решать сложные вопросы;
- готовность работать над чем-либо спорным и вызывающим беспокойство;
- исследование окружающей среды для выявления ее возможностей и ресурсов (как материальных, так и человеческих);
- готовность полагаться на субъективные оценки и идти на умеренный риск;
- отсутствие фатализма;
- готовность использовать новые идеи и инновации для достижения цели;
- знание того, как использовать инновации;
- уверенность в благожелательном отношении общества к инновациям;
- установка на взаимный выигрыш и широта перспектив;
- настойчивость;
- использование ресурсов;
- доверие;
- отношение к правилам как указателям желательных способов поведения;
- способность принимать решения;
- персональная ответственность;
- способность к совместной работе ради достижения цели;
- способность побуждать других людей работать сообща ради достижения поставленной цели;

- способность слушать других людей и принимать во внимание то, что они говорят;
- стремление к субъективной оценке личностного потенциала сотрудников;
- готовность разрешать другим людям принимать самостоятельные решения;
- способность разрешать конфликты и смягчать разногласия;
- способность эффективно работать в качестве подчиненного;
- терпимость по отношению к различным стилям жизни окружающих;
- понимание плюралистической политики;
- готовность заниматься организационным и общественным планированием.

Третий этап исследования компетентности как научной категории применительно к образованию, который был начат в 90-е годы прошлого века, характеризуется появлением работ А. К. Марковой (1993, 1996), где в общем контексте психологии труда профессиональная компетентность становится предметом специального всестороннего рассмотрения. В структуре профессиональной компетентности учителя А. К. Маркова выделяет четыре блока:

- профессиональные (объективно необходимые) психологические и педагогические знания;
- профессиональные (объективно необходимые) педагогические умения;
- профессиональные психологические позиции, установки учителя, требуемые от него профессией;
- личностные особенности, обеспечивающие овладение учителем профессиональными знаниями и умениями» [13; 14].

В более поздней работе А. К. Маркова уже выделяет специальную, социальную, личностную и индивидуальные виды профессиональной компетентности.

В 1996 году на симпозиуме в Берне [24] по программе Совета Европы был поставлен вопрос о том, что для реформ образования существенным является определение ключевых компетенций (key competencies), которые должны приобрести обучающиеся как для успешной работы, так и для дальнейшего высшего образования, а именно:

- «...политические и социальные компетенции, такие как способность принимать ответственность, участвовать в принятии групповых решений, разрешать конфликты ненасильственным, участвовать в поддержании и улучшении демократических институтов;

– компетенции, связанные с жизнью в многокультурном обществе. Для того чтобы контролировать проявление (возрождение – resurgence) расизма и ксенофобии и развития климата нетолерантности, образование должно «оснастить» молодых людей межкультурными компетенциями, такими как принятие различий, уважение других и способность жить с людьми других культур, языков и религий;

– компетенции, относящиеся к владению (mastery) устной и письменной коммуникацией, которые особенно важны для работы и социальной жизни, с акцентом на то, что тем людям, которые не владеют ими, угрожает социальная изоляция. В этом же контексте коммуникации все большую важность приобретает владение более, чем одним языком;

– компетенции, связанные с возрастанием информатизации общества. Владение этими технологиями, понимание их применения, слабых и сильных сторон и способов к критическому суждению в отношении информации, распространяемой масс-медийными средствами и рекламой;

– способность учиться на протяжении жизни в качестве основы непрерывного обучения в контексте как личной профессиональной, так и социальной жизни» [24].

Отечественными исследователями были выделены следующие группы ключевых компетенций, сформулированные на основании того, что человек есть субъект общения, познания, труда. С этих позиций нами были разграничены три основные группы компетентностей:

- компетентности, относящиеся к самому себе как личности, как субъекту жизнедеятельности;
- компетентности, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми;
- компетентности, относящиеся к деятельности человека, проявляющиеся во всех ее типах и формах.

Анализ предлагаемых многими авторами трактовок компетентности, представленный в логике названных выше трех оснований их группировки (с учетом теоретического обоснования), позволяет определить нижеследующую номенклатуру: а) самих компетенций и б) набора входящих в каждую из них компонентов. При этом, принимая во внимание, что компетенции – это некоторые внутренние, потенциальные, сокрытые психологические новообразования: знания, представления, программы (алгоритмы) действий, систем ценностей и отношений, которые затем выявляются в компетентностях человека, обозначим,

очертим сначала круг этих основных компетенций, имея в виду их дальнейшие проявления в качестве компетентностей. Всего выделяем 3 основных компетенций (видов).

