

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ  
СЕЛЕКЦИОНИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В КОНСТРУИРОВАНИИ  
КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОДЕЛИ МЕНЕДЖЕРА ПО  
МЕЖДУНАРОДНЫМ КУЛЬТУРНЫМ СВЯЗЯМ.

В условиях развития процессов глобализации происходит трансформация геокультурной миросистемы. В результате чего резко возросла роль культуры как матрицы цивилизационного развития, системообразующего ядра общества, задающего ориентации и в ценностных основаниях, и в области обеспечения национальной безопасности как основы необходимого уровня гетерогенности социальной системы.[3]

Успех решения многих социально-экономических проблем в многонациональном обществе зависит от правильного выбора стратегий и форм межкультурного взаимодействия, которые дают возможность видеть и чувствовать другую культуру, сопоставлять её с родной культурой, находить в них общее и особенное.

Современная культура аккумулирует в себе не только результаты творческой деятельности, но и ряд социально значимых идей, транслируемых на уровень массового сознания при помощи разнообразных художественных средств. Культура во всем ее многообразии постепенно начинает трансформироваться в мощный стратегический ресурс, от устойчивости и интенсивности развития которого во многом зависит уровень благосостояния того или иного общества.

С учетом нарастающих тенденций коммерциализации сферы творческой деятельности, последнее время прочно вошло в обиход понятие «индустрия культуры». Она представляет собой производство и распространение товаров или услуг, «которые, когда они рассматриваются с точки зрения конкретного свойства, употребления или цели, воплощают или несут в себе формы культурного самовыражения, независимо от своей возможной коммерческой ценности», что определено в Конвенции об охране

и поощрении разнообразия форм культурного самовыражения, принятой ЮНЕСКО в 2005 году.

В мировой социокультурной практике исторически сформировалась в рамках индустрии культуры и развивается арт-индустрия, как её системный феномен, включающий производство, потребление, сохранение, развитие и трансляцию культурных ценностей посредством искусства. Для современного этапа социального и культурного развития Беларуси, как и для всего мирового культурного процесса, является характерным актуализация художественных процессов. Управление процессами, сопряженными с культурой и искусством, – одна из сложных социокультурных задач. Ещё большее её усложнение определяют процессы глобализации мирового пространства, затрагивающие и геокультурные процессы.

Глобализация культуры в самом общем смысле представляет собой процесс интеграции отдельных этнических культур в единую мировую культуру на основе развития транспортных средств, экономических связей и средств коммуникации. В межкультурной коммуникации она проявляется в расширении культурных контактов, заимствовании культурных ценностей и миграции людей из одной культуры в другую и реализуется в настоящее время в разных формах во всех областях человеческой деятельности: экономике, политике, науке, искусстве, спорте, туризме, личных контактах и т.д. Ни одна культура, социальная группа или этническая общность не остаются в стороне от этого процесса.

Межкультурное взаимодействие является особым видом социальных отношений, складывающихся между представителями различных культур, а также тех влияний, взаимных изменений, которые появляются в ходе этих отношений. Б.С. Ерасов выделяет этнический, национальный и цивилизационный уровни взаимодействия культур.

Любой факт и процесс межкультурной коммуникации по мнению С.К. Милославской, может быть охарактеризован по уровню/глубине

проникновения коммуникантов в контактирующие культуры. С этой точки зрения она выделяет следующие уровни:

- 1) культурное взаимоприятие;
- 2) культурное взаимопонимание;
- 3) культурное «взаимоединение».

Сам факт формирования индустрии культуры является следствием глобализационных процессов и порождает необходимость переосмысления роли ключевых специалистов, которые задействованы в данной системе.

Задачи интеграции образования и науки Республики Беларусь в мировую академическую систему выдвинули в качестве важнейших задач формирование специалиста, отвечающего мировым требованиям:

- способного решать актуальные задачи развития многонационального гражданского общества;
- регулирующего процессы межкультурного взаимодействия на этническом, национальном и цивилизационном уровнях;
- устанавливающего позитивные отношения в различных сферах деятельности между представителями различных культур.

