Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Чувашский государственный педагогический университет
имени И.Я. Яковлева»

На правах рукописи

Бояркина Валентина Валерьевна

ФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ВУЗА

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата педагогических наук

Научный руководитель
доктор педагогических наук,
профессор Л. В. Кузнецова

Чебоксары – 2014

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ…….. 3

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ВУЗА 16

1.1. Сущностно-содержательная характеристика общекультурных компетенций у будущих менеджеров в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни 16

1.2. Потенциал воспитательной работы вуза в формировании общекультурных компетенций у будущих менеджеров ……. 41

1.3. Технологическое обеспечение процесса формирования общекультурных компетенций у будущих менеджеров ……..…….. 60

Выводы по первой главе…….. 76

ГЛАВА II. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ВУЗА……..... 79

2.1. Планирование и организация экспериментальной работы…… 79

2.2. Анализ и ход экспериментальной работы…… 98

Выводы по второй главе……. 129

ЗАКЛЮЧЕНИЕ…….. 131

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК……. 134

ПРИЛОЖЕНИЯ…….. 156

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Социокультурные процессы последних десятилетий в российском обществе, изменение роли человека в системе производственных и общественных отношений, активизация международных контактов, интернационализация хозяйственной жизни во всем мире актуализируют сегодня необходимость подготовки высококультурного специалиста.

Целью образования менеджера является достижение профессионализма в управлении. Сегодня во всем мире растет спрос на высокообразованных и высококультурных управленцев. Руководителями социальных и экономических преобразований должны стать квалифицированные, ответственные менеджеры, владеющие организационной культурой международных деловых отношений, учитывающей обычаи, нравы, стимулы сотрудников не только отечественных, но и международных компаний.

В связи с этим становится актуальным усиление культурообразующей роли образования в области менеджмента. А формирование общекультурных компетенций будущих менеджеров приобретает особую значимость. Овладевая общекультурными компетенциями, будущий специалист лучше ориентируется в различных областях социальной и профессиональной жизни, быстрее осваивает профессиональные компетенции в различных сферах профессиональной деятельности. Следовательно, формирование общекультурных компетенций можно рассматривать как основу для формирования профессиональных качеств будущего менеджера.

Нормативной основой для определения состава общекультурных компетенций бакалавра менеджмента является Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 Менеджмент (квалификация (степень) «бакалавр») [177]. В этом документе зафиксированы общекультурные компетенции, которыми должен обладать выпускник вуза по направлению подготовки «Менеджмент». Из них нами выделены те актуальные общекультурные компетенции (ОК-1 – знание базовых ценностей мировой культуры и готовность опираться

на них в своем личностном и общекультурном развитии, ОК-22 – приверженность этическим ценностям и здоровому образу жизни), которые позволят будущему менеджеру лучше ориентироваться в мировом историческом процессе, владеть навыками толерантного взаимодействия и применения базовых ценностей культуры в профессиональной деятельности будущего менеджера. Ориентация на здоровый образ жизни позволит будущему управленцу стать организованным, конкурентоспособным, активным специалистом.

Данные компетенции необходимо рассматривать как основополагающие для формирования личностных и профессиональных качеств будущего менеджера, формирования менеджера как человека-культуры, поскольку профессия менеджера подразумевает сочетание глубоких и всесторонних знаний с высокими нравственными качествами. А укрепление собственного здоровья – черта, определяющая конкурентоспособность будущего менеджера при трудоустройстве. Перспективы собственного профессионального роста определяются крепостью здоровья и отсутствием вредных привычек.

Практика показывает, что далеко не все выпускники – менеджеры обладают высоким культурным уровнем, ориентацией на нравственные, гуманистические ценности, что проявляется, во-первых, в недостаточной сформированности их целостного мировоззрения, во-вторых, в неумении решать профессиональные задачи, основываясь на этических принципах. Обследование студентов, получающих профессию менеджера в вузах г. Чебоксары показало, что главные ценностные ориентиры будущих управленцев связаны с такими терминальными ценностями, как здоровье (82,9 %), социальная защищенность (73,3 %), материальный достаток (69,6 %), жилищные условия (65,2 %). В то же время ориентации на нравственные ценности, такие как гуманность (29,7 %), толерантность (25,9 %), доброта (18,5 %), долг (15,6 %), милосердие (6,6 %), чуткость (3,7 %), недостаточно значимы. А именно эти ценностные ориентации являются базовыми ценностями во всем мире, и в сфере менеджмента это может проявляться в эффективных формах управления, включающих не только профессиональные, но и «человеческие» качества, которые во многом влияют

на тактику и стиль управленческой деятельности. Отметим также, что отношение к собственному здоровью, хотя и стоит у студентов на первом месте в иерархии ценностей, не всегда подтверждается ими на практике. Все это препятствует гармонизации личности будущего управленца.

Формирование той или иной компетенции возможно в результате осуществления либо одного, либо совокупности нескольких видов деятельности вуза. Так, например, одни компетенции могут быть сформированы в рамках учебной деятельности вуза, вторые – воспитательной, третьи – научной, четвертые – в совокупности учебной, научной и воспитательной, пятые – при воздействии на студентов окружающей социокультурной среды и т. д.

Не отрицая роли дисциплин социально-гуманитарного цикла в формировании общекультурных компетенций, считаем, что общекультурные компетенции бакалавров-менеджеров ОК-1 и ОК-22 необходимо активно формировать в воспитательной работе вуза, располагающей огромным культуросозидательным потенциалом. Использование воспитательного потенциала в формировании данных общекультурных компетенций будущих управленцев позволит сформировать их личностно значимое отношение к явлениям этическим и позволит им не только повысить свой культурный уровень, но и стать конкурентоспособными специалистами на рынке труда.

На сегодняшний день накоплен определенный потенциал для разработки прикладных и теоретико-методологических аспектов проблемы формирования общекультурных компетенций у будущих менеджеров в воспитательной работе вуза: теорию компетентностного подхода разрабатывали В. И. Байденко [12], В. А. Болотов [18], Э. Ф Зеер [65], И. А. Зимняя [67], А. М. Новиков [121], Ю. Г. Татур [163], А. В. Хуторской [184], В. Д. Шадриков [189] и др.; проблеме формирования общекультурной компетентности посвящены работы: М. А. Андреевой [6], О.А. Батуриной [14]; Л. М. Галимулинной [43]; О. В. Гусевской [51], Т. В. Ежовой [58], Е. В. Леоновой [98] , О. М. Морозовой [115], А. В. Новицкой [123], С. Л. Троянской [170] и др.; компетенции менеджеров исследованы в трудах А. А. Дородновой [54], О. Епишевой [59] , В. И. Звонникова [63], Т. В.

Казак [76]; Л. Ф. Ключниковой [77], Т. М. Лобышевой [105], Г. Минцберга [114], С. Д. Резника [144], С. С. Шилова [196], J. Gosling [209], и др.; общекультурные компетенции менеджеров исследованы К. Ю. Александровой [2], Ш. З. Валиева [162], М. Г. Синяковой [153], В. И. Сухочева [162], Л. Ф. Ключниковой [77] и др.; вопросы организации воспитательного процесса в высшей школе освещены в трудах В. И. Андреева [5], В. И. Аршинова [8], Т. А. Барановой [13]; К. А. Бойко [16], Е. В. Бондаревской [25], Н. М. Борытко [26], Е. Г. Залюбовской [62], М. Б. Кожановой [80], К. А. Нефедовой [119], А. В. Мудрик [116], Ю. В. Сорокопуд [161].

Эти исследования способствовали накоплению и систематизации научной информации как важной теоретической основы решения проблемы формирования общекультурных компетенций будущих менеджеров. Анализ трудов вышеназванных ученых позволяет говорить о том, что до сих пор недостаточно точно определена сущность данных компетенций в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни в воспитательном процессе вуза, не определены организационно-методические основы технологического обеспечения формирования данной компетенции, учитывающего как личностную, так и предметную стороны деятельности менеджера.

Опрос профессорско-преподавательского состава, кураторов, студентов Чебоксарского института экономики и менеджмента показал, что большинство будущих менеджеров не владеет общекультурными компетенциями ОК-1; ОК-22 на запрашиваемом обществом и работодателями уровне. Изучение воспитательной работы вуза по формированию общекультурных компетенций у будущих менеджеров показало, что воспитательная работа недостаточно профессионально ориентирована и формирование общекультурных компетенций не является приоритетом в содержании воспитания.

Вышесказанное позволяет говорить о наличии **противоречий** между:

– потребностью государства и общества в специалистах-менеджерах, обладающих высоким уровнем общекультурных компетенций, проявляющихся в способности и готовности следовать базовым ценностям мировой культуры,

этическим ценностям и здоровому образу жизни, с одной стороны, и недостаточным уровнем их сформированности у большинства выпускников вузов, с другой;

– между необходимостью использования потенциала воспитательной работы вуза в формировании общекультурных компетенций и недостаточной научной разработанностью ее технологического обеспечения в теории и методике профессионального образования.

Цель исследования – выявить и обосновать технологическое обеспечение процесса формирования общекультурных компетенций у будущих менеджеров в воспитательной работе вуза в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни.

Объект исследования – процесс формирования общекультурных компетенций у будущих менеджеров в воспитательной работе вуза.

Предмет исследования – технологическое обеспечение процесса формирования общекультурных компетенций у будущих менеджеров в воспитательной работе вуза.

Гипотеза исследования – процесс формирования общекультурных компетенций у будущих менеджеров в воспитательной работе вуза на основе базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и приверженности здоровому образу жизни даст положительные результаты, если будут раскрыты сущность и содержание общекультурных компетенций у будущих менеджеров в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни; выявлен потенциал воспитательной работы вуза для формирования общекультурных компетенций менеджеров; разработано и реализовано технологическое обеспечение данного процесса, представленное совокупностью методов, форм и средств:

- использование воспитательного потенциала учебных предметов для расширения культурного кругозора студентов, будущих менеджеров, их творческой и социальной активности;

- организация клубной работы как формы культуросозидания современного менеджера на основе реализации и внедрения авторской программы «Ценности мировой культуры»;

- участие в проектах, конкурсах и мероприятиях социально-культурной значимости, обеспечивающее повышение мотивации у будущих менеджеров к формированию общекультурных компетенций;

- применение интерактивных и информационных технологий (интерактивная экскурсия, проведение круглых столов, использование кейс-технологий, мозгового штурма, деловых и ролевых игр, тренингов).

В соответствии с целью и выдвинутой гипотезой, нами были определены следующие **задачи:**

1) раскрыть сущностно-содержательную характеристику общекультурных компетенций будущих менеджеров в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни; определить критерии, показатели и уровни их сформированности;

2) выявить потенциал воспитательной работы в процессе формирования общекультурных компетенций у будущих менеджеров в условиях вуза;

3) теоретически обосновать технологическое обеспечение процесса формирования у будущих менеджеров общекультурных компетенций в воспитательной работе вуза;

4) экспериментально проверить технологическое обеспечение процесса формирования у будущих менеджеров общекультурных компетенций в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни в воспитательной работе вуза.

Методологическую основу исследования составляют: положения системного подхода; теории целостности процессов и явления; философские теории взаимосвязи и взаимообусловленности явления (В. И. Андреев [5], Н. В. Кузьмина [93], В. Н. Садовский [149], Э. Г. Юдин [214] и др.); личностно-ориентированный подход (Е. В. Бондаревская [21], И. С. Якиманская [202] и др.); компетентностный подход (Э. Ф Зеер [65], И. А. Зимняя [68], Ю. Г. Татур

[164], А. В. Хуторской [185] и др.); деятельностный подход (А. А. Вербицкий [35], А. Н. Леонтьев [99], Р. М. Петрунева [134] и др.); аксиологический подход (М. С. Каган [75], В. А. Сластёнин [155], В. П. Тугаринов [173], Н. Е. Щуркова [199] и др.), культурологический подход (Н. С. Розов [147], С. И. Самыгин [96]; Т. А. Семилет [151]; Ю. С. Солонина [160] и др.).

Теоретическую основу научного исследования составляют работы по проблемам подготовки будущих менеджеров в области управления: В. С. Ефимов [60], Т. П. Медведева [112], Т. В. Мазуряк [107], М. Х. Мескон [113], О. Е. Узун [174], В. Т. Устименко [175], И. В. Чаплыгина [187], Т. Т. Черкашиной [188] и др.); развития и формирования общекультурной компетентности и компетенций студентов в вузе (О. В. Гусевская [51], И. А. Зимняя [69], Б. Н. Боденко [129] , Т. А. Кривченко [129], Н. А. Морозова [129], М. Г. Синякова [164], С. Л. Троянская [171] и др.); вопросов организации воспитательного процесса в высшей школе (П. И. Бабочкина [9], К. А. Бойко [16], Е. В. Бондаревской [22], В. Т. Лисовского [100], А. В. Мудрик [117], А. В. Пономарева [136], И. П. Подласого [135]).

Нормативно-правовую базу исследования составили:

– Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ) [128];

– Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 года (одобрена постановлением Правительства Российской Федерации от 4 октября 2000 г. N 751 г. Москва) [118];

– Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 г. : (утв. постановлением Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. N 61) [176];

– Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы [46];

– Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по специальности «Менеджмент организации» [47];

– Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 Менеджмент

(квалификация (степень) "бакалавр") : утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 20 мая 2010 г. № 544 (ред. от 31.05.2011) [177].

Для проверки гипотезы и решения поставленных задач использованы **методы:** теоретический анализ психолого-педагогической и учебно-методической литературы по исследуемой проблеме; анализ федеральных образовательных стандартов высшего профессионального образования в аспекте подготовки менеджеров, учебных программ, учебников и учебных пособий; анализ и обобщение опыта формирования общекультурной компетенции в воспитательном процессе вуза; педагогический эксперимент, анкетирование, беседа, методы математической статистики, тестирование, косвенное и прямое наблюдение и др.

Экспериментальная база и этапы исследования.

Экспериментальное исследование проводилось с 2009 по 2014 годы на базе Чебоксарского института экономики и менеджмента (филиала) Санкт-Петербургского государственного политехнического университета, и включало три этапа: констатирующий (2009-2011 гг.), формирующий (2011-2013 гг.), завершающий (2013-2014 гг.). На констатирующем этапе эксперимента исследование проводилось также в Волжском филиале ФГБОУ ВПО «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет» г. Чебоксары.

На первом этапе нами было осуществлено теоретическое обоснование проблемы исследования, выявление ее актуальности в теории и образовательной практике; проведен анализ учебных планов, нормативных документов, рабочих программ Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования, учебно-методических пособий, научно-методической и психолого-педагогической литературы по теме исследования, а также практики формирования общекультурных компетенций у будущих менеджеров в воспитательном процессе вузов России; был определен научный аппарат исследования; разрабатывались показатели и критерии сформированности общекультурных компетенций будущего менеджера на основе базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и приверженности здоро-

вому образу жизни в воспитательной работе вуза; выявлялось и обосновывалось технологическое обеспечение процесса. Проводился констатирующий эксперимент.

На втором этапе в целях определения исходного уровня сформированности общекультурных компетенций будущих менеджеров в воспитательной работе вуза анализировались результаты констатирующего эксперимента, выявлялись проблемы и недостатки существующей практики, проводился формирующий эксперимент в целях проверки гипотезы со студентами Чебоксарского института экономики и менеджмента (филиала) ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный политехнический университет».

На третьем этапе были обобщены результаты экспериментальной работы и проведены итоги исследования, сформулированы научные выводы, а также осуществлено литературное оформление диссертации.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

– раскрыта сущностно-содержательная характеристика общекультурных компетенций будущих менеджеров в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни;

– определены критерии, показатели и уровни сформированности у будущих менеджеров общекультурных компетенций: *когнитивный* (знание истории мировой культуры, ее базовых ценностей; знание этических и этикетных аспектов управленческой деятельности, знание требований здорового образа жизни), *мотивационно-ценностный* (отношение к базовым ценностям мировой культуры – гуманизм, истина, разум, интеллигентность, художественная деятельность, красота, любовь, нравственность, свобода – как основе межличностного взаимодействия, стремление к овладению этическими и этикетными аспектами управленческой деятельности, потребности обладать навыками самомотивации к здоровому образу жизни; деятельностно-практический (владение навыками применения знаний базовых ценностей мировой культуры в профессиональной деятельности, этическими и этикетными аспектами своей профессиональной деятельности, владение способами организации здорового образа жизни); *дея-*

тельностно-практический (владение навыками применения знаний базовых ценностей мировой культуры и умений руководствоваться ими в управлении персоналом, этических и этикетных аспектов в профессиональной деятельности, навыками самомотивации к здоровому образу жизни);

– выявлен потенциал воспитательной работы вуза в формировании у будущих менеджеров общекультурных компетенций;

– разработано технологическое обеспечение процесса формирования у будущих менеджеров общекультурных компетенций;

– разработана авторская программа «Ценности мировой культуры».

Теоретическая значимость научного исследования состоит в том, что она вносит определенный вклад в теорию и методику профессионального образования. В исследовании раскрыта сущностно-содержательная характеристика общекультурных компетенций менеджера, формируемых на основе базовых ценностей мировой культуры в воспитательной работе вуза; выделены и охарактеризованы критерии, показатели и уровни сформированности общекультурных компетенций у будущих менеджеров в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни в воспитательной работе вуза; разработана авторская программа «Ценности мировой культуры». Результаты исследования могут служить теоретической основой для дальнейшей разработки данной проблемы.

Практическая значимость исследования состоит в том, что авторская программа «Ценности мировой культуры» прошла экспериментальную проверку в образовательном процессе и доказала свою эффективность. Разработанная автором программа может быть использована преподавателями в общекультурной подготовке студентов – будущих менеджеров как непрофильных так и профильных вузов, а также в системе переподготовки и повышения квалификации специалистов в области менеджмента.

Достоверность результатов исследования обеспечивается комплексным применением методов экспериментального и теоретического исследования; значимостью экспериментальных данных и их подтверждением с помощью

статистических методов обработки и анализа; положительной динамикой в уровне сформированности общекультурных компетенций на основе базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и приверженности здоровому образу жизни у будущих менеджеров; успешным практическим применением результатов исследования, о чем свидетельствуют акты внедрения в воспитательный процесс Чебоксарского института экономики и менеджмента (филиала) ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный политехнический университет» и Волжского филиала ФГБОУ ВПО «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет».

Апробация и внедрение результатов исследования.

Результаты исследования заслушивались и обсуждались на заседаниях, методологических семинарах докторантов, аспирантов и соискателей кафедры теории, истории, методики музыки и на научных сессиях докторантов, аспирантов и соискателей Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева, республиканских конкурсах инновационных, экспериментальных проектов работы с детьми и молодежью: Чебоксары – 2012; Чебоксары – 2013; получили одобрение на международных: Новосибирск – 2012; Прага – 2013; София – 2013; Уфа – 2013; Йошкар-Ола – 2014; всероссийских: Москва; Чебоксары – 2011; Чебоксары – 2012; Сочи -2014; межрегиональных: Ульяновск – 2012 научно-практических конференциях, а также ежегодно докладывались и обсуждались на научных конференциях аспирантов и преподавателей ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева».

По теме исследования опубликовано 17 работ, в том числе 3 статьи в научных журналах, входящих в перечень ведущих рецензируемых изданий, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ.

Положения, выносимые на защиту:

1. Общекультурные компетенции менеджера определяются как интегральные профессионально-личностные характеристики, включающие способность и готовность решать личностные, социальные и профессиональные

проблемы с учетом базовых ценностей общечеловеческой мировой культуры (гуманизм, истина, разум, интеллигентность, художественная деятельность, красота, любовь, нравственность, свобода, толерантность, креативность, самообладание, репутация), этических ценностей и здорового образа жизни. Данные компетенции отражены в следующих критериях и показателях: *когнитивный* (знание истории мировой культуры, ее базовых ценностей; знание этических и этикетных аспектов управленческой деятельности, знание требований здорового образа жизни), *мотивационно-ценностный* (отношение к базовым ценностям мировой культуры – как основе межличностного взаимодействия, стремление к овладению этическими и этикетными аспектами управленческой деятельности, потребность обладать навыками самомотивации к здоровому образу жизни; *деятельностно-практический* (владение навыками применения знаний базовых ценностей мировой культуры и умений руководствоваться ими в управлении персоналом, этических и этикетных аспектов в профессиональной деятельности, навыками самомотивации к здоровому образу жизни).

2. Потенциал воспитательной работы вуза по формированию у будущих менеджеров общекультурных компетенций в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни заключается в гуманистической направленности воспитательного процесса, построенного на использовании различных форм и методов воспитательной работы студентов в учебное и внеучебное время; институализации воспитательной работы (отдел воспитательной работы вуза, заместители деканов по воспитательной работе, кураторство, студенческое самоуправление; организация культурно-досуговой деятельности и др.); открытости образовательной системы вуза в широком социуме, способствующей самовоспитанию и саморазвитию студентов, выработке у них ценностных культурных ориентиров.

3. Эффективности процесса формирования общекультурных компетенций у будущих менеджеров в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и приверженности здоровому образу жизни в воспитательном

процессе вуза способствует реализация технологического обеспечения данного процесса: использование воспитательного потенциала учебных предметов для расширения культурного кругозора студентов, их творческой и социальной активности; организация клубной работы как формы культуросозидания современного менеджера на основе реализации и внедрения авторской программы «Ценности мировой культуры»; повышение мотивации будущих менеджеров к формированию общекультурной компетенции через участие в проектах, конкурсах и мероприятиях социально-культурной значимости; внедрение интерактивных и информационных технологий (интерактивная экскурсия, проведение круглых столов, использование кейс-технологий, мозгового штурма, деловых и ролевых игр, тренингов).

Структура диссертации:

Научная работа включает введение, две главы, заключение, библиографический список и приложения.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТНЦИЙ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ВУЗА

1.1. Сущностная характеристика общекультурных компетенций менеджера в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни

Федеральные образовательные стандарты нового поколения, разработанные на основе компетентностного подхода, определяют содержание подготовки профессиональных специалистов, в том числе менеджеров.

Компетентностный подход в образовании активно исследуется в отечественной и зарубежной педагогической теории и практике. За последние десятилетия компетентностный подход в образовании с различных точек зрения рассматривался В. И. Байденко [11], В. А. Болотовым [18], Э. Ф. Зеер [65], И. А. Зимней [68], А. К. Марковой [110], В. В. Краевским [91], Дж. Равеном [142], Ю. Г. Татур [165], А. В. Хуторским [186] и др.

Проведенный анализ работ позволил ученым выделить условно три этапа становления компетентностного подхода в образовании.

На первом этапе (1960–1970 гг.) – категория «компетенция» была введена в научный аппарат, созданы предпосылки разграничения понятий компетенция/компетентность.

На втором этапе (1970–1990 гг.) – категории компетенция/компетентность стали использоваться в теории и практике обучения языку, в обучении общению, профессионализма в управлении. В это время разрабатывается сущность понятия «социальные компетенции/компетентности». Дж. Равен в работе «Компетентность в современном обществе», появившейся в Лондоне в 1984 г., дает расширенное толкование компетентности и выделяет 37 компетентностей, популярных сегодня в современном обществе [142].

Третий этап (1990–2001 гг.) развития теории компетентностого подхода характеризуется появлением научных работ А. К. Марковой [110], Э. Ф. Зеера

[65], А. В. Хуторского [184] и др. где профессиональная компетентность начинает рассматриваться с точки зрения психологии и педагогики.

Существуют различные подходы к определению понятий «компетенция» и «компетентность».

В «Словаре иностранных слов» при толковании термина «компетенция» приводится два варианта объяснения:

1. Круг возможностей какого-нибудь должностного лица или органа.

2. Определенный спектр вопросов, которыми данное лицо должно владеть, обладать знаниями и опытом [82].

Э. Шорт приводит такое определение понятия «компетенция», как «владение ситуацией в условиях из меняющейся окружающей среды, способность реагировать на воздействие среды и изменять ее» [207].

Н. Ф. Ефремова определяет понятие «компетенция» как совокупность знаний, умений и навыков, способствующих субъекту приспособиться к изменяющимся условиям, способность выживать и действовать в данных условиях [61].

Специалист-менеджер А. А. Дороднова характеризует компетенцию как совокупность знаний (предметных «что», процедурных «как», ценно-смысловых «почему»), ответственности, равных полномочиям, и личностных характеристик человека, обеспечивающих эффективность его трудовой деятельности [54]. Отсюда компетенцию можно отнести и к должности (стандарты деятельности) и к человеку (способности и психологические качества личности).

Т. Е. Исаева отмечает, что компетенции – это сложное явление, определенное качество восприятия действительности, позволяющее субъекту найти наиболее верный способ решения жизненных ситуаций. Согласно ее мнению, особенностью компетенции является способность личности использовать полученную информацию, знания, умения, создавать новые смыслы, объекты действительности в процессе непрерывного личностного самосовершенствования [73].

E. A. Fleishman, L. I. Wetrogen, C. E. Uhlman, J. C. Marshall-Mies понимают под компетенцией некоторую совокупность знаний, навыков, способностей, мотивации, убеждений, ценностей и интересов [208].

Рассмотрим трактовку понятия «компетентность», исследуемое в трудах ученых.

В работах Дж. Равена термин «компетентность» определяется как специфическая способность эффективного выполнения определенных действий в предметной области, включая узкопредметные знания, особого рода предметные навыки, способ мышления, осознание ответственности за свои действия [142]. Особым образом он выделяет «высшие компетентности», которые предполагают наличие у субъекта высокого уровня инициативы, способности организовать людей для выполнения определенных целей, готовности анализировать и оценивать всевозможные социальные последствия своих действий.

И. А. Зимняя считает, что компетентность всегда есть актуальное проявление компетенции. По ее мнению, основанный на компетентности подход характеризуется усилением собственно гуманистической и прагматической направленности образовательного процесса. Учитывая, что в научной литературе встречается достаточно много примеров, где термины компетенция/компетентность употребляются как синонимичные, И. А. Зимняя в ряде случаев допускает их совместное употребление [69].

Разработчики «Стратегии модернизации общего образования» в методических материалах также используют термин компетентность / компетентности наряду с компетенциями.

Однако можно привести и некоторые примеры различного толкования рассматриваемых терминов.

По мнению А. В. Хуторского «компетенция» – это совокупность взаимосвязанных качеств личности, а также приобретенных в процессе обучения необходимых для профессиональной деятельности знаний, умений, навыков и способов деятельности, обеспечивающих ее результативность. Под «компетентностью» он подразумевает освоение и обладание компетенцией, которая

включает личностное отношение к предмету деятельности. Им подчеркивается, что компетенция задается в процессе образовательной подготовки обучаемого, а компетентность – это уже состоявшееся его личностное качество [185].

У Э. Ф. Зеера компетентность – это целостная и систематизированная совокупность обобщенных знаний, а компетенция – это обобщенный способ действий, которые должны обеспечить продуктивное выполнение профессиональной деятельности, т. е. способность человека на практике реализовывать свою компетентность [65].

К. Велде понятие «компетентность» рассматривает скорее как личностную характеристику или совокупность интериоризованных мобильных знаний, умений, навыков, и гибкого мышления, а компетенция, в его понимании, это – некоторые отчужденные, заданные заранее, требования к образовательной подготовке выпускника.

Н. Л. Гончарова предлагает рассматривать компетентность как в некоторой степени характеристику степени подготовленности специалиста к практической деятельности, а «компетенция» в таком случае – это базовое свойство (качество), которое формирует компетентного специалиста [45]. Иными словами «компетенция» это формируемое в процессе обучения качество, свойство, которое формирует компетентного специалиста.

Подводя итог анализу современных представлений о сущности и значении рассматриваемых понятий (компетенция /компетентность) в научных представлениях можно прийти к выводу об их недостаточной разработанности, что порождает множество трактовок.

В данном диссертационном исследовании возьмем за основу определения компетенции и компетентности, предложенные А. В. Хуторским, т. е. компетенция – это совокупность взаимосвязанных качеств личности, а также приобретенных в процессе обучения необходимых для профессиональной деятельности знаний, умений, навыков и способов деятельности, обеспечивающих ее результативность. Компетентность – освоение и обладание компетенцией, которая включает личностное отношение к предмету деятельности [184].

Существуют различные подходы к проблеме изучения общекультурной компетентности и общекультурных компетенций, к их определению. В своих исследованиях И. А. Зимняя рассматривает общую культуру личности, которая включает внутреннюю культуру и образованность с точки зрения освоенности знаний, а также социально-профессиональную компетентность [69]. По ее мнению, общая культура человека представляет собой освоенный им, то есть принятый для жизнедеятельности, комплекс знаний, ценностей, сложившихся в социуме традиций. Деятельностно культура личности проявляется во всех формах его поведения в социуме. Следуя логике И. А. Зимней, социально-профессиональная компетентность рассматривается как качество, сформированное на основе его общей культуры, реализуя которое специалист может разрешать различные социально-профессиональные проблемы. Вместе с тем, каждая входящая в социально-профессиональную компетентность частная социальная компетентность проявляется как потенциал общей культуры человека.

М. Г. Синякова [154], С. Л. Троянская [172] при рассмотрении общекультурной компетенции использовали интегративный подход. С. Л. Троянская считает, что общекультурная компетентность – это интегративная способность личности обучаемого. По ее мнению, она обусловлена «опытом освоения культурного пространства, уровнем обученности, воспитанности и развития» [168, 20]. Автор предполагает, что данная компетентность ориентирована на использование культурных эталонов, которые рассматриваются как средства для оценки при решении ряда проблем мировоззренческого, жизненного, познавательного и профессионального характера. О. В. Гусевская рассматривает общекультурную компетентность как этическую, эстетическую культуру и коммуникативную культуру выпускника [51, 131]. О. М. Морозова данную компетенцию определяет как «…способность ориентироваться в пространстве культуры». При этом она обращает внимание на необходимость владения знаниями об основных научных достижениях, о научной картине мира, о художественных ценностях [115].

Ученые при этом отмечают, что общая культура человека складывается из внутренней культуры и образованности. Внутренняя культура определяется индивидуальными, деятельными и интерактивными особенностями человека, которые воспитываются в семье, в системе образования. Образованность рассматривается как освоенная совокупность знаний, характеризующаяся системностью, широтой, всесторонностью и глубиной. Кроме того, они считают, что задача высшего профессионального образования – это формирование общей культуры человека (студента). Подготовка специалиста, по их мнению, должна определять «линию роста» от общей культуры учащегося школы к культуре человека, имеющего высшее профессиональное образование в определенной сфере деятельности [33, 28].

И. А. Зимняя, Б. Н. Боденко, Т. А. Кривченко, Н. А. Морозова разработали общекультурные характеристики взрослого человека [74]: культура личности, саморегуляции; культура нормативного поведения, этикета; культура труда, быта, отдыха и здорового образа жизни; культура интеллектуальной и предметной деятельности; культура социального бытия; общецивилизационная культура. При этом авторы выделяют два субъекта культуры – общество и личность. Они отмечают, что личность формируется в процессе образования, т. е. при освоении культуры общества.

Для нашего диссертационного исследования является важным рассмотрение общекультурной компетенции сквозь призму профессиональной деятельности менеджера. Для раскрытия сущностно-содержательной характеристики общекультурных компетенций менеджера необходимо уточнить понятия «менеджер» и «менеджмент».

Обратимся к этимологии слова «менеджмент», которое состоит из трех частей: manus – «рука», основы глагола agĕ < agĕre – «приводить в движение, двигать» и суффикса mens, tis – «ум», мышление, рассудок» и сегодня употребляется в значении «способ, манера управления людьми» [150].

Этимология слова «менеджмент» определяет главный вид профессиональной деятельности менеджера – управление. Оно всегда сопровождает дея-

тельность человека, которая является основой для его существования и развития.

Менеджер в современном экономическом словаре определяется как наемный управляющий, специалист по управлению, организующий работу на фирме, руководящий производственной деятельностью групп сотрудников компании [143].

В бизнес-словаре менеджер рассматривается как наемный управляющий компании, фирмы, банка, структурного подразделения, обладающий исполнительной властью, занимающийся планированием, организацией, управлением и контролированием в компании или подразделении [205].

В социальной психологии руководитель определяется как лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации деятельности [52].

Согласно Словарю иностранных слов менеджмент – это управление производством, а также совокупность принципов, методов, средств и форм управления производством, разрабатываемых и применяемых с целью повышения эффективности производства и увеличения прибыли [82].

В Оксфордском словаре менеджмент определяется как способ, манера обращения с людьми, власть и искусство управления, особого рода умелость и административные навыки; орган управления; административная единица, [206].

Таким образом, менеджмент означает управление производством и людьми. Исходя из этого, менеджер – это управляющий производством и людьми. Такого же мнения придерживается Т. Ф. Ефремова, которая характеризует руководителя как человека, занимающего руководящую должность, который направляет чью-либо деятельность и возглавляет учреждение [61].

Общепринятым является деление менеджеров на следующие иерархические уровни: менеджеры верхнего звена (топ-менеджеры), менеджеры среднего звена (мидл-менеджеры) и менеджеры низшего звена (лоу-менеджеры). Данная классификация основывается на идеях американского социолога Т. Парсонса,

который выделяет три уровня управления организацией: институциональный (высший), управленческий (средний), технический (низкий) [132].

На институциональном уровне управления осуществляется планирование на длительный период, принимаются важнейшие для организации решения, касающиеся взаимодействия организации с ее внешней средой – конкурентами, государством, общественными организациями и т.д. На этом уровне принимают решения менеджеры высшего звена, которые принимают стратегические решения, определяющие цели организации, а не способы достижения целей.