1. Компетенции, относящиеся к самому человеку как личности, субъекту деятельности, общения. Они суть:

- компетенции здоровьесбережения: знание и соблюдение норм здорового образа жизни, знание опасности курения, алкоголизма, наркомании, СПИДа; знание и соблюдение правил личной гигиены, обихода; физическая культура человека, свобода и ответственность выбора образа жизни,

- компетенции ценностно-смысловой ориентации в мире: ценности бытия, жизни; ценности культуры (живопись, литература, искусство, музыка), науки; производства; истории цивилизаций, собственной страны; религии;

- компетенции интеграции: структурирование знаний, ситуативно-адекватной актуализации знаний, расширения приращения накопленных знаний;

- компетенции гражданственности: знания и соблюдение прав и обязанностей гражданина; свобода и ответственность, уверенность в себе, собственное достоинство, гражданский долг; знание и гордость за символы государства (герб, флаг, гимн);

- компетенции самосовершенствования, саморегулирования, саморазвития, личностной и предметной рефлексии; смысл жизни; профессиональное развитие; языковое и речевое развитие; овладение культурой родного языка, владение иностранным языком.

2. Компетенции, относящиеся к социальному взаимодействию человека и социальной сферы:

- компетенции социального взаимодействия: с обществом, общностью, коллективом, семьей, друзьями, партнерами, конфликты и их погашение, сотрудничество, толерантность, уважение и принятие другого (раса, национальность, религия, статус, роль, пол), социальная мобильность;

- компетенции в общении: устном, письменном, диалог, монолог, порождение и принятие текста, знание и соблюдение традиций, ритуала, этикета; кросс-культурное общение; деловая переписка; делопроизводство, бизнес-язык; иноязычное общение, коммуникативные задачи, уровни воздействия на реципиента.

3. Компетенции, относящиеся к деятельности человека:

- компетенция познавательной деятельности: постановка и решение познавательных задач; нестандартные решения, проблемные ситуации –

их создание и разрешение; продуктивное и репродуктивное познание, исследование, интеллектуальная деятельность;

- компетенции деятельности: игра, учение, труд; средства и способы деятельности: планирование, проектирование, моделирование, прогнозирование, исследовательская деятельность, ориентация в разных видах деятельности;

- компетенции информационных технологий: прием, переработка, выдача информации; преобразование информации (чтение, конспектирование), массмедийные, мультимедийные технологии, компьютерная грамотность; владение электронной, интернет-технологией [19].

Если представить эти компетенции как актуальные компетентности, то очевидно, что последние будут включать такие характеристики, как:

- готовность к проявлению компетентности (т. е. мотивационный аспект);

- владение знанием содержания компетентности (т. е. когнитивный аспект);

- опыт проявления компетентности в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях (т. е. поведенческий аспект);

- отношение к содержанию компетентности и объекту ее приложения (ценностно-смысловой аспект);

- эмоционально-волевая регуляция процесса и результата проявления компетентности.

Компетентностный подход заключается в том, что заранее задает ситуации включения студента в деятельность определенного вида, что формирует определенные знания, умения и ценности – компетенции. Компетенция включает в себе «знания декларативного, процедурного и поведенческого характера и проявляется в ситуациях как эффективное действие. Представление о компетенции изменяет мышление об оценке и квалификации. Проблема отбора базовых (ключевых, универсальных, переносимых) компетентностей является одной из центральных для обновления содержания образования [3].

Е. Б. Мизулина отметила, что компетентностный подход является основной подготовкой специалистов, готовых эффективно работать в любой организации и компании, А. В. Быков назвал компетентностный подход связующим звеном между образовательным процессом и конкретными интересами работодателей, учитывающими экономическую конъюнктуру. В обращении подчеркивалось, что такой подход является неотъемлемой частью управления качеством и эффективностью многих компаний.

Компетентностное образование можно понимать как жизненный опыт «в чистом виде», не подвергнутый дидактической обработке. Его нельзя тиражировать, т. е. передавать учащимся посредством традиционно понимаемого обучения. Компетентность как экзистенциальное свойство человека является продуктом его собственной жизнетворческой активности, инициируемой процессом образования. Появление компетентностной модели образования обусловлено изменением существенных черт бытия и жизнедеятельности человека: образованность востребуется уже не как общекультурная характеристика индивида, не как то, что остается в сознании и поведении «после того, как все забыто», а как образ жизни, порождаемый самими условиями профессиональной, бытовой и повседневной реальности.