В связи с этим на первый план выдвигаются проблемы, связанные с функциями, обязанностями и профессиональной компетентностью менеджера по международным культурным связям. Актуальность их исследования порождена противоречиями:

- между потребностью общества в высококвалифицированных специалистах, обладающих опытом межкультурного взаимодействия и способных эффективно осуществлять профессиональную деятельность в поликультурном социуме, и их реальными возможностями участия в процессах межкультурного взаимодействия;
- между необходимостью разработки новых подходов к формированию опыта межкультурного взаимодействия у студентов вузов культуры и искусств будущих специалистов социокультурной деятельности и

недостаточной разработанностью технологических аспектов, направленных на реализацию данной задачи.

- между «устаревшей» моделью управления и новыми условиями протекания культурных процессов;

- между необходимостью использования инновационных механизмов управления культурными процессами в новых экономических, политических и иных условиях и уровнем компетентности кадров культуры осуществлять управленческие и регулятивные действия для решения социокультурных задач;

- между существующей моделью подготовки менеджера-культуролога и инновационной моделью, обеспечивающей его профессиональную компетентность в международных процессах.

Данные противоречия породили проблему отбора компетенций и формирования компетентности менеджера по международным культурным связям в условиях высшего учебного заведения.

Для нашего исследования важным являются взгляды и положения отечественных и зарубежных исследователей (список научных произведений прилагается) о:

- человеку как объекте и субъекте социального развития, саморазвития и индивидуальной культурной деятельности;

- значении и месте художественных процессов в системе культуры;

- социологических аспектах проблем управления художественными процессами;

- состоянии и тенденциях развития социокультурного пространства и профессиональной деятельности менеджера по международным культурным связям;

- профессиональных функциях и обязанностях менеджера в условиях глобализации культурного пространства;

- компетенциях и компетентностной модели подготовки специалистов в вузах.

Особенности подготовки будущих специалистов к осуществлению межкультурного взаимодействия рассмотрены в работах О.В. Гукаленко, Е.М. Верещагина, Г.А. Китайгородской, С.Г. Романенко, Л.Е. Тер-Минасовой и др. Культурологический подход к формированию основ межкультурной коммуникации в вузе предлагают реализовывать на практике Т.Г. Грушевская, Д.Б. Гудков, В.В. Кочетков, А.П. Садохин и др.; дидактические аспекты подготовки к межкультурному взаимодействию и влияние культурных представлений на характер и результаты общения (Н.Д. Гальскова, З.Т. Гасанов, В.П. Фурманова, И.И. Халеева и др.). Исследование проблемы формирования межкультурной компетенции, межкультурного и межнационального взаимодействия у студентов вузов (И.Б. Игнатова, Е.В. Коваленко, Г.В. Мухаметзянова, И.Л. Плужник, Л.Ф. Свойкина, Н.Р. Туравец); социологические аспекты культуры Б.С. Ерасов, С.К. Милославская и др; концепции деятельности А.Н. Леонтьева.

Переоценка состояния отраслей и присоединение к Болонскому процессу в конце XX - начале XXI вв. сделало актуальной реализацию в профессиональной подготовке специалистов компетентностного подхода. Компетентностный подход – это приоритетная ориентация на цели–векторы образования: обучаемость, самоопределение, самоактуализация, социализация и развитие индивидуальности. В качестве инструментальных средств достижения этих целей выступают образовательные конструкты: компетентности, компетенции и метапрофессиональные качества. Эти конструкты делают наглядными и поддающимися проверке цели, содержание обучения и уровень требований, предъявляемых к отраслевому специалисту со стороны рынка труда. В Болонских документах результаты обучения и компетенции названы идеальными инструментами, которые позволяют обеспечивать сопоставимость и совместимость программ подготовки, поддерживать прозрачность, устанавливать общий язык (термин «компетенции»), переходить от ориентации на «входные» показатели к

ориентации на результат, упрощать введение новых форм образования («непрерывное образование»), содействовать трудоустройству выпускников.