На управленческом уровне менеджеры среднего звена занимаются координированием и контролем деятельности руководителей низшего звена для достижения стоящих перед компанией целей. Кроме этого, они оказывают помощь руководителям высшего звена в принятии решения. Являясь посредником между двумя уровнями управления, руководителям среднего звена приходится много общаться и, соответственно, они должны уметь выделять значимую информацию.

Технический уровень управления предполагает выполнение стандартных трудовых операций. Менеджеры низшего уровня занимаются организацией работы непосредственно подчиняющихся им рабочих. Они принимают решения конкретных задач [44].

Таким образом, деятельность по принятию решений осуществляется менеджерами в рамках своего уровня.

Несмотря на то, что профессия менеджера зачастую вовлечена в сферу экономики, бизнеса, хозяйственной практики, и совершенно естественно доминирование в его деятельности – выгоды, успеха, полезности, практичности, здесь все же необходимы проявления нравственности, поскольку ответственность, честность, тактичность являются важнейшими доминантами каждого руководителя. Будущему менеджеру необходимо стать **«человеком культуры»,** наделенного активной жизненной позицией, с широким общим и достаточно развитым для успешной социализации коммуникативным интеллектом, сочетающим в себе такие стержнеобразующие структурные единицы, как то: свобо-

да, духовность, гуманность, толерантность, творческость, миросозидание, адаптивность, знание о себе, культура мира [78].

В концепции воспитания академика Е. В. Бондаревской человек культуры предстает культурно-воспитательным идеалом [24]. Человек культуры определяется по критерию развития в культуре, потребности быть человечным, справедливым, ответственным, творить добро. Человек культуры – культурный во многих отношениях, способный к гуманистическому освоению мира человек.

Отметим, что профессия менеджера относится к профессиям в системе «человек – человек». Менеджеру необходимо обладать специфическими профессиональными навыками: уметь объяснить и доказать, выслушать и понять, убедить и переубедить, спросить и ответить, создать атмосферу доверительности в беседе и делового настроя в собеседовании, найти тонкий психологический подход к клиенту, разрешить конфликт.

Сотрудниками АНО «Национальный центр сертификации управляющих» совместно с профессиональным клубом директоров «Президент» в 2008 г. был разработан стандарт «Руководство (управление) организацией» [140], ориентирующий сферу профессионального образования на качество подготовки российских менеджеров. В нем учитывались опыт и экспертные знания многих действующих директоров российских предприятий. Данный профессиональный стандарт прошел публичное обсуждение и был утвержден комиссией по профессиональным стандартам Российского союза промышленников и предпринимателей. Стандарт предназначен для подготовки руководителей предприятий и управленческих команд, может быть использован для разработки программ обучения и послужить основой для создания отраслевых профессиональных стандартов.

В данном профессиональном стандарте выделены необходимые и востребованные в современном российском предпринимательстве нравственно-профессиональные ценности руководителя: способность обучаться самостоятельно, высокая работоспособность, креативность, инновационный подход, коммуникативные умения (включая коммуникацию на иностранном языке), ли-

дерство, оперативность в принятии решений, ответственность, личная организованность, расчетливость и прозорливость, и способность и готовность решать сложные вопросы, проблемы, ориентация на результат, решительность; самоанализ (способность к рефлексии); системность мышления; способность работать в команде; стремление к профессиональному развитию; уверенность в себе; учет и уважение различных точек зрения и взглядов; широкий кругозор. Данные качества менеджера нашли свое отражение и в Федеральном государственном образовательном стандарте бакалавров-менеджеров.

Следует также отметить, что к личностным качествам представителей деловых кругов, каким является менеджер, необходимо отнести, *высокий культурный уровень, эрудицию, тактичность*. В сумме данные качества отражают уровень его общей культуры и образованности.

Сорокопуд Ю. В. отмечает, что высокий уровень общей культуры каждого студента – залог социальной и нравственной зрелости, физического и духовного здоровья [161, 278].

В связи с этим становится актуальным усиление культурообразующей роли образования в области менеджмента. А формирование общекультурных компетенций будущих менеджеров приобретает особую значимость.

В ФГОС ВПО по направлению «Менеджмент» (уровень бакалавриат) предлагается двадцать две общекультурные компетенции, которыми должны обладать выпускники (бакалавры-менеджеры) [177].

Из этих компетенций для формирования менеджера как «человека-культуры» нами определены общекультурные компетенции ОК-1 и ОК-22, предполагающие знание базовых ценностей мировой культуры и готовность опираться на них в своем общекультурном и личностном развитии, приверженность этическим ценностям и здоровому образу жизни. По нашему мнению данные компетенции в наибольшей степени способствуют развитию высококультурного, образованного, конкурентоспособного на рынке труда менеджера.

В основной образовательной программе высшего профессионального образования направления подготовки 080200 «Менеджмент» в контексте компетенции ОК-1 отмечается, что выпускник бакалавр-менеджер должен знать:

– историю мировой культуры;

– базовые ценности современных цивилизаций;

– важнейшие достижения культуры и системы ценностей, сформировавшиеся в ходе исторического развития;

– значение гуманистических ценностей для сохранения и развития современной цивилизации, совершенствования и развития общества на принципах гуманизма, свободы и демократии [125].

Здесь же говорится о том, что выпускник бакалавр-менеджер должен уметь:

– анализировать процессы и явления, которые происходят в обществе; ориентироваться в мировом историческом процессе;

– решать проблемы профессиональной деятельности, основываясь на базовых ценностях мировой культуры.

Кроме того будущий менеджер должен владеть:

– навыками толерантного взаимодействия;

– навыками применения базовых ценностей в профессиональной деятельности.

Повышенный (профилирующий) уровень предусматривает знание бакалаврами-менеджерами нравственных и эстетических идеалов, норм и образцов поведения различных стран и знание национальных традиций и обычаев различных стран. Повышенный уровень предусматривает умение будущих менеджеров строить поведение в соответствии с нормами поведения в различных странах и применять национальные традиции и обычаи различных стран в профессиональной деятельности.

Отметим, что согласно Федеральному Государственному образовательному стандарту II поколения специальности «Менеджмент организации» в данном контексте будущий специалист-менеджер должен понимать и уметь объяснить феномен культуры, ее роль в человеческой жизнедеятельности, иметь

представление о способах приобретения, хранения и передачи социального опыта, базисных ценностей культуры. Будущему менеджеру необходимо знать формы и типы культур, основные культурно-исторические центры и регионы мира, закономерности их функционирования и развития; уметь оценивать достижения культуры на основе знания исторического контекста их создания, быть способным к диалогу как способу отношения к культуре и обществу, приобрести опыт освоения культуры (республики, края, области); знать историю и культуру России, ее место в системе мировой культуры и цивилизации. В данном стандарте отмечается, что менеджер должен ориентироваться в эстетических ценностях, их значении в творчестве и повседневной жизни, уметь ориентироваться в них [47].

Мы видим здесь, что Федеральный Государственный образовательный стандарт II поколения отличается меньшей практической ориентированностью подготовки будущего специалиста. Однако с сожалением здесь хочется отметить, что в государственных стандартах нового поколения для будущих менеджеров заметно сокращены дисциплины гуманитарного цикла. Здесь нет дисциплины «Культурология», «Русский язык и культура речи» и др. Количество часов на освоение имеющихся гуманитарных дисциплин значительно сокращено. Возможно введение данных дисциплин в вариативную часть образовательной программы. Но на практике большая часть образовательных программ направлена на изучение дисциплин профессионального цикла. В условиях резко снижающегося культурного уровня будущих менеджеров сокращение дисциплин и часов гуманитарного цикла считаем не оправданным.

Для того, чтобы раскрыть сущность общекультурной компетенции ОК-1, считаем необходимым рассмотреть ключевые понятия данной компетенции: «культура» и «ценности», «мировая культура», «базовые ценности мировой культуры».

Термин «культура» широко распространен, однако он не имеет однозначного толкования. Сегодня культурологи насчитывают более 500 определений данного понятия [96, 6].

Философский энциклопедический словарь дает следующее определение этого понятия: «Культура (от лат. cultura – возделывание, воспитание, образование, развитие, почитание) – исторически определенный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях» [178, 292– 293].

В. А. Конев определил культуру как накопленный человеком опыт деятельности, необходимый для воспроизводства этой деятельности путем формирования (образования) человека [83, 48].

Американский ученый М. Херсковиц предложил: «Культура – это часть человеческого окружения, созданная самими людьми (это здания, одежда, способы приготовления пищи, воспитания детей, социальное взаимодействие, религия, наука, искусство, техника, орудия труда, предметы быта, язык, традиции, обычаи и многое другое)» [105, 7].

По мнению Т. А. Семилет [151] существующее в современном социогуманитарном знании многообразие трактовок в понимании культуры можно условно разделить на пять блоков: результативный, структурный, функциональный, процессуальный и субстратный. Субстрактный блок в свою очередь включает «ценностный», «семиотический» и «информационный» подходы (в зависимости от его составляющей). Для нашего диссертационного исследования интерес представляет *ценностный* подход к пониманию культуры.

Обратимся к понятию ценности. Ценности – важнейшие компоненты человеческой культуры. Поведение людей в обществе или группе определяется прежде всего их ориентацией на определенные ценности. Конечно, далеко не все люди в одном и том же обществе (группе) придерживаются одних и тех же ценностей. Ценности могут различаться в силу разных причин, например возраста, пола, социального положения и т.д.

Сегодня наука аксиология рассматривает различные варианты классификации ценностей. Ценности делятся на ценности-средства и ценности-цели, от-

носительные и абсолютные; предметные и субъектные, ценности жизни и культуры в зависимости от избираемого основания.

В обыденном сознании под ценностями чаще всего подразумевают предметы, обладающие какими-нибудь полезными для человека свойствами или качествами.

Американский социолог Н. Смелзер характеризует ценности как общепринятые убеждения относительно целей, к которым человек должен стремиться [157, 408].

М. Рокич ввел в оборот понятия «терминальные ценности» и «инструментальные ценности»; терминальные - это цели, идеалы, к ним относится человеческая жизнь, семья, свобода, труд и т. д.; инструментальные - это нравственные нормы, качества и способности людей.

М. С. Каган выделяет ценности правовые, политические, эстетические и нравственные, ценности экзистенциальные, характеризующие смысл жизни, и ценности художественные. Он проводит различие между ценностью и предметом как носителем ценности [75, 68].

Интерес для нас представляет система пирамиды ценностей, разработанная Н. Е. Щурковой (рис. 1). Ею были выделены наивысшие ценности, которые отражают самое широкое обобщение и низшие, которые отражают обобщение в меньшей степени. Таким образом, пирамида ценностей выстраивается в зависимости от наибольшего количества явлений, которые охватывает ценность.

Человек
Общество Природа Жизнь
Красота Истина Добро
Труд Познание Общение Игра
Свобода Счастье Совесть Равенство Братство Справедливость

Рис. 1.Пирамида ценностей по Щурковой Н. Е.

Необходимо отметить, что, по мнению Н. Е. Щурковой, наивысшие ценности включают в себя, в итоге, весь мир в его значимости для жизни человека

[199, 35]. По ее мнению, ценностные ориентации в корне меняют отношение субъекта к окружающим его предметам, раскрывая для него то содержание, которое выработала современная культура. Таким образом, делается вывод, что «ценностная ориентация есть путь вхождения в культуру».

Данное положение требует обращения к определенной системе ценностей, связанных с традициями истории, искусства и культуры, которые определяют отношение человека к окружающему миру и к другим людям.

В работе Г. Риккерта «О понятии философии» поднята проблема изучения культуры как сферы, в которой «выкристаллизовалась множественность ценностей» [145, 27]. Культура определена автором как связующее звено между царством объективной действительности и царством ценностей.

Анализ различных подходов к пониманию ценностей позволил нам определить ценность как фиксированную в сознании человека характеристику его отношения к объекту.

В социологии часто используется понятие «базовые ценности». Они характеризуют ориентации людей в жизни в целом и в основных сферах деятельности – в труде, политике, быту и т.д. [94]. К формирующим личность базовым ценностям, относят здоровый образ жизни, гуманистическую культуру общения между людьми, новое «качество» жизни, новую культуру досуга, а также, и это очень важно, возрастающую потребность в самореализации личности, в творчестве, в духовном обогащении, развитии способностей.

В нашем диссертационном исследовании рассматриваются базовые ценности мировой культуры, а для этого необходимо обратиться к понятию «мировая культура». Мировая культура, по мнению А. Н. Марковой – это синтез лучших достижений (успех, положительный результат человеческой деятельности, которого добились большими усилиями и трудом) всех национальных культур различных народов, населяющих нашу планету [111].

При определении базовых ценностей мировой культуры согласимся с мнением М. А. Гохгалтер, которая в своем диссертационном исследовании выделяет такие ценности мировой культуры, как истина и неотъемлемые ее

составляющие – образование и знание; разумность, интеллектуальное развитие – мерила культурности; интеллигентность, художественная деятельность, любовь, красота, свобода, гуманизм, нравственность [53, 51-53].

М. А. Гохгалтер отмечает, что истина – это не только норма познания жизни, и не только должное в отличие от лжи. Поиск истины может быть стремлением человека найти ее как нечто сверхценное, как человеческий идеал [48, 53].

Под разумностью человека понимается его способность правильно оценивать ситуации, видеть правильные решения, которые способствуют выживанию его самого, его семьи, окружающих его людей и всего общества в целом.

Рассматривая понятие интеллигентность, автор обращает внимание, что данное понятие нередко отождествляют с культурностью. К интеллигенции относят разумную, образованную, умственно развитую часть жителей, общественный слой людей, профессионально занимающихся умственным, преимущественно сложным, творческим трудом. По нашему мнению, профессия менеджера так же относится к данной категории.

Значимой категорией, относящейся к ценностям мировой культуры, является художественная деятельность. Цель художественной деятельности – облагораживание и одухотворенность окружающего мира и самого человека. Через художественную деятельность, ее результаты непосредственнее и ярче проявляется культура этноса, страны, периода и эпохи. Через сферу эстетических явлений выражается также сфера красоты и искусства.

Красота – это всё красивое, прекрасное, всё то, что доставляет эстетическое и нравственное наслаждение. П. С. Гуревич определяет красоту как: «… универсальное понятие, раскрывающее эстетический смысл явлений, их внешние и внутренние качества, которые рождают блаженство, удовольствие, радость» [50, 87]. В жизни ценность «эстетического» проявляется через область такого взаимодействия человека с миром, при этом у него создается личное чувственное переживание прекрасного или безобразного в окружающей дейст-

вительности. Отметим, что для природы подобные чувственные переживания не свойственны.

Любовь – одна из наивысших ценностей жизни. Ее мощь и величие прославлены в веках в литературе, живописи, скульптуре; о ней слагают стихи и прозу. Любовь, отмечается в психологическом словаре, – это высокая степень эмоционально положительного отношения, выделяющего его объект среди других и помещающего его в центр жизненных потребностей и интересов субъекта (Любовь к родине, к матери, к детям, к музыке, к работе и т. д.). Истинная любовь очищает и возвышает всякого человека, преобразуя и совершенствуя его.

Семья – любовь и верность, здоровье, достаток, уважение к родителям, забота о старших и младших, забота о продолжении рода – основа гармоничного существования человека и человеческого общества [84].

Говоря о ценностях мировой культуры необходимо обратиться к понятию «нравственность». В толковом словаре С. И. Ожегова данное понятие трактуется как «внутренние и духовные качества, которым руководствуется человек, этические нормы, правила поведения, определяемые этими качествами» [126, 445]. Нравственность – это, прежде всего, ответственность за свои поступки перед собой, перед своей совестью. Считаем, что для будущего руководителя данная категория является неотъемлемой.

Добро – важнейшая нравственная категория, которая заключается в преодолении обособенности, разобщенности отчуждения между людьми, утверждении взаимопонимания, морального равенства и гуманности в отношениях между людьми, оно характеризует действия человека с точки зрения духовного возвышения и нравственного совершенствования.

В широком смысле слова добро означает, во-первых, ценностное представление, выражающее положительное значение чего-либо в отношении к некоторому стандарту, во-вторых, это сам стандарт [178].

Одна из базовых ценностей жизни общества и личности – свобода. Свободу издавна понимали как отсутствие принуждения, зависимости от чего-либо. Н. О. Лосский так определил понимание свободы: «… быть совершенно

независимым ни от каких обстоятельств в реальности невозможно. Будучи свободным от какого-то условия, можно быть несвободным от других» [106, 248].

Гуманизм рассматривает человека как высшую ценность. Он не только связан с принципами равенства и справедливости, но и акцентирует внимание на внутренних и внешних качествах человека и представляет его «мерой всех вещей». Под демократией подразумевают признание принципа равенства и свободы всех людей, активное участие народа в политической жизни страны.

Необходимым условием самосохранения личности является мир в семье, мир между народами, между людьми разных национальностей, мир как международное сотрудничество в областях научной и культурной деятельности является. Важнейшей социально значимой задачей является преодоление в людях недоверия и подозрительности в отношении к любым народам и нациям, развитие миротворческой деятельности, отказ от образа врага, включение молодежь и взрослых в народную дипломатию, создание атмосферы гражданского мира и национального согласия. Особая роль (или даже миссия) отводится здесь руководителям.

Родина – вневременное понятие, оно соединяет в себе и прошлое, и настоящее и будущее. Через любовь к Родине формируется национальное самосознание, вера в свой народ. Малая Родина – это место, где человек родился. Знакомство с историческими фактами родного города помогает по-новому взглянуть на людей, живших в нем, на памятники культуры, отражающие ценностные приоритеты.

Укрепление собственного здоровья – черта, определяющая конкурентоспособность специалиста при трудоустройстве. Работодатель заинтересован в таких работниках. Перспективы собственного профессионального роста определяются крепостью здоровья и отсутствием вредных привычек.

Вышеперечисленные ценности мы отнесем к базовым ценностям мировой культуры. Однако мы считаем, что применительно к теме нашего исследования необходимо определить ценности, относящиеся к профессии управленца. В научной литературе в данном контексте выделяются следующие ценности: престиж, слава, власть, богатство, профессионализм, целеустремленность,

организованность, решительность, трудолюбие [130]. Рассматривая общекультурные компетенции будущего менеджера в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни, считаем необходимым выделить несколько ценностей, относящихся к профессии управленца и организатора именно в данном контексте. Выделим здесь такие ценности, как креативность, толерантность, репутация и самообладание.

Креативность характеризуется проявлением творчества руководителя, и как следствие, возникновение новых идей.

Толерантность – это терпение к другому, иному, не похожему на тебя [168, 34]. Это чувство, принятие другого человека, других мнений, имеющих такое же право на существование. Толерантность как личностное и профессиональное качество руководителя является ценностной характеристикой управленческой деятельности, поскольку выражает стратегию управления, направленную на сохранение человеческого достоинства в ситуации вариативности принятия управленческих решений [204].

Репутация менеджера равна репутации организации. Эксперты сходятся во мнении, что хорошая репутация повышает капитализацию компании, а стоимость компании – стоимость ее репутации [124]. Личная репутация руководителя часто является залогом успеха предприятия. В современном мире жесткой конкуренции мы выбираем тех, на кого действительно можно положиться. Поэтому главное требование к личной репутации руководителя заключается в том, что он должен вызывать полное доверие не только у клиента, но и своих подчиненных.

Самообладание необходимо управленцу, чтобы разрешить конфликты, которые возникают в его профессиональной деятельности. Рассудительность, умение найти справедливое и правильное решение в интересах дела, поддержание психологического климата в коллективе очень важны для руководителя.

Ориентируясь на эти и вышеперечисленные ценности, будущие менеджеры способны стать конкурентоспособными специалистами с высоким культурным и творческим потенциалом, способным профессионально, честно и

творчески решать задачи в сфере управления, в том числе, и на международном уровне.

Рассмотрим подробнее общекультурную компетенцию бакалавров-менеджеров «ОК-22 – обладать способностью придерживаться этических ценностей и здорового образа жизни». Основная образовательная программа в контексте данной компетенции предусматривает знание и владение этическими и этикетными аспектами своей профессиональной деятельности, понимания роли и значения физической культуры в укреплении здоровья человека, профилактике вредных привычек, ведении здорового образа жизни.

В научной литературе имеется множество определений понятия этика и этические ценности менеджера. Этика рассматривается как учение о морали нравственности, об обязанностях людей по отношению к родине, обществу государству, друг другу [28]. Применительно к менеджменту это принципы нравственной оценки поведения менеджера по отношению к коллективу организации, потребителям, партнерам, конкурентам, органам власти. Этические принципы менеджмента не являются сегодня окончательными. Общественное, социальное, культурное, экономическое развитие предъявляет к менеджеру все новые моральные и нравственные требования. В нашем диссертационном исследовании под этическими ценностями профессиональной деятельности менеджера будем понимать совокупность этических принципов и норм (ответственность, обязательность, умение сдержать данное слово, честность и добросовестность), которыми должен руководствоваться менеджер в сфере управления и предпринимательства.

Рассмотрим вторую составляющую общекультурной компетенции ОК-22: «способность придерживаться здоровому образу жизни».

Под здоровым образом жизни нами подразумевается образ жизни человека, направленный на профилактику болезней и укрепление здоровья.

К элементам здорового образа жизни отнесем: воспитание здоровых привычек и навыков; окружающая среда, знания о влиянии неблагоприятных фактов окружающей среды на здоровье; отказ от курения, наркотиков; употребле-

ния алкоголя; здоровое питание; движения, физически активная жизнь, включая специальные физические упражнения; личная и общественная гигиена и пр. [198]. Будущему организатору, управленцу необходимо уметь следить за своим здоровьем и здоровьем своих подчиненных, поддерживать высокую работоспособность. Поэтому знания и умения в области здорового образа жизни ему необходимы.

Итак, на основе анализа исследуемой литературы нами общекультурные компетенции будущих менеджеров в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни определяются как интегральные профессионально-личностные характеристики, включающие способность и готовность решать личностные, социальные и профессиональные проблемы с учетом базовых ценностей общечеловеческой мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни. На этой основе были разработаны критерии сформированности общекультурных компетенций будущих менеджеров.

На следующем этапе исследования для оценки степени сформированности общекультурных компетенций будущих менеджеров нами был применен уровневый подход и разработана система критериев и показателей в рассматриваемом контексте, то есть с учетом специфики рассматриваемой специальности, ее особенности.

Критерий (от греческого слова «kriterion» – средство для суждения) – это признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо, мерило оценки [158]. Некоторые исследователи определяют критерий, как мерило оценки, признак, правило, на основании которых производится выбор после измерения, оценки научной и практической деятельности. При выборе критериев следует исходить из целей и задач конкретного исследования.

Анализ научных работ и собственные наблюдения позволили нам выделить следующие критерии сформированности будущих менеджеров в контексте

базовых ценностей мировой культуры: *когнитивный, мотивационно-ценностный, деятельностно-практический.*

Данные критерии взаимосвязаны, они не только конкретизируют теоретические и концептуальные моменты, но и позволяют характеризовать целостность процесса формирования общекультурных компетенций будущих менеджеров. Обозначим более подробно те критерии, которые мы выделили.

Когнитивный критерий определяет наличие определенного объема прочных знаний в области истории мировой культуры, ее базовых ценностей. Предполагает осознание будущими менеджерами значения гуманистических ценностей для сохранения и развития современной цивилизации, совершенствования и развития общества на принципах гуманизма, свободы и демократии. В рамках данного критерия будущему менеджеру необходимо знать этические и этикетные аспекты профессиональной управленческой деятельности, знание требований здорового образа жизни, роли и значения занятий физической культурой для укрепления своего здоровья и здоровья подчиненных, профилактики вредных привычек и ведении здорового образа жизни.

Мотивационно-ценностный критерий показывает отношение будущих менеджеров к базовым ценностям мировой культуры (гуманизм, истина, разум, интеллигентность, художественная деятельность, красота, любовь, нравственность, свобода), как основе межличностного взаимодействия. Студенты – будущие менеджеры, в рамках данного критерия проявляют интерес к изучению данных ценностей, формируют мотивацию к самосовершенствованию и саморазвитию, основываясь на знаниях ценностей мировой культуры. Кроме того, данный критерий предполагает наличие стремления к овладению этическими и этикетными аспектами управленческой деятельности, потребности обладать навыками самомотивации к здоровому образу жизни.

Деятельностно-практический критерий предполагает владение будущими менеджерами навыками применения знаний базовых ценностей мировой культуры и умений руководствоваться ими в управлении персоналом, этиче-

ских и этикетных аспектов в профессиональной деятельности, навыками самомотивации к здоровому образу жизни.

В своем исследовании мы руководствуемся выводами таких ученых, как Н. В. Кузьмина [93], В. А. Сластенин [155], Н. М. Яковлева [203] и др., утверждающих, что критерии тесно связаны и непосредственно определяют выбор необходимых показателей. Так, мы придерживаемся точки зрения Н. В. Кузьминой, которая в оценке системы образования использует систему критериев, включая в нее базовый критерий и показатели [93]. Она не проводит строгой грани между критериями и показателями и видит их взаимосвязи гибкими и подвижными.

На основе выделенных критериев нами были выделены показатели сформированности общекультурной компетентности будущих менеджеров в контексте базовых ценностей мировой культуры. Термин «показатель» в научной литературе определяется как то, по чему можно судить о ходе чего-либо. Показателем также можно считать явление или событие, по которому можно судить о ходе какого-либо процесса [158].

В нашем диссертационном исследовании под показателями мы будем понимать содержательную характеристику знаний, умений и навыков, особенностей поведения, необходимых для констатации наличия или отсутствия результата сформированности общекультурной компетенции будущих менеджеров.

В соответствии с определенными нами критериями и показателями в исследовании нами выделены три уровня сформированности общекультурной компетенции в контексте базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни: *высокий, средний, низкий* (табл.1).

Таблица 1 – Критерии, уровни и показатели сформированности общекультурныхкомпетенций будущих менеджеров в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни

Критерии	Показатели	Характеристики уровней		
		Низкий «1»	Средний «2»	Высокий «3»
Когнитивный	Знание истории мировой культуры, ее базо-	Слабые, поверхностные знания	Наличие частичных знаний	Студенты имеют глубокие

	вых ценностей; знание этических и этикетных аспектов управленческой деятельности, знание требований здорового образа жизни	о базовых ценностях мировой культуры, этических аспектах управленческой деятельности, либо отсутствие их, низкий уровень знания требований здорового образа жизни	об истории мировой культуры, ее ценностях; этических аспектов управленческой деятельности; наличие требований здорового образа жизни	знания истории мировой культуры, ее базовых ценностей; этических аспектов управленческой деятельности, требований здорового образа жизни
Мотивационно-ценностный	Потребность в освоении базовых ценностей мировой культуры, этических аспектов управленческой деятельности, в укреплении здоровья, профилактике вредных привычек и ведении здорового образа жизни. Отношение к базовым ценностям мировой культуры как основе межличностного взаимодействия, потребность обладать навыками самомотивации к здоровому образу жизни	Слабый интерес к освоению базовых ценностей мировой культуры, этических аспектов управленческой деятельности, низкая заинтересованность в ведении здорового образа жизни.	Положительное отношение к освоению ценностных ориентиров в культуре, к; этическим аспектам управленческой деятельности. Наличие потребности в здоровом образе жизни	Устойчивая потребность в освоении базовых ценностей мировой культуры, этических аспектов управленческой деятельности, в укреплении здоровья, профилактике вредных привычек и ведении здорового образа жизни. Отношение к базовым ценностям мировой культуры как основе профессионального межличностного взаимодействия, устойчивая потребность обладать навыками самомотивации к здоровому образу жизни
Деятельностно-практический	Владение навыками применения знаний базовых ценностей мировой культуры, этических и этикетных аспектов профессиональной деятельности, умений руководствоваться ими в управлении персона-	Неумение применять знания базовых ценностей мировой культуры, этических и этикетных аспектов в профессиональной деятельности, руководствоваться ими в	Сформированные навыки применять знания базовых ценностей мировой культуры, этических и этикетных аспектов в	Свободное владение навыками творческого применения знаний базовых ценностей мировой культуры, этических и этикетных ас-

	лом, навыками самомотивации к здоровому образу жизни	управлении персоналом; отсутствие навыков самомотивации к здоровому образу жизни	профессиональной деятельности, руководствоваться ими в управлении персоналом; навыки самомотивации к здоровому образу жизни.	пектов профессиональной деятельности, уме-ний руководствоваться ими в управлении персоналом, навыками самомотивации к здоровому образу жизни

Расширяя характеристику уровней сформированности общекультурной компетентности будущих менеджеров на основе базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и приверженности здоровому образу жизни, можно отметить следующее:

– на низком уровне выражены слабые, поверхностные знания студентом истории мировой культуры и ее базовых ценностей, в целом этических аспектов профессиональной управленческой деятельности менеджера и здоровом образе жизни. Отсутствует самостоятельность, любознательность, инициатива в овладении знаниями в области мировой культуры. Слабый интерес в освоении базовых ценностей мировой культуры; этических аспектов профессиональной деятельности к осознанию роли и значения ведения здорового образа жизни. Студент не посещает музеи, театры; спортивно-массовые мероприятия; не участвует в конкурсах и фестивалях социокультурной направленности; не имеет поощрительных грамот;

– на среднем уровне проявлен интерес к знаниям по истории, традициям, культуре и искусству разных стан и народов, знанию и пониманию этических аспектов профессиональной управленческой деятельности и здорового образа жизни. Студент эпизодически посещает театры, музеи; спортивно-массовые мероприятия, принимает участие в мероприятиях института, в его общественной и научной жизни. Участвует в конкурсах, фестивалях по решению, или подсказке преподавателя;

– на высоком уровне отмечаются глубокие знания в области мировой культуры, этических аспектов профессиональной управленческой деятельности, здорового образа жизни. Развиты умение анализировать, размышлять, выделять нравственные ценности, отмечается активность в группе. Студент систематически посещает театры, музеи; спортивно-массовые мероприятия; активно, самостоятельно участвует в конкурсах, фестивалях; имеет сертификаты, грамоты, дипломы социокультурной направленности.

Рассматривая формирование общекультурной компетентности будущего менеджера как интегративной способности личности студента, будущего менеджера, обусловленной опытом освоения культурного пространства, уровнем обученности, воспитанности и развития и ориентированной на использование культурных эталонов как критериев оценки при решении проблем познавательного, мировоззренческого, профессионального характера, отметим, данную компетентность сложно формировать в рамках одного вида образовательной деятельности. Здесь важно определить те условия, в которых общекультурная компетентность, имеющая выраженный комплексный характер, и предполагает совокупность различных видов, форм активной, свободной, творческой деятельности будущего менеджера в условиях вуза. Такие условиями располагает система воспитательной работы вуза, потенциал которой рассматривается в следующем параграфе.

2.1. Потенциал воспитательной работы вуза в формировании общекультурных компетенций у будущих менеджеров

В предыдущем параграфе мы выяснили, что для становления профессиональных качеств будущего менеджера основополагающее значение имеет формирование общекультурных компетенций. Овладевая общекультурными компетенциями, будущий управленец лучше ориентируется в различных областях социальной и профессиональной жизни, быстрее осваивает специальные и профессиональные компетенции в различных сферах профессиональной деятельности. Опираясь на мировые, этические ценности,

будущий менеджер лучше ориентируется в мировом историческом процессе, анализирует процессы и явления, происходящие в обществе; кроме того, он обладает навыками толерантного взаимодействия, навыками применения базовых ценностей в профессиональной деятельности, в которой главным является искусство управлять, а значит, владеть необходимым для этого профессиональным багажом. Ориентация на здоровый образ жизни позволит будущему менеджеру стать организованным, конкурентоспособным, активным специалистом.

Согласно ФГОС ВПО третьего поколения направления «Менеджмент» общекультурная компетенция ОК-1, рассматривающая вопрос обладания выпускника бакалавра-менеджера знаниями базовых ценностей мировой культуры, формируется в процессе изучения ряда предметов общегуманитарного цикла, таких как «Иностранный язык», «История», «Философия», «Правоведение», «Социология». Общекультурная компетенция ОК-22, согласно ФГОС ВПО, формируется на занятиях физической культурой [177]. Однако, по нашему мнению, вышеперечисленные дисциплины недостаточно полно исчерпывают содержание данных компетенций.

Учитывая высокий потенциал воспитательной работы для формирования общекультурных компетенций, считаем, что компетенции, рассматривающие вопрос обладания выпускника бакалавра-менеджера знаниями базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и приверженности здоровому образу жизни, необходимо формировать у студентов, в воспитательной работе вуза, охватывая все формы и направления воспитательной деятельности, и только в своей совокупности обучение и воспитание способны привести к положительному результату.

Проанализировав литературу по исследуемой проблеме, нами сделан вывод о том, что аспекты воспитательной работы в вузе достаточно широко освещены, тогда как вопросы формирования общекультурных компетенций будущих менеджеров в процессе воспитательной работы вуза не являются на сегодняшний день предметом специальных исследований. Тем не менее, мы считаем, что в процессе

формирования общекультурных компетенций будущих менеджеров должна участвовать вся образовательная система вуза, в том числе и ее важнейшая составляющая – воспитательная работа [29].

Проблемам организации воспитательной работы в вузах посвящены работы В. И. Андреева [4], П. И. Бабочкина [9], И. В. Бухаловой [32], Н. Л. Винниченко [36], А. А. Дробязько [55], Р. В. Дружининой [56], Е. Г. Залюбовской [62], В. П. Лисовского [100], А. В. Пономарева [136], Ю. В. Сорокопуд [161], Д. В. Шалимовой [190] и др.

