

УДК 378: 37.03

**ФОРМИРОВАНИЕ КРЕАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАК ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ****Гельманова З.С., Спанова Б.Ж., Кудайберген Б.Е., Силаева Т.О.***Карагандинский государственный индустриальный университет, Темиртау,**e-mail: zoyakgiu@mail.ru*

В статье изложены методы перехода обучения менеджеров, инженеров, предпринимателей на уровень созидательного творческого мышления и деятельности методом сочетания логики и эвристики. Ключевым элементом любой современной технологии профессионального образования является освоение парадигмы понимания и творчества. Рассмотрены требования работодателей и критерии оценки качества ППС.

Ключевые слова: творчество, креативный менеджмент, модель, образование, культура мышления**FORMATION OF CREATIVE EDUCATION AS THE BASIS OF PERSONALITY****Gelmanova Z.S., Spanova B.J., Kudaybergen B.E., Silaeva T.O.***Karaganda State Industrial University, Temirtau, e-mail: zoyakgiu@mail.ru*

The article presents the methods of transition training managers, engineers, and entrepreneurs to the level of creative thinking and creative activity by a combination of logic and heuristic. A key element of any modern technology of vocational education is the development of understanding and creativity paradigm. The requirements of employers and faculty quality criteria.

Keywords: creative, creative management, model, education, culture, thought

Необходимость трансформации национального хозяйства от традиционно-промышленного экономического уклада к принципам новой информационно – креативной экономики требует перехода к новой личностной парадигме обучения, в рамках которой творческий потенциал преобразуется в продуктивную способность получать новые знания и создавать передовые технологии [2].

В настоящее время в Республике Казахстан уделяется много внимания со стороны государства и педагогической общественности вопросам обеспечения креативного характера образования, как условия развития личности в информационном обществе.

Креативный менеджмент начинается с креативного образования, где бы оно ни осуществлялось – в университете или школе бизнеса, в процессе самообразования или в практической деятельности.

Самой креативной страной 2015 года признана Австралия, за ней следует США и Новая Зеландия. Среди стран СНГ Казахстан находится в этом рейтинге на 84 месте (талант – 54, технологии – 72, толерантность – 98) [3].

Поскольку в образовательном процессе задействованы две стороны: преподаватели, которые передают информацию и студенты, которые ее получают, нами представлена систематизация существующих проблем с обеих сторон, а также предложены возможные пути их решения.

Основными проблемами в образовательном процессе большинство преподавателей видят незаинтересованность преподавателей в интересном и качественном изложении учебного материала, отсутствие инновационных технологий и методов в преподавании.

Интерактивные методы помогают устанавливать эмоциональные контакты между студентами, развивают креативность, возможность нестандартно мыслить и уметь отстаивать свои интересы, формируют навыки работы в команде, обеспечивая высокую мотивацию в саморазвитии и самообучении, активную жизненную позицию, раскрытие творческого потенциала.

Необходимо переориентировать традиционный подход получения знаний на работу со студентами, что позволяет их активно привлекать к самостоятельному мышлению, развитию умственных способностей, умению анализировать, делать выводы.

Для успешного внедрения эффективных форм обучения, преподавателю необходимо обладать комплексным набором навыков и знаний, основанных на использовании современных инновационных методов работы со студентами.

К современным методам, гарантирующим акцент обучения на студенте (т.н. студентоцентрированный подход), относятся: деловые игры; применение обучающих бизнес кейсов; бизнес – проекты. При выполнении таких заданий раскрываются

индивидуальные способности студентов, стимулируется личностное развитие каждого студента, так как данные методы способствуют развитию у обучающихся творческого и креативного подхода, логического и критического мышления, научно – исследовательских навыков, аргументированности и обоснованности суждений, и выработке конкретных практических рекомендаций и предложений.

В целях поощрения применения преподавателями эффективных методов преподавания в системе оценки профессорско – преподавательского состава, внедрены критерии, которые стимулируют их, быть наставниками студентов в познании ими современных бизнес – процессов, использованию корпоративных связей, усилению их практических навыков. Например, ниже приводится ряд критериев системы оценки качества ППС Карагандинского государственного индустриального университета (КГИУ):

- организация гостевых лекций и мастер – классов с приглашением практиков – специалистов ТНК АО «АрселорМиттал Темиртау»;

- проведение открытых лекций;

- выездные занятия в бизнес – структуры;

- разработка и проведение практикума для студентов выпускных курсов в компаниях АО «АрселорМиттал Темиртау», входящей в состав Объединенной сталелитейной компании Arcelor Mittal, которая является мировым лидером по производству стали; ей принадлежат 61 завод в 27 странах на 4-х континентах. Компания занимает лидирующие позиции в технологии выплавки стали, имеет крупные научно – исследовательские центры в США и Франции;

- разработка и проведение стартапов;

- наличие в УМКД бизнес кейсов и проектных заданий.

- проведение вебинаров.

В КГИУ использование технологии вебинаров в дистанционном обучении является новым методом обучения, отличным от привычных форм образования. Безусловно, этот метод не является заменой очного и заочного обучения, а предполагает внедрение инновационных средств, методов, организационных форм обучения, иную (виртуальную) форму взаимодействия участников образовательного процесса, направлен на повышение качества образования, на развитие информационной культуры, как преподавателей, так и студентов.