В методических рекомендациях по разработке проектов ФГОС ВПО компетенция рассматривается как динамичная совокупность знаний, умений, навыков, способностей, ценностей, необходимая для эффективной профессиональной, социальной деятельности и личностного развития выпускников. После завершения части или всей образовательной программы последние обязаны их освоить и продемонстрировать в практике. На современном этапе развития современного высшего образования компетенции расцениваются как его структурирующий принцип. При этом делается акцент на способности к действию и учет контекстов, сочетание знаний и умений с психосоциальными предпосылками. Л.И. Новикова, определяет компетенции как объединение знаний, умений, навыков обучаемого в некое интегративное единство, которое (в отличие от знаний умений, навыков) будет включать и мировоззренческий, ценностный результат обучения.[2]

Анализ значительного количества исследований в области теории компетентностного образования показывает, что в новых условиях происходит перенос акцентов с цепочки «знание — умение - навыки» на цепочку «знание - понимание - навыки», в результате интегрирования которых формируются компетенции, трактуемые сегодня большинством специалистов как способность и готовность личности к той или иной деятельности.

В свою очередь компетентность определяется как обладание компетенцией, т.е. наличие у человека совокупности характеристик, определяющих эффективность исполнения деятельности. По определению Е.Е. Вахромова, компетентность - это специфические способности, позволяющие эффективно решать типичные проблемы, задачи, возникающие в реальных ситуациях повседневной жизни, производственной и общественной деятельности. [1]

В современном профессиональном образовании известны две модели подготовки отраслевого специалиста. Одна из них адаптационная, направлена на адаптацию специалиста к условиям будущей работы. Вторая – модель профессионального развития, ориентирующая на активность отраслевого специалиста, его способность принимать решения и нести ответственность за сделанный выбор и осуществляемые действия. Использование второй модели возможно только при условии использования компетентностного подхода в качестве концептуального.

Компетентностный подход предполагает модель профессионального развития с акцентом на формирование умений анализировать различные проблемы, существующие в обществе, конструктивно решать их в соответствии со своими ценностными ориентациями. Его использование обусловлено социально-экономическими потребностями экономики Беларуси: 1) необходимостью проектирования национальных моделей подготовки специалистов, на основе имеющихся у Беларуси обязательств в рамках Болонского процесса; 2) в условиях неопределенности рыночной ситуации и усиливающейся конкуренции специалистов на рынке труда востребованным становится профессионально мобильный, инициативный специалист, способный к принятию оптимальных решений; 3) переориентация отраслевых организаций культуры на диверсификацию требует наличия у специалиста совокупности профессионально-образовательных способностей, обеспечивающих его универсальность.

Применительно к подготовке менеджеров в сфере международных культурных связей именно компетентностный подход способствует формированию готовности будущих специалистов к самостоятельному решению специфических управленческих задач в международном формате.

По мнению Э.М. Короткова, компетентностный подход включает в себя разработку модели специалиста, построенную по принципам формирования компетенций (содержание и технологии обучения), как результата образования; государственного образовательного стандарта;

образовательной программы и модульного учебного плана. А так же планирование и оценку трудоемкости учебного процесса; многокритериальную оценку достижений студента; оценку компетентности и управление системой профессиональной подготовки специалиста.

В отличие от функционального и отраслевого подходов в образовании, компетентностный подход, в широком плане, определяет состав компетенций, которыми должен обладать специалист. К ним относятся универсальные или ключевые, общепрофессиональные, функциональные или предметно-специальные компетенции. Разработка кластеров компетенций – наборов компетенций для разных уровней менеджмента и направлений деятельности специалистов требует детального определения «профессионального (должностного) поля деятельности», определение функций, к выполнению которых должен быть подготовлен будущий специалист, качеств, которыми он должен обладать, а также уровня эффективности выполнения профессиональных задач.

По роду своей профессиональной деятельности менеджер играет роль своеобразного фильтра культурных инноваций, выполняя функции куратора и дипломата, эксперта и референта, знатока и консультанта в области культуры и искусства, проектанта-креатора и маркетолога одновременно. Неопределенность условий осуществления профессиональной деятельности, которая проявляется в изменчивости социокультурной ситуации, мировых тенденций и технологий менеджмента, особенности сущностных характеристик художественных процессов, сложности механизмов их управления, регулирования и саморегулирования, мобильность рынка труда – вот далеко не полная характеристика состояния профессиональной сферы менеджера. Она же является одними из определяющих факторов для конструирования кластера компетенций. Эти факторы, внешние по своему характеру относительно конкретной профессии, обуславливают обоснование определенных стержневых компетенций специалиста.

