

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ - БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

FUTURE MANAGERS' INNOVATIVE COMPETENCE FORMATION

D. Katchalov

Annotation

The changes going on in our modern society have created the situation when the professional development of any specialist has some special significance as a highly qualified specialist is to possess the qualities which are sure to help him to find some creative, innovative ways to solve some professional and innovative tasks. The modern labor market demands a specialist is to be able to analyze, to evaluate the results he gets while working, he is to be able to generate new ideas, to be flexible to change the way he interacts with other people, he is to be able to solve innovative tasks, to find out the content of his innovative activity, i.e. a specialist is to have the innovative competence. One of the cornerstone aspects the higher school modernization is based on is the creation of the conditions due to the formation of the professional competencies is looked upon as possible. While training managers the emphasis is laid upon the formation of the innovative competencies. Thus the formation of the future specialists' innovative competences is stated to be an important task. Such competencies show a specialist is prepared to perform traditional and innovative professional activity, to project and design innovations, to develop new ways of professional activity.

Keywords: competence, innovative competence, innovative competence components, pedagogical conditions of the innovative competences formation.

Качалов Дмитрий Владимирович
Д.пед.н., доцент, профессор
каф. экономики транспорта,
Уральский государственный
университет путей сообщения

Аннотация

Изменения, происходящие в современном обществе, порождают ситуацию, в которой профессиональное развитие специалиста приобретает особое значение в силу того, что высококвалифицированный специалист должен обладать качествами, позволяющими самостоятельно находить нестандартные, принципиально новые решения профессиональных и инновационных задач. Современный рынок труда делает ставку на профессионала нового типа, умеющего анализировать, определять, оценивать результаты своей деятельности, генерировать новые идеи, гибко изменять способы взаимодействия с субъектами, решать инновационные задачи, определять содержание инновационной деятельности, то есть иметь сформированную инновационную компетенцию. Этим определяется необходимость формирования инновационной компетенции будущих специалистов, определяющей их готовность осуществлять наряду с традиционной и инновационную профессиональную деятельность, проектировать и конструировать инновации, осваивать новые способы профессиональной деятельности.

Ключевые слова:

Компетенция, инновационная компетенция, рефлексивное позиционирование.

Для определения сущности понятия "инновационная компетенция" необходимо определиться с понятием "компетенция".

В энциклопедическом варианте понятие "компетенция" (от лат. "competo" – соответствую, подхожу) трактуется как обладание достаточными знаниями о предмете [2]; находит толкование данного понятия в двух значениях: 1) осведомленный, являющийся признанным знатоком, 2) обладающий компетенцией, в значении права [7]; несколько иначе компетенция определяется по отношению к выпускникам вузов в значении ожидаемых и измеряемых достижений, которые определяют, что будет способен делать выпускник по завершении всей или части образовательной программы [9].

Показателями компетенций выделены знания (понимание), их применение, коммуникативные умения, практическое мышление, самостоятельность [10].

Можно сказать, что компетенция дает определение

индивидуальным характеристикам специалиста, необходимым для эффективного осуществления его профессиональной деятельности, мобилизацию знаний, умений и навыков в профессиональной деятельности, способность действовать самостоятельно и ответственно в рамках компетентности. Специфическими характеристиками компетенции является готовность (способность) работника на основе усвоенных знаний, умений, приобретённого опыта решать типичные профессиональные задачи, преодолевать проблемные производственные ситуации. а профессиональная подготовка в вузе предполагает, что компетенции, формируемые у студентов – это конечный результат профессиональной подготовки. при этом важно, что это не только знание отдельных научных дисциплин, а готовность к решению типичных профессиональных задач, к действиям в ответственных производственных ситуациях [5]; проявляется не в форме заученного знания, а как актуализация мыслительных умений, обес-

печивающих возможность разрешать определенные классы задач, анализировать ход и результаты их решения, вносить целесообразные коррективы [4].