Вопросы воспитания молодежи и приобщения студентов к эстетическим и нравственным ценностям, культуре рассматриваются Н. М. Борытко [27], Б. Т. Лихачевым [104], А. С. Макаренко [108], С. Н. Никитенко [120], Л. В. Поселягиной [138], И. Н. Солдатовой [159], А. В. Шеиной [194], Н. А. Шмыревой [197] и др.

Развитию общекультурной компетентности и формированию общекультурных компетенций у студентов вузов, в том числе и менеджеров, посвящены работы К. Ю. Александровой [2], М. В. Бундина [31], Н. М. Гаримуллиной [43], Т. Громовой [49], Т. В. Ежовой [58], Е. И. Игнатьевой [70], Е. Л. Леоновой [98], М. Г. Синяковой [154], С. Л. Троянской [169] и др.

Для рассмотрения потенциала воспитательной работы вуза в целях формирования общекультурных компетенций будущих управленцев необходимо определиться с понятиями «потенциал», «воспитание», «воспитательная работа».

Понятие «потенциал» в «Большой Советской Энциклопедии» трактуется как «средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии и могущие быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенных целей, осуществления плана; решения какой-либо задачи; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области» [20, 428]. Это достаточно емкое и вместе с тем универсальное определение заключает в себе два аспекта: наличие ресурсов и целевую направленность их использования.

Определимся с понятием «воспитание». Феномен воспитания многомерен, поэтому в педагогической, философской и специальной литературе можно встретить множество определений данного понятия.

А. В. Мудрик, проанализировал мнения отечественных педагогов-ученых по вопросу воспитания и выделил наиболее общие подходы к раскрытию данного понятия в широком и узком смысле. В первом случае, социальное предназначение воспитания заключается в воздействии общества на человека в целом. Педагогическая составляющая данного понятия в широком смысле предполагает целенаправленное воспитание, осуществляемое системой образовательных и воспитательных учреждений.

В узком педагогическом смысле это воспитательная работа, целью которой является формирование системы определенных качеств, взглядов, убеждений. И еще более сужая значение воспитания – это решение конкретных воспитательных задач, например, воспитание определенного нравственного качества [116, 98-112].

Е. В. Бондаревская и С. В. Кульневич определяют воспитание как деятельность по развитию личности, направленную на оказание ей педагогической поддержки в самоформировании своего нравственного образа [22].

В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянова говоря о воспитании в широком смысле, подчеркивают его общественное значение и предлагают рассматривать как социально организованный процесс интериоризации общечеловеческих ценностей [155].

Воспитание, по мнению И. А. Колесниковой, это, прежде всего, работа со смыслами, ценностями, системой отношений человека, с его эмоционально-волевой и рефлексивной сферами, с тем, что позволяет личности осознавать, оценивать и совершенствовать себя [81].

Выдающийся педагог, основатель этнопедагогики, академик Г. Н. Волков, так определил понятие «воспитание»: «… Что такое воспитание? Пример и любовь. Больше ничего! В этом определении есть все – и сущность, содержание, методика, технология и ответственность» [38, 22]. Автору диссертационного

исследования, в течение ряда лет работающему со студентами, в том числе во внеучебное время, данное определение представляется очень емким и содержательным.

А. В. Коростень отмечает, что в последнее время определения категории «воспитание» ассимилируют такие категории, как развитие, формирование, общечеловеческие ценности, национальное самосознание, социум, социальность [90].

Л. В. Кузнецова в своем диссертационном исследовании аргументирует необходимость решения проблемы воспитания культурного в широком смысле слова человека, следуя культуротворческой парадигме [92,4].

О. Г. Максимовой подчеркивается культурно-антропологический подход в воспитании личности будущих специалистов. Она отмечает, что в основе профессионального воспитания лежит теория, дающая понимание значимости и ценности личности человека, а в нашем случае будущего управленца, как созидателя, как творца не только того, что его окружает, но и своей собственной судьбы [139, 12]. Воспитанность, в ее понимании – это наличный уровень личностного развития, лежащего в основе отношения к миру, к людям; степень познания себя и своих возможностей, образ данного человека в глазах окружающих.

Таким образом, современные ученые-педагоги заняты поиском способов реализации, раскрытия, преобразования, улучшения личностных, нравственных качеств человека, приобщения его к общечеловеческой культуре и национальным традициям, обучения личности, жить в гармонии с самим собой и окружающим миром. Данные положения нашли отражение в нашем диссертационном исследовании, поскольку тема нашей работы связана с формированием общекультурных компетенций будущих менеджеров.

На основании проведенного анализа различных подходов к определению воспитания можно сделать вывод, что одной из ведущих тенденций современного этапа развития теории воспитания является разноуровневый характер его исследования.

В нашей работе определим воспитание, как процесс целенаправленного, систематического формирования личности в целях подготовки ее к активному участию в общественной, производственной и культурной жизни.

В образовательных учреждениях различного уровня, в том числе и в учреждении высшего профессионального образования, процесс воспитания организован в рамках воспитательной работы.

Н. А. Шмырева определяет воспитательную работу как вид педагогической деятельности, направленный на организацию воспитательной среды и управления разнообразными видами деятельности обучающихся с целью решения вопросов гармоничного развития личности. Под воспитательной деятельностью она подразумевает систему действий педагога, направленную на создание оптимальных условий для воспитания, развития и саморазвития личности воспитанника и выбора возможностей свободного творческого самовыражения [197].

Воспитательная работа, по мнению Ю. В. Сорокопуд, – это сумма специально организованных, целенаправленных и стимулирующих действий воспитателей и ответных действий воспитуемых, направленных на: оптимизацию потенциала воспитательной системы; включенность в среду общегуманитарного, культурного потенциала города, края, региона, международных связей создание специфической среды жизнедеятельности со своим укладом, традициями, ритуалами духовной атмосферой; сбалансированность обучающей и общегуманитарной среды вуза [161, 274].

Е. Г. Залюбовской воспитательная работа определена как деятельность по управлению профессионально-личностным становлением студентов, включающая творческое саморазвитие, освоение норм общества и профессии, профессионально-личностное самоутверждение [62, 85].

Рассмотрение данных учеными определений воспитательной работы позволяет нам рассматривать воспитательную работу в контексте нашего исследования как вид педагогической деятельности, направленный на организацию воспитательной среды и управления разнообразными видами деятельности сту-

дентов, с целью решения вопросов гармоничного развития личности будущего менеджера.

Воспитательная работа в вузе имеет четко структурированную систему и, как отмечает Н. А. Нефедова, воспитательная система вуза – это множество взаимосвязанных структурных и функциональных компонентов, подчиненных целям воспитания [119].

Достаточно наглядно воспитательная система вуза представлена в модели воспитательной работы в вузе, разработанной В. И. Андреевым (см. Приложение 1). Из данной модели видно, что каждый из семи базовых компонентов системы воспитания (цели воспитания, приоритетные стратегии и содержание воспитательной деятельности, принципы воспитания, формы и методы воспитания, процесс самовоспитания и саморазвития студентов, создание благоприятной образовательной среды в вузе) существенно влияет на эффективность и качество функционирования и развития (саморазвития) всей системы воспитания в целом. В. И. Андреев отмечает, и мы согласны с его мнением, что каждый компонент этой системы имеет колоссальные, далеко не использованные резервные возможности [4, 315].

В приложении 2. показана общая схема организации и управления воспитательной работы в высшем учебном заведении (за основу взята схема управления воспитанием студентов в Казанском государственном университете). В комментарии к данной схеме В. И. Андреев отмечает, что она дает лишь самое общее представление об управлении процессом воспитания и многие ее элементы и взаимосвязи носят условный характер. Это связано, во-первых, с тем, что реальные процессы взаимодействия, будучи чрезвычайно многосторонними и многозначными, не всегда поддаются формализованному изображению. Во-вторых, в сложных структурах, каковой и является организованная система управлением воспитанием, полномочия властного и функционального характера распределяются одновременно как по вертикали, так и по горизонтали. Тем не менее, определенную закономерность можно уловить [3, 340].

Основные требования к структуре управления воспитательным процессом в вузе указаны в концепции воспитательной работы Российского Университета Кооперации: создание единого гуманитарно-воспитательного пространства в рамках вуза, при координации работы административных, самодеятельных общественных и других организаций; создание условий поддержки студенческого самоуправления и соуправления по всем направлениям; обеспечение реального, динамичного единства учебного, научного и воспитательного процессов, формирование специалиста в соответствии с квалификационными требованиями; включение в воспитательный процесс всех преподавателей, сотрудников вуза, кафедр, факультетов, формирование целостной системы обучения молодых преподавателей, кураторов, студенческого актива; регулярный анализ работы кафедр, факультета, преподавателей, кураторов с оценкой эффективности их деятельности и др. обеспечение контроля над воспитательным процессом [86].

Так как в структуре воспитательного пространства высшего учебного заведения в центре находится как студенческий, так и преподавательский коллектив, то можно говорить, что воспитательное пространство вуза возникает как результат инициативной деятельности ректората, профессорско-преподавательского коллектива вуза. Отметим, тем не менее, что здесь немаловажен результат деятельности именно студентов по освоению жизненного пространства, в основе которой лежат их личностные потребности. В высшем учебном заведении между двумя этими точками находятся различные социальные институты, участвующие в этом процессе.

Г. И. Рогалева выделяет следующие социальные институты вуза: институт управления воспитательным процессом; институт заместителей деканов (директоров) по воспитательной работе; институт студенческого самоуправления; институт организации культурно-досуговой деятельности; институт кураторства; институт организации здорового образа жизни. Деятельность каждого социального института направлена на выполнение своей локальной задачи, связанной прежде всего с воспитанием студентов [146].

В исследованиях Л. И. Новиковой выделены такие компоненты воспитательной системы, как исходная концепция; среда, освоенная субъектами; управление, способствующее интеграции всех компонентов в целостность; субъекты деятельности, ее организующие и в ней участвующие; отношения, интегрирующие субъекты в некую общность; инновационный режим развития [122]. Эти компоненты воспитательной системы определяют воспитательное пространство вуза, представляющее собой разновидность педагогической системы, обладающей всеми присущими такой системе признаками и особенностями.

Понятие «воспитательное пространство» было впервые введено в педагогическую науку Л. И. Новиковой. Основной ее идеей является формирование воспитательного пространства через создание гуманистической воспитательной системы.

А. В. Багачук под воспитательным пространством понимает специально организованную, структурированную систему педагогических факторов и условий становления личности [10].

В словаре под редакцией Г. М. Коджаспировой воспитательное пространство определяется как «педагогически целесообразно организованная среда, окружающая отдельных воспитанников, или их определенные группы и сообщества и оказывающая позитивное влияние, осознанно или неосознанно воспринимаемое каждым из них» [79, 275].

Ю. С. Мануйлов рассматривает воспитательное пространство как часть среды, в которой господствует определенный педагогически сформированный образ жизни [109, 36].

Далее обратимся к понятию «воспитательная среда».

Термин «воспитательная среда» появился в теории и практике воспитания в первой половине XX века. В этот период появляются предпосылки трактовки среды в качестве средства управления процессом становления личности обучаемого. Выдающийся русский педагог С. Т. Шацкий писал, что «…весь педагогический процесс как сложное явление социального порядка направляется в

ту или другую стороны, изменяется качественно или количественно в зависимости от изменения среды (в широком смысле слова)» [191, 92-93]. Среда воспринимается не только как объективный фактор становления личности, но и как объект педагогического воздействия, в результате чего она становится средством воспитания. Американский философ и педагог Д. Дьюи утверждал: «Мы воспитываем не напрямую, а при помощи среды» [57, 24]. Ученые отмечают, что воспитательное пространство – результат конструктивной деятельности, а среда это данность, достигаемая в целях эффективности воспитания, причем деятельности не только воспитательной, но и интегрирующей.

Академик В. П. Борисенков справедливо отмечает, что «…в вузе должны воспитывать даже стены» [41, 53]. Для этого необходимо поддерживать порядок, чистоту, вкус и аккуратность даже в каждой аудитории. Также он считает важным в вузе уделять внимание исторической традиции. Хорошо, когда в коридорах зданий вуза висят портреты известных ученых, преподавателей и выпускников этого вуза, участников Великой Отечественной Войны, отражается учебно-воспитательный процесс на современном этапе. Это может внушать студентам чувство законной гордости за свой вуз, пробуждать в них высокие научные притязания, формировать у студентов требовательность к себе.

К. Д. Ушинский, говоря о факторах воспитания, выделял особую роль личности педагога. Он утверждал, что дух учебного заведения живет не в стенах и не на бумаге, а в характере большинства воспитателей и оттуда уже переходит в характер воспитанников [53].

Итак, важными элементами воспитательного пространства вуза являются: деятельность, общение, познание, педагогический микроклимат.

Воспитательная работа в вузе, по мнению Ю. В. Сорокопуд, складывается, по меньшей мере, из четырех компонентов: 1) воспитательная деятельность преподавателя в процессе обучения; 2) внеучебная работа преподавателей со студентами; 3) внеучебная деятельность студентов; 4) системы управления внеучебной деятельностью [161, 281].

Согласно программе воспитательной работы Чебоксарского института экономики и менеджмента воспитательная работа в институте осуществляется по двум направлениям:

– через учебный процесс – во время аудиторных занятий;

– через внеаудиторную работу – в свободное от учебных занятий время студента и преподавателя.

Несомненно, процесс обучения оказывает воспитательное воздействие на студента и способствует духовно-нравственному развитию и формированию общекультурных компетенций. Образовательно-воспитательный процесс раскрывает целостность, системность и многообразие мира, активизирует процесс социальной ориентации студенческой молодежи, осуществляет функцию социально-культурной интеграции и преемственности и создает основу для углубления и расширения образованности и воспитанности личности. Ведущая роль при воспитании в процессе обучения принадлежит профессорско-преподавательскому составу. Нравственный облик студентов, их мировоззрение формируются всем ходом учебного процесса и всеми, кто к этому процессу причастен. Опыт и статус педагога имеют немаловажное значение.

Но, по нашему мнению, формированию общекультурных компетенций будущих менеджеров в большей степени способствует внеаудиторная воспитательная работа.

Формами проведения внеаудиторной воспитательной работы являются: проведение вечеров встреч, круглых столов с деятелями культуры и искусства, духовенства, представителями правоохранительных органов, суда и прокуратуры, дискуссии, вечера ответов и вопросов, обсуждения научной и научно-популярной литературы, различных публикаций в средствах массовой коммуникации на темы морали, межличностных отношений; участие студентов в добротворческой деятельности, проведение культурно-массовых мероприятий: выставок, творческих вечеров, групповых посещений музеев, театров; мероприятий, связанных со здоровым образом жизни и др.

Во внеучебную деятельность, также как и в учебный процесс, оказывается вовлеченным практически каждый студент, но степень этого вовлечения различна. Лишь для небольшого числа студентов она имеет активный характер и связана с проявлением их лидерских качеств, организаторских способностей и коммуникативных возможностей, влияние же на основную массу студентов происходит опосредованно, но его эффективность не стоит недооценивать. Воспитательное воздействие в вузе должно носить комплексный характер, основанный на взаимодействии образовательных и общественных структур в формировании личности студента и формировании его общекультурных компетенций.

Привлечение студентов к работе в общественных студенческих организациях (студенческом совете, студенческом отряде и т. п.) способствует формированию активной гражданской позиции студентов, привитию умений и навыков управления коллективом, формированию личностных качеств, общекультурной компетенции, необходимых для эффективной профессиональной деятельности.

Отметим, что обучение студента в вузе совпадает с интенсивным развитием его личностных качеств, таких как активность, целеустремленность, решительность, настойчивость, инициатива, самопонимание, самооценка, самосознание, самоанализ, самостоятельность, критичность и самокритичность, способность к самоорганизации и самореализации. Студент как личность находится на таком уровне развития, на котором осуществляются значимые жизненные решения и выборы, усиление сознательных мотивов поведения, социальная активность. Это время качественных перемен в жизни студента, когда он определяет направленность своей жизнедеятельности, стремиться стать эрудированным, культурным человеком, хорошим специалистом, обладающим необходимыми профессиональными качествами. Поэтому считаем, что активное формирование общекультурных компетенций, необходимо именно в период обучения в вузе в едином образовательном процессе, в котором огромную роль играет именно воспитательная работа.

Очень важно побуждать каждого студента, будущего менеджера, к самовоспитанию и побуждать социальную ответственность за его результаты. Воспитание будущих специалистов не будет эффективным, если не опираться на самовоспитание, на профессиональное самовоспитание, которое понимается как сознательная деятельность человека, направленная на совершенствование своей личности в соответствии с требованиями профессии и предлагающая развитие способности «творить себя», исходя из социально-нравственных идеалов, социальной компетентности и ответственности [89, 35].

Сущность стимулирования самовоспитания заключается в развитии потребностно-мотивационной сферы их личности и создании условий, необходимых для формирования у них здоровых потребностей и мотивов деятельности.

С позиции системного подхода стимулирование самовоспитания выступает как многоуровневая целенаправленная система взаимодействия объекта, субъекта стимулирования и условий среды. В результате такого взаимодействия развиваются и обогащаются потребности в самовоспитании.

Объектом стимулирования являются все студенты, независимо от того, насколько интенсивно и эффективно они занимаются самовоспитанием. В роли объекта стимулирования самовоспитания выступает как общество в целом, профессорско-преподавательский коллектив, так и сами студенты и органы студенческого самоуправления.

Чтобы получить представление о самовоспитании студентов, необходимо знать определенные признаки, характеризующие этот процесс. К числу таких признаков могут быть отнесены:

– осознание студентами своего образа жизни, своих достоинств и недостатков, адекватность самооценки;

– требовательность к себе, недовольство собой, стремление стать лучше, осознание необходимости самовоспитания;

– умение самостоятельно ставить определенные цели и задачи, наличие их;

– конкретная деятельность в одном или нескольких направлениях развития, разносторонность самовоспитания и др.

Организация самовоспитания в студенческой группе, руководство конкретными действиями по самовоспитанию очень важны для будущих менеджеров, но являются сложными задачами, которые должны помогать решать педагоги. Роль куратора учебной группы при этом имеет большое значение.

Кураторство, по мнению Ю. И. Шенкнехт следует рассматривать как незаменимую и эффективную систему взаимодействия преподавателя и студентов, часть системы учебно-воспитательной работы со студентами [195, с. 343]. Куратор, в одном лице представляющий преподавателя, педагога и психолога, выступает в качестве связующего звена между студентами и администрацией вуза. Деятельность куратора подчинена общим целям обучения, воспитания и развития личности студента и студенческой группы [66].

Именно куратор помогает студентам адаптироваться в образовательном и воспитательном пространстве вуза. Он проводит тематические и информационные часы, реализует план воспитательной работы вуза, ведет учет студентов по успеваемости, здоровью, материальному, социальному, семейному положению, наклонностям, поддерживает связь с родителями, ведущими преподавателями, изучает и активно содействует развитию профессиональных и творческих способностей студентов, активно вовлекает студентов в научную деятельность, содействует трудоустройству [79].

Действенным средством формирования общекультурных компетенций является работа куратора по побуждению участия студентов во внеучебной работе. Постоянная систематическая занятость в различных формах внеучебной работы позволяет выработать профессиональные качества будущих специалистов, соответствующие новому уровню требований культуры.

Содержание воспитательной работы в вузе включает в себя различные направления, основными из которых являются профессиональное, гражданское, нравственное, эстетическое, экологическое и трудовое воспитание, физическое воспитание и формирование здорового образа жизни. Конкретный вуз, учитывая свой профиль, наряду с основными направлениями воспитательной работы

может выделять и такие направления, которые выражают специфику подготовки специалистов.

Из этих направлений в контексте нашего исследования выделим: гражданско-патриотическое, духовно-нравственное и эстетическое воспитание, физическое воспитание и формирование здорового образа жизни.

Гражданско-патриотическое воспитание должно формировать гражданскую позицию и патриотическое сознание, правовую и политическую культуру, развитое национальное самосознание. Патриотизм, объединяющий гражданские, духовно-нравственные и мировоззренческие качества личности, проявляется в любви к Родине, к своему дому, в стремлении и умении беречь и приумножать лучшие традиции своей национальной культуры, ценности своего народа, своей земли.

Данного направление в воспитательной работе вуза предусматривает:

– развитие межпоколенного диалога (поддержку ветеранов войны и труда, взаимодействие со старшими членами семьи в вопросах определения ценностей, национальных и семейных традиций, профессиональной ориентации, культурно-эстетических взглядов, нравственных принципов);

– исследование истории родного края, природного и культурного наследия страны и отдельного региона;

– воспитание уважительного отношения к воинскому прошлому своей страны, поддержка ветеранов войны и труда;

– участие в проведении общественно-значимых мероприятиях, профессиональных и региональных праздниках (День России, День защитника Отечества, День города или края) [86].

Духовно-нравственное воспитание предполагает создание условий для развития самосознания, формирования духовно-этических принципов личности, ее моральных качеств и установок, согласующихся с нормами и традициями жизни общества. Воспитание и развитие у студентов высокой нравственной культуры является самой важной задачей в процессе становления личности.

Достигается это через развитую в вузе гуманитарную сферу:

– библиотеки, кафедры социально-гуманитарного цикла; учебные кабинеты, выставки и т. д.;

– проведение фестивалей; тематических встреч с представителями деятелей науки, культуры, религиозных и общественных деятелей.

– создание студенческих творческих объединений молодых поэтов, художников, команд КВН;

– привлечение студентов к участию в различных фестивалях и смотрах-конкурсах и др. [82].

В высшей школе важно воспитывать у студентов чувство интернационализма, терпимости, милосердия и уважения к человеку любой национальности. В связи с этим, хорошей традицией межнационального общения являются клубы интернациональной дружбы, различного рода межнациональные организации [89, 40].

Эстетическое воспитание предполагает формирование духовно-нравственных ценностей через приобщение к прекрасному миру. Воспитание студенческой молодежи через художественную и музыкальную культуру, через приобщение к мировым достижениям культуры, через призму национального и общечеловеческого. Формирование средствами искусства человека с новым, более высоким уровнем самосознания, способностью к концептуальному мышлению, целостному видению мира, воплощению ценностных представлений о нем в собственной творческой деятельности, умению жить в коллективе, проявлять себя в общении с миром культуры и людьми.

Физическое воспитание и формирование здорового образа жизни нацелено на формирование не только телесного здоровья студентов, но и на становление личностных качеств, которые обеспечивает специалисту психическую устойчивость в нестабильном обществе и конкурентоспособность во всех сферах его жизнедеятельности, стремление к самоотдаче и жизненному успеху [85]. Физическое воспитание и спорт формируют личностные качества, необходимые для эффективной деятельности в условиях рыночной экономики, такие как воля, выдержка, самообладание, умение и навыки преодолевать трудности, ориента-

ция на успех, ответственность за свои действия, вырабатывает способность принимать решения в сложных ситуациях, помогает четкой организацией труда и отдыха. Это очень важно для будущих менеджеров.

Формами воспитательной работы в данных направлениях являются:

– участие в работе клубов по интересам;

– встречи с писателями, деятелями искусства;

– организация тематических вечеров, смотров художественной самодеятельности и художественного творчества студентов;

– организация концертов, конкурсов «Студенческая весна», «Интеллект. Творчество. Красота» и пр.;

– беседы по эстетике, роли искусства в жизни человека;

– культурно-массовые выходы в театры и музеи, посещение выставок;

– ознакомление с культурной деятельностью зарубежных университетов;

– подключение студентов, педагогов и сотрудников к эстетическому оформлению учебных корпусов, кабинетов, аудиторий, к созданию эстетического облика вуза и др;

- участие в спортивно-массовых мероприятиях, акциях, формирующих положительное отношение и активную позицию по отношению к здоровому образу жизни.

В воспитательной работе преподаватели, кураторы, администрация вуза применяют различные методы воспитания.

Методы воспитания представляют собой способы взаимодействия педагогов и обучающихся, в процессе которых происходят *изменения в уровне развития качеств личности воспитанников* (в отличие от методов обучения, которые направлены на приобретение совокупности упорядоченных знаний, умений и навыков).

В педагогике существуют различные варианты классификации методов воспитания. Традиционной является классификация, которая включает в себя целевую, содержательную и процессуальную стороны методов воспитания

[152, 275]. В ней на основе направленности выделяют три группы методов (рис.2).

Рис. 2. Группировка методов воспитания

Эти группы методов взаимосвязаны, так как формирование сознания способствует формированию опыта поведения в деятельности, что закрепляется применением методов стимулирования, что важно для человека любого возраста и профессии. Относительно процесса формирования общекультурных компетенций будущих менеджеров эта взаимосвязь отражает логику данного процесса, является своего рода инструментальной основой для закрепления у будущих менеджеров знаний, умений и навыков их применения в их профессиональной деятельности.

Рассмотрение программы воспитательной работы в вузе позволяет увидеть в них то общее, что относится к ее структурным компонентам: нормативно-правовое обеспечение воспитательной работы (законодательные документы, нормативные акты, Концепции, Положения, регулирующие воспитательную и образовательную деятельность института); психолого-педагогическое и методическое обеспечение (разработка комплекса программ, методических пособий, указаний по организации и проведению воспитательной работы в институте); информационно-познавательное обеспечение, осуществляемое через средства массовой информации, использование информационных технологий, интернет-ресурсов; организационно-управленческое обеспечение, предусматривающее

проектирование и планирование воспитательной работы и координирующее работу субъектов воспитательной работы всех структурных подразделений.

Анализ государственного образовательного стандарта, учебных программ, концепций и программ воспитательной работы в вузах, беседы с преподавателями и студентами, практическими работниками-управленцами позволяют нам сделать вывод о том, что в воспитательной работе вуза недостаточно используются имеющиеся возможности организации деятельности в широком спектре ее форм, методов и средств. Речь идет о том, что воспитательная работа в вузе, более всего осуществляемая во внеурочное время, ориентирует студентов на самовоспитание ввиду нерегламентированности деятельности – предоставление студенту широкого спектра направлений творческой деятельности, свобода выбора занятий и свобода во времени, отсутствие жестких нормативов и требований и др. Относительно формирования общекультурных компетенций на основе базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и приверженности здоровому образу жизни заметим, что указанные нами факторы показывают преимущества воспитательной работы вуза перед сугубо учебной.

Зачастую при организации воспитательного процесса в вузе отсутствуют целостность и профессиональная направленность, что, в частности, относится к подготовке будущих менеджеров, профессиональная деятельность проходит в тесном взаимодействии с людьми, что обусловливает социокультурный подход к образовательному процессу, в котором и должны присутствовать культурные доминанты, культурные ценностные ориентиры.

Это связано с тем, что не задействован в полно мере имеющийся потенциал воспитательной работы вуза по формированию у будущих менеджеров общекультурных компетенциий на основе базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и приверженности здоровому образу жизни.

Анализ воспитательной работы вуза (структура, содержание, формы, методы; концепции, программы) позволяет заключить, что воспитательная работа может и должна быть построена таким образом, чтобы определенные в ФГОС ВПО направления подготовки бакалавров-менеджеров общекультурные компе-

тенции формировались не только в процессе освоения учебных рабочих программ, а во внеурочной деятельности, носящей культуросозидательный характер. Для этого необходимо задействовать имеющихся потенциал воспитательной работы вуза, заключающийся в гуманистической направленности воспитательного процесса, построенного на использовании различных форм и методов воспитательной работы студентов в учебное и внеучебное время по основным направлениям воспитательной работы вуза; институализации воспитательной работы (отдел воспитательной работы вуза, заместители деканов по воспитательной работе, кураторство, студенческое самоуправление; организация культурно-досуговой деятельности и др.); открытости образовательной системы вуза в широком социуме, способствующей самовоспитанию и саморазвитию студентов, выработке у них ценностных культурных ориентиров.

1.3. Технологическое обеспечение процесса формирования общекультурных компетенций будущих менеджеров

Для эффективности формирования общекультурных компетенций будущих менеджеров в воспитательной работе вуза необходимо наличие тех педагогических технологий, которые будут обеспечивать устойчивость, непрерывность и результативность данного процесса.

В словаре русского языка С. И. Ожегова под технологией понимается совокупность приемов, применяемых в каком-либо деле, мастерстве, искусстве [126].

Определение педагогической технологии, данное Б. Т. Лихачевым, расширяется тем, что кроме совокупности приемом здесь рассматриваются формы, средства, установки. Тем самым педагогическая технология по Б. Т. Лихачеву представляет собой совокупность психолого-педагогических установок, определяющих специальный подбор и компоновку форм, методов, способов, приемов, воспитательных средств; она есть организационно-методический инструментарий педагогического процесса. Им отмечается, что педагогическая технология приближает педагогику к точным наукам [102].

На педагогический результат технологического процесса большое влияние оказывает уровень мастерства педагога. Технология, согласно определению В. М. Шепеля – это искусство, мастерство, умение, совокупность методов обработки, изменения состояния [192]. Немаловажное значение имеет степень подготовленности, общего развития студента, общий психологический климат в коллективе, материально-техническая оснащенность, психологический настрой воспитуемого. Таковы основные особенности всякой педагогической технологии.

Поскольку в нашем диссертационном исследовании формирование общекультурных компетенций осуществляется в воспитательной работе вуза, важно отметить, что все явления технологического порядка (технологические структуры, формы, методы, приемы и пр.) должны быть направлены на изменения в уровне развития качеств личности будущих управленцев.

При определении педагогических технологий для формирования общекультурной компетенции будущих менеджеров в воспитательной работе вуза необходимо учитывать факторы, влияющие на результативность исследования. К объективным факторам отнесем: 1) следование государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования; 2) социально-экономические потребности государства, обусловливающие подготовку высококультурного, высококвалифицированного специалиста в области менеджмента. В качестве субъективных факторов будем учитывать: 1) личную заинтересованность студента, будущего менеджера в получении знаний в области мировой культуры 2) самоопределение будущего менеджера в содержательном приоритете собственной профессиональной подготовки.

Технологическое обеспечение формирования общекультурных компетенций у будущих менеджеров в воспитательной работе вуза в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни включает ряд технологических компонентов, отражающих целесообразные формы, методы, способы, приемы, воспитательные средства.

Во-первых, это *использование воспитательного потенциала учебных предметов, способствующих расширению кругозора студентов, будущих менеджеров, их творческой и социальной активности*.

В процессе обучения будущие менеджеры не только получают знания, умения и навыки и значительно расширяют свой культурный кругозор, но и приобретают духовные ценности, ценностные ориентации, усваивают нравственные нормы и принципы, которые им необходимо будет применять в жизни и своей профессиональной деятельности. Особенное место здесь отводится дисциплинам гуманитарного цикла.

В государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования III поколения по направлению подготовки 080200 «Менеджмент» (квалификация (степень) «бакалавр») обшекультурная компетенция ОК-1 «Знание базовых ценностей мировой культуры и готовность опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии» предусмотрена базовой (обязательной) частью «Гуманитарного, социального и экономического цикла» и рассматривается в рамках следующих обязательных дисциплин: «История», «Философия», «Иностранный язык» [177].

Несомненно, данные дисциплины обладают воспитательным потенциалом и способствуют расширению культурного кругозора. Например, дисциплина «История» позволяет сформировать уважение к истории и традициям мировой культуры, нашей Родины, к правам и свободам человека, демократическим принципам общественной жизни; воспитать гражданскую ответственность, правовое сознание, толерантность, патриотизм и т. д. Дисциплина «Иностранный язык» формирует у студентов потребности и способности понимать чужие точки зрения на социальные и гуманитарные проблемы, достигать согласия, учиться сотрудничать в условиях различия взглядов и убеждений. На всех этапах обучения иностранному языку усваиваются принятые в обществе социокультурные правила, нравственные нормы. Содержание дисциплины позволяет преподавателю воспитать у студентов убежденность в значимости и приоритетности общечеловеческих ценностей, способствует формированию их гума-

нитарного мировоззрения, способности к решению проблем, связанных с выживанием, преодолением кризисов цивилизации, сохранением природной среды, милосердием. Беседы о свободе и правах личности как ценности формируют у будущих бакалавров-менеджеров потребность и способность совершать социальный выбор, воспитывают правовое сознание, а также сознание собственного достоинства и уважительное отношение к другим людям [14, 126].

Дисциплина «Философия» способствует формированию научно-философского мировоззрения, что предполагает выработку у студентов мировоззренческих предпосылок для понимания сущности человека, общности, природы, исторического процесса и роли философии в духовной жизни общества, а также осознание себя субъектом социальных связей и культурного творчества.

Общекультурная компетенция ОК-22 «Способность придерживаться этических ценностей и здорового образа жизни» согласно Государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования III поколения бакалавров-менеджеров формируется на занятиях «Физическая культура».

Мы согласны с тем, что занятия физической культурой способствуют формированию этических ценностей и здорового образа жизни. Учебные занятия по физической культуре обеспечивают профилированную физическую подготовленность, являются одним из средств формирования всесторонне развитой личности, фактором укрепления здоровья, оптимизации физического и психофизиологического состояния будущих специалистов в процессе профессиональной подготовки [39, 3]. Решая задачи физического воспитания, преподаватель ориентирует свою деятельность на формирование ценностных ориентаций, на физическое и духовное совершенствование личности будущего менеджера, формирование потребностей и мотивов к систематическим занятиям, воспитание волевых и моральных качеств, формирование гуманистических отношений, приобретения опыта общения. Однако считаем, что формирование этических ценностей будущих менеджеров должно формироваться не только в рамках данной дисциплины.