По сути, для того, чтобы суметь реализовать эти функции и комплексно решить столь разноплановые задачи при динамично меняющейся ситуации менеджер должен обладать высочайшей квалификацией и владеть множеством профессиональных навыков. Современные требования, предъявляемые к профессиональной подготовке будущих менеджеров по международным культурным связям, предполагают достижение интегрированного конечного результата образования.

Соответственно его подготовка должна обеспечить формирование следующих групп компетенций: универсальные, общепрофессиональные и специальные. Универсальные компетентности являются общими для современных специалистов разных профилей. Во вторую группу включены компетентности, базовые для всех специалистов культурной сферы. Компетентности третьей группы обусловлены предметной областью – менеджментом, осуществляемым в международном формате.

Их интеграция является определяющей компетентностной модели менеджера международных связей. Компетентностная модель выпускника вуза понимается нами как научная основа результата и процесса вузовской подготовки, обеспечивающая готовность и способность выпускников к успешной (продуктивной) деятельности в профессиональной и социальной сферах, содержательно представленная сложным составом (структурой) общих и профессиональных компетенций.

Современному белорусскому обществу необходим такой специалист, который способен не только профессионально разбираться в искусстве и особенностях культурных процессов, специфике их регуляции, но эффективно осуществлять международные культурные связи, глубоко понимая основные мировые культуры, особенности культурных сегментов, проникая в конкретную национальную культуру.

Разработчики ГОС ВПО за основу модели выпускника предлагают интегрированную классификацию компетенций, которая может считаться инвариантом и представляется приемлемой для всего «поля»

подготавливаемых направлений и специальностей. Предложенная ими бинарная классификация делит компетенции на две группы: те, которые относятся к общим (ключевым) и те, которые можно назвать профессиональными (базовые и специальные). Обе группы соотносятся с двумя рядами требований: требованиями к академической подготовленности и требованиями к профессиональной подготовленности.

Стремительное расширение индустрии досуга и международных культурных связей Республики Беларусь способствует развитию экономики культуры, социокультурному-проектированию территорий (напр., города ремесел, творческие кластеры), делает прибыльными различные проекты, связанные с продвижением культурных продуктов и услуг (фестивали, ярмарки и аукционы искусства, рынки исполнительских искусств и др.).

Развитие культурно-досуговой деятельности в условиях глобальных взаимодействий идёт, в первую очередь, по пути международного обмена культурными товарами и досуговым сервисом. Несмотря на то, что в качестве важнейших компонентов глобальной инфраструктуры выступают информационно-культурные коммуникации разных видов (кинопроизводство, музыкальная индустрия, компьютерные сети и др.) и международный туризм

Все эти процессы являются своего рода полем деятельности менеджера и требуют соответствующих компетенций и профессиональной компетентности в управлении ими. Подготовка менеджера по международным культурным связям позволит сформировать в республике новое профессиональное сообщество. Именно оно позволит обеспечить так необходимую сегодня стране интеграцию сферы бизнеса и культуры в мировом глобальном пространстве.

Коммуникационная функция менеджера предполагает наличие определенных компетенций, поддерживающих использование практического инструментария обеспечения связей межличностных связей и

связей с общественностью. Успешное выполнение функций международного менеджера обеспечивают его основные способности:

- быстро приспосабливаться к условиям иностранного государства ;
- мыслить, принимая во внимание международные и межкультурные различия, преодолевать их в интересах дела;
- действовать по заранее намеченному плану;
- проявлять гибкость в общении с зарубежными партнерами и твердость в отстаивании интересов своего государства;
- принимать рациональные решения и т.д.

Эффективность выполнения своих профессиональных обязанностей во многом зависит и от диапазона и качественного уровня субъектной активности и в процессе рекламной деятельности. Это - потенциальная активность-состояние готовности и стремления к деятельности, которая состоит из мотивационно-личностной основы активности, включает потребности, мотивы, цели, а также инструментальной основы активности(знания, умения, опыт); механизмов саморегуляции, которые переводят потенциальную активность в реальную (выбор мотивов и целей, принятие решения, достижение цели, самооценка); реальную активность (психическая и (или) предметная деятельность субъекта).