Термин «саморазвитие» в последние годы активно используется в психологии (К. А. Абульхановой-Славской, Л. И. Анциферовой, В. П. Зинченко) и в педагогике (В. И. Андреевым, В. А. Сластёниным). Отличие саморазвития от развития видится в следующем: изменения в личностной сфере детерминированы не извне, а под целенаправленным воздействием личности на самое себя; они происходят не только в мотивационной, интеллектуальной, эмоциональной сферах, но и в процессах самопознания, самоопределения, самосовершенствования, самоуправления, самореализации.

Исследования показывают, что профессионально творческое саморазвитие студента наиболее полно реализуется в процессе проектной деятельности. Она не только формирует ключевые компетенции, но и раскрывает творческий потенциал обучающихся [4; 5].

С учетом вышеизложенного нами были выделены следующие корпоративные компетенции, необходимые для наиболее качественной реализации проектно-творческой деятельности:

- Умение самостоятельно выбрать тему – базовую проблему проекта.
- Умение распределять обязанности среди членов группы при выполнении сложного проектно-творческого задания.
- Умение вести коллективные дискуссии в ходе и в результате выполнения проектно-творческого задания.
- Умение коллективно генерировать новые идеи в ходе выполнения проектно-творческого задания.
- Умение осуществлять взаимное сотрудничество в ходе выполнения проектно-творческого задания.

- Умение осуществлять взаимоконтроль в ходе выполнения проектно-творческого задания.
- Умение обосновывать и отстаивать свою точку зрения.
- Умение дать объективную оценку и самооценку результату проектно-творческого задания.
- Умение подготовить и осуществить презентацию выполненного проектно-творческого задания [19].

Исследования показывают, что важнейшими условиями ориентации студентов на развитие ключевых компетенций проектно-творческой деятельности являются:

- психолого-педагогическая поддержка студента со стороны преподавателей на отдельных наиболее сложных этапах выполнения проектно-творческого задания;
- ориентация будущих специалистов на самостоятельный поиск необходимой для выполнения проектно-творческого задания информации, желательно разнообразной, включая и Интернет;
- развитие исследовательской, методологической культуры студента в процессе проектно-творческой деятельности;
- стимулирование мотивации учащихся к совершенствованию проектного задания уже на отдельных промежуточных этапах его выполнения;
- ознакомление студента еще на этапе выполнения проектного задания с оценочными критериями эффективности проектно-творческой деятельности (новизны, оригинальности, системности, и др.);
- открытость и конкурсность в процессе публичной защиты проекта;
- моральное, а в отдельных случаях материальное поощрение студентов за лучшие творческие проекты [21].

В современную эпоху вместе с научно-техническим прогрессом усиливаются социальные процессы, их обращенность к человеку. В сфере образования рациональные потребности личности и общества наполняются духовным смыслом и общечеловеческим интеллектом, стремясь к качественному совершенствованию человека и человеческих отношений во всех сферах жизнедеятельности [10].

М. М. Бахтин отмечал, что «только в общении, во взаимодействии человека с человеком раскрывается «человек в человеке» как для других, так и для себя» [1, с. 336].

Любая совместная деятельность подразумевает взаимодействие людей, а также оценку их знаний

и умений, мотивации, ценностно-смысловой ориентации и т. д.

Проектная деятельность является одной из эффективных форм организации познавательной деятельности. Как отмечает И. Зимняя, проектность образования направлена на формирование проектной культуры обучающихся. Проектная культура является как бы общей формой реализации искусства планирования, прогнозирования, создания, исполнения и оформления [8, с. 21].

Анализируя основные аспекты культурологического подхода в педагогике, можно сказать, что каждому виду человеческой деятельности как целенаправленной, мотивированной, культурно организованной присущи свои основания, оценки, критерии (цели, нормы, стандарты и т. д.) и способы оценивания. Аксиологический аспект культурологического подхода предполагает такую организацию педагогического процесса, которая обеспечивала бы изучение и формирование ценностных ориентаций личности [20]. Последние представляют собой устойчивые, инвариантные, определенным образом скоординированные образования («единицы») морального сознания, основные его идеи, понятия, «ценностные блага», выражающие суть нравственного смысла человеческого бытия и опосредованно – наиболее общие культурно-исторические условия и перспективы (Т. И. Пороховская).