По нашему мнению, дисциплины, включенные в Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования III поколения бакалавров-менеджеров, не в полной мере раскрывают сущность рассматриваемых нами обшекультурных компетенций ввиду отсутствия в учебном планах таких дисциплин, как «Культурология», «Мировая художественная культура», «Этика». Так, в программах по философии, истории, физической культуре, иностранного языка темы культурологического, этического характера, здорового образа жизни не получают должного отражения. Тем самым повышается роль и значимость воспитательного потенциала внеучебной работы со студентами, будущими менеджерами.

Вторым компонентом технологического обеспечения формирования общекультурных компетенций является *организация клубной работы как формы культуросозидания современного менеджера на основе реализации и внедрения авторской программы «Ценности мировой культуры»*.

Клуб является частью образовательного и воспитательного пространства вуза и помогает каждому из его участников стать человеком культуры, научить жизнетворчеству.

Понятие «клуб» определяется как «общественная организация, добровольно объединяющая группы людей в целях общения, связанного с политическими, научными, художественными, спортивными и другими интересами, а также для совместного отдыха и развлечений» [71, 38].

Современный клуб в вузе выполняет развивающую, воспитательную, интегрирующую, регулирующую, защитную, компенсирующие функции. Он предоставляет студенту возможность свободного выбора видов деятельности по интересам, реализации творческих способностей. Деятельность студентов в клубе строится на основе принципов романтики, активности, событийности, компетентности и др.

О. В. Борисовой выявлен ряд компонентов структурно-содержательной характеристики клубной работы как педагогически обоснованного явления: коллективное целеполагание; ценности (духовные, материаль-

ные, социальные), для овладения которыми осуществляется педагогическое взаимодействие клубной деятельности; коммуникабельность, взаимозависимость, результативность и продуктивность [25]. Автор отмечает, что несмотря на то, что деятельность студентов в клубе всегда связана с их личными склонностями, с возможностью свободно распоряжаться временем и выбирать занятия, необходимо искать опережающие формы деятельности в клубе. Клуб планирует, организует и проводит игровые встречи между командами групп, соревнования, экскурсии, круглые столы и т. д. Выбор темы мероприятия, форма ее организации должны непременно соответствовать личностному общекультурному уровню студентов, их интересам и параметрам их мира, однако они должны быть развивающими. Это обеспечит процесс саморазвития, самодвижения, самотворчества студентов.

Клубная работа, безусловно, оказывает большое развивающее воздействие на студента, способствует культурному и эстетическому развитию личности. С помощью клуба студенты, будущие менеджеры, находящиеся в одинаковой ситуации, общаются, вступают во взаимодействие, обмениваются знанием, опытом. Клубная деятельность способствует объединению, дает возможность для свободного развития творческого потенциала на основе неформального общения, включения в различные виды интересующих студентов взаимодействий, соединяет общей целью. Закрепляя в практической деятельности способы установления контактов с внешним миром, с окружающей действительностью, человек тем самым реализует свой творческий потенциал, накапливает, совершенствует, углубляет опыт эстетического освоения и преобразования мира, утверждает себя как творца, как созидателя, как субъекта своей собственной активности.

Для того, чтобы будущий менеджер знал историю мировой культуры, универсальные мировые культурные ценности и нормы, ориентировался в структуре и составе современного культурологического знания, предлагаем ввести авторскую программу «Ценности мировой культуры», реализация которой будет осуществлена в рамках клубной работы.

Цель программы «Ценности мировой культуры» – формирование представления о культуре как способе жизнедеятельности человека и общества, формирование мировоззрения будущих менеджеров и развитие ценностных ориентаций на основе основных достижений мировой культуры.

Основной смысл программы состоит в том, чтобы помочь студентам – будущим менеджерам ориентироваться в мире многообразных, культурных ценностей, обратиться к универсальным мировым ценностям и нормам.

Задачами программы определены следующие:

1) формирование у студентов системных знаний о становлении и развитии мировой культуры;

2) развитие умения оценивать достижения культуры на основе исторического контекста их создания;

3) развитие способности самостоятельно приобретать и пополнять в дальнейшем опыт освоения культуры, включаться в межкультурный диалог, осваивать общую культуру.

Программа «Ценности мировой культуры», рассчитанная на 36 часов, предполагает внеаудиторные занятия в рамках клубной работы по таким темам, как:

1. Введение в курс «Ценности мировой культуры».
2. Происхождение и ранние формы культуры. Ценности первобытного мира.
3. Ценности культуры Древнего Востока.
4. Ценности культуры античного мира.
5. Аксиология культуры эпохи Средневековья.
6. Культура Возрождения. Мировоззрение и ценности.
7. Ценности культуры Нового времени.
8. Русская культура. Место и роль России в мировой культуре.
9. Культура родного края.
10. Прогресс человечества и его культурное наследие.

Содержание разделов подробно раскрыто в параграфе 2.2.

Изучив авторскую программу «Ценности мировой культуры», студенты должны:

1) ориентироваться в понятиях ценности, ценности мировой культуры;

2) знать этапы развития мировой культуры, разбираться в основных ее направлениях;

3) понимать значение охраны и рационального использования культурного наследия человечества;

4) сформировать активную жизненную позицию в сфере культуры;

5) демонстрировать толерантность по отношению к инонациональным культурам и культуры «малых» народов;

6) видеть пути совершенствования своей деловой, профессиональной культуры.

Четвертым компонентом технологического обеспечения формирования общекультурных компетенций является *повышение мотивации будущих менеджеров к формированию общекультурных компетенций через участие в проектах, конкурсах и мероприятиях социально-культурной значимости*.

Профессиональные знания и навыки, компетенции будущего менеджера могут сформироваться только тогда, когда присутствует субъективная мотивация к восприятию знаний, когда получаемая информация имеет не только содержательный смысл, но и значимость.

Стимулирование будущих менеджеров к формированию у них общекультурной компетенции «Знание базовых ценностей мировой культуры» следует рассматривать как одно из направлений оптимизации содержания воспитательной работы, организации образовательного процесса и использования дидактических и воспитательных технологий. Здесь, кроме личностной заинтересованности студента в получении необходимых знаний базовых ценностей мировой культуры, важным оказывается форма и способ передачи информации и интерпретационные установки преподавателя вуза. По нашему мнению, немаловажное значение для повышения мотивации студентов при формировании общекультурных компетенций должно отводиться участию в различных проектах,

круглых столах, конкурсах и выставочной деятельности социально-культурной значимости. Участвуя в данных мероприятиях, студент, будущий менеджер, глубже осознает свое место и роль в обществе и у него появляется реальная возможность применить знания на практике (т.е. он «готов опираться на знания базовых ценностей мировой культуры в своем личностном и общекультурном развитии»).

Построение эффективной системы формирования общекультурных компетенций будущих менеджеров в процессе учебно-воспитательной работы должно являться продуктом творческого сотрудничества с одной стороны – администрации, профессорско-преподавательского состава, кураторов и, с другой стороны, студентов – будущих менеджеров, в процессе профессиональной подготовки, наличия соответствующей культурно-профессиональной среды в вузе. Кроме того, немаловажное значение при создании положительной мотивации к формированию общекультурной компетенции имеет наличие учебно-материальной базы и оптимальное использование образцов культурного наследия в процессе воспитательной работы.

Эффективность познавательной и воспитательной деятельности студентов зависит от педагогической обоснованности тех средств, которые используются в процессе формирования молодого специалиста в совокупности его интеллектуальных, профессиональных и личностных качеств.

Усвоение и применение знаний происходит в ходе максимальной активизации поисковой деятельности студентов в процессе решения ими познавательных задач. Такие знания и умения являются наиболее действенными. Формирование личности студента, будущего менеджера, усваивающего социальный опыт, происходит путем изменения его внутреннего мира, внутренней позиции, которая опосредует все воспитательные воздействия. Позиция личности, совокупность мотивов деятельности, в которой проявляются потребности человека, его идеалы, оценки и самооценки, сформированные в результате воспитания, делают будущего специалиста относительно независимым от различных внеш-

них воздействий, которые преломляются через перечисленные выше внутренние условия.

Представляется необходимым активно развивать деятельностный подход к формированию личности студента, будущего менеджера. Принцип деятельности определяет специфические условия, вызывающие активность субъекта и через эту активность его развитие. Значимость эта определяется тем, что современный специалист в области управления должен быть не только технически грамотным, но и социально-компетентным работником: уметь организовать людей, руководить и подчиняться, разрешать конфликты и принимать коллективные решения, то есть иметь качества личности, уметь применять знания и уметь работать с людьми. Перед высшей школой стоит задача обеспечить формирование навыков социального взаимодействия.

Необходимо здесь преодолеть противоречие между индивидуальным характером учебной работы и коллективным характером профессионального труда. Только в условиях коллективной деятельности может развиваться индивидуальность, реализуется деятельностное опосредование развития личности, воспитывается новый специалист.

Будучи членами студенческой группы, будущие организаторы производства, руководители приобретают опыт командной деятельности. Включение студентов в совместную деятельность, организация различных командных форм решения учебных и воспитательных задач, таких, как организация и участие в различных проектах, конкурсах, выставочной деятельности, предполагающих подчинение действий и поступков каждого не только нормам профессиональных предметных действий, но и нормам поведения в учебном и ином социальном коллективе, могут обеспечить полноценное воспитание личности молодого специалиста, будущего менеджера.

Это тем более важно, поскольку характерной чертой нравственного развития в период обучения в вузе является усиление сознательных мотивов поведения. Заметно укрепляются те качества личности, которых не хватало в более юном возрасте – целеустремленность, решительность, настойчивость, само-

стоятельность, инициатива, умение владеть собой, умение общаться с аудиторией. Именно в студенческие годы повышается интерес к моральным проблемам (цели, образу жизни, долгу, любви, верности).

Целесообразно расширять участие студентов, будущих менеджеров, в решении собственных проблем. Это будет выступать своеобразным полигоном для усвоения навыков самоуправления, лидерства, реализации собственных инициатив и проектов.

Более того, именно в этом поле можно найти ценный источник управленческих кадров, как для экономики, так и для органов власти. Важно при этом усилить социальную функцию и гражданскую направленность студенческой самодеятельности.

Развивая традиции вузовского образования, необходимо активно использовать технологии работы с молодежью, позволяющие максимально совместить обучающие и воспитательные цели, как в учебном процессе, так и за его рамками. Соответственно, качество воспитания в настоящее время определяется не степенью усвоения и воспроизводства человеком культурных ценностей и социального опыта. От воспитанного индивида, тем более, если дело касается будущего управленца, сейчас требуется готовность и умение творчески мыслить и действовать, ставить и решать задачи, не имеющие аналогов в опыте прошлых поколений. И здесь мы в полной мере согласны с М. В. Бундиным и М. Ю. Кирюшиной в том, что главным результатом воспитания выступает способность человека к самоизменению [31].

Итак, используя личностную заинтересованность студента в получении необходимых знаний в области мировой культуры, этических и этикетных основ, здорового образа жизни, различные формы и способы передачи информации и интерпретационные установки преподавателя вуза усиливают сознательные мотивы поведения студентов – будущих менеджеров, расширяя их участие в решении собственных проблем и возможно большее получение оптимальных результатов по формированию общекультурной компетенции. Немаловажное значение при этом имеет наличие учебно-материальной базы и оптимальное

использование образцов культурного наследия в процессе воспитательной работы.

И, наконец, четвертым необходимым компонентом технологического обеспечения формирования общекультурных компетенций является *внедрение интерактивных и информационных технологий (интерактивная экскурсия, проведение круглых столов, использование кейс-технологий, мозгового штурма, деловых и ролевых игр, тренингов и пр.)*.

Использование в воспитательной работе инновационных методов воспитания является важным фактором успешной реализации основной задачи компетентностного подхода – формирования у студентов способности применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной профессиональной сфере, в нашем случае, в сфере управления.

Интерактивные формы и методы воспитания побуждают студентов к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения материалом. Они направлены главным образом не на изложение готовых знаний, их запоминание и воспроизведение, а на самостоятельное овладение студентами знаниями и умениями в процессе общения и активную мыслительную деятельность.

К интерактивным методам воспитания ученые относят:

а) имитационные:

– игры (организационно-деятельностные, ролевые, деловые, дидактические);

– игровое проектирование: по доминирующей в проекте деятельности (исследовательские, творческие, ролевые, прикладные и ознакомительно-ориентировочные), по предметно-содержательной области (монопроекты и межпредметные проекты), по характеру координации (с открытой и скрытой координацией), в зависимости от количества участников (личностные, парные и групповые), по продолжительности выполнения (кратковременные, средней продолжительности и долговременные);

– анализ конкретных ситуаций (ситуации-проблемы, ситуации-оценки, ситуации-иллюстрации и ситуации-упражнения);

б) неимитационные:

– проблемные семинары, тематические дискуссии;

– проблемные лекции;

– круглые столы;

– эвристические методы: «мозговой атаки» («мозговой штурм», прямая и массовая «мозговая атака»), синектики, эвристических вопросов, микрооткрытий, многомерных матриц, свободных ассоциаций, инверсии, погружения, эмпатии [155, 243–254].

Мы предположили, что для нашей задачи оптимальными будут следующие инновационные методы воспитания: использование кейс-технологий, ролевых игр, мозгового штурма, круглых столов, интерактивная экскурсия.

Кейс-обучение предполагает анализ и групповое обсуждение гипотетических ситуаций с проблемной развязкой. Цель этого метода – научить студентов в группе анализировать, структурировать информацию, выявлять ключевые проблемы, выявлять возможные пути решения, выбирать оптимальные варианты и выработать программу действий.

Использование *игровых методов* при формировании общекультурной компетентности способствует достижению познавательной и творческой активности, интеллектуальному росту будущих менеджеров, развивает навыки и умения поиска информации, формирует культура общения.

Следующим методом является *мозговой штурм* – метод, направленный на оперативный поиск всевозможных решений проблемы в группе с последующим их обсуждением. В процессе формирования общекультурной компетентности у будущих менеджеров в вузе мозговой штурм может использоваться нами с целью развития творческого и ассоциативного мышления, закрепления новых знаний и преодоления языкового барьера.

Круглый стол – это и метод активного обучения, и одна из организационных форм познавательной деятельности студентов, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискус-

сии. Характерной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией.

Основной целью проведения «круглого стола» является выработка у студентов профессиональных умений излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения, что особенно важно для будущего руководителя. При этом происходит закрепление информации и самостоятельной работы с дополнительным материалом, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения.

Интерактивная экскурсия – это экскурсионная программа, предполагающая активное включение экскурсантов в мероприятие, взаимодействие всех участников между собой в современном музейном пространстве. Создавая обогащённую предметно-пространственную среду, включая элементы занимательности в мероприятие, вовлекая студентов в выполнение творческих заданий, интегрируя разнообразные виды деятельности, придавая игровой ситуации проблемно-поисковый характер, обеспечивается формирование и поддержание познавательных интересов будущего менеджера.

Информационные технологии (IT) играют особую роль в организации учебной и воспитательной работы. Особое место в контексте информатизации вуза приобретает электронное обучение (e-Learning), выходящее за рамки только учебной деятельности преподавателей и студентов. Сегодня в мире существует множество программных разработок в сфере LMS. Наиболее удачным и подходящим для нужд вуза представляется решение от создателей Moodle. Система управления процессом Moodle относится к свободно распространяемому программному обеспечению. «Открытость» программы дает возможность изменять систему под особенности конкретного образовательного проекта, а при необходимости и встраивать в нее конкретные модули. [40, 60]. В связи с этим считаем эффективным использование модуля LMS Moodle в процессе воспитательной работы для формирования общекультурной компетенции будущих менеджеров.

Кроме того, в процессе формирования воспитательной работы возможно использование и других модулей электронной образовательной среды, как:

- виртуальная медиатека с мультимедийными курсами обучения (воспитания);
- виртуальная видеотека, содержащая художественные, документальные, учебные фильмы;
- сеть спутникового и локального телевидения;
- виртуальная библиотека.

Это особенно актуально при изучении художественных ценностей, виртуальных экскурсий по музеям, выставкам, просмотрам видеоматериалов по различным тематикам.

Кроме локальных ресурсов e-Learning большую роль в образовательной и воспитательной среде вуза играют ресурсы и возможности Интернета. Среди наиболее эффективных направлений его использования в учебном процессе можно выделить блоги, сервисы, Web 2.0, веб-проекты.

Использование информационных технологий и интерактивных методов в воспитательном процессе будет не только способствовать формированию высококультурного и конкурентоспособного выпускника, будущего менеджера, владеющего современными методами информационных технологий, но и будет мотивировать его к самостоятельному приобретению новых знаний в области мировой культуры и формирования здорового образа жизни.

Таким образом, технологическим обеспечением процесса формирования общекультурных компетенций у будущих менеджеров в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и приверженности здоровому образу жизни в воспитательной работе вуза являются: использование воспитательного потенциала учебных предметов для расширения культурного кругозора студентов, их творческой и социальной активности; организация клубной работы как формы культуросозидания современного менеджера; внедрение авторской программы «Ценности мировой культуры»; повышение мотивации бу-

дущих менеджеров к формированию общекультурной компетенции через участие в проектах, конкурсах и мероприятиях социально-культурной значимости; внедрение интерактивных и информационных технологий (интерактивная экскурсия, проведение круглых столов, использование кейс-технологий, мозгового штурма, деловых и ролевых игр, тренингов и пр.).

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Подводя итоги первой главы диссертационного исследования по изучению теоретических основ процесса формирования общекультурных компетенций будущих менеджеров в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни у будущих менеджеров в воспитательной работе вуза, необходимо отметить следующее:

1. Сегодня актуально встает вопрос подготовки высококультурного, высоконравственного квалифицированного менеджера, способного к сотрудничеству и межкультурному взаимодействию, обладающего чувством ответственности за судьбу страны. Менеджер должен обладать специфическими профессиональными навыками: уметь объяснить и доказать, убедить и переубедить, спросить и ответить, выслушать и понять, создать атмосферу доверительности в беседе и делового настроя в собеседовании, разрешить конфликт, найти тонкий психологический подход к клиенту. В связи с этим формирование общекультурных компетенций будущих менеджеров приобретает особую значимость.

Овладевая общекультурными компетенциями, будущий менеджер лучше ориентируется в различных областях социальной и профессиональной жизни, быстрее осваивает профессиональные компетенции в различных сферах профессиональной деятельности.

2. Общекультурные компетенции менеджера определяются как интегральные профессионально-личностные характеристики, включающие способность и готовность решать личностные, социальные и профессиональные проблемы с учетом базовых ценностей общечеловеческой мировой культуры (гуманизм, истина, разум, интеллигентность, художественная деятельность, красота, любовь, нравственность, свобода, толерантность, креативность, самообладание, репутация), этических ценностей и здорового образа жизни. В диссертационном исследовании рассмотрены общекультурные компетенции на основе базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и приверженности здоровому образу жизни.

Сформированность общекультурных компетенций у будущих менеджеров определяется соответствием разработанным нами критериям и показателям: *когнитивному* (знание истории мировой культуры, ее базовых ценностей; знание этических и этикетных аспектов управленческой деятельности, знание требований здорового образа жизни), *мотивационно-ценностному* (отношение к базовым ценностям мировой культуры – как основе межличностного взаимодействия, стремление к овладению этическими и этикетными аспектами управленческой деятельности, потребность обладать навыками самомотивации к здоровому образу жизни; *деятельностно-практическому* (владение навыками применения знаний базовых ценностей мировой культуры и умений руководствоваться ими в управлении персоналом, этических и этикетных аспектов в профессиональной деятельности, навыками самомотивации к здоровому образу жизни).

3. Потенциал воспитательной работы вуза по формированию у будущих менеджеров общекультурных компетенций в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни заключается в гуманистической направленности воспитательного процесса, построенного на использовании различных форм и методов воспитательной работы студентов в учебное и внеучебное время; институализации воспитательной работы (отдел воспитательной работы вуза, заместители деканов по воспитательной работе, кураторство, студенческое самоуправление; организация культурно-досуговой деятельности и др.); открытости образовательной системы вуза в широком социуме, способствующей самовоспитанию и саморазвитию студентов, выработке у них ценностных культурных ориентиров.

4. Формирование общекультурных компетенций у будущих менеджеров эффективно при реализации следующего технологического обеспечения воспитательного процесса: использование воспитательного потенциала учебных предметов для расширения культурного кругозора студентов, их творческой и социальной активности; организация клубной работы как формы культуросозидания современного менеджера на основе реализации и внедрения авторской

программы «Ценности мировой культуры»; повышение мотивации будущих менеджеров к формированию общекультурной компетенции через участие в проектах, конкурсах и мероприятиях социально-культурной значимости; внедрение интерактивных и информационных технологий (интерактивная экскурсия, проведение круглых столов, использование кейс-технологий, мозгового штурма, деловых и ролевых игр, тренингов).

Проверка эффективности разработанных нами педагогических технологий формирования общекультурной компетенции у будущих менеджеров в системе воспитательной работы осуществлялась в ходе экспериментальной работы на базе Чебоксарского института экономики и менеджмента (филиала) Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Содержание этой работы и анализ ее результатов представлен в следующей главе диссертационного исследования.

ГЛАВА II. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ВУЗА

2.1. **Планирование и организация экспериментальной работы**

При планировании экспериментальной работы нами была поставлена цель: проверить эффективность технологического обеспечения процесса формирования общекультурных компетенций (знание базовых ценностей мировой культуры и готовность опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии, и способность придерживаться этических ценностей и здорового образа жизни) у будущих менеджеров в воспитательной работе вуза.

Результативность экспериментальной работы проверялась по соответствию критериям и уровневым характеристикам сформированности общекультурных компетенций у будущих менеджеров.

Экспериментальное исследование проводилось с 2009 по 2014 годы в три этапа. Констатирующий этап эксперимента (2009-2011 гг.) проводился в Чебоксарском институте экономики и менеджмента (филиале) Санкт-Петербургского государственного политехнического университета (далее ЧИЭМ СПбГПУ) и Волжском филиале ФГБОУ ВПО «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет». Два последующих этапа: формирующий (2011-2013 гг.) и заключительный (2013-2014 гг.), проводился в Чебоксарском институте экономики и менеджмента (филиале) Санкт-Петербургского государственного политехнического университета (далее ЧИЭМ СПбГПУ). Данные эксперимента отображены в таблице 1.

Таблица 1. Программа экспериментальной работы по формированию у будущих менеджеров общекультурных компетенций в воспитательной работе вуза

Этапы эксперимента	Задачи эксперимента	Содержание экспериментальной работы
Констатирующий (2009-2011 гг.)	– изучить педагогическую, философскую, психологическую литературу по проблеме исследования; – изучить опыт работы ведущих специалистов по формированию общекультурных компетенций у будущих менеджеров; – разработать программу диагностики сформированности общекультурных компетенций будущих менеджеров; – сформулировать гипотезу исследования; – разработать технологическое обеспечение опытно-экспериментальной работы	– изучение научной литературы; – изучение программ, направленных на формирование общекультурных компетенций у будущих менеджеров; – определение критериев, показателей и уровней сформированности общекультурных компетенций у будущих менеджеров; – выбор экспериментальной и контрольной групп; – организация и проведение диагностики сформированности общекультурных компетенций будущих менеджеров; – разработка технологического обеспечения формирования общекультурных компетенций будущих менеджеров, основным компонентом которого является авторская программа «Ценности мировой культуры»
Формирующий (2011-2013 гг.)	– экспериментально проверить эффективность технологического обеспечения, направленного формирование общекультурных компетенций будущих менеджеров; – реализовать программу диагностики сформированности общекультурных компетенций будущих менеджеров	– уточнение гипотезы исследования; – реализация технологического обеспечения для эффективного формирования общекультурных компетенций в воспитательной работе вуза; – использование воспитательного потенциала учебных предметов для расширения кругозора студентов, их творческой и социальной активности; –организация клубной работы как формы культуросозидания

		современного менеджера на основе реализации и внедрения авторской программы «Ценности мировой культуры»; – повышение мотивации будущих менеджеров к формированию общекультурных компетенций через участие в проектах, конкурсах и мероприятиях социально-культурной значимости; – внедрение интерактивных и информационных технологий (интерактивная экскурсия, проведение круглых столов, использование кейс-технологий, мозгового штурма, деловых и ролевых игр, тренингов и пр.); – проведение диагностики.
Заключительный (2013-2014 гг.)	– оценить эффективность технологического обеспечения, способствующего формированию общекультурных компетенций будущих менеджеров в воспитательной работе вуза	– проведение качественного и количественного анализа результатов опытно-экспериментальной работы и др.; – соотнесение полученных результатов с выдвинутой нами гипотезой; – оформление выводов; – формулирование выводов

На констатирующем этапе эксперимента (2009 – 2011 гг.) была определена база эксперимента его программа, осуществлен выбор экспериментальной и контрольной групп; состаление технологической карты экспериментальной рпаботы.

Для того, чтобы прояснить ситуацию в плане сформированности общекультурных компетенций у будущих менеджеров нами был проведен опрос 25 преподавателей и 135 студентов ЧИЭМ СПбГПУ. Возраст преподавателей 22–65 лет, студентов 18–21 лет. Стаж преподавателей от 3-х до 25 лет.

Данный опрос позволил выявить проблемы и трудности, возникающие в последнее время в системе высшего образования при формировании общекультурных компетенций, рассматриваемых нами компетенций у будущих менеджеров.

Сначала мы провели опрос среди преподавателей (см. приложение 3) и были заданы следующие вопросы: «Как Вы понимаете общекультурную компетентность будущего менеджера?», «Что Вы подразумеваете под понятием базовые ценности мировой культуры, и какую роль они играют в формировании общекультурной компетенции у студентов в контексте их будущей профессиональной деятельности?», «Какие профессиональные качества будущих управленцев формируются у студентов в процессе изучения базовых ценностей мировой культуры?», «Какие ценности превалируют сегодня у современных студентов?», «В рамках каких дисциплин необходимо изучать базовые ценности мировой культуры?», «Считаете ли Вы возможным изучать базовые ценности мировой культуры в рамках внеучебной работы по специальной программе?», «Ваши предложения по активизации воспитательной работы в вузе с целью формирования общекультурных компетенций (знание базовых ценностей мировой культуры и готовность опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии, способность придерживаться этических ценностей и здорового образа жизни) у студентов».

Понятие «общекультурная компетентность будущего менеджера» преподаватели определил как способность будущего менеджера ориентироваться в пространстве культуры (16%); готовность будущих управленцев к гармоничному вхождению в культурное пространство человечества, к диалоговой форме общения с окружающими людьми; как коммуникативную, эстетическую и этическую культуру выпускника (28%); интегративную способность личности будущего менеджера, обусловленную опытом освоения культурного пространства, уровнем обученности, воспитанности и развития, ориентированную на использование культурных эталонов как критериев оценки при решении проблем познавательного, мировоззренческого, профессионального характера (56%).

Респонденты отметили, что под базовыми ценностями мировой культуры они подразумевают духовно-нравственные, этические ценности, такие как истина, гуманизм, любовь, красота, свобода, нравственность; под понятием культурные ценности преподаватели подразумевают предметы и явления, важные для культуры, духовной жизни народа и общества; произведения культуры и искусства; витальные, материальные, нравственные, религиозные и художественные блага, формирующие у людей ориентацию стремлений, поведения и деятельности.

Также преподаватели отметили, что ценности мировой культуры следует изучать на занятиях гуманитарного цикла, также большинство из них согласились с мнением, что внеучебная воспитательная работа обладает большим потенциалом в формировании общекультурной компетентности. Среди профессиональных и личностных качеств будущих менеджеров, сформированных в процессе изучения базовых ценностей мировой культуры, респонденты выделили эрудицию, высокий уровень общекультурного развития, ответственность, коммуникативность, обучаемость, гибкость, нестандартность, оригинальность мышления, толерантность.

Опрос показал, что большинство преподавателей (86 %) считают, что в последнее время существенно снизился интеллектуальный и духовный уровень студентов. Будущие специалисты, в том числе будущие менеджеры, плохо знают историю мировой и отечественной культуры, не интересуются культурными событиями, происходящими в мире. Они редко посещают театры, музеи, выставки. У большинства студентов доминируют материальные ценности. Однако профессия менеджера предполагает высокую интеллектуальную и духовно-нравственную и творческую подготовку специалиста, поскольку связана она с организаторской деятельностью и работой с людьми. Особенно это актуально в наше время, когда наша страна стала более открытой для других стран и увеличились международные контакты в экономической, политической, культурной и других сферах. Немаловажное значение имеет не только духовное, но и физическое здоровье будущего специалиста в сфере управления. Укрепление собст-

венного здоровья – черта, определяющая конкурентоспособность будущего менеджера при трудоустройстве. Перспективы собственного профессионального роста определяются крепостью здоровья и отсутствием вредных привычек.

Таким образом, нами был сделан вывод о том, что есть большая потребность повышения уровня общекультурных компетенций будущих менеджеров с опорой на базовые ценности мировой культуры, этические ценности и здоровый образ жизни. А воспитательная работа обладает достаточным потенциалом в формировании данных компетенций, так как в этой процессе студентам предоставляется больше возможностей для творческого поиска смыслов в ценностях мировой культуры, больше свободы самовыражения и самостоятельности, что формирует такое качество современного образованного человека, как критическое мышление в выборе жизненных приоритетов.

На основе ранее теоретически обоснованных критериев и показателей сформированности общекультурных компетенций у студентов – будущих менеджеров нами были определены уровни сформированности данного профессионально важного качества будущих менеджеров: низкий, средний, высокий. Это позволило отследить динамику и результативность формирования общекультурной компетенции.

В соответствии с содержанием каждого из выделенных нами критериев, а также с учетом специфики экспериментальной работы для выявления данных уровней нами были использованы следующие диагностические методы: анкетирование, тестирование, целенаправленное педагогическое наблюдение, метод обобщения независимых характеристик, анкетирование, тестирование и специальные творческие задания.

На основе разработанных критериев и показателей на констатирующем этапе эксперимента были выявлены две группы студентов специальности «Менеджмент организации», «Экономика и управление на предприятии» (специалитет) и направления подготовки «Менеджмент» (бакалавриат): экспериментальная группа – 26 человек и контрольная группа – 30 человек. Наблюдения и экспериментальная работа проводились в течение трех лет (2011–2013 г.г.) в

рамках воспитательной работы и учебного процесса в ФГОУ ВПО «СПбГПУ» Чебоксарский институт экономики и менеджмента (филиал).

Наблюдения за студентами во время занятий гуманитарного цикла, в процессе проведения круглых столов, творческих встреч, различных внеаудиторных мероприятий (в том числе и спортивной направленности), а также тестирование и беседы со студентами показали низкий уровень сформированности общекультурных компетенций (знание базовых ценностей мировой культуры; этических и этикетных аспектов профессиональной деятельности; знание роли и значения занятий физической культурой в укреплении здоровья человека, профилактике вредных привычек и ведении здорового образа жизни) по *когнитивному* критерию. Это убедило нас в необходимости технологического обеспечения формирования искомых компетенций в воспитательной работе, включающего авторскую программу «Ценности мировой культуры».

Для оценивания уровня развития общекультурной компетенции в контексте базовых ценностей мировой культуры по когнитивному критерию нами были разработан тест, включающий 50 вопросов на знание истории мировой культуры, базовых ценностей мировой культуры (см. приложение 4).

Тесты были составлены как в традиционном бумажном, так и в электронном варианте с использованием программы для компьютерного тестирования My Test X, созданного А. С. Башлаковым.

MyTest - система программ для создания и проведения компьютерного тестирования, сбора и анализа их результатов. Программа легка и удобна в использовании. Все студенты быстро и легко осваивают ее.

Для создания тестов имеется очень удобный редактор тестов с дружественным интерфейсом. Любой преподаватель, даже владеющий компьютером на начальном уровне, может легко составить свои тесты для программы MyTest и использовать их на занятиях.

В MyTest X можно использовать любую систему оценивания. Система оценки и ее настройки можно задать или изменить в редакторе теста.

В нашем случае мы пользовались 3-уровневой системой: высокий – не менее 85%, средний – не менее 70%, низкий – не менее 50% выполненных заданий.

Для определения знания этических и этикетных аспектов профессиональной деятельности; понимания роли и значения занятий физической культурой в укреплении здоровья человека, профилактики вредных привычек и ведения здорового образа жизни мы использовали опрос с использованием анкеты, составленной преподавателем по физической культуре ЧИЭМ СПбГПУ Л. В. Швед [193, 118-120], адаптированной нами к профессии менеджера. В анкете предлагалось выбрать один из вариантов ответов («да», «нет», «не знаю») по самооценке студентов на следующие утверждения: определяю понятия «здоровье», «здоровый образ жизни», «культура здоровья»; умею подбирать и использовать разные формы организации здорового образа жизни; умею использовать средства физического воспитания для сохранения и укрепления здоровья себя и своих подчиненных; умею творчески применять полученные знания, умения и навыки формирования здорового образа жизни; владею навыками формирования здорового образа жизни, развития физических качеств, устойчивого интереса к систематическим занятиям физической культурой и спортом, воспитания нравственных, морально-волевых качеств себя и своих подчиненных.

Результаты тестирования и опроса показали, что у превалирующего большинства студентов в контрольной и экспериментальных групп сформированность общекультурных компетенций по когнитивному критерию находилась на низком уровне (см. таблицу 2).

Таблица 2. Уровни сформированности общекультурных компетенций у будущих менеджеров по когнитивному критерию (на констатирующем этапе эксперимента)

Уровни	Экспериментальная группа (26 человек)		Контрольная группа (30 человек)	
	чел.	%	чел.	%
Высокий	2	7,7	2	6,7
Средний	6	23,1	8	26,6
Низкий	18	69,2	20	66,7

Как видно из таблицы 2, уровни сформированности общекультурных компетенций у будущих менеджеров по когнитивному критерию на констатирующем этапе эксперимента в экспериментальной и контрольной группах были практически равными. Студентов с низким уровнем готовности оказалось в экспериментальной группе – 69,2 %, в контрольной – 66,7 %.