Слагаемые инновационной компетенции обращены и к понятию "инновационная деятельность". Инновационная деятельность трактуется как особый вид человеческой деятельности, которому присущи черты, общие со всеми другими видами человеческой деятельности: субъектность, предметность, активность, целенаправленность, мотивированность, созидательность. Инновационная деятельность является высшим фактором саморазвития личности, усиливает личностную составляющую профессионально-творческого саморазвития; выступает как созидательный процесс по преобразованию действительности; актуализирует систему ценностей, углубляет ценностные ориентации, способствует духовно-нравственному самоукреплению личности [11].

В синтезе с компетенций инновационная деятельность представляет собой целенаправленную профессиональную деятельность, основанную на осмыслении собственного опыта, востребованности имеющихся знаний с целью достижения более высоких результатов, получения нового знания, внедрения и реализации новой профессиональной идеи в практику.

Конкретизируя и расширяя понятие "инновационная компетенция", мы определяем ее как интегративную характеристику личности, в которой процессуально отражены стремление к новому, способность к критическому мышлению, креативность и предприимчивость, умение работать самостоятельно и в команде, готовность работать в конкурентной среде [8].

Мы принимаем определение инновационной компетенции следующее: это интегративное, личностное образование, выражающееся в осознании личностью своей профессиональной деятельности как ценности, раскрывающейся в реализации профессиональных умений, обуславливающих готовность к решению актуальных профессиональных задач, совокупность знаний и умений, стремление осмысливать собственную деятельность и самого себя как субъекта деятельности, продуктивно использовать ее в процессе решения инновационно-профессиональных задач.

Анализируя исследования, касающиеся выделения структурных составляющих инновационной компетенции, мы выделяем компоненты инновационной компетенции будущих менеджеров: мотивационный,

Мотивационный компонент исходит из понимания мотивации как превращение внешней цели во внутреннюю потребность и необходимость личности и включает устойчивость интереса к инновационной деятельности, осознание причастности к развитию общества на основе осуществления инновационной деятельности, индивидуальной значимости и необходимости в ее осуществлении в профессиональной деятельности.

Когнитивный компонент содержательно отражает проекции, в которых просматривается знание следующих позиций: сущность понятий инновация, инновационная деятельность, классификация инноваций, инновацион-

ный процесс, инновационный менеджмент.

Процессуальный компонент демонстрирует способность и умение участвовать в решении проблем инновационного развития на разных уровнях иерархии, способность проектировать инновационные процессы, реализовывать их с наименьшими затратами трудовых и материальных ресурсов [3].

Управленческий компонент раскрывает умение генерировать идеи, отбирать их и внедрять; владение навыками взаимодействия во время ведения переговоров, продаж; знания в области патентного законодательства и международных стандартов, управление проектами, навыки осуществления маркетинга, рекламы, продвижения инновационных идей в практику [12, С.78].

Рефлексивный компонент означает владение совокупностью рефлексивных умений, включающих способность выделять новшество и устанавливать с ним связь, анализировать его функциональность, адекватно реагировать, умело пользуясь вербальной и невербальной коммуникацией, умение брать ответственность на себя и умение организовать работу с новшеством [1, С.18].

В целом инновационная компетенция будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки сосредоточена на формировании способности генерировать инновационные бизнес-идеи, превращая их в новые технологии; способности оперативно оценивать перспективность осуществления инновационной деятельности; готовности принять на себя ответственность за последствия решений; умений формулировать цель, переключаться на альтернативную стратегию достижения цели; умение находить новаторское решение проблемы в стандартных и нестандартных ситуациях; готовности к личному и профессиональному саморазвитию [6, С.51].

С учетом основных выделенных компонентов можно сказать, что инновационная компетенция является важнейшим компонентом общей профессиональной компетентности и представляет собой интегрированное, динамическое образование личности.

В процессе формирования инновационной компетенции будущего менеджера необходимым условием является введение в образовательный процесс специализированной дисциплины "Инновационный менеджмент", в котором внимание сосредоточено на раскрытии инновационного менеджмента в цели управленческих процессов, циклы инноваций, прогнозирование инноваций, процесс создания новшеств, планирование и создание их, вопросы финансирования, источники инновационных идей, проблемы оформления инновационных идей. данное условие позволяет сформировать когнитивный компонент инновационной компетенции будущих менеджеров.