Технологический аспект культурологического подхода связан с пониманием культуры как специфического способа человеческой деятельности. Именно деятельность является тем, что имеет всеобщую форму в культуре. Она – ее первая всеобщая определенность. Категории «культура» и «деятельность» исторически взаимообусловлены. Достаточно проследить эволюцию человеческой деятельности, ее дифференциацию и интеграцию, чтобы убедиться в адекватном развитии культуры. Культура, в свою очередь, являясь универсальной характеристикой деятельности, как бы задает социально-гуманистическую программу и предопределяет направленность того или иного вида деятельности, ее ценностных типологических особенностей и результатов (Н. Р. Ставская, Э. И. Комарова, И. И. Булычев). Таким образом, освоение личностью культуры предполагает освоение ею способов практической деятельности и наоборот.

Личностно-творческий аспект культурологического подхода обусловлен объективной связью индивида и культуры. Индивид – носитель культуры. Он не только развивается на основе объек-

тивированной сущности человека (культуры), но и вносит в нее нечто принципиально новое, т. е. становится субъектом исторического творчества (К. А. Абульханова-Славская). В связи с этим в русле личностно-творческого аспекта культурологического подхода освоение культуры следует понимать как проблему изменения самого человека, его становления как творческой личности.

Творчество всегда выступает специфическим человеческим свойством, одновременно порожденным потребностями развивающейся культуры и формирующим саму культуру. Творческий акт и личность творца, по мнению Л. С. Выготского, должны быть вплетены в единую коммуникативную сеть и осмысливаться в тесном взаимодействии [2, с. 40–41]. Таким образом, индивидуально-творческий аспект культурологического подхода в педагогической теории и практике требует учета связей культуры, ее ценностей с личностью и творческой деятельностью.

Для молодых людей, начинающих свой профессиональный путь, наличие содержания культуры личности профессионала в любой избранной сфере деятельности предоставит возможности:

- оценить степень собственного соответствия требованиям профессии;
- целенаправленно совершенствовать себя;
- осознать уровень личной ответственности за выбранное дело;
- почувствовать свою значимость в профессии и культуре;
- увидеть «горизонты акме», а не просто перспективы карьерного роста [20; 21].

В контексте вышеизложенного нам предстоит разобраться в особенностях корпоративной культуры студентов при выполнении проектно-творческого задания.

Тема корпоративной культуры в силу своей высокой практической и экономической значимости вызывает все больший интерес исследователей различных направлений (психологов, социологов, экономистов, специалистов по управлению и др.), а также практических работников (сотрудников специализированных фирм, руководителей отделов по управлению персоналом, различного рода консультантов и др.). В XIX веке Мольтке введен термин «корпоративная культура», позволивший дифференцировать это понятие с близкими по содержанию категориями («культура предпринимательства», «организационная культура», «деловая культура», «внутренняя культура компании») и включить в него новые смыслы. С этого времени проблема корпоративной культуры

активно исследуется как зарубежными (Р. Акофф, М. Бурке, Т. Е. Дейл, А. А. Кеннеди, Н. Крылов, Ф. Клухон, Т. Питере, Л. Розенштиль, Р. Рюттингер, У. Оухи, С. Ханди, Г. Хошфед, Э. Шайн, К. Штольц, Ф. Д. Штортбек и др.), так и отечественными (О. С. Виханский, П. В. Забелин, Н. К. Моисеева, А. И. Наумова, В. Т. Шипунов и др.) учеными. Достаточно широко исследована проблема ключевых компонентов корпоративной культуры. Здесь можно выделить различные подходы, включающие в состав ключевых компонентов корпоративной культуры социальные нормы (Л. Розенштиль), «высшие цели» и «духовные ценности» (Р. Пэкэйл, Дж. Чемпи, Э. Эмос и др.), символы, церемонии, и мифы (У. Оухи), ритуалы, традиции, обряды, мероприятия (Н. Крылов и др.), усвоенное поведение (М. Мид) и др. Н. Крыловым выделены типы корпоративных ритуалов, обеспечивающие эффективность деятельности организации (ритуалы поощрения, прищипывания, интеграции). М. Кубром, Т. Питерсом, Р. Уотерманом и др. определены ценности корпоративной культуры, обеспечивающие компаниям успех (ориентация на действие, приверженность своему делу, самостоятельность и предприимчивость и др.). Большое число исследований посвящено разработке типологии и описанию эффективных и неэффективных корпоративных культур (Р. Акофф, М. Бурке, Т. Е. Дейл, А. А. Кеннеди, Ф. Клухон, С. Ханди, Г. Хошфед, Ф. Д. Штортбек и др.). Э. Шайном выделены функции корпоративной культуры – адаптация и выживание.