Для выяснения уровня сформированности общекультурных компетенций по *мотивационно-ценностному критерию* мы использовали тест «Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)», который направлен на диагностику мотивации профессиональной деятельности. Программа тестирования проводилась в контрольной и экспериментальной группах, основная цель которой – выявление профессионального интереса (мотивации) у студентов к будущей профессии в контексте формирования общекультурных компетенций, определение преобладающего типа профессиональной мотивации (внутренней, внешней положительной, внешней отрицательной мотивации) в группе. Студентам раздавались бланки ответов с инструкцией, где оценивались предложенные варианты мотивов профессиональной деятельности. В результате данного тестирования мы выяснили, что в начале нашего исследования до внедрения технологических компонентов формирования общекультурных компетенций будущих менеджеров в экспериментальной и контрольной группах в большей степени была развита внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) (65% опрашиваемых в экспериментальной и 73 % в контрольной группе). Это позволило нам сделать вывод о том, что студенты, будущие менеджеры, обладали низким уровнем профессионального самосознания и мотивационно-ценностный критерий у опрашиваемых студентов был невысок.

Далее мы выяснили, какие ценности являются определяющими для будущих менеджеров в условиях вуза, какое место отводится культуре, художественным ценностям, каким видам искусства студенты отдают предпочтение. Для этого нами было проведено анкетирование студентов по методике М. Рокича. Методика М. Рокича позволяет оценивать отношение опрашиваемых к терми-

нальным и инструментальным ценностям. Нас больше интересовала первая часть методики, касающаяся терминальных ценностей (ценностей-целей), включавшая 18 пунктов.

Результаты анкетирования показали следующую картину: для студентов главной ценностью является здоровье (1 место в рейтинге); далее студенты отдают предпочтение наличию хороших и верных друзей (2 место), интересной работе (3 место); уверенности в себе (4 место); материально обеспеченной жизни (5 место). Отметим, что малозначимыми выступили такие ценности, как счастье других (благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом) (18 место); красота природы и искусства (17 место), творчество (16 место). Особенно нас интересовало, какой ранг присвоят студенты ценности «познание» (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие). Более 60 % студентов экспериментальной и контрольной группы данной ценности отдали лишь 15 место из 18 возможных.

Кроме того, на констатирующем этапе эксперимента нами было проведено анкетирование студентов с целью выяснения их отношения к культуре и искусству (см. приложение 5).

В результате анкетирования было выяснено, что наиболее предпочтительными для студентов видами искусства являются кино и музыка, что объясняется студентами их большей доступностью, легкостью восприятия. В то же время художественная литература наравне с изобразительным искусством занимает мало места среди интересов будущих менеджеров, несмотря на то, что Россия традиционно считалась «литературоцентристской страной», а СССР – «самой читающей страной» в мире [37, 27]. В отношении театра картина просто удручающая: некоторые студенты ни разу за свою жизнь не бывали в театре (15, 4 % экспериментальной и 10 % контрольной группы).

На такие вопросы, как: «Хотели бы Вы узнать о мировой культуре больше?», «Важно ли будущему менеджеру разбираться в проблемах культуры и искусства?» На первый вопрос 69,6 % студентов обоих групп ответили положи-

тельно, что вселяет определенный оптимизм, тем не менее, по второму вопросу лишь 34,6 % опрошенных ответили положительно, 65,4 % студентов считали, что в их будущей профессиональной деятельности знания по искусству не пригодятся.

Тестирование и опрос подтверждают высказанную нами ранее мысль о достаточно низком культурном уровне студентов, их большей ориентированности на материальные ценности.

Следует отметить что, несмотря на то, что ценность здоровья занимает высшую ступень в иерархии ценностей студентов, у большинства из них отсутствует мотивация к укреплению собственного здоровья, профилактике вредных привычек и ведения здорового образа жизни. Этот вывод был сделан на констатирующем этапе эксперимента также методом наблюдения во время занятий физической культурой, анализа за участием студентов, будущих менеджеров, в работе спортивных секций и кружков, различного рода мероприятиях, связанных со здоровым образом жизни. Также нами был проведен опрос студентов по анкете Л. В. Швед [193], адаптированный к профессии менеджера и включавший следующие вопросы: «Важно ли для Вас в настоящее время физическое самосовершенствование?»; «Считаете ли Вы необходимы для будущего менеджера использовать разнообразные формы организации здорового образа жизни (беседы, дискуссии, тематические вечера, агитационная работа и т. д.) в вузе?»; «Важно ли для Вас, как будущих менеджеров, читать современную научную литературу о здоровом образе жизни?»; «По Вашему мнению, важно ли использование средств воздействия на свое здоровье и физическое состояние (аутотренинг, закаливание, массаж, баню, сауну, диеты и т.д.)?».

Для определения уровня сформированности общекультурной компетенции будущих менеджеров по мотивационно-ценностному критерию нами были определены его пороговые количественные значения: высокий уровень – от 2,1 до 3; средний уровень – от 1,1 до 2; низкий уровень – от 0,1 до 1. Уровень оценивался по 3-х бальной шкале.

3 балла – высокая потребность и мотивация в освоении и получении новых знаний о мировой культуре, этических аспектов профессиональной деятельности, здоровом образе жизни. Положительное отношение к общепризнанным ценностям, к ценностям мировой культуры. Предпочтение духовно-нравственных ценностей. Внутренняя мотивация профессиональной деятельности.

2 балла – слабо выраженный интерес студентов, будущих менеджеров, к ценностям мировой культуры, этическим аспектам профессиональной деятельности, здоровом образе жизни; индифферентное отношение к материальным и духовным ценностям. Внешняя положительная мотивация профессиональной деятельности.

1 балл – отсутствие интереса студентов, будущих менеджеров, к ценностям мировой культуры, этическим аспектам профессиональной деятельности, здоровому образу жизни. Ориентация на материальные ценности. Внешняя отрицательная мотивация профессиональной деятельности.

На начало эксперимента нами были выявлены следующие количественные показатели уровня сформированности общекультурных компетенций будущих менеджеров по мотивационно-ценностному критерию (таблица 3).

Таблица 3. Уровни сформированности общекультурных компетенций у будущих менеджеров по мотивационно-ценностному критерию (на констатирующем этапе эксперимента)

Уровни	Экспериментальная группа (26 человек)		Контрольная группа (30 человек)	
	чел.	%	чел.	%
Высокий	2	7,7	2	6,7
Средний	7	26,9	6	20
Низкий	17	65,4	22	73,3

Из таблицы видно, что и в экспериментальной и в контрольной группах на констатирующем этапе эксперимента преобладал низкий уровень сформированности общекультурных компетенций по мотивационно-ценностному критерию (65,4% – в экспериментальной и 73,3 – в контрольной группах).

Для определения сформированности общекультурных компетенций у студентов – будущих менеджеров по *деятельностно-практическому* критерию на констатирующем этапе эксперимента был проведен анализ портфолио, включающего сертификаты, дипломы, грамоты, благодарственные письма и специальное творческое задание.

В результате анализа портфолио мы выяснили, что студенты, будущие менеджеры, на констатирующем этапе эксперимента достаточно редко принимали участие в мероприятиях, связанных с общекультурной направленностью, формированием здорового образа жизни. Всего 2 студента экспериментальной и 3 студента контрольной группы имели грамоты за участие в общеинститутских мероприятиях, проводимых в рамках воспитательной работы.

Таким образом, в обеих группах нами была отмечена недостаточная активность студентов в различного рода мероприятиях, что показывает слабую выраженность у них интереса в деятельности, имеющей социокультурную значимость, учитывающей этические аспекты и здоровый образа жизни.

Уровень сформированности общекультурных компетенций по деятельностно-практическому критерию на констатирующем этапе эксперимента оценивался также с помощью специального творческого задания. Студенты получали карточки-задания со следующими вопросами:

1. Вы директор предприятия и хотите организовать культурную программу для важных гостей из разных европейских стран в своем городе. Обсудите план мероприятия с гидом турагентства.
2. Вы находитесь на званом ужине, где присутствуют представители крупной японской компании, с которыми Вы хотели бы наладить партнерские отношения. Что Вы сделаете? Инсценируйте ситуацию.
3. Приведите пример отличий в культуре при сопоставлении эквивалентных понятий.
4. Как вы поприветствуете друг друга, если Вы: а) русский; б) японец; в) американец; г) немец; д) француз?
5. Приведите пример жеста, по-разному понимаемого в разных культурах.

6. Попробуйте покритиковать собеседника, представив, что Вы: а) японец; б) американец; в) русский; г) немец.

7. Сделайте комплимент а) американцу; б) французу; в) русскому; г) японцу.

8. В чем смысл пословицы «В чужой монастырь со своим законом не ходят»?

Результаты творческого задания показали, что студенты слабо осведомлены об особенностях межкультурной коммуникации. Не знают и не могут применить знания об особенностях и традициях различных стран, знания этических и этикетных аспектов своей профессиональной деятельности на практике.

Также нами было проведено анкетирование «Эстетика образовательного пространства вуза». В ходе анкетирования было выяснено, что у студентов слабо выражена творческая направленность и инициативность. На вопрос: «Соответствуют ли учебные помещения, бытовая среда учебного заведения Вашим представлениям о красоте» более 50 % ответили положительно, но при этом большинство респондентов не хотели бы ничего изменить в интерьере. На вопрос: «От кого, по Вашему мнению, зависит эстетическое наполнение внутреннего и окружающего пространства учебного заведения?» 63,6 % ответили, что это должны быть администрация и финансирование; 27,2 % ответили, что это зависит от коллектива преподавателей и только 9,1 % сказали, что эстетическое наполнение внутреннего и окружающего пространства учебного заведения зависит от студентов. На вопрос: «Как Вы думаете, что могли бы сделать студенты для повышения эстетического уровня учебной и бытовой среды учебного заведения и что могли бы сделать именно Вы?» большинство студентов затруднились ответить. Лишь несколько студентов (6,7%) предложили организовывать фотовыставки; вывешивать поэтические стенгазеты; украшать аудитории к празднику; бережно относиться к имуществу института; прививать студентам ценность того, что их окружает.

Для выявления умений у студентов по формированию здорового образа жизни мы использовали опрос студентов по анкете Л. В. Швед [193], адаптированной к профессии менеджера. Студентам предлагалось ответить на следую-

щие вопросы: «Планируете ли Вы эффективные методы и формы организации здорового образа жизни,?»; «Поддерживаете ли Вы беседы по вопросам здорового образа жизни, профилактике социально-значимых заболеваний (ВИЧ, гепатиты и др.)?», «Умеете ли Вы оценивать физическое развитие и состояние здоровья Вашего подчиненного?», «Умеете ли Вы использовать в своей работе передовой опыт ведущих специалистов по формированию здорового образа жизни?»; «Используете ли Вы методы исследований по формированию здорового образа жизни (анкетирование, тестирование, и т. д.)?».

Для определения уровня сформированности общекультурных компетенций у будущих менеджеров по деятельностно-практическому критерию были определены его пороговые количественные значения: высокий уровень – от 2,1 до 3; средний уровень – от 1,1 до 2; низкий уровень – от 0,1 до 1. Уровень также оценивался по 3-х бальной шкале.

1 балл – отсутствие творческой инициативы. Не способность решать проблемы профессиональной деятельности, основываясь на знаниях базовых ценностей мировой культуры, этических аспектов профессиональной деятельности. Невысокий уровень владения навыками ведения здорового образа жизни.

2 балла – слабо выраженная творческая инициатива, владение навыками применения знаний базовых ценностей мировой культуры; этических аспектов профессиональной деятельности, ведении здорового образа жизни в личностном и общекультурном развитии и профессиональной деятельности.

3 балла – высокий уровень творческой инициативы, владения навыками применения знаний базовых ценностей мировой культуры, этических аспектов профессиональной деятельности, ведении здорового образа жизни в личностном и общекультурном развитии и профессиональной деятельности.

Таким образом, результаты анализа портфолио, ответы студентов в ходе специального творческого задания и анкетирование показали низкий уровень сформированности общекультурных компетенций будущих менеджеров по деятельностно-практическому критерию. Результаты анализа представлены в таблице 4.

Таблица 4. Уровни сформированности общекультурной компетенции у будущих менеджеров по деятельностно-практическому критерию (на констатирующем этапе эксперимента)

Уровни	Экспериментальная группа (26 человек)		Контрольная группа (30 человек)	
	чел.	%	чел.	%
Высокий	3	11,5	2	6,7
Средний	6	23,1	10	33,3
Низкий	17	65,4	18	60,0

Из таблицы 4 видно, что по деятельностно-практическому критерию разница в уровнях сформированности общекультурной компетенции экспериментальной и контрольной групп также небольшая. При этом в обеих группах преобладает низкий уровень.

Приведенные данные обусловливают проблемное поле педагогической деятельности в вузе, ее ориентацию на формирование специалиста не только с профессиональной точки зрения, но и как человека культуры, способного творчески реализовывать багаж знаний, умений и навыков, приобретенных в годы учебы в вузе, готового к инновациям в своей профессиональной деятельности.

Полученные по отдельным компонентам данные необходимо было привести к общему показателю для определения уровня сформированности общекультурной компетенции в целом. Для этого был осуществлен перевод этих результатов в баллы: высокий уровень – 3 балла; средний уровень – 2 балла, низкий уровень – 1 балл.

После определения уровня сформированности общекультурных компетенций по каждому из выделенных критериев было вычислено среднее значение уровня сформированности общекультурных компетенций будущих менеджеров. Вычисления производились по формуле:

$$S = S_1 / k$$

где S – уровень сформированности общекультурной компетенции;

S_1 – сумма средних баллов по всем выделенным критериям;

k – количество критериев.

Диагностика, проведенная в начале эксперимента, показала, что по совокупности критериев преобладает низкий уровень сформированности рассматриваемых нами общекультурных компетенций будущих менеджеров (69,2 % студентов экспериментальной группы и 66,7 % студентов контрольной группы). Данный уровень характеризуется отсутствием знаний об истории и ценностях мировой культуры, этических аспектах профессиональной деятельности, здоровом образе жизни. У студентов данного уровня нет потребности в освоении достижений мировой культуры, студенты не всегда корректны по отношению к общепризнанным ценностям. Кроме того, у большинства опрашиваемых студентов зачастую отсутствовали навыки поведения и общения с представителями других видов культур. Они были неспособны решать проблемы профессиональной деятельности, основываясь на знаниях мировой культуры, этических ценностей, здорового образа жизни.

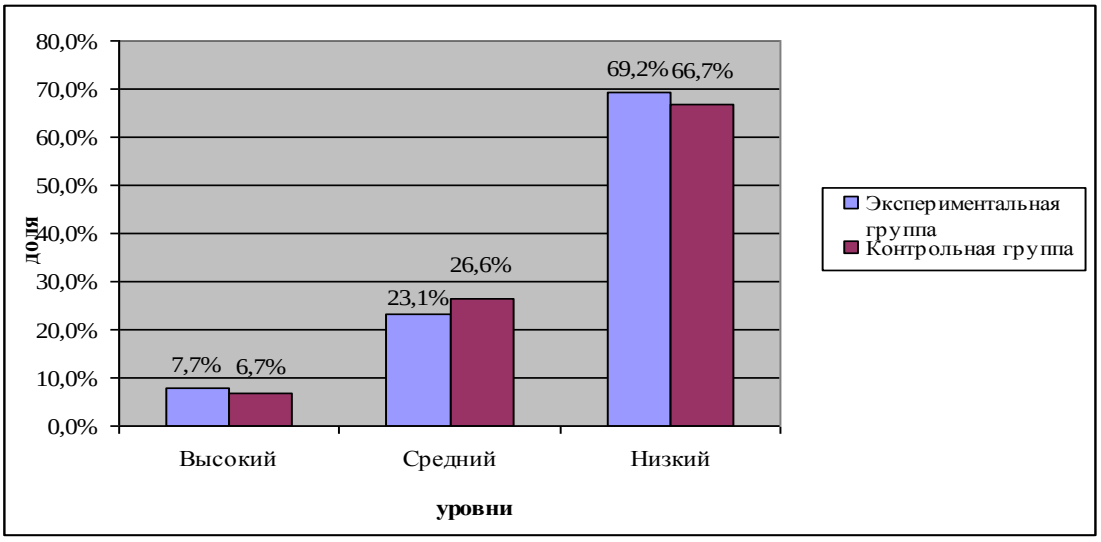
Средний уровень сформированности данных компетенций на момент проведения констатирующего эксперимента в экспериментальной группе имели: 23 % студентов, в контрольной группе – 26,6 % будущих управленцев.

Студентов с высоким уровнем сформированности общекультурных компетенций, к сожалению, оказалось в экспериментальной группе всего – 7,7 %, в контрольной – 6,7%. (таблица 7, диаграмма 1). Как выяснилось, данные студенты окончили школы с золотой или серебряной медалью и, кроме этого, они изучали предмет «Мировая художественная культура» по школьной программе, занимались в спортивных секциях в течение нескольких лет. Исходный уровень сформированности общекультурных компетенций по всем критериям на констатирующем этапе эксперимента представлен в таблице 5 и диаграмме 1.

Таблица 5. Исходный уровень сформированности общекультурных компетенций у будущих менеджеров (на констатирующем этапе эксперимента)

Уровни	Экспериментальная группа (26 человек)		Контрольная группа (30 человек)	
	чел.	%	чел.	%
Высокий	2	7,7	2	6,7
Средний	6	23,1	8	26,6
Низкий	18	69,2	20	66,7

Диаграмма 1.



Выявление уровня общекультурных компетенций у студентов показало ее недостаточную сформированность для профессиональной деятельности современного менеджера.

Учитывая вышесказанное, в рамках формирующего эксперимента нами было реализовано технологическое обеспечение формирования общекультурных компетенций будущих менеджеров в воспитательной работе вуза в целях совершенствования данного процесса:

– использование воспитательного потенциала учебных предметов для расширения кругозора студентов, будущих менеджеров, их творческой и социальной активности;

– организация клубной работы как формы культуросозидания современного менеджера на основе реализации и внедрения авторской программы «Ценности мировой культуры»;

– повышение мотивации будущих менеджеров к формированию общекультурных компетенций через участие в проектах, конкурсах и выставочной деятельности социально-культурной значимости;

– внедрение интерактивных и информационных технологий (интерактивная экскурсия, проведение круглых столов, использование кейс-технологий, мозгового штурма, деловых и ролевых игр, тренингов и пр.).

Отметим, что формирование общекультурных компетенций мы осуществляли в воспитательной работе вуза, поскольку считаем, что именно воспитательная работа обладает наибольшим потенциалом в формировании данных компетенций будущих управленцев. А опора на этические, базовые ценности мировой культуры, такие, как гуманизм, творчество, красота, добро, нравственность, приверженность здоровому образу жизни позволит будущим менеджерам стать физически и духовно совершенным специалистом с высоким культурным и творческим потенциалом, способным квалифицированно, честно и творчески решать задачи в сфере управления, в том числе, и на международном уровне.

2.2. Ход и анализ результатов экспериментальной работы

Формирующий эксперимент (2011–2013 гг.) был посвящен реализации нами технологического обеспечения процесса формирования общекультурных компетенций будущих менеджеров в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни в воспитательной работе вуза.

Мониторинг образовательного и воспитательного процесса проводился через инструментарий, включающий комплекс диагностических процедур, что наглядно представлено в таблице 6.

Таблица 6. Соответствие диагностических процедур содержанию деятельности

Технологическое обеспечение	Содержание, формы и методы деятельности
Использование воспитательного потенциала учебных предметов для расширения кругозора студентов, их творческой и социальной активности	Диалоги, анкетирование, тестирование, анализ практических творческих заданий, наблюдение
Организация клубной работы как формы культуросозидания современного менеджера.	Познавательные беседы, дискуссии, анализ творческо-исследовательской деятельности студентов; анализ художественных проектов и творческих заданий
Повышение мотивации будущих менеджеров к формированию общекультурных компетенций через участие в проектах, конкурсах и выставочной деятельности социально-культурной значимости	Познавательные беседы, опросы, анализ творческо-исследовательской деятельности студентов (конференции, выставки, конкурсы проектов, презентации), экспертиза, самоэкспертиза
Внедрение интерактивных и информационных технологий (интерактивная экскурсия, проведение круглых столов, использование кейс-технологий, мозгового штурма, деловых и ролевых игр, тренингов и пр.);	Анкетирование, тестирование, проблемные лекции, дискуссии, самоанализ

На первом этапе формирующего эксперимента нами были внедрены разработанные выше предложения по использованию воспитательного потенциала учебных предметов для расширения кругозора студентов, их творческой и социальной активности, то есть технологическое обеспечение процесса формирования у них общекультурных компетенций.

Воспитательный потенциал учебных дисциплин, с позиции их значимости для формирования общекультурных компетенций, расширения кругозора будущих менеджеров, их творческой и социальной имеет большое значение. Особое место при этом отводится гуманитарным дисциплинам. Единая совокупность аксиологических, мировоззренческих, духовных, а также соответствующих им организационно-деятельных ресурсов аудиторной и внеаудиторной

работы способствуют развитию активной, познающей мир личности и помогают воспитывать в будущих менеджерах такие качества, как гражданственность, патриотизм, ответственность, гуманизм, толерантность, высокая творческая активность.

В процессе изучения дисциплин «Культурология», «Философия», «Социология», «История», «Иностранный язык», «Этика» и др., студенты не только получают знания, умения и навыки и значительно расширяют свой культурный кругозор, но и приобретают духовные ценности, ценностные ориентации, усваивают нравственные нормы и принципы, которые им необходимо будет применять в жизни и своей профессиональной деятельности.

Нами было отмечено, что в Государственном образовательном стандарте бакалавров менеджеров общекультурная компетенция «Знание базовых ценностей мировой культуры и готовность опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии» у бакалавров-менеджеров формируется в рамках дисциплин: «История», «Философия», «Иностранный язык» [177].

Рассмотрим опыт преподавателей Чебоксарского института экономики и менеджмента в использовании воспитательного потенциала данных дисциплин. При этом, обратим внимание, что при планировании занятий преподаватели в рамках проведения эксперимента стали чаще использовать межпредметные связи дисциплин, поскольку интеграция наук способствуют наилучшему усвоению материала.

Например, на занятиях по истории в Чебоксарском институте экономики и менеджмента преподаватели стали чаще применять воспитательный потенциал мирового искусства и литературы, благодаря чему у студентов в процессе обучения стали формироваться более яркие, эмоционально окрашенные образы различных исторических эпох, легче стало складываться представление о выдающихся деятелях и ключевых событиях прошлого. На одном из занятий, посвященной Отечественной войне 1812 года, преподаватель активно использовала произведения классиков отечественного и зарубежного искусства и литературы. В процессе занятия преподаватель неоднократно возвращалась к произ-

ведениям М. Ю. Лермонтова, А. С. Пушкина, Л. Н. Толстого, Г. П. Данилевского и др. писателей; в презентации демонстрировались репродукции картин Ф. Рубо, В. Верещагина, Ф. Гойя, Дж. Доу и др. Благодаря панорамной серии работ Рубо («Подвиг неизвестного героя» (1912 г.), «В штыки! Ура! Ура!»(1887-1895 г.г.) и др.), произведениям В. Верещагина («Конец Бородинского боя»(1899-1900 г.г.), и др.), офортам Ф. Гойя из серии «Бедствия войны» (1808-1820 г.г.), а также серии портретов английского художника, приглашенного в Россию Дж. Доу (Портрет М. И. Кутузова» (1829 г.) и др.) студенты смогли прочувствовать атмосферу военной эпохи, характер и мужество героев Отечественной войны. Демонстрация знаменитых произведений искусства в сочетании с цитатами из произведений литературных классиков и умелым рассказом преподавателя, несомненно, оказало воспитательное воздействие на студентов, способствовало развитию патриотических чувств и гордости за своих соотечественников, а также развитию эстетического вкуса студентов.

Рассмотрим опыт преподавателей философии в использовании воспитательного потенциала предмета. Поскольку наука «Философия» исследует познавательное, социально-политическое, ценностное, этическое и эстетическое отношение человека к миру, данная дисциплина способствует формированию мировоззрения студента, его нравственному и эстетическому развитию. Изучение каждого раздела дисциплины имеет воспитывающий характер. Начиная с философских учений Др. Индии, Китая, Египта и заканчивая современными философскими воззрениями преподаватель на занятиях обращает внимание студентов на такие категории, как «гуманизм», «нравственность», «красота». Особое внимание уделяется древневосточной (ведическая литература, воззрения Конфуция, Лао-Цзы) и классической древнегреческой, античной философии (Парменид, Гераклит, Сократ, Демокрит, Эпикур, Платон, Аристотель)[22].

Конфуций учил о пяти добродетелях: гуманности (милосердии), долге-справедливости, почтительности, мудрости и послушании. Подобное понимание является исходным и в европейской теории морали, что демонстрирует общегуманитарные ценности каждой уникальной человеческой жизни при сохра-

нении своеобразия породившей их культуры. В западной философии способы этической концептуализации нравственного опыта были предложены Сократом и основоположены Аристотелем, родоначальником этики как таковой и автором термина. Проблемы морали представлены в творчестве едва ли не каждого выдающегося мыслителя. В философском знании этика выполняет роль смыслообразующего принципа, а аксиология морали возвышается до уровня общечеловеческих ценностей, обогащая понимание истины, красоты, веры.

В целях воспитания у студентов чувства прекрасного преподаватель обращался к творчеству античных философов Платона и Аристотеля. Древнегреческий философ Платон писал: «От красивых образов мы перейдем к красивым мыслям, от красивых мыслей – к красивой жизни, и от красивой жизни – к абсолютной красоте». Эти слова как нельзя лучше подчеркивают созидательную роль прекрасного в формировании личностных качеств человека и становления гармонично развивающего общества.

Также на занятиях по философии студенты также рассматривали воззрения А. Шопенгауэра и Ф. Ницше, Г. Риккерта и А. Бергсона, А. Камю, Г. Марселя и Ж. П.Сартра, чьи философские сочинения были насквозь художественны, а художественные – насквозь философичны.

На занятиях по иностранному языку студенты не только овладевают новым языком, но и знакомятся с культурой, традициями и особенностями иной страны. Благодаря иностранному языку у студентов расширяется мировоззрение, воспитываются такие качества как коммуникативность и толерантность. Поэтому на занятиях иностранного языка в Чебоксарском институте экономики и менеджмента хорошей практикой стало приглашение иностранных гостей или гостей побывавших за границей и являющихся носителем изучаемого языка.

Например, интересен опыт одного семинара по английскому языку, прошедшего на стыке нескольких дисциплин: иностранного языка, социологии, истории, культурологии, экономики и др. В рамках изучения темы «Образование за рубежом» на занятие была приглашена учащаяся средней образовательной

школы г. Чебоксары Вера З., которая участвовала в программе FLEX и год жила в американской принимающей семье и училась в общеобразовательной школе Соединенных Штатов. Гостья не только раскрыла суть системы образования в американской школе, но и рассказала о традициях, обычаях, образе жизни американцев, истории, экономике и культуре страны. Занятие прошло в игровой форме. Студенты представляли российскую студенческую молодежь, а приглашенная выступила в роли американской школьницы. Данное занятие помогло студентам не только практиковать иностранный язык, лучше узнать иную культуру, но и способствовало раскрытию таких важных качеств будущего менеджера, как коммуникативность, мобильность, дипломатичность, толерантность.

Благодаря осуществлению межпредметных связей у студентов формируется всесторонняя картина мира, студенты начинают активно применять свои знания на практике, потому что знания легче обнаруживают свой прикладной характер. Интеграция учебных предметов приводит к заинтересованному, личностно значимому и осмысленному восприятию знаний, что усиливает мотивацию, позволяет более эффективно использовать учебное время.

Воспитательный потенциал учебных предметов на занятиях с целью формирования общекультурной компетенции «знание базовых ценностей мировой культуры» можно использовать практически на любом предмете. На занятиях по высшей математике можно решать задачи связанные оценкой стоимости известных картин, что дополнительно привлечет студентов к изучению прекрасного. На занятиях по физической культуре образцом для подражания будет эпоха античности и преподаватель, при подготовке к соревнованиям, будет упоминать Спартанскую школу, Олимпийские игры. На дисциплинах профессионального цикла также необходимо обращаться к базовым ценностям мировой культуры. Например, на одном из семинарских занятий по менеджменту студенты рассматривали опыт знаменитых предпринимателей и меценатов России: Н. Н. Демидова, братьев Третьяковых, С. И. Мамонтова, С. Т. Морозова и др.

На втором этапе в Чебоксарском институте экономики и менеджмента нами был организован студенческий клуб «Эстет». Целью создания клуба стало формирование художественно-ценностных и духовно-нравственных ориентаций студентов, направленных на подготовку высококультурного, высоконравственного квалифицированного специалиста.

Задачами клуба были определены:

1. Организация и проведение в период учебного года совместных занятий и совместного досуга студентов эстетической и духовно-нравственной направленности в соответствии с программой.
2. Создание в институте среды духовно-нравственных ценностей и организованной воспитывающей деятельности студентов.
3. Привитие навыков высокой культуры общения, продуктивного сотрудничества и личностного взаимодействия в коллективе.
4. Организация досуга студентов.

Занятия в клубе проводились согласно плану. План работы студенческого клуба «Эстет» на 2012-2013 учебный год представлен в таблице 8.

Таблица 8. План работы студенческого клуба «Эстет» на 2012–2013 учебный год

	Название мероприятия	Дата
1.	1. Открытие работы клуба «Эстет». Выборы членов клуба. 2. Круглый стол «Что есть красота». 3. Посещение Центра современного искусства, приуроченное Всемирному Дню красоты (9 сентября). 4. Открытие тематической выставки в библиотеке «Мир прекрасного». 5. Занятия по авторской программе «Ценности мировой культуры»	сентябрь
2.	1. Организация музыкального сопровождения на «Радио ЧИЭМ», посвященному международному Дню музыки (1 октября). 2. Открытие выставки работ Новочебоксарских художников (А. Л. Мухина-Чебоксарского, А. Ченакина, М. Глушаченкова, В. Мытикова) в фойе институ-	октябрь

	та. Подготовка статьи для газеты Политехник-Ч. 3 Участие в открытии юбилейной выставки заслуженного художника Чувашии К. Долгашева. 5. Посещение Чувашского государственного театра оперы и балета. Оперетта И. Штрауса «Летучая мышь». 6. Тематическая выставка «Великое наследие. Книги по искусству». *7.* Занятия по авторской программе «Ценности мировой культуры»	
3.	1. Участие в открытии выставки фотографа Ильи Степанова «Иные» в Центральной городской библиотеке им. Маяковского, посвященное всемирному Дню терпимости (16 ноября). 2. Посещение концерта московской музыкальной группы «Андриан и Александр» в концертном зале Чувашского института культуры и искусств. 3. Ознакомительная экскурсия по культурно-выставочному центру «Радуга» (зал эпохи Возрождения, зал Индийской культуры, выставка «Каменная сказка»). Подготовка репортажа для сайта института 4. Подготовка стенных газет «Жизнь группы», «25 ноября – День Матери». 5. Занятия по авторской программе «Ценности мировой культуры»	ноябрь
4.	1. Мероприятия, посвященные международному Дню кино (28 декабря). 2. Беседы о кино. Посещение кинотеатров города 3. Занятия по авторской программе «Ценности мировой культуры»	декабрь
5.	1.Участие в конкурсе фотографий «Ужель та самая Татьяна», организованном администрацией Ленинского района г. Чебоксары 2. Посещение Литературного музея им. К.Иванова 3. Занятия по авторской программе «Ценности мировой культуры»	январь
6.	1. Круглый стол «Базовые ценности мировой культуры» 2. Посещение Чувашского национального музея (отделы этнографический и воинской славы). 3. Участие студентов в отборочных турах XII молодежных Дельфийских игр России «Будь в искусстве!» Подготовка материала для сайта института.	февраль

	4. Занятия по авторской программе «Ценности мировой культуры»	
7.	1. Беседы о театре, посвященные всемирному Дню театра (27 марта). 2. Посещение Чувашского государственного академического театра имени К.В. Иванова. Музыкальная комедия «Бабушка Праски внука женит». 3. Тематическая выставка литературы, посвященная Дню поэзии (21 марта). 4. Проведение конкурса «Мисс ЧИЭМ – 2013». 5. Занятия по авторской программе «Ценности мировой культуры»	март
8.	1. Участие в круглом столе «Историческая преемственность поколений» в рамках проекта Молодежного правительства Ленинского района г. Чебоксары 2. Участие вечере камерной музыки “Великие песни Великой Победы”, посвященном Дню Победы в Национальной библиотеке Чувашской Республики 3. Участие в играх КВН Чувашии (высшая лига). 4. Занятия по авторской программе «Ценности мировой культуры»	апрель
9.	1. Тематическая выставка «Во имя Родины!», организованная в честь 68-й годовщины Великой Победы в библиотеке института . 2. Участие в открытии выставки-диорамы «68 эпизодов войны» в мемориальном комплексе «Победа». 3. Викторина «Музеи мира». 4. Посещение Чувашского государственного художественного музея в рамках международной акции «Ночь музеев 2013», посвященной Международному дню музеев (18 мая). 5. Посещение Художественной галереи (на Волге). Подготовка информации для сайта института. 6. Участие в VI Чебоксарском международном кинофестивале (20-25 мая). 7. Занятия по авторской программе «Ценности мировой культуры»	май
10.	1. Беседы о русской культуре 2. Посещение культурно-выставочного центра «Радуга. 3. Занятия по авторской программе «Ценности мировой культуры»	июнь

Результатом работы клуба стали творческие достижения студентов. Участие и победа в конкурсах, организованных институтом, а также в мероприятиях, организованных на городском, районном, всероссийских уровнях.