Применяемые методы преподавания оказывают непосредственное влияние на качество обучения. Как свидетельствуют результаты анкетирования «Преподаватель

глазами студентов», качество преподавания в КГИУ является вполне удовлетворительным: средний балл ППС в 2015- 2016 уч.г. составил 3,7 балла (из 4 баллов).

Качество образования, получаемых в ВУЗе, в значительной степени зависит от профессионализма и компетентности научно – педагогических кадров. Поэтому необходимость непрерывного повышения квалификации профессорско – преподавательского состава и их профессиональной переподготовки является актуальной. В соответствии с законом «Об образовании в РК» повышение квалификации руководящих кадров, педагогических и научных работников организаций образования должны осуществляться не реже одного раза в пять лет. Однако, с переходом к рыночным отношениям механизмы повышения квалификации, действовавшие ранее, претерпели изменения, большинство форм повышения квалификации приобрели коммерческую основу, у ВУЗов недостаточно средств для организации регулярного повышения квалификации своих сотрудников, систематического обучения преподавателей, направления на стажировку. Традиционные формы повышения квалификации научно – педагогических кадров требуют значительные финансовые и временные затраты. Названное обстоятельство актуализирует проблему диверсификации форм повышения квалификации. Среди них дистанционная форма, является одной из перспективных и экономически целесообразных, поскольку позволяет снизить финансовые затраты на проведение курсов повышения квалификации, обеспечивает непрерывность, систематичность, комплексность, дифференцированность, гибкость графика проведения мероприятий по повышению квалификации, дает возможность охватить обучением широкую аудиторию.

Профессорско – преподавательский состав Карагандинского государственного индустриального университета активно использует возможности повысить квалификацию дистанционно. За 2015-2016 учебный год 70% преподавателей прошли дистанционные курсы повышения квалификации, проводимые Национальным Открытым Университетом. «ИНТУИТ» РФ – это образовательный проект во Всемирной сети и предоставление услуг дистанционного обучения.

Прохождение преподавателями КГИУ дистанционных курсов повышения квалификации стимулировало их применение в своей профессиональной деятельности новых форм обучения и информационных технологий. Например, материалы курса

«Практическое применение КОМПАС в инженерной деятельности» успешно применяется преподавателями кафедры «Строительства и теплоэнергетика» при преподавании ряда дисциплин, связанных с проектированием зданий и сооружений.

Со сменой индустриальной экономики, использующей природные ресурсы, на «новую экономику», то есть «экономику знаний» особую актуальность приобретают научные знания выпускников вуза, несколько не умаляя специализированные уникальные навыки их носителей. На это есть веские основания. Функциональная подготовка выпускников вуза уже становится недостаточной. По мнению многих ученых, «новая экономика» – это «экономика знаний» с концепцией развития личности. Таким образом, наряду с функциональной подготовкой нужно развитие личности. Этим и отличается теперешнее повышение качества высшего образования.

С этой целью в Карагандинском государственном индустриальном университете, разработаны учебные курсы всех направлений подготовки «Основы личностного роста», «Смелое лидерство: создание желаемой культуры в компании ArcelorMittal», «Психология личности». Целью изучения этих дисциплин является актуализация потребностей студентов, магистрантов в самореализации, формировании знаний, умений и навыков, обеспечивающих развитие и использование их личного творческого потенциала. Новые учебные курсы создают необходимые предпосылки для повышения мотивации обучающихся к самостоятельному поиску путей и средств развития своего творческого потенциала, формированию психологической готовности к его использованию в профессиональной деятельности, саморазвитию и самоактуализации.

С позиций требований современного времени, каждый выпускник независимо от программы подготовки, должен быть менеджером для самого себя, для того, чтобы понимать механизмы саморазвития, уметь поддерживать и развивать свою мотивацию личностного роста, владеть навыками и приемами развития своего потенциала.

Отсутствие мотивации личностного роста порождает проблему остановленного саморазвития. Люди с остановленным саморазвитием не способны добиваться много как в своей профессии, так и в личной жизни [4].

Человек, стремящийся к успеху и благополучию, должен иметь четкое представление о системе своих ценностей. Это может показаться странным, но многие люди не

склонны задумываться над этим вопросом и прояснять свои ценности. Процесс прояснения личных ценностей требует времени, поскольку они не являются чем – то, что можно увидеть, и потому ускользают от понимания, но в качестве отдачи мы получаем возросшую компетентность, твердость, решительность и солидность в поступках. Человек с размытыми ценностями не имеет твердой базы для действий, он склонен к принятию спонтанных и сиюминутных решений, что существенно снижает результативность его деятельности. Четкие личные ценности, выступая в качестве критериев выбора действий и поступков, дают надежную основу для поступательного развития личностных и профессионально значимых качеств [4].