Проблема формирования корпоративной культуры имеет достаточно выраженные педагогические аспекты, однако пока она не стала предметом широких педагогических исследований, понятие корпоративной культуры не получило широкого распространения в педагогической теории и практике.

Многими исследователями указывается важная роль корпоративных традиций в формировании культуры. Подчеркивается, что они являются эффективными средствами управления корпоративной культурой и умонастроениями людей.

Однако следует отметить, что теоретические и практические разработки, осуществленные ранее, по проблемам формирования корпоративных традиций относятся прежде всего к производственным коллективам и не охватывают коллективы образовательных учреждений, которые также обладают специфической корпоративной культурой.

Понятие «корпоративная культура» вошло в обиход развитых стран в двадцатые годы про-

шлого столетия, когда возникла необходимость упорядочения взаимоотношений внутри крупных фирм и корпораций, а также осознания их места в инфраструктуре экономических, торговых и промышленных связей [19].

В современном бизнесе корпоративная культура выступает важным условием успешной работы фирмы, фундаментом ее динамичного роста, своего рода гарантом стремления к повышению эффективности.

Можно привести ряд наиболее распространенных определений корпоративной культуры, каждое из которых отражает одну или несколько характерных черт культуры в организации. Вот несколько из них, корпоративная культура – это:

«наблюдаемые повторяющиеся модели поведения во взаимоотношениях людей, например используемый язык, формы проявления уважения, принятые манеры» [9];

«ключевые или доминирующие ценности, поддерживаемые организацией» [20];

«философия, определяющая политику организации в отношении служащих и заказчиков» [11];

«правила игры, действующие в организации, приемы и навыки, которыми должен овладеть новичок, чтобы быть принятым в члены организации» [22];

«приобретенные опытным путем методы решения проблем» [22].

Таким образом, исходя из вышеперечисленного, корпоративную (организационную) культуру можно определить как набор базовых ценностей, убеждений, негласных соглашений и норм, разделяемых всеми членами организации. Это своего рода система общих ценностей и предположений о том, что и как делается в фирме, которая познается по мере того, как приходится сталкиваться с внешними и внутренними проблемами. Она помогает предприятию выжить, победить в конкурентной борьбе, завоевать новые рынки и успешно развиваться. Корпоративную культуру определяет формула: общие ценности – взаимовыгодные отношения и сотрудничество – добросовестное организационное поведение [12].

Благодаря сильной корпоративной культуре организация становится подобна большой семье, когда каждый сотрудник предпринимает только те действия, которые наилучшим образом служат ее благу.

В целом эффективную корпоративную культуру отличает следующее:

– слаженность, взаимодействие, то, что называется team spirit (командный дух);

– удовлетворение работой и гордость за ее результаты;

– преданность организации и готовность соответствовать ее высоким стандартам;

– высокая требовательность к качеству труда;

– готовность к переменам, вызванным требованиями прогресса и конкурентной борьбой, невзирая на трудности и бюрократические препоны.

И соответственно, она обладает большим влиянием на поведение членов организации [18].

Человек составляет основу организации, ее сущность и ее основное богатство. Однако с позиций управления нельзя говорить о человеке вообще, так как все люди разные. Люди ведут себя по-разному, у них различные способности, различное отношение к своему делу, к организации, к своим обязанностям; люди имеют различные потребности, их мотивы к деятельности могут существенно отличаться. Наконец, люди по-разному воспринимают действительность окружающих их людей и самих себя в этом окружении.

В любой организации человек работает в окружении коллег, товарищей по работе. Он является членом формальных и неформальных групп. И это оказывает на него исключительно большое влияние, либо помогая более полно раскрыться его потенциалу, либо подавляя его способности и желая работать производительно, с полной отдачей. Группы играют очень важную роль в жизни каждого члена организации, поэтому необходимо учитывать этот факт в построении работы группы, рассматривая каждого как индивида, обладающего набором определенных характеристик, как члена группы, выполняющего определенную роль в групповом поведении, и как человека, который учится и меняет свое поведение в соответствии с принципами научения поведению.

В свою очередь на базе анализируемых литературных источников по корпоративной культуре мы попытались дать определение корпоративной культуре студента. Корпоративная культура студента – обобщенная характеристика, мотивации, ценностно-смысловые ориентации, знания, умения (корпоративные компетенции), а также способности к их саморазвитию и самореализации в условиях реализации групповых задач, в том числе при выполнении групповых проектно-творческих заданий.



1. Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества. М., 1979.
2. Выготский Л. С. Психология искусства. М., 1968. С. 40–41.