Программа «Ценности мировой культуры», реализованная в рамках клубной работы Чебоксарского института экономики и менеджмента, была направлена на развитие общекультурной компетенции рассматривающей вопрос обладания будущих бакалавров-менеджеров знаниями базовых ценностей мировой культуры.

Авторская программа «Ценности мировой культуры» (36 часов) включала занятия по темам:

1. *Введение в курс «Ценности мировой культуры» (2 часа).*

Понятие культура, основные подходы к определению. Структура и функции культуры. Мировая и национальная культура. Понятие культурной ценности и нормы. Базовые ценности мировой культуры.

2. *Происхождение и ранние формы культуры. Ценности первобытного мира. (2 часа).*

Первобытная культура и ее периодизация. Мировоззрение первобытного человека. Ценности первобытного мира. Ранние формы верований: анимизм, фетишизм, магия, тотемизм. Мифология. Познавательная функция мифа. Мифологическое сознание.

3. *Ценности культуры Древнего Востока (4 часа).*

Особенности культуры стран Древнего Востока. Индо-буддистская культура. Особенности арабо-исламской культуры. Основные черты китайской культуры. Философско-религиозные течения Древней Индии и Китая. Культура Японии.

4. *Ценности культуры античного мира (4 часа).*

Античная культура как основа европейской цивилизации. Система ценностей. Антропоцентризм, космологизм. Культура Древней Греции. Архитектура. Полисная демократия и расцвет греческой культуры. Искусство,

театр и драматургия классического периода. Эллинская культура. Культура Древнего Рима. Духовный кризис в Римской империи.

5. *Аксиология культуры эпохи Средневековья. (4 часа).*

Периодизация и характеристика культуры Средневековья. Географические и временные рамки, социальная структура. Христианство как духовная основа европейского средневековья. Формирование и специфика средневекового типа личности. Характерные черты средневекового сознания. Особенности западного и восточного средневекового искусства.

6. *Культура Возрождения. Мировоззрение и ценности (4 часа).*

Возрождение (Ренессанс) как явление культуры. Социально-исторические основы Возрождения. Гуманистическое мировоззрение. Ренессансное искусство. Национальные черты Возрождения. Выдающиеся деятели эпохи Возрождения. Великие географические открытия. Значение культуры эпохи Возрождения для мировой цивилизации.

7. *Ценности культуры Нового времени (4 часа).*

Социальные основы Реформации. Основные черты протестантизма и его влияние на культуру. Контрреформация. Становление капитализма и его влияние на развитие культуры. Научная революция, ее сущность и последствия. Просвещение как явление культуры Нового времени. Многообразие стилей и жанров. Расширение взаимодействия и взаимовлияния культур и формирование буржуазных наций. Ускорение технического процесса. Индустриализация и технизация культуры. Искусство XXI-начала XX веков.

8. *Русская культура. Место и роль России в мировой культуре. (6 часов).*

Славяно-русский этногенез. Культура Древней Руси. Принятие христианства. Становление великорусской народности и ее культуры. Роль православной церкви. Основные черты и особенности русской культуры XVIII века. Дворянство и дворянская культура. Развитие художественной культуры. Золотой век русской культуры. Серебряный век русской культуры. 1917 год и отечественная культура. Возникновение культуры русского зарубежья.

Социалистический реализм в культуре. Культурологические характеристики России. Место и роль России в мировой культуре.

9. Культура родного края (4 часа).

Происхождение и расселение чувашского народа. Этнические группы чувашей. Чувашская диаспора. Вехи истории чувашского народа. Материальная и духовная культура чувашей. Чувашская мифология. Праздники и календарные обряды. Выдающиеся люди Чувашии. Государственные символы г. Чебоксары и Чувашской Республики. Достопримечательности Чувашской Республики.

10.Прогресс человечества и его культурное наследие (2 часа).

Культура и глобальные проблемы современности. Научно-техническая революция, ее биологические и социальные последствия. Борьба цивилизаций. Интенсификация диалога культур. Толерантность. Культурное наследие и его правовой статус. Список «ЮНЕСКО». Международные организации и процессы глобализации.

В процессе реализации данной программы студенты получили хорошие знания по истории мировой и отечественной культуры, ознакомились с важнейшими достижениями культуры и системой ценностей, сформировавшейся в ходе исторического развития. Во время занятий преподавателем подчеркивалась роль значения гуманистических и этических ценностей для сохранения и развития современной цивилизации. По завершении программы студенты стали лучше ориентироваться в понятиях ценности, ценности мировой культуры; знать этапы развития мировой культуры, разбираться в основных ее направлениях; стали демонстрировать толерантность по отношению к инонациональным культурам и культурам «малых» народов; видеть пути совершенствования своей деловой, профессиональной культуры.

Методом контроля знаний, полученных в процессе освоения авторской программы «Ценности мировой культуры» стала анкета (см. Приложение 2).

В своей работе мы активно использовали *мотивацию будущих менеджеров к формированию общекультурных компетенций через участие в проектах, конкурсах и мероприятиях социально-культурной значимости.*

С одной стороны, участие в различных проектах это стимулирующий момент, так как есть заинтересованность в получении грамот, сертификатов, стипендий, с другой стороны, на основе полученных знаний и умений у студентов повышается уровень общей культуры, что способствует развитию профессиональных качеств.

На наш взгляд, немаловажным значением для мотивации студентов к участию в различных конкурсах и проектах является участие их руководителей (преподавателей, кураторов) в проектно-творческой деятельности. Так, например, автор диссертации, являясь куратором группы, участвовала в двух конкурсах инновационных, экспериментальных проектов работы с детьми и молодежью, организованных Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики. Первый проект создавался в 2012 г. и реализовывался в период 26 июня по 31 августа 2012 г. в Чебоксарском институте экономики и менеджмента. Данный проект назывался «Профилактика асоциальных явлений в молодежной среде через формирование у студентов художественно-ценностных ориентаций».

Целью проекта являлось духовно-нравственное воспитание студентов и ориентация образовательного процесса и пространства жизнедеятельности студентов на устойчивую мотивацию к самоопределению личности в здоровом образе жизни.

В рамках проекта в период летних каникул студентам Чебоксарского института экономики и менеджмента на электронную почту рассылалась информация о культурных ценностях Чувашии. В завершении проекта была проведена виртуальная викторина, выявлены и награждены ее победители. Информацию о проведенных мероприятиях см. в таблице 7.

Таблица 7. План мероприятий по виртуальному ознакомлению студентов с культурными ценностями и выдающимися людьми Чувашии

Дата	Мероприятие
26.06.2012	Виртуальное сообщение об истории Чувашии и города Чебоксары, краткое перечисление культурных ценностей.
29.06.2012	Виртуальная экскурсия по Чувашскому национальному музею
03.07.2012	Виртуальное ознакомление с историей создания и культурной значимостью памятника «Монумент Матери-покровительнице»
06.07.2012	Виртуальное ознакомление с Чувашским драматическим театром
10.07.2012	Виртуальная экскурсия по Чувашскому государственному художественному музею
13.07.2012	Виртуальное ознакомление с историей создания и культурной значимостью памятника «Монумент Воинской Славы (вечный огонь)»
17.07.2012	Виртуальное ознакомление с Русским драматическим театром
20.07.2012	Виртуальная экскурсия по Музейно-выставочному центру (отделы этнографический и воинской славы, временные выставки)
24.07.2012	Виртуальное ознакомление с историей создания и культурной значимостью памятников Ивану Яковлеву в г. Чебоксары
27.07.2012	Виртуальное знакомство с Чувашским государственным театром оперы и балета
31.07.2012	Виртуальная экскурсия по Художественной галерее (на Волге)
03.08.2012	Виртуальное ознакомление с историей создания и культурной значимостью памятников К. Иванову и М. Сеспелю в Чебоксарах
07.08.2012	Виртуальное знакомство с Чувашским театром юного зрителя и Чувашским государственным театром кукол
10.08.2012	Виртуальная экскурсия по Центру современного искусства
14.08.2012	Виртуальное ознакомление с историей создания и культурной значимостью памятников космонавтам Юрию Гагарину и Анд-

	риану Николаеву
17.08.2012	Виртуальное ознакомление с храмами г. Чебоксары (Введенский собор, церковь Михаила Архангела, Владимирская церковь, Вознесенская церковь, Храм святой Татианы и др.)
21.08.2012	Виртуальная экскурсия по культурно-выставочному центру «Радуга»
24.08.2012	Виртуальное ознакомление с историей создания и культурной значимостью памятника Чапаеву в г. Чебоксары
28.08.2012	Выдающиеся люди Чувашии (ученые, архитекторы, литераторы, художники, актеры, космонавты, организаторы народного собрания и др.)
31.08.2012	Виртуальная викторина по культурным ценностям г. Чебоксары и выдающимся людям Чувашии. Награждение победителей.

Благодаря данному проекту, студенты смогли ознакомиться с музеями, выставками, театрами, памятниками, храмами г. Чебоксары, узнали много нового о выдающихся людях Чувашии. Информация высылалась в занимательной форме, с фотографиями, презентациями, виртуальными экскурсиями, репортажами. В течение реализации проекта организаторы вели электронную переписку со студентами, обменивались отзывами и впечатлениями.

По мнению автора, результатом реализации данного проекта стала победа курируемых ею студентов – будущих менеджеров в областном ежегодном конкурсе студенческих и школьных работ «Мой любимый город», проводимым Бизнес Инкубатором «ИННОВАТИКА» ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет». В номинации «Эссе о городе, его истории и людях» с темой работы «Мой любимый город – Козьмодемьянск» диплом победителя получила Татьяна С. В номинации «Фотография о городе» с презентацией «Чебоксары – город в котором мы живем» победила Татьяна А.

Во втором проекте автор диссертации участвовала в 2013 году. Проект назывался: Международный круглый стол: «Базовые ценности мировой куль-

туры» (направление конкурса: Организация международного и межрегионального сотрудничества в сфере государственной молодежной политики).

Целью проекта являлось формирование устойчивой нравственной позиции студентов через обращение к духовным ценностям отечественной и зарубежной культуры.

Задачами проекта были определены:

1) организация и проведение для студентов круглого стола на тему «Базовые ценности мировой культуры»;

2) изучение и анализ системы базовых ценностей и нравственных ориентаций в современном мире на примере некоторых стран (Россия, Франция, Германия);

3) организация международного сотрудничества в сфере государственной молодежной политики.

В проекте принимали участие студенты 1-5 курсов очного отделения, профессорско-преподавательский состав Чебоксарского института экономики и менеджмента, иностранные гости.

В рамках реализации проекта с докладами выступили:

- Тобиас Берманн, лектор DAAD (Германия);
- Франсуа Буайе, студент Университета Блеза-Паскаля г. Клерман-Ферран (Франция);
- Флоран Гюйар, студент Университета Блеза-Паскаля г. Клерман-Ферран (Франция);
- Бояркина В.В., аспирант ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева».
- Семенова Н.Н., ст. преподаватель кафедры иностранных языков ФГБОУ ВПО «СПбГПУ» ЧИЭМ (филиал), аспирант ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова».

Участники круглого стола «Базовые ценности мировой культуры» попытались найти ответ на вопросы: «Как могут взаимодействовать друг с другом разные культуры, в основе которых лежат разные способы понимания мира и че-

ловека, разные системы ценностей и норм?», «Что необходимо для развития духовной составляющей современной молодежи разных стран?».

Реализация проекта способствовала:

– расширению кругозора студентов, формированию их устойчивой нравственной позиции;

– организации международного сотрудничества в сфере государственной молодежной политики.

В проектной деятельности культурной значимости под руководством автора диссертации участвовали студенты Чебоксарского института экономики и менеджмента. Студентки 4 курса Мария Л. и Елена Н. стали победителями в межвузовской научно-практической конференции студентов «Мир культуры – взгляд в будущее», проводимой Чувашским институтом культуры и искусств с проектом «Имидж учреждения культуры как средство привлечения молодежи к театру» (на примере Русского драматического театра г. Чебоксары). На основании проведенного социологического опроса и маркетингового исследования «Досуг молодежи» студентами были выяснены причины непосещения театров студенческой молодежью, одной из которых стало отсутствие сформированности имиджа театра. В проекте студенты предложили рекомендации с целью повышения имиджа театра: разработка и размещение афиши, проведение различных PR-компаний, мастер-классов театрального искусства, создание рекламных трейлеров к спектаклям, введение в театре услуги «Няня на час» и др. Данные рекомендации приняты во внимание, как института, так и администрацией театра, некоторые из них реализованы. Отметим, что студентки входят в состав студенческого совета, являются членами клуба «Эстет» и стипендиатами института.

Кроме проектной деятельности студенты экспериментальной группы неоднократно участвовали в различных конкурсах, фестивалях, мероприятиях социокультурной направленности.

Студенты 3 курса Александр Т., Александр Н., Валерия Р., Евгения Н., Ирина А. участвовали в Межрегиональном молодежном образовательном фо-

руме «МолГород – 2012». Это ежегодный образовательный палаточный лагерь, который представляет собой модель «города молодых» со своими улицами, скверами и площадями, названных по направлениям деятельности молодежных общественных организаций, объединений, творческих коллективов, принимающих участие в форуме. В течение шести дней пребывания в лагере студенты прошли обучение по специальной образовательной программе, занимались спортом и отдыхали. Форум проходил по десяти направлениям: «Образование и карьера», «Политика», «Культура и творчество», «Лидерство и психология», «PRодвижение», «Лидерство и предпринимательство», «IT», «Международные студенческие программы», «Волонтерство, социальная политика, ЗОЖ» и «Молодежная деревня». После участия в форуме студенты организовали круглый стол, куда были приглашены студенты всех курсов, рассказали о своих впечатлениях и поделились опытом, полученным на различных площадках форума. Результатом участия студентов в форуме стало понимание студентов процессов социально-экономической, политической и культурной сфер города и республики, повышение социокультурной активности и уровня конкурентоспособности за счет приобретенных компетенций.

Студенты – будущие менеджеры Сергей А. , Елена Н., Мария Л. участвовали в круглом столе «Историческая преемственность поколений», который проводился Администрацией Ленинского района г. Чебоксары. За круглым столом обсуждались проблемы духовно-нравственного воспитания молодежи, существующую опасность разрушения личности и роль социальных институтов в формировании личности.

В 2012–2013 уч. году студент 4 курса Сергей А. и студентки 3 курса Гульмира Ю. Татьяна Т. участвовали в отборочных турах в Чувашской Республике Двенадцатых молодежных Дельфийских игр России «Будь в искусстве!», проводимых Чувашским государственным институт культуры и искусств. Сергей А. набрал в конкурсе достаточно высокие баллы в номинации «Изобразительное искусство».

Студентки экспериментальной группы Екатерина Ч., Елизавета М., Татьяна Т., Анастасия Г., Елена И. в 2013 году участвовали во Всероссийской благотворительной и конкурсной Программе «Наполни сердце добротой» (г. Москва) в конкурсе рисунков. Благодаря этому конкурсу студенты смогли выразить свое внутреннее ощущение мира, подумать о том, что для всех значит добро, добрый поступок, отзывчивость и взаимопомощь.

Студенты Чебоксарского института экономики и менеджмента уже не первый год участвуют в реализации Республиканских благотворительных акции «Новогодняя мечта», «Подари ребенку радость» «Весенняя неделя добра», организуемых администрацией города Чебоксары и БОУ ЧР ДО «Центр молодежных инициатив» Минобразования Чувашии.

Студенты, будущие менеджеры, активно участвовали в различных акциях, направленных на формирование здорового образа жизни. Например, в 2011–2012 уч. году студенты 3 курса Александр Т., Александр Н., Сергей А. участвовали в межвузовском конкурсе социальной рекламы «Здоровье – это здорово» с презентацией социального плаката, посвященного здоровому образу жизни, организованном ФГБОУ ВПО ЧГСХА.

В 2012 г. студенты Чебоксарского института экономики и менеджмента, будущие менеджеры, участвовали в молодежной акции «Всемирный день отказа от курения – НАВСЕГДА» и IV открытого Фестиваля альтернативных культур», организованных фондом «Чувашия» и администрацией города Чебоксары. Ребята стали непосредственными участниками акции. Выступили с задорными частушками о вреде курения. Лучшим результатом участия в акции стал отказ от курения некоторых студентов группы в пользу здорового образа жизни. В 2013 г. студенты принимали участие в антинаркотической акции «Молодежь Чувашии – за здоровый образ жизни», организованной администрацией Ленинского района г. Чебоксары.

Участие в проектах, конкурсах, мероприятиях социально-культурной значимости способствовало мотивации будущих менеджеров к формированию общекультурных компетенций, которые предполагают владение ими базовых

ценностей мировой культуры и способностью придерживаться этических ценностей и здорового образа жизни.

Четвертым технологическим условием формирования общекультурных компетенций было *внедрение интерактивных и информационных технологий, способствующих мотивации к приобретению знаний базовых ценностей мировой культуры*.

Известно, что при использовании мультимедийных технологий материал усваивается в 80-85 % быстрее. Во время занятий по программе «Ценности мировой культуры» преподаватель и студенты активно использовали мультимедийный проектор для показа презентаций по темам. Поскольку изучаемый материал предполагал изучение памятников культуры, произведений искусства, достопримечательностей, применение мультимедийного проектора намного повысило эффективность восприятия изучаемого материала. Основные преимущества презентаций – наглядность, компактность, и интерактивность преподнесения материала. Т. е. благодаря использованию проектора на занятии студенты не были пассивными слушателями, а активно включались в рассмотрение и обсуждение изучаемого материала.

В презентациях на вступительных и обобщающих занятиях эффективно использовались блок-схемы, которые не только позволяли эффективно изучить терминологию на первом знакомстве с предметом, но и помогают студентам скорректировать свои записи, уточнить формулировки, осознать связи, запомнить зрительные формулы и символы. Также на занятиях нами использовались учебные и контрольные слайд-фильмы по изучаемым темам, включая словесное, звуковое, музыкальное сопровождение.

Один из разделов авторской программы «Ценности мировой культуры» – «Культура родного края» (Путешествие по Чебоксарам) реализовывался на портале дистанционных образовательных технологий СПбГПУ в системе дистанционного обучения Moodle [16]. Автор в процессе работы пользовалась как интерактивными элементами совместной деятельности (Форум, Глоссарий,

Wiki и т. д.) так и инструментами контроля знаний (Тест, Задание, Лекция и т. д.).

Благодаря дистанционным технологиям студенты могли не только получать информацию от преподавателя по изучаемой теме, но и свободно общались, обменивались знаниями, получали оценку усвоения материала и консультацию преподавателя. Использование системы позволило более эффективно организовать учебно-воспитательный процесс и самостоятельную работу студентов, предоставила возможность заинтересовать студентов с помощью внедрения новых технологий и форм организации обучения, повысила общекультурную компетенцию, социальную активность, кругозор и уровень самосознания, а также способствовала сохранению и приумножению знаний, накопленных отечественной образовательной системой.

Одним из примеров использования интерактивных средств обучения является участие студентов Чебоксарского института экономики и менеджмента в необычном проекте «Все началось с Апостола», реализованном в Чувашской национальной библиотеке и приуроченному Дню православной книги. Проект включал в себя организацию традиционной книжной выставки, виртуальный просмотр книги «Апостол», просмотр фрагмента историко-библиографического фильма «Первопечатник Иван Федоров» и выступления докладчиков.

Интерактивные и компьютерные технологии сейчас активно используются в музеях, выставочных центрах. Например, в культурно-выставочном центре «Радуга» г. Чебоксары имеется виртуальный филиал Русского музея. Мультимедийный кинотеатр на 100 мест и учебный класс позволяют посетителям совершать виртуальные прогулки по музейным залам, видеть компьютерные реконструкции утраченных дворцовых интерьеров, входить в пространство картины и ощущать себя современником героев минувших эпох. Благодаря компьютерным технологиям студенты смогли увидеть, как художник создавал картину, и даже поиграть, озвучив произведение искусства или одевая персонажей картины, выбирая правильно подобранную одежду с учетом знания самого

произведения, эпохи и окружения. Все это способствовало мотивации будущих менеджеров к изучению культуры, ее базовых ценностей.

Студенты Чебоксарского института экономики и менеджмента также активно пользуются интернет-ресурсами, различными социальными сетями для получения информации и общения, в ходе которого формируется общекультурные компетенции.

В процессе реализации технологического обеспечения воспитательного процесса при формировании общекультурных компетенций в контексте базовых ценностей мировой культуры наиболее удачной, по нашему мнению, оказалась реализация авторской программы «Ценности мировой культуры». Так как у студентов, будущих бакалавров-менеджеров не было возможности изучать дисциплины «Культурология», «Мировая художественная культура», а дисциплины «История», «Философия», «Иностранный язык», «Правоведение», «Социология», предполагающие изучение базовых ценностей мировой культуры, отводят недостаточное количество часов на изучение данных вопросов, внедренная в воспитательный процесс программа «Ценности мировой культуры» способствовала наиболее интенсивному формированию общекультурных компетенций у будущих менеджеров.

Положительный опыт в формирования общекультурной компетенции был получен в ходе проектной деятельности. Реализация проекта «Профилактика асоциальных явлений в молодежной среде через формирование у студентов художественно-ценностных ориентаций», осуществленная диссертантом в 2012 году, стала стимулом для победы студентов, участников проекта, в конкурсе «Мой любимый город». Высылаемая информация о городе Чебоксары, ее культурных ценностях, стимулировала студентов, будущих менеджеров к участию в конкурсе, где они уже сами описывали свое отношение к своим любимым городам. Однако, поскольку, автор в начале реализации проекта высылала студентам больше информационного материала, чем наглядного, пожеланием студентов было применение большего количества презентаций и иллюстративного

материала при ознакомлении с культурными ценностями и достопримечательностями города. Это пожелание было учтено автором.

Участие студентов в проекте «Имидж учреждения культуры как средство привлечения молодежи к театру» способствовало формированию и накоплению личностного опыта будущих менеджеров, что значительно важнее и предметных знаний, умений и навыков и «умений проектирования». Внутренним результатом участия в проектной деятельности являлось накопление смыслов, оценок, отношений, поведенческой диспозиции. Студентки настолько были увлечены темой проекта, что сами осуществляли некоторые намеченные мероприятия по созданию имиджа театра. Например, Елена Н. создала современный трейлер по известным спектаклям. Данный трейлер был использован нами в качестве рекламы для приглашения студентов на спектакли, что было очень эффективно.

В работе клуба «Эстет» участвовали студенты разных курсов. Пятикурсники брали шефство над первокурсниками, второкурсниками. Работа в клубе не только развивала студентов, но и способствовала налаживанию коммуникативных связей, создавала корпоративный дух института. Единственным пожеланием было привлечение финансирования для проведения мероприятий, закупки материалов для участия в конкурсах, костюмированных представлениях, для оплаты билетов на культурно-массовые мероприятия.

В экспериментальной работе нам было важно оценить деятельность студентов, будущих менеджеров, на соответствие уровням сформированности общекультурных компетенций по следующим критериям и показателям: *когнитивному* (знание истории мировой культуры, ее базовых ценностей; знание этических и этикетных аспектов управленческой деятельности, знание требований здорового образа жизни), *мотивационно-ценностному* (отношение к базовым ценностям мировой культуры – как основе межличностного взаимодействия, стремление к овладению этическими и этикетными аспектами управленческой деятельности, потребность обладать навыками самомотивации к здоровому образу жизни; *деятельностно-практическому* (владение навыками

применения знаний базовых ценностей мировой культуры и умений руководствоваться ими в управлении персоналом, этических и этикетных аспектов в профессиональной деятельности, навыками самомотивации к здоровому образу жизни).

Изначально основываясь на рассмотренных критериях, нами было разработано технологическое обеспечение процесса формирования общекультурных компетенций в рамках воспитательной работы вуза.

После внедрения технологического обеспечения процесса формирования общекультурных компетенций у будущих менеджеров в воспитательной работе нами проведена повторная диагностика (анкетирование, тестирование, анализ портфолио, творческое задание) и выявлены уровни сформированности общекультурных компетенций будущих менеджеров, отличающиеся от первоначальных, полученных до начала экспериментальной работы (табл. 9, 10, 11).

Таблица 9. Уровни сформированности общекультурных компетенций у будущих менеджеров по когнитивному критерию (после эксперимента)

Уровни	Экспериментальная группа (26 человек)		Контрольная группа (30 человек)	
	чел.	%	чел.	%
Высокий	17	65,4	2	6,7
Средний	8	30,8	9	30,0
Низкий	1	3,8	19	63,3

По когнитивному критерию разница в уровнях сформированности общекультурных компетенций студентов экспериментальной группы по сравнению с контрольной составила: с низким уровнем – на 59,5 % ниже, со средним – на 0,8 % выше, с высоким – на 58,7 % выше.

Таблица 10. Уровни сформированности общекультурных компетенций у будущих менеджеров по мотивационно-ценностному критерию (после эксперимента)

Уровни	Экспериментальная группа (26 человек)		Контрольная группа (30 человек)	
	чел.	%	чел.	%
Высокий	16	61,5	3	10,0
Средний	10	38,5	8	26,7
Низкий	0	0	19	63,3

По мотивационно-ценностному критерию разница в уровнях сформированности общекультурных компетенций студентов экспериментальной группы по сравнению с контрольной составила: с низким уровнем – на 63, 3 % ниже, со средним – на 11,8 % выше, с высоким – на 51, 5 % выше.

Таблица 11. Уровни сформированности общекультурных компетенций у будущих менеджеров по деятельностно-практическому критерию (после эксперимента)

Уровни	Экспериментальная группа (26 человек)		Контрольная группа (30 человек)	
	чел.	%	чел.	%
Высокий	20	76,9	2	6,7
Средний	5	19,2	9	30,0
Низкий	1	3,9	19	63,3

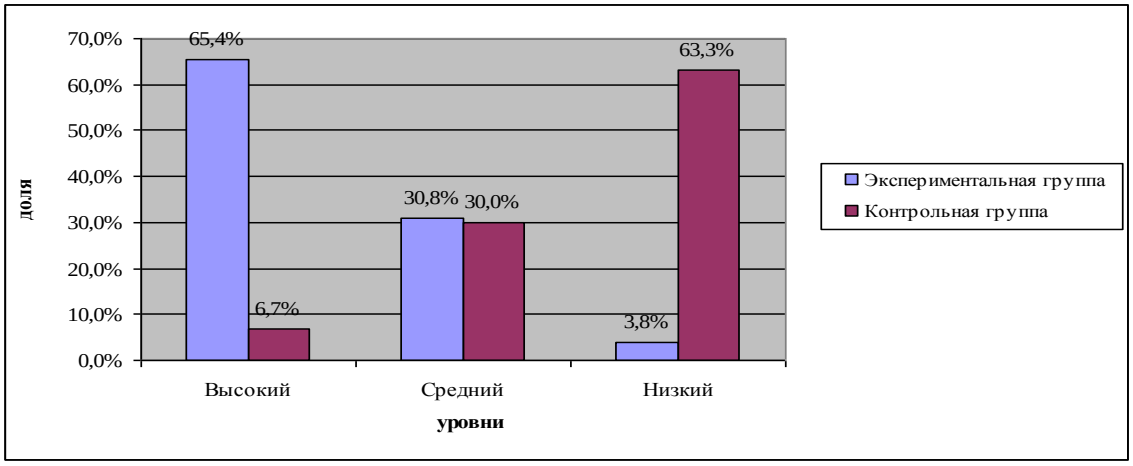
По деятельностно-практическому критерию уровень сформированности общекультурных компетенций студентов экспериментальной группы сравнению с контрольной составила: с низким уровнем – на 59,4 % ниже, со средним на 10,8 % – ниже, с высоким – на 70,2 % выше.

Итоговый уровень сформированности общекультурной компетенции у будущих менеджеров представлен в таблице 12. и диаграмме 2.

Таблица 12. Итоговый уровень сформированности общекультурных компетенций у будущих менеджеров (после эксперимента)

Уровни	Экспериментальная группа (26 человек)		Контрольная группа (30 человек)	
	чел.	%	чел.	%
Высокий	17	65,4	2	6,7
Средний	8	30,8	9	30,0
Низкий	1	3,8	19	63,3

Диаграмма 2.



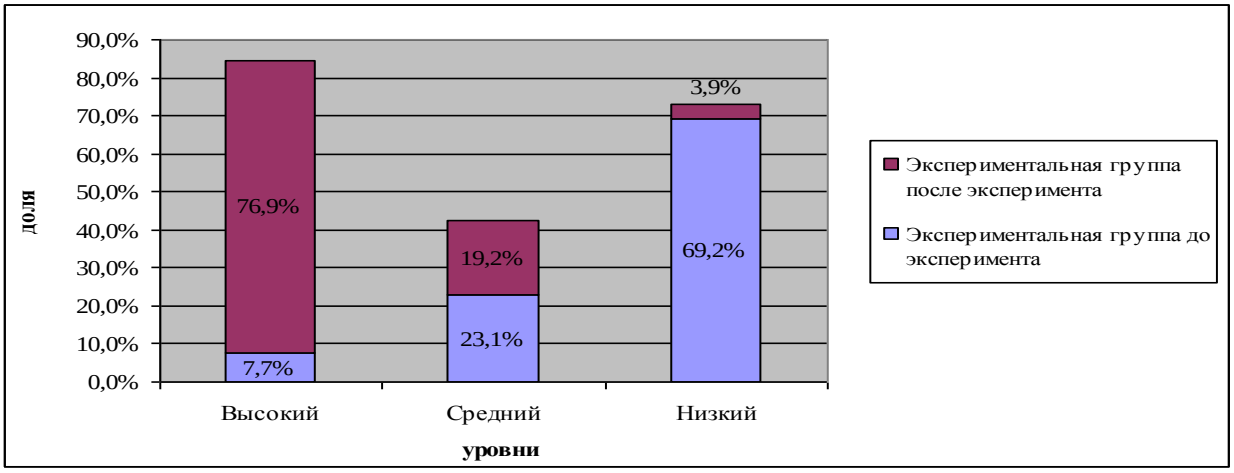
Диагностика, проведенная после эксперимента, показала, что по совокупности критериев в экспериментальной группе значительно увеличился высокий уровень сформированности общекультурных компетенций будущих менеджеров (с 7,7 % на 65,4 % студентов), тогда как в контрольной группе данный уровень остался таким же (6,7 %). Средний уровень сформированности данной компетенции в экспериментальной группе также увеличился (с 23 % на 30,8 % студентов), в контрольной группе увеличился незначительно – с 26,6 % до 30,0). Низкий уровень общекультурных компетенций будущих менеджеров в экспериментальной группе значительно понизился (с 69,2 % на 3,8%), тогда как в контрольной группе уменьшился не значительно (с 66,7 % на 63,3 %).

Для того чтобы выяснить, по какому из критериев произошли наиболее значительные изменения, рассмотрим динамику уровней сформированности общекультурных компетенций в экспериментальной группе до и после эксперимента по критериям (таблицы 13, 14, 15, диаграммы 3, 4, 5.).

Таблица 13. Динамика уровней сформированности общекультурных компетенций студентов экспериментальной группы (по когнитивному критерию)

Уровни	Экспериментальная группа (26 человек)			
	до эксперимента		после эксперимента	
	чел.	%	чел.	%
Высокий	2	7,7	20	76,9
Средний	6	23,1	5	19,2
Низкий	18	69,2	1	3,9

Диаграмма 3.

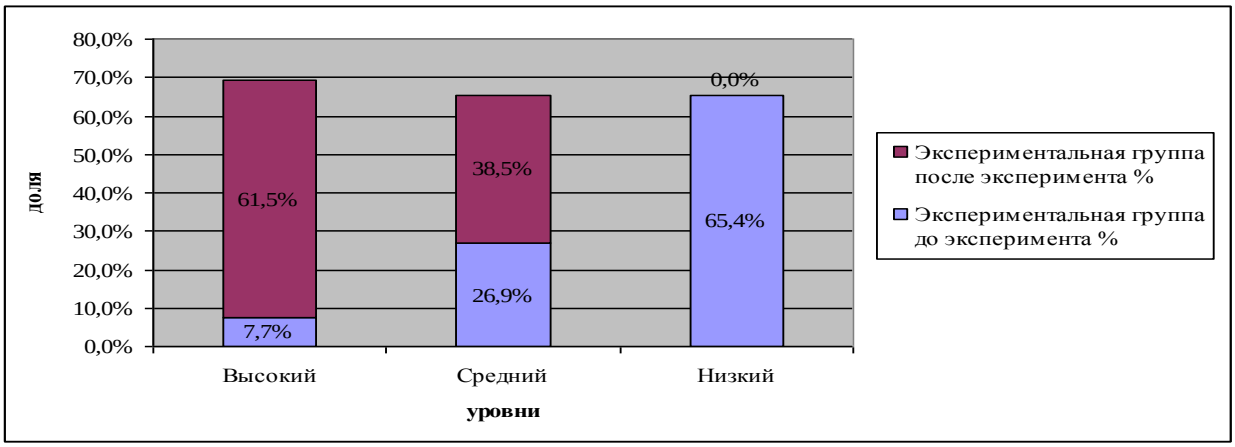


Из таблицы 13 и диаграммы 3 видно, что по когнитивному критерию разница в уровнях сформированности общекультурных компетенций студентов экспериментальной группы до и после проведения эксперимента составила с низким уровнем – на 65,3 % ниже, со средним – на 3,9 % выше, с высоким – на 69,2 % выше.