Является очевидным, что компетенции, которые формируются в процессе специальной подготовки менеджера по международным культурным связям, должны представлять собой некую универсальность. Определение их содержания должно основываться, во-первых, на концепции деятельности. Во-вторых, компетенции, несомненно, следует рассматривать с точки зрения управленческого цикла, под которым принято понимать целостную совокупность сориентированных на достижение определенной цели взаимодействующих управленческих функций, выполняемых последовательно, а иногда параллельно в определенном формате и уровнях межкультурных коммуникаций. В-третьих, профессиональная компетентность как интегративная система, определяется не только синтезом

базовых знаний и практики, но и ценностными ориентациями менеджера; мотивами его деятельности, включающими креативность; умением ориентироваться в научной социокультурной проблематике, что стимулирует рост культурологической квалификации и мастерства, ведет к продуктивным преобразованиям в теории и практике социокультурного процесса, предполагает глубокое понимание современных требований к менеджеру и его готовность к постоянному профессиональному совершенствованию.

Одним из показателей, позволяющей судить о наличии профессиональной компетентности менеджера, выступают художественно-культурологические компетенции, как совокупность взаимосвязанных качеств личности, задаваемых по отношению как управлению художественными процессами в культуре, так и самостоятельному процессу художественного самообразования.

Природа компетентности такова, что она может проявляться только в органическом единстве с ценностями человека, то есть при наличии ценностно-смыслового отношения и глубокой личностной заинтересованности в данном виде деятельности. Компетентность, в этом смысле, выступает как социокультурный опыт, представленный индивидуальной моделью мира, мировоззрением, жизненной позицией, образом жизни, способом поведения будущего специалиста, в котором интегрируются его познавательные и творчески преобразующие способности. В самой природе компетентности заложен потенциал профессионального саморазвития, профессиональной карьеры, что и соответствует сущности многоуровневого непрерывного образования, последующего повышения профессиональной квалификации.

Компетентность менеджера, должна включать компетентность академическую, профессиональную (готовность, стремление трудиться в определенной профессиональной сфере деятельности) и компетентность социально-психологическую (стремление и готовность жить в гармонии с

собой и другими, гармонии самости и социумности). В свою очередь, каждая из этих компетентностей, на наш взгляд, может быть разделена на:

- общие (базовые, ключевые) компетенции, общие для всех выпускников всех вузов;
- специальные компетенции, необходимые для осуществление управленческой деятельности;
- особенные, связанные со спецификой объекта управления в определенной профессиональной среде.

Всё выше обозначенное соответствующим образом приводит к коренным изменениям, как структуры профессиональной компетентности менеджеров, так и концептуализации их подготовки, а также конструирования теоретико-методологических основ стандартизации качества обучения и управления образовательными процессами подготовки менеджера в вузах.

В данном контексте необходимо критически осмыслить круг проблем, возникающих в процессе подготовки культурологов-менеджеров в различных социокультурных контекстах и пространственных форматах. Следующим алгоритмическим звеном должно стать обобщение обозначенных проблемных зон, классификация предлагаемых решений и поиск возможных универсалий.

Таковыми универсалиями могут явиться, например, стандартизирующие компетентностные модели, профессиональные профили менеджеров международных связей, востребованные в поликультурном сообществе. Завершающим шагом может явиться апробация единой компетентностной модели как компонента образовательных стандартов подготовки менеджера международных культурных связей.

Проведенное исследование позволяет перейти к разработке нового этапа исследования, связанного с научным обоснованием корректировки содержания образования, форм и методов его презентации, а также отбора

номенклатуры учебных курсов и формирование на этой основе стандарта подготовки менеджера по международным культурным связям.

#### Список литературы

1. Вахромов, Е.Е. Самоактуализация и жизненный путь человека / Е.Е. Вахромов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://hpsy.ru/public/x049.htm>. – Дата доступа : 12.01.2011.
2. Новикова, Л.И. Профессиональный словарь: компетенция и компетентность - одно и то же? / Л.И. Новикова // Преподаватель XXIв. – 2005. - №1.
3. Скударов Д.В. Национальные геокультурные интересы Российской Федерации в условиях глобализации: автореф. дис. ... канд. философских наук: 09.00.11/ Д.В.Скударов.–Краснодар, 2012.–33с