3. Вяткина И. В. Педагогические условия профессионального воспитания будущих специалистов в техническом вузе: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Мар. гос. ун-т. Йошкар-Ола, 2011.

4. Вяткина И. В. Роль интеграции учебной и внеаудиторной деятельности в профессиональном воспитании студентов в техническом вузе // Вестник Казанского технологического университета. 2011. № 3. С. 261–268.

5. Вяткина И. В. Основные направления формирования творческой компетентности студентов в современном техническом вузе // Вестник Казанского технологического университета. 2008. № 1. С. 170–174.

6. Вяткина И. В. Моделирование системы профессионального воспитания студентов технического вуза // Вестник Казанского технологического университета. 2010. № 12. С. 61–67.

7. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента: учебник. Мн.: БГЭУ, 1996, 352 с.

8. Кальней В. А., Матвеева Т. М., Мищенко Е. А., Шишов С. Е. Структура и содержание проектной деятельности. Метод проектов в России и за рубежом // Стандарты и мониторинг в образовании. 2004. № 5.

9. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник. М.: НФРА-М, 2002. 201 с.

10. Колобаева Н. А., Вяткина И. В., Гарифуллина Н. К., Хайруллина Э. Р. Информационно-коммуникативные технологии как способ интенсификации образовательного процесса бакалавров в технологическом университете // Вестник Казанского технологического университета. 2014. Т. 17. № 11. С. 224–228.

11. Липатов В. С. Управление персоналом предприятий и организацией: учебник. М.: ТОО «Льюкс-арт», 1996. 403 с.

12. Курбыла Т. И. Конфликты и сотрудничество в американской демократии // Вестник МГУ. Серия 3. 1997. № 2, С. 24–29.

13. Маркова А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя // Советская педагогика. 1990. № 8.

14. Маркова А. К. Психология труда учителя. М., 1993.

15. Матушевская Т. В. Современные тенденции развития педагогических компетенций студентов – будущих учителей в вузах Франции: дис. ... канд. пед. наук / Казанский государственный университет. Казань, 2000.

16. Равен Джон. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. М., 2002. (англ. 1984).

17. Стратегия модернизации содержания общего образования. Материалы для разработки документов по обновлению общего образования. М., 2001.

18. Тарасов В. К. Персонал – технология: отбор и подготовка // Управление персоналом. 2004. № 6. 27 с.

19. Фатхуллина Л. Р. Педагогические условия развития корпоративной культуры студентов в проектно-творческой деятельности для малых учебных групп: дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2009. 167 с.

20. Хайруллина Э. Р. Интеграция личностно-ориентированного и акмеологического подходов с ориентацией студентов на саморазвитие конкурентоспособности // Педагогическое образование и наука. 2007. № 6. С. 18–23.

21. Хайруллина Э. Р. Принципы педагогической концепции проектно-творческой деятельности студентов // Высшее образование сегодня. 2007. № 9. С. 66–69.

22. Хайруллина Э. Р., Вяткина И. В. Концептуальные подходы к профессиональному воспитанию будущих специалистов по направлению «химические технологии» в техническом вузе // Вестник Казанского технологического университета. 2012. Т. 15. № 19. С. 218–223.

23. Хомский Н. Аспекты теории синтаксиса. М., 1972 (англ. 1965).

24. Hutmacher Walo. Key competencies for Europe // Report of the Symposium Berne, Switzerland 27–30 March, 1996. Council for Cultural Co-operation (CDCC) // Secondary Education for Europe Strasbourg, 1997.

25. Isaeva T. E. To the nature of Pedagogical Culture: Competence – Based approach to its Structure // Преподаватель высшей школы в XXI веке: тр. Междунар. науч.-практ. интерконференции. Ростов-на-Дону, 2003.

26. Kovaleva, N. I., Valeyeva, N. Sh., Avilova, N. L., Khari-sova, G. M., Khayrutdinov, R. R., Khairullina, E. R., & Shaikhislamov, A. K. (2015). Recommended Practices for Improving the Competitiveness of the Russian Education Services Market under the Conditions of the International. Review of European Studies, 7(4), 1 – <http://dx.doi.org/10.5539/res.v7n4p1>

Статья поступила в редакцию 29.12.2015 г.

Для цитирования: Хайруллина Э. Р., Фатхуллина Л. Р., Вяткина И. В. Интеграция компетентностного и культурологического подходов в проектно-творческой деятельности студентов // Вестник Марийского государственного университета. 2016. № 1 (21). С. 49–58.