Таблица 14. Динамика уровней сформированности общекультурных компетенций студентов экспериментальной группы по мотивационно-ценностному критерию

Уровни	Экспериментальная группа (26 человек)			
	до эксперимента		после эксперимента	
	чел.	%	чел.	%
Высокий	2	7,7	16	61,5
Средний	7	26,9	10	38,5
Низкий	17	65,4	0	0

Диаграмма 4.

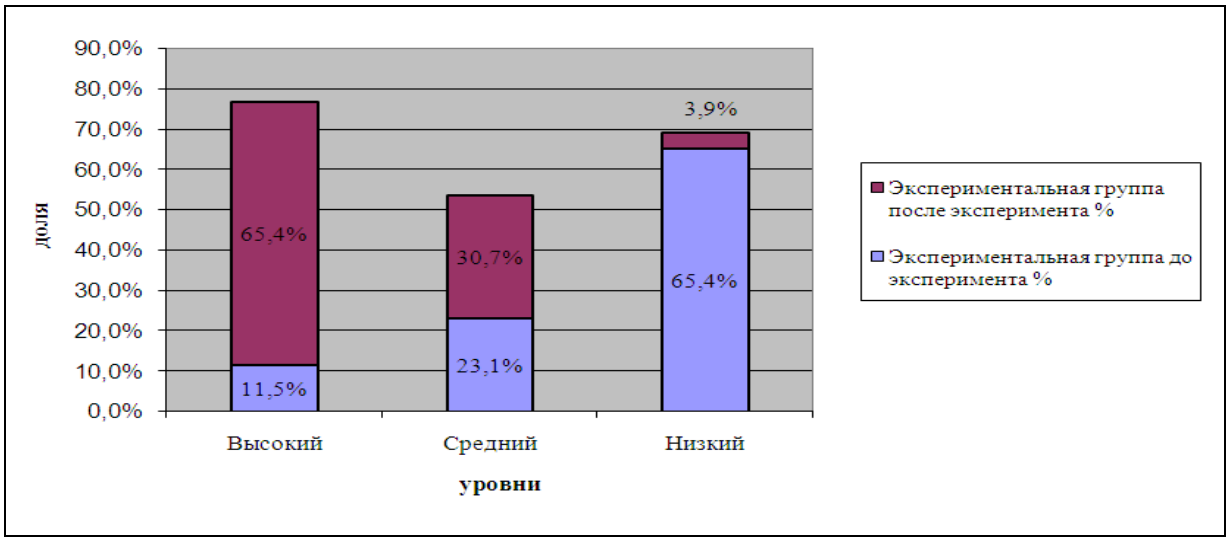


Из таблицы 14 и диаграммы 4 можно увидеть, что по мотивационно-ценностному критерию разница в уровнях сформированности общекультурных компетенций студентов экспериментальной группы до и после проведения эксперимента составила со средним уровнем – на 11,6 % выше, с высоким – на 53,8 % выше. Студентов с низким уровнем по мотивационно-ценностному критерию на конец проведения эксперимента в экспериментальной группе практически не осталось.

Таблица 15. Динамика уровней сформированности общекультурных компетенций студентов экспериментальной группы по деятельностно-практическому критерию

Уровни	Экспериментальная группа (26 человек)			
	до эксперимента		после эксперимента	
	чел.	%	чел.	%
Высокий	3	11,5	17	65,4
Средний	6	23,1	8	30,7
Низкий	17	65,4	1	3,9

Диаграмма 5.



Из таблицы 15 и диаграммы 5 видно, что по деятельностно-практическому критерию разница в уровнях сформированности общекультурных компетенций студентов экспериментальной группы до и после проведения эксперимента составила: с низким уровнем – на 61,5 % ниже, со средним – на 7,6 % выше, с высоким – на 53,9 % выше.

Таким образом, из таблиц 13, 14, 15 и диаграмм 3, 4, 5 можно увидеть положительную динамику сформированности общекультурных компетенций студентов экспериментальной группы по всем критериям. Тем не менее, отметим, что по когнитивному критерию положительных изменений стало больше. Так, например, студентов с высоким уровнем сформированности общекультурных компетенций на конец проведения эксперимента по данному критерию оказалось на 57,7 % больше, тогда как по мотивационно-ценностному критерию студентов с таким же уровнем оказалось больше на 53,8 %, по деятельностно-практическому критерию – больше на 53,9 %. По нашему мнению, это объясняется тем, что авторская программа «Ценности мировой культуры», направленная на получение знаний в области мировой культуры, была достаточно хорошо адаптирована в процессе проведения эксперимента. В целом, анализ результатов практической части исследования свидетельствует о том, что в экспериментальной группе содержательное и организационное обеспечение, рассматриваемое нами в качестве основных показателей сформированности общекультурных компетенций, способствует эффективности данного процесса.

Оценка значимости связи между выделенными педагогическими технологиями и уровнями сформированности общекультурных компетенций подтверждаются данными математической статистики.

Математическая обработка результатов экспериментальной работы подтвердила эффективность реализации выявленных нами педагогических технологий. В ходе эксперимента произошло изменение в уровнях сформированности общекультурных компетенций экспериментальной группы по всем критериям: увеличилось количество студентов, имеющих высокий уровень – с 7,7 % до 65,4%; также увеличилось количество студентов со средним уровнем – с 23,1 до 30,8 %; тогда как доля студентов с низким уровнем уменьшилась с 69,2 % до 3,9 %.

Динамика уровней сформированности общекультурных компетенций будущих менеджеров в экспериментальной и контрольной группах по всем критериям до и после эксперимента представлена в таблице 16.

Таблица 16. Динамика уровней сформированности общекультурных компетенций будущих менеджеров по всем критериям в воспитательной работе вуза (до и после эксперимента)

Уровни	Экспериментальная группа (26 чел.)				Контрольная группа (30 чел.)			
	В начале эксперимента		В конце эксперимента		В начале эксперимента		В конце эксперимента	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Высокий	2	7,7	17	65,4	2	6,7	2	6,7
Средний	6	23,1	8	30,8	8	26,6	9	30,0
Низкий	18	69,2	1	3,8	20	66,7	19	63,3

Таким образом, мы видим, что обе группы (контрольная и экспериментальная), изначально совпадающие по своим характеристикам, различаются после реализации педагогических технологий.

Для того, чтобы доказать различие эффектов применения педагогических технологий приведем два сравнения: при первом мы покажем, что характеристики экспериментальной и контрольной группы на начало педагогического эксперимента совпадают, при втором – различаются после проведения педагогического эксперимента.

Так как объектом нашего эксперимента являются люди (студенты, будущие менеджеры Чебоксарского института экономики и менеджмента), отличающиеся индивидуальностью, то мы можем делать выводы только о совпадении или различии характеристик контрольной и экспериментальной групп в формальном смысле. Следовательно, чтобы определить степень случайности совпадений и различий, можно использовать методы статистики, основанные на экспериментальных данных.

Расчет включает следующие этапы. На первом этапе, до начала и после окончания педагогического эксперимента, на основе результатов наблюдений, необходимо было вычислить эмпирическое значение критерия. На вто-

ром этапе полученное число мы сравнили с критическим значением критерия (известным числом). Уровень значимости характеристик на начало эксперимента принимался 0,05. На конец эксперимента достоверность различий должна была быть 95%. В этом случае мы делаем вывод, что использование выявленного нами технологического обеспечения приводит к статистически значимым отличиям результатов.

Для сравнения результатов в экспериментальной и контрольной группах до и после эксперимента мы применили χ^2-критерий Фридмана и многофункциональный статистический критерий φ*-углового преобразования Р. Фишера.

При проверке результатов исследования при помощи χ^2-критерия Фридмана, который используется для сравнения частот двух распределений, мы выбрали следующую формулу:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_1 - f_2)^2}{(f_1 + f_2)}$$

По итогам проверки результатов экспериментальной работы было определено, что значение $\chi^2_{эмп.}$ составило 27,96, что значительно выше $\chi^2_{кр.}$, равного 7,82 при $p<0,05$ (уровень надежности 95%).

При проверке результатов исследования при помощи многофункционального статистического критерия φ* - углового преобразования Р. Фишера мы использовали следующую формулу:

$$\varphi_{эмп.} = (\varphi_1 - \varphi_2) \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}}$$

В нашем случае $\varphi_{эмп.} = 5,4$, что значительно превышает $\varphi^*_{кр.} = 1,64$ при $p<0,05$.

Таким образом, итоги статистического анализа показали, что реализация технологического обеспечения позволила сформировать общекультурные компетенции будущих менеджеров по основным показателям. Следовательно, результаты эксперимента подтвердили правильность выдвинутой гипотезы.

Основной результат деятельности по формированию общекультурных компетенций будущих менеджеров Чебоксарского института экономики и менеджмента выразился в их готовности применять знания, полученные в ходе формирования на практике (в общественной и социокультурной жизни).

ВЫВОДЫ ПО II ГЛАВЕ

Теоретические положения и выводы, которые были представлены в первой главе диссертации, послужили основанием для разработки программы экспериментальной работы по формированию у будущих менеджеров общекультурных компетенций, предполагающих владение будущими менеджерами «знаний базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии» и «способностью придерживаться этических ценностей и здорового образа жизни». Программа экспериментальной работы включала три основных этапа: констатирующий, формирующий и заключительный.

Экспериментальная работа была организована в Чебоксарском институте экономики и менеджмента (филиале) Санкт-Петербургского государственного политехнического университета и включал три этапа: констатирующий (2009-2011 гг.), формирующий (2011-2013 гг.) и заключительный (2013-2014 гг.). Констатирующий эксперимент (2008-2011 гг.) проводился также на базе Волжского филиала ФГБОУ ВПО «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет».

В исследовании на разных его этапах приняли участие 135 студентов, в том числе 26 студентов экспериментальной и 30 студентов контрольной групп.

Результаты констатирующего этапа эксперимента позволили сделать вывод о том, что для студентов, будущих менеджеров, как контрольной, так и экспериментальной групп преобладал низкий исходный уровень общекультурных компетенций. В связи с этим возникла необходимость внесения изменений в воспитательную работу подготовки будущих менеджеров.

Формирующий этап экспериментальной работы был направлен на внедрение в воспитательную работу технологического обеспечения с целью формирования общекультурных компетенций:

– использования воспитательного потенциала учебных предметов для расширения кругозора студентов, их творческой и социальной активности;

– организация клубной работы как формы культуросозидания современного менеджера на основе реализации и внедрения авторской программы «Ценности мировой культуры»;

– повышения мотивации будущих менеджеров к формированию общекультурной компетенции через участие в проектах, конкурсах и мероприятиях социально-культурной значимости;

– внедрение интерактивных и информационных технологий (интерактивная экскурсия, проведение круглых столов, использование кейс-технологий, мозгового штурма, деловых и ролевых игр, тренингов и пр.).

На основе диагностики уровня сформированности общекультурных компетенций студентов экспериментальной и контрольных групп определялась эффективность внедрения выявленных нами педагогических технологий. Диагностика уровня сформированности искомой компетенции осуществлялась в течение всей экспериментальной работы. Для этого были применены опрос преподавателей, целенаправленное педагогическое наблюдение, метод обобщения независимых характеристик, анкетирование, тестирование и специальные творческие задания студентам, будущим менеджерам, наблюдение за их практической деятельностью и т. д.

На этапе формирующего эксперимента в экспериментальной группе была реализована авторская программа «Ценности мировой культуры».

На завершающем этапе реализации эксперимента были подведены итоги экспериментальной работы.

Следовательно, студенты с низким и средним уровнем на начальном этапе эксперимента перешли на более высокий уровень общекультурных компетенций в конце эксперимента. Это позволило нам сделать вывод о положительной динамике в формировании общекультурных компетенций у будущих менеджеров.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сегодня во всем мире растет спрос на высокообразованных и высококультурных управленцев. Руководителями социальных и экономических преобразований должны стать квалифицированные, ответственные менеджеры, владеющие организационной культурой международных деловых отношений, учитывающей обычаи, нравы, стимулы сотрудников не только отечественных, но и международных компаний. Немаловажное значение имеет отношение будущих менеджеров к этическим ценностям и здоровому образу жизни.

Однако в последнее время существенно снизился интеллектуальный, культурный и духовно-нравственный уровень студентов. Будущие специалисты, в том числе, будущие менеджеры, плохо знают историю мировой и отечественной культуры, не интересуются культурными событиями, происходящими в мире. Они мало посещают театры, музеи, выставки. У большинства студентов доминируют материальные ценности. Будущие менеджеры не отдают должного внимания здоровому образу жизни.

Учитывая данные факты, нами был сделан вывод о том, что существует острая потребность повышения уровня общекультурных компетенций у будущих менеджеров с опорой на базовые ценности мировой культуры, этические ценности и здоровый образ жизни.

1. Общекультурные компетенции менеджера определяются как интегральные профессионально-личностные характеристики, включающие способность и готовность решать личностные, социальные и профессиональные проблемы с учетом базовых ценностей общечеловеческой мировой культуры (гуманизм, истина, разум, интеллигентность, художественная деятельность, красота, любовь, нравственность, свобода, толерантность, креативность, самообладание, репутация), этических ценностей и здорового образа жизни. Данные компетенции отражены в следующих критериях и показателях: *когнитивный* (знание истории мировой культуры, ее базовых ценностей; знание этических и этикетных аспектов управленческой деятельности, знание требований здорового образа жизни), *мотивационно-ценностный* (отношение к

базовым ценностям мировой культуры – как основе межличностного взаимодействия, стремление к овладению этическими и этикетными аспектами управленческой деятельности, потребность обладать навыками самомотивации к здоровому образу жизни; *деятельностно-практический* (владение навыками применения знаний базовых ценностей мировой культуры и умений руководствоваться ими в управлении персоналом, этических и этикетных аспектов в профессиональной деятельности, навыками самомотивации к здоровому образу жизни).

Уровнями сформированности у будущих менеджеров общекультурных компетенции являются – низкий, средний, высокий.

2. Потенциал воспитательной работы вуза по формированию у будущих менеджеров общекультурных компетенций в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и здорового образа жизни заключается в гуманистической направленности воспитательного процесса, построенного на использовании различных форм и методов воспитательной работы студентов в учебное и внеучебное время; институализации воспитательной работы (отдел воспитательной работы вуза, заместители деканов по воспитательной работе, кураторство, студенческое самоуправление; организация культурно-досуговой деятельности и др.); открытости образовательной системы вуза в широком социуме, способствующей самовоспитанию и саморазвитию студентов, выработке у них ценностных культурных ориентиров.

3. Эффективности процесса формирования общекультурных компетенций у будущих менеджеров в сфере базовых ценностей мировой культуры, этических ценностей и приверженности здоровому образу жизни в воспитательном процессе вуза способствует реализация технологического обеспечения данного процесса: использование воспитательного потенциала учебных предметов для расширения культурного кругозора студентов, их творческой и социальной активности; организация клубной работы как формы культуросозидания современного менеджера на основе реализации и внедрения авторской программы «Ценности мировой культуры»; повышение мотивации будущих менеджеров к

формированию общекультурной компетенции через участие в проектах, конкурсах и мероприятиях социально-культурной значимости; внедрение интерактивных и информационных технологий (интерактивная экскурсия, проведение круглых столов, использование кейс-технологий, мозгового штурма, деловых и ролевых игр, тренингов).

Апробация технологического обеспечения процесса формирования общекультурных компетенций у будущих менеджеров в воспитательной работе вуза получили подтверждение эффективности их реализации в процессе обучения и воспитания через значительное повышение уровня сформированности общекультурных компетенций у будущих менеджеров у студентов экспериментальной группы.

Проведенное нами исследование и полученные в ходе эксперимента результаты дают основание полагать, что выдвинутая гипотеза нашла свое подтверждение, задачи научного поиска решены.

Проведенное исследование не претендует на исчерпывающую полноту разработки проблемы. В условиях расширения межкультурных контактов, интернационализации хозяйственной жизни во всем мире, изменения роли человека в системе производственных и общественных отношений требуется постоянная корректировка содержания и средств обучения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Александрова, Е. А. Лингвокультурологические знания как фактор формирования этнокультурной толерантности у студентов / Е. А. Александрова, О. В. Яковлева, Л. В. Кузнецова // Вестник ЧГПУ им. И. Я. Яковлева. – 2011. – № 2 (70). Ч. 2. – С. 8 – 11.

2. Александрова, К. Ю. Формирование общекультурной компетентности будущего бакалавра менеджмента в вузе как педагогический организованный процесс / К. Ю. Александрова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2012. – № 151. – С. 259-264.

3. Ан, С. А. Константы духовного преобразования / С. А. Ан. – Барнаул, 2003. – 130 с.

4. Андреев, А. А. Педагогика высшей школы. Инновационно-прогностический курс: учебное пособие. / А. А. Андреев. – Казань: Центр инновационных технологий, 2005. – 500 с.

5. Андреев, В. И. Педагогика : учебный курс для творческого саморазвития / В. И. Андреев. – 3-е изд. – Казань : Центр инновационных технологий, 2003. – 608 с.

6. Андреева М. А. Личность преподавателя вуза как фактор формирования общекультурных и профессиональных компетенцией будущих специалистов / М. А. Андреева // Теория и практика образования в современном мире: материалы междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, февраль 2012 г.). — СПб.: Реноме, 2012. — С. 304-306.

7. Араб-Оглы, Э. А. Европейская цивилизация и общечеловеческие ценности / Э. А. Араб-Оглы // Российская политическая наука. – М., 2008. – Т. 4. – С. 51-54.

8. Аршинов, В. И. Воспитательное пространство в контексте синергетического подхода / В. И. Аршинов, Н. Г. Савичева // Воспитательное пространство как объект педагогического исследования. –Калуга, 2000. – С. 49-66 .

9. Бабочкин, П. И. Становление жизнеспособной молодежи в динамично изменяющемся обществе / П.И. Бабочкин. – М. : Социум, 2000. – 176 с.

10. Багачук, А. В. Воспитательное пространство педагогического вуза как условие формирования ключевых компетентностей / А. В. Багачук, И. К. Гаврилов, Н. В. Пилипчевская // Вестник ТГПУ. – 2008. – № 3 (77). — С. 25 – 28.

11. Байденко, В. И. Болонский процесс : проблемы, опыт, решения / В. И. Байденко. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов (ИЦ ПКПС), 2006. – 111 с.

12. Байденко, В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): методическое пособие / В. И. Байденко – М.: ИЦ ПКПС, 2005. – 114 с.

13. Баранова, Т. А. Воспитательный аспект компетентностного подхода в системе высшего профессионального образования / Т. А. Баранова // Реализация компетентностного подхода в системе высшего профессионального образования: сборник докладов Всероссийской научно-практической конференции. 27 – 28 марта 2012 года / под ред. М.А.Акоповой, Н.И.Алмазовой. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2012. – С.37-40.

14. Батурина, О. А. Педагогический потенциал иностранного языка как учебного предмета в формировании общекультурной компетентности студентов–бакалавров по направлению подготовки «Педагогическое образование» / О. А. Батурина, И. Е. Высотова // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2012. – № 11 (126). – С.125– 126.

15. Белозубов, А. В. Система дистанционного обучения Moodle: учебно-методическое пособие / А. В. Белозубов, Д. Г. Николаев. — СПб.: СПбГУ ИТМО, 2007. — 108 с.

16. Бойко, К. А. Воспитательная система клуба в военном вузе / К.А. Бойко // Высшее образование сегодня. – 2012. – № 10. – С. 62 – 64.

17. Болдырев, Н. И. Воспитание / Н. И. Болдырев // Большая советская энциклопедия. В 30 т. Т. 5. Вершин-Газли. – М., 1971. – С. 380–381.

18. Болотов, В. А. Компетентностная модель : от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2003. – №10. – С. 8–14.

19. Большая Советская энциклопедия : в 30 т. . Т. 20 : Плата - Проб / гл. ред. А. М. Прохоров. – 3-е изд.. – Москва : Советская энциклопедия, 1975. – 608 с. : ил .

20. Большая советская энциклопедия : в 30 т. Т. 19 : Отоми - Пластырь / гл. ред. А. М. Прохоров. – 3-е изд.. – М. : Советская энциклопедия, 1975. – 648 с. : ил .

21. Бондаревская, Е. В. Гуманистическая парадигма личностно-ориентированного образования / Е. В. Бондаревская // Педагогика. — 1997. –№ 4. –С. 11-17.

22. Бондаревская, Е. В. Педагогика: личность в гуманистических теориях и системах воспитания / Е. В. Бондаревская, С. В. Кульневич. – Ростов н/Д: ТЦ «Учитель», 1999. – 560 с.

23. Бондаревская, Е. В. Феноменологический анализ современных концепций воспитания // Теоретико-методологические проблемы современного воспитания: сб. науч. тр. – Волгоград: Перемена, 2004. — С. 12-13.

24. Бондаревская, Е. В. Ценностные основания личностно воспитания / Е. В. Бондаревская // Педагогика. – 1995. – №4. – С. 9–36.

25. Борисова, О. В. Формирование социальной активности студентов в условиях клубного объединения вуза: дис. … канд. пед. наук: 13.00.08 / О. В. Борисова. – Чебоксары, 2005. – 235 с.

26. Борытко, Н. М. В пространстве воспитательной деятельности / Н. М. Борытко. – Волгоград : Перемена, 2001. – 173 с.

27. Борытко, Н. М. Пространство воспитания: образ бытия: монография / Н. М. Борытко ; науч. ред. Н. К. Сергеев. – Волгоград: Перемена, 2000. – 225 с.

28. Ботавина, Р. Н. Этика деловых отношений: Учебное пособие / Р. Н. ботавина. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 208 с.

29. Бояркина, В. В. Потенциал воспитательной работы вуза в формировании у будущих менеджеров общекультурной компетенции [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 1. – URL: http: // www.science-education.ru / 115 – 12057. (Дата обращения : 12.02.2014 г.).

30. Бояркина, В. В. Сущностная характеристика общекультурной компетенции менеджера в контексте базовых ценностей мировой культуры / В. В. Бояркина // Вестник ЧГПУ им. И. Я. Яковлева. – 2013. – № 4 (80). Ч. 1. – С. 26-31.

31. Бундин, М. В. Формирование общекультурных компетенций у студентов вузов: учебное пособие / М. В. Бундин, М. Ю. Кирюшина. – М., 2012. – 64 с.

32. Бухалова, М. В. Внеучебная воспитательная работа как фактор личностно-профессионального становления будущего педагога: дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / М. В. Бухалова. – Челябинск 2008. – 197 с.

33. Вавилова, Е. О. Развитие поликультурности студента в персонифицированном обучении: дис… канд. пед. наук: 13.00.01 / Е. О. Вавилова. – Оренбург, 2013. – 180 с.

34. Валиев, Ш. З. России нужен эффективный и компетентный менеджмент / Ш. З. Валиев, В. И. Сухочев // Высш. образование сегодня. – 2010. – №3. –С.29-33.

35. Вербицкий, А. А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения / А. А. Вербицкий. – М. : ИЦ ПКПС. – 2004. – 84 с.

36. Винниченко, Н. Л. Влияние воспитательного пространства вуза на профессиональное становление будущих специалистов // Вестник ТГПУ. – 2010 – № 4 (94). – С. 34 – 38.

37. Вишневский, Ю. Р. Художественная культура жителей области (интересы и запросы в сфере искусства) / Ю. Р. Вишневский, В. Т. Шапко, А. П. Коробейникова // Культурные запросы населения и оптимизация управления деятельностью учреждений культуры: информационно-аналитические материа-

лы социологического исследования (Свердловская обл., лето-осень 2003 г.) / Ю. Р.Вишневский, В. Т. Шапко, А. П. Коробейникова. – М., 2005. – С. 61 – 82.

38. Волков, Г. Н. Чувашская этнопедагогика / Г. Н. Волков – Изд. 3-е. – Чебоксары : ЧИЭМ, 2004. – 487 с.

39. Волкова, Т. И. Практикум по дисциплине «Физическая культура» : методическое пособие / Т. И. Волкова, Д. В. Волков, В. К. Валиева. – Чебоксары: ЧИЭМ СПбГПУ, 2007. – 116 с.

40. Воробьев, Г. А. Электронная образовательная среда инновационного университета / Г. А. Воробьев // Высшее образование в России. – 2013. – № 8/9. – С. 59 – 64.

41. Вуз как воспитательное пространство: материалы «круглого стола» / В. П. Борисенков и др. // Педагогика. – 2002. – № 7 . – С. 52-71.

42. Газман, О. С. От авторитарного образования к педагогике свободы [Электронный ресурс] // Новые ценности образования. – 1995. – №2. – С. 16-45 . – Режим доступа : https://docs.google.com/file/d/0BxPBCQfH7GNEbDFVam9qaGlWdDg/edit?pli=1

43. Галимуллина Н. М. Формирование общекультурных компетенций у студентов вуза [Электронный ресурс]. – Режим доступа : sdo.rea.ru/cde/conference/10/file.php?fileid=58.

44. Глухов, В. В. Менеджмент : учебник / В. В. Глухов. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 608 с.

45. Гончарова, Н. Л. К вопросу об иноязычных компетенциях / Н. Л. Гончарова // Сборник научных трудов СевКавГТУ, серия «Гуманитарные науки». – 2004. – №3. – С. 80–84.

46. Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы : (утв. постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 295) // ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс] . – Режим доступа : http://ivo.garant.ru/

47. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по специальности «Менеджмент организации» [Электронный ресурс].– Режим доступа : http://eduscan.net/standart/080507.

48. Гохгалтер, М. А. Воспроизводство духовных ценностей в системе современного российского образования: дис…канд. филос. наук: 24 00.01 / М. А. Гохгалтер. – Барнаул, 2012 – 167 с.

49. Громова, Т. Развитие компетенций менеджеров [Электронный ресурс]: интервью с бизнес-тренером Core Business School Т. Громовой / Т. Громова; авт. записи А. Бойченко. — URL : http://www.8line.com.ua/ru/articles/razvitie-kompetentsij-menedzhera-tatjana-gromova.html. http://www.8line.com.ua/ru/articles/razvitie-kompetentsij-menedzhera-tatjana-gromova.html.

50. Гуревич, П. С. Эстетика : учебник для студентов высших учебных заведений / П. С. Гуревич. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. – 2012. – 303 с.

51. Гусевская, О. В. Формирование коммуникативной культуры личности как основа общекультурной компетентности / О. В. Гусевская // Ценности и смыслы. – 2009. – № 1. – С. 131 – 141.

52. Данилин, К. Е. Социально-психологические проблемы руководства и управления коллективами / К. Е. Данилин, А. У. Хараш. – М., 1994. – 184 с.

53. Днепров Э. Д. Ушинский и современность / Э.Д. Днепров – М.: ИД «ГУ ВШЭ», 2007.– 232 с.

54. Дороднова, А. А. Компетенции современного российского менеджера / А. А. Дороднова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.hse.ru/data/2010/04/09/1218179727/.

55. Дробязько, А. А. Воспитательная работа в вузах: государственное регулирование и опыт организации // Вестник ФГОУ ВПО МГАУ. – 2010. – № 3. – С. 51 – 53.

56. Дружинина, Р. В. Внеучебная деятельность студентов как средство повышения качества профессиональной подготовки в вузе : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / Р. В. Дружинина. – СПб, 2010. – 262 с.

57. Дьюи, Дж. Демократия и образование. – М.: Педагогика-Пресс, 2000. – 384 с.

58. Ежова, Т. В. Формирование общекультурной компетентности студентов в образовательном процессе вуза : дис. … канд. пед. наук : 13.00.01 / Т. В. Ежова. – Оренбург, 2003. – 163 с.

59. Епишева, О. Управленческая компетентность вузовского руководителя / О. Епишева, В. Майер // Высшее образование в России. – 2005. – №8. – С. 141-145.

60. Ефимов, В. С. Менеджмент в России: что мы имеем и чего хотим / В. С. Ефимов, В. С. Москвин // Высшее образование сегодня. – 2010. – № 1. – С. 44-48.

61. Ефремова, Т. Ф. Современный толковый словарь русского языка : в 3 т. Т. 2. М-П / Т. Ф. Ефремова. – Изд-во АРСТ : Астрель : Харвест, 2006. – 1168 с.

62. Залюбовская, Е. Г. Внеаудиторная воспитательная работа в вузе как средство формирования профессиональной и личностной компетентности специалиста – менеджера : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / Е. Г. Залюбовская. – СПб, 2009. – 266 с.

63. Звонников, В. И. Какой менеджмент нам нужен? / В. И. Звонников // Высщ. образование сегодня. – 2009. – № 11. – С. 12-19.

64. Здравомыслов, А.Г. Потребности, интересы, ценности / А.Г. Здравомыслов. – М., Политиздат. – 1986. – 221 с.

65. Зеер, Э. Ф. Реализация компетентностного подхода в профессиональном образовании / Э. Ф. Зеер, Д. П. Заводчиков, Е. Г. Лопес. – Екатеринбург : Издательство РГППУ, 2007. – 129 с.

66. Зелеева, В. П. Совершенствование работы кураторов студенческих групп / В. П. Зелеева // Разработка модели системы воспитания в высшем учебном заведении. Отчеты о научно-исследовательской работе. – Казань: Из-во КГУ, 2002.– С.20-26.

67. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – №5. – С. 34–42.

68. Зимняя, И. А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2005. – №11. – С. 14–20.

69. Зимняя, И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия / И. А. Зимняя. – М.: ИЦ ПКПС, 2004. – 40 с.

70. Игнатьева, Е.А. Общекультурные компетенции как результативно-целевая основа компетентностного подхода в высшей школе [Электронный ресурс] / Е. А. Игнатьева. – Режим доступа: http://www.jurnal.org/articles/2011/ped17.html.

71. Из истории клубного движения // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2004. – № 9. – С. 38-39.

72. Исаева М. А. Иноязычная компетентность как фактор эффективности менеджеров / М. А. Исаева // Вестник ЧГПУ им. И. Я. Яковлева. – 2011. – № 3 (71). Ч. 2. – С. 121.

73. Исаева, Т. Е. Классификация профессионально-личностных компетенций вузовского преподавателя/ Т. Е. Исаева// Педагогика. – 2006. –№ 9. – С.55-60.

74. Каган, М. С. Искусство / М. С. Каган // Большая советская энциклопедия. В 30 т. Т. 10. Ива-Италики. – М.: Советская Энциклопедия, 1972. – С. 475-476.

75. Каган, М. С. Философская теория ценностей / М.С. Каган. – СПб.: Петрополис. – 1997. – 205 с.

76. Казак, Т. В. Формирование ценностных ориентаций будущих менеджеров в процессе изучения отечественной истории: дис. … канд. пед. наук: 13.00.08 / Т. В. Казак. – Калуга, 2008. – 198 с.

77. Ключникова, Л. Ф. Формирование компетенций в области образования у бакалавров менеджмента: дис. …канд. пед. наук: 13 00.08 / Л. Ф. Ключникова. – Казань, 2011 – 215 с.

78. Князева В. В. К теории понятия «человек культуры» [Текст] / В. В. Князева // Человек культуры: коллект. моногр. / науч. ред. В. В. Князева. – Оренбург, 2006. – С.30-44.

79. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – М.: Академия, 2001. – 176 с.

80. Кожанова, М. Б. Теоретические основы поликультурного образования будущих педагогов/ М. Б. Кожанова // Вестник ЧГПУ им. И. Я. Яковлева. – 2011. – № 4 (72). Ч. 2. – С. 61–66.

81. Колесникова, И. А. Педагогическая реальность: опыт межпарадигмальной рефлексии. Курс лекций по философии педагогики. – СПб.: «ДЕТСТВО-ПРЕСС», 2001. – 288 с.

82. Комылев, Н. Г. Словарь иностранных слов / Н. Г. Комылев. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. – 672 с.

83. Конев, В. А. Культура и архитектура педагогического пространства / В. А. Конев // Вопр. философии. — 1996. — № 10. — С. 46–58.

84. Концепция воспитательной работы в Оренбургском государственном университете на 2012-2017 годы [Электронный ресурс]. –Режим доступа: http://www.osu.ru/docs/official/conception_education.pdf.

85. Концепция воспитательной работы Сочинского государственного университета туризма и курортного дела [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.sutr.ru/university/structure/education/education-social-work-management/edu-conception.php

86. Концепция воспитательной работы Российского университета кооперации [Электронный ресурс].– Режим доступа: 21.ruc.su›upload/norma/konc_vosp.pdf.

87. Концепция воспитательной работы среди студентов ТюмГНГУ [Электронный ресурс].– Режим доступа: http://www.tsogu.ru/university/subdivisions/teachworkdep/kurator/rukovoditeli-kuratoru/.

88. Концепция воспитательной работы юридического факультета ФГБОУ ВПО «ЧГУ им. И. Н. Ульянова» на 2012-2014 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.chuvsu.ru%2F~ur_inst%2Fimages%2Fstories%2Ffiles%2Fnashi_documenty%2Fconcept_vospitanie.

89. Концепция и программа воспитания и самовоспитания Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева на 2011-2015 гг. – Чебоксары : Чуваш. гос. пед. ун-т им. И. Я Яковлева, 2011. – 247 с.

90. Коростень, А. В. Управление развитием нравственных качеств в профессиональной подготовке будущих государственных служащих: дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / А. В. Коростень. – Саратов, 2009. – 230 с.

91. Краевский, В. В. Методологическая компетентность педагогов-исследователей как условие научного обеспечения модернизации образования / В. В. Краевский // Соискатель-педагог. – 2008. – №1. – С.31– 35.