Особое значение в обеспечении личностного роста принадлежат целям. Постановка цели означает взгляд в будущее, ориентацию и концентрацию наших сил на том, что должно быть достигнуто. Цели являются «подстрекателями» наших действий, нашей активности. Если какой – то человек поставил цель, то вследствие этого возникает такое состояние напряжения, которое действует как движущая сила и которое исчезает лишь тогда, когда желаемое достигнуто [4].

Для достижения этих целей задуман проект «Интеллектуальная нация-2020». Главная цель проекта – воспитание казахстанцев новой формации и превращение республики в страну с конкурентоспособным человеческим капиталом. Молодежь должна уметь не только получать, но и создавать новые знания.

Анализ результатов опросов работодателей, в том числе основного АО «АрселорМиттал Темиртау», позволяет составить следующий список основных претензий к уровню подготовки выпускников: недостаток практических навыков; неумение работать в команде; отсутствие проектного и процессного мышления, способности понять, куда движется весь проект; недостаток навыков делового общения – сюда относят как неумение вести деловые переговоры, так и просто неумение правильно и логично выстраивать фразы и предложения.

Соответственно этому выстраиваются и приоритеты в требованиях работодателей: общий уровень развития, обучаемость и личностные качества важнее глубины и актуальности знаний по специальности.

Какие же требования предъявляют работодатели к выпускникам? Чаще всего, помимо знаний по специальности, работодатели говорят о том, что нужно уметь пользоваться ресурсами Интернета, знание

иностранного языка. В последнее время приоритетными при приеме на работу, являются личностные требования или soft skills – «мягкие навыки»: лидерство (способность брать на себя ответственность и управлять своими сотрудниками); умение решать нестандартные задачи, креативность, возможность найти решение с помощью творчества и прошлого опыта; гибкость, умение работать в условиях многозадачности и с большим объемом информации, адаптивность, определение приоритетов при решении множества задач; способность быстро воспринимать новую информацию – обучаемость – это основное качество, которое вузы должны привить молодому специалисту – непрерывно быть готовым учиться, получать новые знания, умения, навыки [1].

Исследования в области рынка труда привели к следующей формуле: сегодня необходим переход от хорошего специалиста к хорошему сотруднику. Решить данную задачу силами только ВУЗа невозможно. Здесь могут помочь национальная рамка квалификации, содержащая описание для каждого квалификационного уровня общих характеристик профессиональной деятельности; отраслевая рамка квалификации – требования к квалификации специалиста по уровням в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенций; профессиональные стандарты, определяющие в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетенции, к содержанию, качеству и условиям труда; квалификационная сертификация – оценка профессиональной подготовленности и подтверждение соответствия квалификации специалистов. Должна быть выстроена следующая цепочка: СТУДЕНТ + РАБОЧИЙ УЧЕБНЫЙ ПЛАН + КОМПЕТЕНЦИИ (РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ) + ТИПОВАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА + ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ + РАБОЧЕЕ МЕСТО.

На нынешнем этапе развития высшего образования крайне необходимо:

- более тесное сотрудничество ВУЗов и организаций, развитие системы практики, чтобы можно было постепенно учить студента и делать из него специалиста;

- предоставление возможности сотрудникам организаций и компаний преподавать в ВУЗах практикоориентированные курсы;

- проведение занятий на базе предприятий с использованием их производственных возможностей и ресурсов;

- увеличение срока и повышения качества производственной практики;

- необходимость прохождения преподавателям производственной стажировки [1].

Таким образом, в креативном образовании наиболее комплексным и результативным методом является обучение действием, которое осуществляется в виде решения реальных профессиональных задач, анализа и проигрывания конкретных ситуаций, совместной деятельности учебной группы, самостоятельной работы. Но и реализация модели креативного образования будет способствовать решению проблемы профессиональной готовности выпускников вузов и позволит подготовить востребованных рынком труда молодых специалистов, способных задать свой креативный и инновационный темп в социально-экономическом развитии Казахстана [5].

Современный менеджер все в большей степени должен становиться творцом, исследователем, инициатором, вдохновителем. Ведь не случайно, например, в Японии менеджер считается не начальником, а учителем, и люди, которыми он управляет, рассматриваются им в качестве не подчиненных, а последователей. В этом есть глубокий смысл, раскрывающий тенденции развития современного менеджмента для креативных личностей.

Список литературы

1. Дядык Ю.Н. Требования работодателей к выпускникам ВУЗов: основные требования к компетенциям молодых специалистов. [Электронный ресурс] URL: http://atl.at.ua/publ/otnoshenie_rabotodatelej... (дата обращения: 27.10.2016).
2. Медведь А.А., Медведь П.А. Институт креативного образования как способ инвестирования в человеческий капитал РФ // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». – № 4(23). – СПб: Изд-во НИУ ИТМО.2015.
3. Свидрук И.И., Осик Ю.И. Креативный менеджмент: Учеб. Пособие. – Караганда: Изд-во КарГУ, 2016. – 320 с.
4. Слинков А.М. Труд – потребность – инновация: управленческий и мотивационный аспект // А.М. Слинков. Социально – гуманитарные знания. 2014. № 8.
5. Уркумбаев М. Требуются креативные идеи. Казахское образование необходимо обновить, опираясь на кардинальную смену содержания обучения и образовательных технологий (academy.kz).