Об авторах

Хайруллина Эльмира Робертовна, доктор педагогических наук, профессор, Казанский национальный исследовательский технологический университет, г. Казань, elm.khair@list.ru

Фатхуллина Лейсан Раисовна, кандидат педагогических наук, доцент, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Казань, foxredfox@rambler.ru

Вяткина Ирина Вячеславовна, кандидат педагогических наук, доцент, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Казань, Wjatkina@mail.ru

E. R. Khayrullina, L. R. Fathullina, I. V. Vjatkina

Kazan national research technological university, Kazan

INTEGRATION OF COMPETENCE-BASED AND CULTUROLOGICAL APPROACHES IN DESIGN AND CREATIVE ACTIVITY OF STUDENTS INTEGRATION

The article discusses the emergence of the category “competence”, the concept of “corporate culture”, shows the importance of competence-based education. The study highlighted three core competencies that relate: to the person itself as an individual, subject of activity and communication; to human social interaction and the social sphere; to human activities. The article reveals the essence of these competencies. The study highlighted 9 corporate competencies required for most high-quality design and implementation of creative activity. The research examined the formation of corporate culture in the performance of students of design and creative tasks, defined the concept of “corporate culture of the student.”

Keywords: competence, self-development, design culture, corporate (organizational) culture, design and creative activity



1. Bahtin M. M. Jestetika slovesnogo tvorchestva [Aesthetics of verbal creativity]. М., 1979, p. 336.

2. Vygotskij L. S. Psihologija iskusstva [Psychology of art]. М., 1968.

3. Vjatkina I. V. Pedagogicheskie uslovija professional'nogo vopitanija budushhih specialistov v tehničeskom vuze [Pedagogical conditions of vocational training of the future specialists at technical university]: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk. Mar. gos. un-t. Joshkar-Ola, 2011.

4. Vjatkina I. V. Rol' integracii uchebnoj i vneauditornoj dejatel'nosti v professional'nom vospitanii studentov v tehničeskom vuze [The role of integration of educational and extra-curricular activities in the professional training of students at technical university]. *Vestnik*

Kazanskogo tehnologičeskogo universiteta = Bulletin of the Kazan Technological University. 2011, no. 3, pp. 261–268.

5. Vjatkina I. V. Osnovnye napravlenija formirovanija tvorčeskoj kompetentnosti studentov v sovremennom tehničeskom vuze [The main directions of formation of the creative competence of students of modern technical university]. *Vestnik Kazanskogo tehnologičeskogo universiteta* = Bulletin of the Kazan Technological University. 2008, no. 1, pp. 170–174.

6. Vjatkina I. V. Modelirovanie sistemy professional'nogo vospitanija studentov tehničeskogo vuza [Simulation of the system of professional education of technical university students]. *Vestnik Kazanskogo tehnologičeskogo universiteta* = Bulletin of the Kazan Technological University. 2010, no. 12, pp. 61–67.