92. Кузнецова, Л. В. Национальная культурная среда в общеобразовательной школе: теория и практика формирования: дис. … д-ра пед. наук : 13.00.01 / Л. В. Кузнецова. – Чебоксары, 2001. – 445 с.

93. Кузьмина, Н. В. Методы исследований педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина, А. А. Деркач. – Л. : ЛГУ, 1970. – 114 с.

94. Культура как фактор социальных изменений [Электронный ресурс] / Основы социологии. – Режим доступа: http://www.sociobazis.ru/sbs-994-2.html.

95. Культурология: учебник / под ред. Ю. Н. Солонина, М. С. Кагана. – М.: Юрайт ; ИД Юрайт, 2011. – 566 с.

96. Культурология: учебное пособие / под ред. С. И. Самыгина. – М. ИКЦ «МарТ»;Ростов н/Д : ИЦ «МарТ», 2007. – 352 с.

97. Легенький, Г. И. Цель и способы воспитания / Г.И. Легенький . – Москва : Педагогика, 1990. – 136 с.

98. Леонова Е. В. Формирование общекультурных компетенций у студентов технического вуза / Е. В. Леонова // Высшее образование в России. – 2010. – № 2. – С. 124-131.

99. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М., 1977. – 304 с.

100. Лисовский, В.Т. Концепция воспитательной работы со студентами вузов / В.Т. Лисовский. – СПб., 1997. – 20 с

101. Литке, Е. С. Организационно-педагогические условия формирования профессионально-значимых качеств будущих менеджеров в процессе подготовки в вузе : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / Е. С. Литке. – Калуга, 2011. – 164 с.

102. Лихачев Б.Т. Педагогика : курс лекций / Б. Т. Лихачев ; под ред. В. А. Сластенина. – Москва : ВЛАДОС, 2010. – 646 с. – (Педагогическое наследие).

103. Лихачев Д. С. Избранные труды по русской и мировой культуре [Электронный ресурс]: [сб.] /Д. С. Лихачев ; науч. ред. Ю. В. Зобнин; СПбГУП. — СПб.: СПбГУП, 2006. — 416 с. — (Почетные доктора Ун-та) . –Режим доступа: http://www.lihachev.ru/pic/site/files/fulltext/lihachev_izbrtrud.pdf.

104. Лихачев, Б .Т. Философия воспитания : специальный курс / Б. Т. Лихачев. – Москва : ВЛАДОС, 2010. – 334 с. – (Педагогическое наследие).

105. Лобышева, Т. М. Формирование профессиональной компетенции у будущих менеджеров индустрии туризма на основе интегративного подхода: дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / Т. М. Лобышева. – Чебоксары, 2013. – 213 с.

106. Лосский, Н. О. История русской философии / Н. О. Лосский. – М.: Советский писатель, 1991. – 480 с.

107. Мазуряк, Т. В. Профессиональная подготовка студентов туристского вуза по основам практического менеджмента : автореф. дис. …канд. пед. наук / Т. В. Мазуряк. – М., 2003. – 17 с.

108. Макаренко, А. С. О воспитании : [сборник] / А. С. Макаренко ; [сост. и авт. вступ. ст. В. С. Хелемендик]. – 2-е изд., перераб. и доп.. – М. : Политиздат, 1990. – 414 с. – (Б-чка семейн. чтения).

109. Мануйлов, Ю.С. Средовой подход в воспитании: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 . – М., 1997. – 193 с.

110. Маркова, А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя / А. К. Маркова // Советская педагогика. – 1990. – № 8. – С. 82-88.

111. Маркова, А. Н. Культурология. История мировой культуры: учебник для вузов / под ред. А. Н. Марковой. – М. : ЮНИТИ-Дана, 2010. – 600 с. : ил.

112. Медведева, Т. П. Менеджментом должен владеть каждый руководитель / Т. П. Медведева // Высш. образование сегодня. – 2010. – №1. – С. 49-50.

113. Мескон, М. Х. Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1998. – 800 с. – (Зарубежный экономический учебник).

114. Минцберг, Г. Работа менеджера: вымыслы и факты / Г. Минцберг. – М.: Проспект, 2006. – 59 с.

115. Морозова, О. М. Формирование ключевых компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / О. М. Морозова. – Режим доступа: http://www.sch1948.ru/metodobedinenie/302-morozova.html

116. Мудрик, А. В. Воспитание в системе образования: воспитание и социализация / А. В. Мудрик // Стратегия воспитания в образовательной системе России : подходы и проблемы: сб. науч. докл. – М., 2004. – С. 98–112.

117. Мудрик, А. В. Общение в процессе воспитания : учеб. пособие / А. В. Мудрик. – М. : Пед. общество России, 2001. –320 с.

118. Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 г. // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 41. – Ст. 4089.

119. Нефедова, Н. А. Внеучебная деятельность как инновационный блок воспитательной системы вуза [Электронный ресурс] / Н. А. Нефедова // Вектор науки ТГУ. – 2012. – № 3 (21). – С. 250-252. – Режим доступа : http://edu.tltsu.ru/sites/sites_content/site1238/html/media72609/59Nefedova.pdf

120. Никитенко С. Н. Ситуация диалогического понимания, как средство духовного становления студенческой молодежи : автореф. дис. …канд. пед. наук. – Волгоград, 2006. – 27 с.

121. Новиков, А. М. Формы обучения в современных условиях [Электронный ресурс]/ А. М. Новиков // Специалист. – 2006. – № 1. – Режим доступа : http://www.anovikov.ru/artikle/forms.htm.

122. Новикова, Л. И. Воспитательное пространство: опыт и размышления / Л. И. Новикова, И. В. Кулешова // Методология, теория и практика воспитательных систем: поиск продолжается / под ред. Л. И. Новиковой, Р. Б. Вендровской, В. А. Караковского. – М.: НИИ теории образования и педагогики РАО,1996. – С.195-202.

123. Новицкая, А. В. Формирование общекультурной компетенции аспирантов в системе многоуровнего образования [Электронный ресурс]: автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / А. В. Новицкая. – Ставрополь, 2012 – 26 с. – Режим доступа : http://www.docme.ru/doc/216666/formirovanie-obshhekul._turnoj-kompetentnosti-aspirantov-v-s.

124. Новиченкова Л. Деловая репутация – от сичтемы к результату / Л. Новиченкова // Журнал «Управление компанией» - 2007. - № 3.

125. Основная образовательная программа высшего профессионального образования направления подготовки 080200 «Менеджмент». [Электронный ресурс]. / Режим доступа: lib.znate.ru/docs/index-6209.html

126.Ожегов, С. И. Словарь русского языка: около 53000 слов / С. И. Ожегов. – 8-е изд. стер. – М.: Сов. энциклопедия, 1970. – 900 с.

127. О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011 – 2015 годы [Электронный ресурс] : распоряжение

Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. №163-р // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 9. – Ст. 1255.

128. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.

129. Общая культура человека в системе требований государственного образовательного стандарта / И. А. Зимняя, Б. Н. Боденко, Т. А. Кривченко, Н. А. Морозова. – М.: ИЦ ПКПС, 1999. – 67 с.

130. Основы менеджмента : учебное пособие / под ред. В. И. Королева. – М.: Магистр ; ИНФРА-М, 2011. – 380 с.

131. Педагогика / [О. А. Абдуллина, М. А. Алемаскин, Ю. К. Бабанский и др.]; под общ. ред. Г. Нойнера, Ю. К. Бабанского. – М. : Педагогика, 1984. – 367 с.

132. Парсонс, Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения / Т. Парсонс // Американская социологическая мысль. – М., 1996. – 556 с.

133. Перспективные направления и методология обновления содержания различных видов подготовки студентов в вузе / Кагерманьян В.С., Гарунов М.Г., Семушина Л.Г. и др. . – М., НИИВО. – 1997. – 48 с.

133. Петрова, Т. Н. Цивилизационный подход к изучению исторической этнопедагогики. Сущностно-содержательная характеристика. / Т. Н. Петрова // Вестник ЧГПУ им. И. Я. Яковлева. – 2011. – № 4 (72). Ч. 2. – С. 102–111.

134.Петрунева, Р. М. Модель специалиста-инженера: от деятельности к компетентности : монография. / Р. М. Петрунева. – Волгоград : РПК "Политехник», 2007. – 143 с.

135. Подласый, И. П. Педагогика : учебник для бакалавров / И. П. Подласый. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд. –во Юрайт: ИД Юрайт, 2012. – 574.

136. Пономарев, А. В. Внеучебная воспитательная деятельность в современном вузе: научное и нормативно-правовое обеспечение : науч. –метод. пособие / А. В. Пономарев, Е. В. Осипчукова, Т. Н. Карфидова. – Екатеринбург : УГТУ-УПИ, 2006. – 271 с.

137. Попова, И. М. Ценностные представления и парадоксы самосознания / И. М. Попова // Социол. исслед. – 1984. – №4. – С. 29 – 37

138. Поселягина, Л. В. Компетентностный подход к эстетическому воспитанию студентов / Л. В. Поселягина // Казанский педагогический журнал. – 2010. – С. 162–171.

139. Профессиональная педагогика : краткий курс лекций и тематика практических занятий / Санкт-Петербург. гос. политехн. ун-т, Чебокс. ин-т экономики и менеджмента (филиал), Кафедра гуманитарных наук ; сост. О. Г. Максимова. – Чебоксары : ЧИЭМ СПбГПУ, 2010. – 141 с.

140. Профессиональный стандарт «Руководство (управление) организацией» (22.04.2008 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://copy.yandex.net/?tld=ru&text= .

141. Профессиональный стандарт управляющего (руководителя) организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: nark-rspp.ru›wp-content/uploads/PS_upravlenie.

142. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М. : Когито-Центр, 2002. – 396 с.

143. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг ; Б. А. Рейзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 6-е изд., перераб. и доп. / под общ. ред. Б. А. Райзберга. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 51 с. – (Библиотека словарей "ИНФРА-М").

144. Резник, С. Д. Эффективная команда менеджера / С. Д. Резник, В. Г. Куликов. – Ростов н/Д : Феникс, 2005. – 107 с.

145. Риккерт, Г. Науки о природе и науки о культуре: пер. с нем. / Г. Риккерт ; общ. ред. предисл. А. Ф. Зотова ; сост. А. П. Поляков, М. М. Беляева. – М.: Республика, 1998. – 413 с.

146. Рогалева, Г. И. О воспитательном пространстве вуза / Г. И. Рогалева // Молодой ученый. – 2012. – №5. – С. 488–492.

147. Розов Н. С. Ценности в проблемном мире: философские основания и социальные приложения Конструктивной аксиологии / Н. С. Розов. – Новосибирск: Изд-во Новосибирского университета. – 1998. –292 с.

148. Розов, Н. С. Культура, ценности и развитие образования / Н. С. Розов. – М.: Исследоват. Центр по проблемам управления качеством высшего образования, 1992. – 154 с.

149. Садовский, В. Н. Основания общей теории систем. Логико-методологический анализ / В. Н. Садовский. – М.: Наука, 1974. – 280 с.

150. Семенова, И. В. Анализ этимологии терминов «менеджмент» и «управление» / И. В. Семенова // FUNDAMENTAL RESEARCH. – 2012. –№11. – С. 1015-1018.

151. Семилет, Т. А. Культурвитализм – концепция жизненных сил культуры : монография / Т. А. Семилет. – Барнаул : Изд-во АлтГУ, 2004. – 144 с.

152. Симоненко, В. Д. Общая и профессиональная педагогика / В. Д. Симоненко, М. В. Ретивых. – Брянск, 2007. – 368 с.

153. Синякова, М. Г. Нравственно-профессиональные ценности менеджеров: этика бизнеса и стандарты нового поколения / М. Г. Синякова, О. Л. Шкиндер // Педагогическое образование в России. – 2011. – № 5. – С. 31-36.

154. Синякова, М. Г. Основные подходы к определению сущности общекультурной компетентности бакалавра менеджмента / М. Г. Синякова // Международный журнал экспериментального образования. – 2010. – № 9. – С. 23−35.

155. Сластенин, В.А. Педагогика : учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов : под ред. В. А. Сластенина. – 10-е изд., перераб. – М.: Академия. 2011. – 608 с.

156. Словарь иностранных слов / под ред. Н. Г. Комлева и др. – М.: ЭКСМО, 2006. – 672 с.

157. Смелзер, Н. Социология [Электронный ресурс]: пер. с англ. / Н. Смелзер. – М.: Феникс, 1994. – 560 с. – Режим доступа : http://socioline.ru/files/5/39/smelzer_sociologiya_1994.pdf.

158. Советский энциклопедический словарь / под ред. А. М. Прохорова. – 4-е изд. – М.: Советская энциклопедия, 1987. – 1600с.

159. Солдатова, И. Н. Воспитание чувства прекрасного у студенческой молодежи : дис. … канд. пед. наук: 13.00.01 / И. Н. Солдатова. – Волгоград, 2010. – 203 с.

160. Солонина, Ю. Н. Культурология: учебник / под ред. Ю. Н. Солониной, М. С. Кагана. – М.: Юрайт ; ИД Юрайт, 2011. – 566 с.

161. Сорокопуд, Ю. В. Педагогика высшей школы / Ю. В. Сорокопуд – Ростов н/Д : Феникс, 2011. – С. 274.

162. Сухочев, В. И. Как сформировать и оценить компетентность будущего менеджера? / В. И. Сухочев, Ш. З. Валиев // Высшее образование сегодня. – 2010. – № 4. – С. 57–61.

163. Татур, Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования : материалы ко второму заседанию методологического семинара. Авторская версия / Ю. Г. Татур. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 2004. – 16 с.

164. Татур, Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста / Ю. Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 20 – 26.

165. Татур, Ю. Г. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации как инструмент сопряжения сферы труда и образования / Ю. Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2009. – № 4. – С. 12–16.

166. Теоретико-методологические проблемы процесса социального становления личности студента ССУЗ / [Г.В. Мухаметзянова, В.Ш. Масленникова, Н.М. Таланчук и др.] ; Рос. акад. образования, Ин-т сред. проф. образования, Лаб. теории и истории соц. педагогики и соц. работы. – Казань : ИСПО РАО, 1999. – 141 с. : ил.

167. Тишков В.И. О толерантности //Этнополитический вестник. – 1995. – № 5. – С. 34-45.

168. Троянская, С. Л. Методические рекомендации по развитию общекультурной компентентности / С. Л. Троянская. – Ижевск: УдГУ, 2003. – 28 с.

169. Троянская, С. Л. Музейная педагогика и ее образовательные возможности в развитии общекультурной компетентности [Электронный ресурс]: учебное пособие / С. Л. Троянская. – Ижевск: Ассоциация «Научная книга», 2007. – 139 с. – http://elibrary.udsu.ru/xmlui/bitstream/handle/123456789/9940/2012566.pdf?sequence=1

170. Троянская, С. Л. Развитие общекультурной компентентности в процессе образования [Электронный ресурс] / С. Л. Троянская. – Ижевск: УдГУ, 2004. – 100 с. – http://elibrary.udsu.ru/xmlui/bitstream/handle/123456789/7404/201158.pdf?sequence=1

171. Троянская, С. Л. Развитие общекультурной компетентности студентов средствами музейной педагогики (на примере подготовки будущих педагогов): дис. … канд. пед. наук : 13.00.01 / С. Л. Троянская. – Ижевск, 2004. – 190 с.

172. Троянская, С. Л. Экспериментальная технология развития общекультурной компетентности студентов через музейно-педагогический процесс / С. Л. Троянская // Вестник Удмурдского университета. – 2005. – № 2005. – С. 122 – 136.

173. Тугаринов, В. П. О ценностях жизни и культуры. [Текст] / В. П. Тугаринов. - Л.: изд-во ЛГУ, 1960. - 124 с.

174. Узун, О. Е. Тенденции развития подготовки специалистов в области менеджмента в США, Германии и Англии : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / О. Е. Узун. – Казань, 2001. – 153 с.

175. Устименко, В. Т. Профессиональная подготовка специалистов по менеджменту культурно-познавательного туризма в гуманитарном ВУЗе : дис. …канд. пед. наук / В. Т. Устименко. – М., 1999. – 201 с.

176. Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 г. : (утв. постановлением Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. N 61) // ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс] . – Режим доступа : http://ivo.garant.ru/

177. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 Менеджмент (квалификация (степень) "бакалавр") : утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 20 мая 2010 г. № 544 (ред. от 31.05.2011) // ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс] . – Режим доступа : http://base.garant.ru/198749/#ixzz3DdqTYEoM.

178. Философский энциклопедический словарь / гл. ред.: Л. Ф.Ильичев, П. Н. Федосеева, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. – М.: Сов. Энциклопедия, 1983. – 840с.

179. Формирование профессиональной компетентности у будущих экономистов на основе контекстного подхода : монография / О. Г. Максимова [и др.] ; Санкт-Петербург. гос. политехн. ун-т, Чебокс. ин-т экономики и менеджмента (филиал), Кафедра гуманитарных наук. – Чебоксары : ЧИЭМ (филиал) СПбГПУ, 2009. – 147 с.

180. Формирование профессионально-педагогической компетентности будущего специалиста в области лингвистики и межкультурной коммуникации : монография / Е. Н. Васильева [и др.]. ; ГОУ ВПО "Чуваш. гос. пед. ун-т им. И. Я. Яковлева. – Чебоксары : ЧГПУ , 2007. – 212 с.

181. Хайрулина, Ю.Р. Социализация личности в условиях трансформации российского общества. – Казань.: ИСЭПН АНТ. – 1998. – 370 с.

182. Харчева А. Г. Проблема ценности в философии. – М.; Л.: Наука. – 1966г. – 256с.

183. Хомылева, А. Н. Модульно-компетентностный подход в обучении преподавателей вуза информационным технологиям / А. Н. Хомылева // Высшее образование в России. – 2007. – № 9. – С. 127-131.

184. Хуторской А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс] / А. В. Хуторской // Интернет-журнал «Эйдос». – 2002. – Режим доступа: http://eidos.ru/journal/2002/0423.htm.

185. Хуторской, А. В. Ключевые компетентности как компонент личностноориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64.

186. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции. Технология конструирования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 5. – С. 55–61.

187. Чаплыгина, И. В. Формирование ключевых компетенций студентов при изучении общепрофессиональных дисциплин в колледже : дис... канд. пед. наук / И. В. Чаплыгина. –М., 2006. – 180 с.

188. Черкашина, Т. Т. Менеджер как субъект языка и культуры: дис. … канд. филос. наук : 21.00.01 / Т. Т. Черкашина. – Москва, 2002. – 206 с.

189. Шадриков, В. Д. Новая модель специалиста : инновационная подготовка и компетентностный подход / В. Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. – 2004. – №8. – С. 26–31.

190. Шалимова Д. В. Формирование социальной активности будущих специалистов в воспитательной среде вуза: автореф. дис. … канд. пед. наук: 13.00.01 / Д. В. Шалимова; Кемеровский государственный университет. – Кемерово, 2010. – 23 с.

191. Шацкий, С. Т. Педагогические сочинения: в 4 т. Т. 2 / С. Т. Шацкий. – М.: Просвещение, 1964. – 475 с.

192. Шепель, В. М. Управленческая антропология. Человековедческая компетентность менеджера / В. М. Шепель. - М.: Народное образование, 1999.- 432 с.

193. Швед, Л. В. Формирование здорового образа жизни у студентов : монография / Л. В. Швед ; Санкт-Петербург. гос. политехн. ун-т, Чебокс. ин-т экономики и менеджмента (филиал), Кафедра физического воспитания. – Чебоксары : Чебоксарский институт экономики и менеджмента, 2010. – 177 с.

194. Шеина, А. В. Роль внеучебной деятельности в воспитании нравственности студентов / А. В. Шеина // Организация и развитие воспитательной работы в вузе: проблемы и перспективы : материалы Региональной научно-практической конференции, 24–25 ноября 2011 г. – Магадан, 2012. – С. 92-94.

195. Шенкнехт, Ю. И.Функции куратора студенческой группы [Электронный ресурс] / Ю. И. Шенкнехт, М. Ю. Коваль.– 2010. – №2. – С. 342-344. – Режим доступа: http://elib.altstu.ru/elib/disser/conferenc/2010/02/pdf/342shenkneht.pdf. (Дата обращения: 26.02.2012).

196. Шилов, С. С. Развитие основных компетенций специалистов по персоналу как фактор повышения эффективности системы кадровой работы в организации : дис… канд. экон. наук / С. С. Шилов. СПб., 2009. –109 с.

197. Шмырева, Н. А. Педагогические системы: научные основы, управление, перспективы развития / Н. А. Шмырева, М. Губанова, З. В. Крецан. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2002. – 120 с.

198. Шухатович, В. Р. Здоровый образ жизни. Энциклопедия социологии / В. Р. Шухатович. – Мн.: Книжный Дом, 2003.

199. Щуркова, Н. Е. Практикум по педагогической технологии / Н. Е. Щуркова. – М.: Пед. общество России, 1988. – 250 с.

200. Юдин, Э. Г. Системный подход и принцип деятельности / Э. Г. Юдин. – М.: Наука, 1978. – С. 102-103

201. Юртаева, Ю. А. Развитие познавательного потенциала будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе: дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 / Ю. А. Юртаева. – Челябинск, 2011. – 266 с.

202. Якиманская, И. С. Личностно ориентированная школа: критерии и процедуры анализа и оценки ее деятельности / И. С. Якиманская // Директор школы. – 2003. – № 6. – С. 27-36.

203. Яковлева, Н. М. Подготовка студентов к творческой воспитательной деятельности / Н. М. Яковлева. – Челябинск: Книга, 1991. – 123 с.

204. Ямщикова, Л. И. К вопросу о диагностике формирования толерантности руководителей образовательных учреждений в процессе повышения квалификации [Электронный ресурс] / Л. И. Ямщикова // Письма в Эмиссия. Оффлайн. – 2012. Режим доступа: http://emissia.org/offline/2012/1718.htm

205. Black, J. Oxford Dictionary of Economics / J. Black. – Oxford University Press, 2003. –528 pp.

206. Oxford English Dictionary, second edition, edited by John Simpson and Edmund Weiner. – Clarendon Press, 1989. – 527 pp.

207. Competence: inquiries into its meaning and acquisition in educational settings/ ed. By Edmund C. Short. Lanham: University Press of America, 1984. Vol. VI. C. 161-180.

208. Fleishman, E. A. Development of Prototype Occupational Information Network Content Model / E. A. Fleishman. – Utah : Utah, 1995. – 175 pp.

209. Gosling, J. The Five Minds of a Manager / J. Gosling, H. Mintzberg // Harvard Business Review. 2003. – P. 83-89.

Приложение 1.

Приложение 2.

Приложение 3.

Анкета для преподавателей

1. Что Вы понимаете под понятием общекультурная компетентность менеджера?

_____
_____
_____

2.Что Вы подразумеваете под понятием базовые ценности мировой культуры, и какую роль они играют в формировании общекультурной компетенции у студентов в контексте их будущей профессиональной деятельности?

_____
_____

3. Какие ценности превалируют сегодня у современных студентов?

4. Какие профессиональные качества будущих управленцев формируются у студентов в процессе изучения базовых ценностей мировой культуры?

_____
_____

5. В рамках каких дисциплин необходимо изучать базовые ценности мировой культуры?

_____
_____

6. Считаете ли Вы возможным изучать базовые ценности мировой культуры в рамках внеучебной работы по специальной программе?

_____
_____

6. Ваши предложения по активизации воспитательной работы в вузе с целью формирования компетенций бакалавра-менеджера (знание базовых ценностей мировой культуры и готовность опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии у студентов; способность придерживаться этических ценностей и здорового образа жизни).

_____
_____
_____
_____

Приложение 4.

Вопросы для выявления когнитивного компонента общекультурной компетенции в контексте базовых ценностей мировой культуры

Пожалуйста, ответьте на следующие вопросы:

1. Какого происхождения слово «культура»?
   а) немецкого; б) английского; в) латинского.

2. Что такое культура?
   а) исторически определенный уровень развития, творческих сил и способностей человека, выраженных в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях;
   б) творчески созидательная деятельность людей по преобразованию природы и общества, результатами которой являются создание, сохранение и потребление материальных и духовных ценностей;
   в) устоявшаяся совокупность ценностных ориентиров, поведенческих норм, традиций и стереотипов, принятая в данной стране или группе стран и усвоенная личностью;
   г) знаково-символический способ ценностного освоения человеком мира;
   д) все ответы верны.

3. Сколько определения культуры дают на сегодняшний день ученые – культурологи?
   а) более 500; б) более 250; в) более 10.

4. Что такое мировая культура?
   а) синтез культур различных классов, социальных слоев и групп соответствующего общества;
   б) синтез лучших достижений всех национальных культур различных народов, населяющих нашу планету;
   в) нет правильного варианта.

5. Что не входит в понятие «духовная культура»?
   а) познавательная культура; б) культура материального производства; в) этика.

6. Ценность – это:
   а) общепринятые убеждения относительно целей, к которым человек должен стремиться;
   б) все, что окружает человека в мире, что наполняет его жизнь смыслом и значением;
   в) все ответы верны.

7. Что относится к базовым ценностям мировой культуры?
   а) истина;
   б) гуманизм;
   в) любовь;
   г) красота;
   д) свобода;
   е) нравственность;
   ж) все вышеперечисленное.

8. Одна из форм культуры, которая создается анонимными творцами, не имеющими профессиональной подготовки?
а) элитарная культура;
б) народная культура;
г) массовая культура;

9. Появление наскальной живописи относится в периоду:
а) неолита;
б) верхнего палеолита;
в) мезолита;

10.Какую из нижеперечисленных видов письменности можно отнести к «первобытной»:
а) клинопись;
б) пиктография;
в) иероглифы;
г) линейное письмо.

11. Одна из ранних форм верования – анимизм это:
а) культ животных;
б) деятельность богов;
в) вера в существование душ и духов;

12. Назовите правильную последовательность:
а) Аккад, Шумер, Вавилон, Ассирия, Иран;
б) Ассирия, Шумер, Аккад, Вавилон, Иран;
в) Шумер, Аккад, Вавилон, Ассирия, Иран.

13. Гильгамеш:
а) столица Шумера;
б) основатель индуизма;
в) египетский фараон
г) герой ассиро-вавилонского эпоса.

14. Самая ранняя из египетских пирамид принадлежала фараону:
а) Джосеру;
б) Хеопсу;
в) Аменхотепу IV;
г) Рамзесу II.

15. Фараон Др. Египта, который ввел новый культ бога Атона – Ра:
а) Джосер;
б) Тутанхамон;
в) Эхнаатон;
г) Рамзес II.

16. Осирис это:
а) бог в Древней Греции;
б) герой шумеро-аккадского эпоса;
в) божество в Древней Индии;
г) божество в Древнем Египте.

17. Почитание триаде богов: Брахме, Вишну и Шива характерно для древневосточной религии:
а) индуизм;
б) конфуцианство;
в) даосизм.

18. Буддизм:
а) разновидность ислама;
б) учение о душе;
в) одна из мировых религий.

19. Что означает греческий термин «полис»
а) город-государство;
б) медицинский полис;
в) система рек.

20. Назовите две системы представлений о культуре:
а) Западная и Восточная;
б) Греческая и Римская;
в) Афинская и Спартанская.

21. В культуре Спартанского общества наибольшее внимание уделялось…
а) духовному образованию;
б) воинскому искусству;
в) культуре речи.

22. Что характерно во взглядах на культуру в эпоху античности?
а) теоцентризм
б) космоцентризм;
в) антропоцентризм.

23. Кто из великих древнегреческих философов ни оставил после себя ни строки написанного:
а) Аристотель;
б) Платон;
в) Сократ.

24. Какие из нижеперечисленных памятников архитектуры не относятся к культуре Др. Рима?
а) Триумфальная арка;
б) Парфенон;
в) Пантеон.

25. Кто не относится к знаменитым римским писателям?
а) Катулла;
б) Лукреций;
в) Гомер.

26. Что характерно во взглядах на культуру в эпоху средневековья?
а) космоцентризм;
б) антропоцентризм;
в) теоцентризм.

27. Готический стиль искусства Западной Европы появился:
а) в XII веке; б) в XIX веке; в) в XV веке.

28. Первый университет в средневековой Европе был открыт в:
а) Париже;
б) Болонье;
в) Оксфорде;
г) Кельне.

29. Архитектурный стиль Средневековья, в основе которого лежат геометризм, господство вертикальных и горизонтальных линий, простейших фигур геометрии при наличии больших плоскостей:
а) барокко
б) готика
в) романский

30. Культура Средневековой Европы насквозь пронизана:
а) исламом;
б) христианской верой;
в) язычеством.

31. Знаменитая «Божественная комедия», нравственный смысл которой состоит в том, чтобы удержать человека от зла и направиться к добру, принадлежит творчеству:
а) Боккачо; б) Данте; в) Петрарки.

32. Родиной Возрождения является:
а) Испания;
б) Франция;
в) Италия.

33. Назовите известного живописца эпохи Возрождения, автора картины «Джоконда» и др.:
а) Микеланджело;
б) Леонардо да Винчи;
в) г) Рафаэль.

34. Что характерно во взглядах на культуру в Новое время?
а) антропоцентризм;
б) космоцентризм;
в) теоцентризм.

35. Французский просветитель, автора лозунга «Назад к природе»:
а) Ф. М. Вольтер;
б) Ж.-Ж. Руссо;
в) Р. Декарт;
г) Б. Спиноза.

36. Шотландский экономист и философ, выдающийся теоретик товарно-денежных отношений:
а) Д. Юм;
б) А.Смит;
в) Т. Гоббс.

37. В эпоху Просвещения основное внимание уделяется:
а) человеческому разуму; б) принципам гармонии и красот; в) религии.

38. Родиной импрессионизма, художественного направления XIX века, является:
а) Англия;
б) Франция;
в) Германия.

39. Английский естествоиспытатель XIX века, создатель теории эволюции органического мира Земли:
а) К. Линней;
б) А. Лавуазье.
в) Ч. Дарвин;

40. Стиль и направление в искусстве XVII-XIX веков, ориентировавшийся на наследие античной культуры как на норму и идеальный образец:
а) романтизм; б) классицизм; в) рококо.

41. Первое государство восточных славян Киевская Русь явилась проматерью уникальной культуры трех братских народов:
а) украинцы, белорусы, русские;
б) русские, литовцы, венгры;
в) болгары, литовцы, русские.

42. Когда Киевская Русь приняла христианство?
а) 988 г.;
б) 905 г.
в) 1054 г.

43. Понятие христианства:
а) привело к культурной отсталости России от стран запада;
б) принесло богатые культурные традиции Византии: стала распространяться слявянская письменность, появились монастырские библиотеки, возникло «летописание»;
в) способствовало культурному разрыву с Западом;
г) способствовало расцвету богословско-схоластической мысли и философского критицизма.

44. Какая ветвь христианства прижилась на Руси?
а) православие; б) католичество; в) протестантство.

45. С какого года в России Петр I ввел новое летоисчисление?
а) с января 1700 г.; б) с января 1714 г.; в) с января 1725 г.

46. Кто явился создателем Московского университета?
а) Ломоносов; б) Ж.Ж.Руссо; в) Радищев.

47. Золотой век русской литературы это:
а) IX в.; б) XIX в. в) XX в.

48. Особое эстетическое отношение к природе, умение максимально использовать ее ресурсы, верность национальным традициям характерны для локальной культуры:
а) индийской;
б) японской;

в) русской;
г) античной.

49. Для западного типа культуры характерны…
а) внешняя активность человека, стремление к преобразованию окружающего мира;
б) страсть к самоанализу и самоуглубленность;
в) самоизоляция человека от внешнего мира;
г) подавление индивидуального «Я».

50. Способность легко уживаться с другими этносами в условиях социальных систем обеспечивает такая особенность российской ментальности, как …
а) индивидуализм;
б) ориентация на личный успех;
в) духовность;
г) коллективизм.

Приложение 5.

Анкета

Внимательно прочитайте вопросы и выберите тот вариант ответа, который Вам наиболее близок.

Важно ли для Вас искусство? Какое место занимает искусство в Вашей жизни?

1. Искусство очень значимо – без общения с ним жить трудно.
2. Искусство не очень значимо, искусством можно интересоваться и заниматься тогда, когда решены более важные проблемы.
3. Искусство не очень значимо: оно необходимо, но только для отдыха.
4. Искусство мало значимо; оно занимает в жизни второстепенное место.
5. Я не интересуюсь искусством.

Какие виды искусства интересуют более всего?

1. Изобразительное искусство.
2. Кино.
3. Музыка.
4. Танцевальное искусство.
5. Театр.
6. Художественная литература.
7. Художественное фото.
8. Цирк.
9. Эстрада.

Где Вы получаете информацию по проблемам культуры и искусства?

1. Статьи в газетах, и журналах об искусстве.
2. Литература по теории и истории искусства.
3. Лекции и беседы.
4. Радиопередачи.
5. Телевидение.
6. Интернет.
7. Дополнительное образование.

Хотели бы Вы узнать о мировой культуре больше?

1. Да.
2. Нет, в этом нет необходимости.
3. Сомневаюсь ответить.

Как Вы считаете, будущему менеджеру важно разбираться в проблемах культуры и искусства?

1. Да, так как знания в области культуры и искусства способствует творческому развитию, самосовершенствованию, а это не помешает человеку любой профессии.
2. Разбираться в проблемах искусства и культуры для менеджера немаловажно, так как его профессиональная деятельность связана с межличностным взаимодействием.
3. В моей будущей профессиональной деятельности знания по искусству и культуре не пригодятся.
4. Ваш вариант ответа и предложения.

_____

_____

Благодарим Вас за ответы на вопросы.