7. Kabushkin N. I. Osnovy menedzhmenta: uchebnik [Management Basics]. Мн.: BGJeU, 1996, 352 p.

8. Kal'nej V. A., Matveeva T. M., Mishhenko E. A., Shishov S. E. Struktura i soderzhanie proektnoj dejatel'nosti. Metod proektov v Rossii i za rubezhom [Structure and content of the project activities. Method of projects in Russia and abroad]. *Standarty i monitoring v obrazovanii* = Standards and Monitoring in Education. 2004, no. 5.
9. Kibanov A. Ja. Osnovy upravlenija personalom [Personnel Management Basics]: uchebnik. M.: NFRA-M, 2002, 201 p.
10. Kolobaeva N. A., Vjatkina I. V., Garifullina N. K., Hajrullina Je. R. Informacionno-kommunikativnye tehnologii kak sposob intensivizacii obrazovatel'nogo processa bakalavrov v tehnologicheskom universitete [Information and communication technologies as a way to intensify the educational process in the University of Technology Bachelor]. *Vestnik Kazanskogo tehnologicheskogo universiteta* = Bulletin of the Kazan Technological University. 2014, t. 17, no. 11, pp. 224–228.
11. Lipatov V. S. Upravlenie personalom predpriyatij i organizacij [Human resource management of enterprises and organizations]: uchebnik. M.: TOO «Ljuks-art», 1996. 403 p.
12. Kurbyla T. I. Konflikty i sotrudnichestvo v amerikanskoj demokracii [Conflict and cooperation in the American democracy]. *Vestnik MGU. Serija 3* = Bulletin of the MSU. Series 3. 1997, no. 2, pp. 24–29.
13. Markova A. K. Psihologicheskij analiz professional'noj kompetentnosti uchitelja [Psychological analysis of professional competence of teachers]. *Sovetskaja pedagogika* = Soviet pedagogy. 1990, no. 8.
14. Markova A. K. Psihologija truda uchitelja [Work Psychology for teachers]. M., 1993.
15. Matushevskaja T. V. Sovremennye tendencii razvitiya pedagogicheskikh kompetencij studentov – budushhih uchitelej v vuzah Francii [Modern trends in the development of pedagogical competence of students-future teachers in the high schools of France]: dis. ... kand. ped. nauk. Kazanskij gosudarstvennyj universitet. Kazan', 2000.
16. Raven Dzhon. Kompetentnost' v sovremennom obshhestve. Vyjavlenie, razvitie i realizacija [Competence in modern society. Identification, development and implementation]. M., 2002. (angl. 1984).
17. Strategija modernizacii soderzhaniya obshhego obrazovanija [Strategy of modernization of general education]. Materialy dlja razrabotki dokumentov po obnovleniju obshhego obrazovanija. M., 2001.
18. Tarasov V. K. Personal – tehnologija: otbor i podgotovka [Staff – technology: selection and training]. *Upravlenie personalom* = Personnel management. 2004, no. 6. 27 p.
19. Fathullina L. R. Pedagogicheskie uslovija razvitiya korporativnoj kul'tury studentov v proektno-tvorcheskoj dejatel'nosti dlja malyh uchebnyh grupp [Pedagogical conditions of the corporate culture of students in the development of design and creative activities for small study groups]: dis. ... kand. ped. nauk. Kazan', 2009. 167 p.
20. Hajrullina Je. R. Integracija lichnostno-orientirovannogo i akmeologicheskogo podhodov s orientaciej studentov na samorazvitie konkurentosposobnosti [The integration of person-centered and akmeological approaches to student orientation to the self-development of competitiveness]. *Pedagogicheskoe obrazovanie i nauka* = Pedagogical education and science. 2007, no. 6, pp. 18–23.
21. Hajrullina Je. R. Principy pedagogicheskoi koncepcii proektno-tvorcheskoj dejatel'nosti studentov [Principles of teaching concepts of design and creative activity of students]. *Vyshee obrazovanie segodnja* = Higher education today. 2007, no. 9, pp. 66–69.
22. Hajrullina Je. R., Vjatkina I. V. Konceptual'nye podhody k professional'nomu vospitaniju budushhih specialistov po napravleniju «himicheskie tehnologii» v tehničeskome vuze [Conceptual approaches to the professional education of future specialists in “chemical technology” at technical university]. *Vestnik Kazanskogo tehnologicheskogo universiteta* = Bulletin of Kazan Technological University. 2012, t. 15, no. 19, pp. 218–223.
23. Homskij N. Aspekty teorii sintaksisa [Aspects of the theory of syntax]. M., 1972 (angl. 1965).
24. Hutmacher Walo. Key competencies for Europe // Report of the Symposium Berne, Switzerland 27–30 March, 1996. Council for Cultural Co-operation (CDCC). *Secondary Education for Europe Strasburg*, 1997.
25. Isaeva T. E. To the nature of Pedagogical Culture: Competence – Based approach to its Structure. *Prepodavatel' vysshej shkoly v XXI veke* = The teacher of a higher school in the 21st century: tr. Mezhdunar. nauch.-prakt. Interkonferencii. Rostov-na-Donu, 2003.
26. Kovaleva, N. I., Valejeva, N. Sh., Avilova, N. L., Khari-sova, G. M., Khayrutdinov, R. R., Khairullina, E. R., & Shaikhislamov, A. K. (2015). Recommended Practices for Improving the Competitiveness of the Russian Education Services Market under the Conditions of the International. Review of European Studies, 7(4), 1 – <http://dx.doi.org/10.5539/res.v7n4p1>

Submitted 29.12.2015.

Citation for an article: Khairullina E. R., Fathullina L. R., Vjatkina I. V. Integration of competence-based and culturological approaches in design and creative activity of students Integration. *Vestnik of Mari State University*. 2016, no. 1 (21), pp. 49–58.

About the authors

Khairullina El'mira Robertovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Full Professor, Kazan National Research Technological University, Kazan, elm.khair@list.ru

Fathullina Leysan Raisovna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Kazan National Research Technological University, Kazan, foxredfox@rambler.ru

Vjatkina Irina Vyacheslavovna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Kazan National Research Technological University, Kazan, Wjatkina@mail.ru