Важным условием формирования инновационной компетенции будущего менеджера является также наличие среды, которая процессуально сосредоточена на создании условий для творческой, инновационной деятельности всех субъектов образовательного процесса. Содержательно такая среда ориентирована на достижение нового качества в подготовке высококвалифицированных кадров, готовых решать проблемы разработки

и применения инновационных идей.

По сути, такая среда носит также инновационный характер и включает в себя духовное и материальное окружение, в котором происходит комплексная деятельность по созданию, освоению и использованию инноваций. Основными принципами этой среды являются: открытости (к жизни; прогрессивным теориям, концепциям и идеям; личности и обществу); системности; опережающего развития растущих профессиональных, социальных и личностных потребностей; сотрудничества как внутри, так и вне учебного заведения; синтеза традиционного и новаторского [8].

Операциональное содержание создаваемой среды направлено на организацию семинарских и практических занятий с разбором профессионально-ориентированных кейсов, применением проектных технологий обучения, имитационного обучения, проведение мастер-классов для студентов с приглашением специалистов практиков; участие студентов в конкурсах, грантах, олимпиадах по разработке инновационных проектов и др. Сама же образовательная среда обеспечивается информационными образовательными технологиями и средствами инновационного обучения, информационными ресурсами. Данное условие позволяет сформировать мотивационный, управленческий и процессуальный компоненты инновационной компетенции.

Учитывая, что инновационная компетенция достигает целостности в сочетании с личностными характеристиками, личностным потенциалом студентов, важным условием формирования данной компетенции является разработка индивидуальной программы ее развития. Разработка такой программы позволяет организовать формирование инновационной компетенции с учетом интеллектуальных способностей студентов, их профессиональных склонностей, на основе которых проектируется процесс формирования инновационных знаний и умений, а также способностей их применения в учебной и предстоящей профессиональной деятельности.

Инициирование рефлексивной позиции будущих менеджеров в формировании инновационной компетенции на основе принципа рефлексивного управления как педагогическое условие формирования инновационной компетенции связано с необходимостью вхождения студентов в рефлексивную позицию, осознанием собственной деятельности и собственных знаний, умений, опыта, отражающих уровень развития инновационной компетенции. Это обеспечивает переориентацию личности студента с подчинения мотивам на признание его как субъекта самоуправления, осознанность включения в процесс формирования инновационной компетенции и самосовершенствования

Для нашего исследования существенным явилось то, что благодаря наличию рефлексии будущий менеджер способен реализовать свою внутреннюю позицию к инновационной деятельности как неотъемлемой составляющей профессиональной деятельности, осуществлять управление своей деятельностью, достигать цели, встать на позицию наблюдателя по отношению к своей деятельности и воспринимаемым профессиональным ценностям, заключенных в инновационной компетенции. В данном условии заложена возможность формирования рефлексивного компонента инновационной компетенции.

Формирование инновационной компетенции студентов вуза – будущих менеджеров в контексте описываемых педагогических условий основывается на поэтапном развитии: от знаний в сфере инновационной деятельности к овладению способами выдвижения инновационных идей, их реализации в будущей профессиональной деятельности. А сами условия предусматривают включение студента в различные виды деятельности, связанные с востребованностью знаний по направлениям инноваций; предусматривают включенность студентов в деятельность по созданию, внедрению и рефлексии новшеств, а также создают базу для осознания себя как творческой индивидуальности в учебной и будущей профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Артамонова Е.М. Формирование инновационной компетентности педагога в процессе обучения в вузе // Педагогическое образование и наука, № 5, 2013, С. 17–26.
2. Брокгауз Ф., Ефрон И. Иллюстрированный энциклопедический словарь. М.: Эксмо, 2006.
3. Демчук, М.И. Системная методология инновационной деятельности/ М.И. Демчук, А.Т. Юркевич. – М.: РИВШ, 2007. – 303с.
4. Зеер Э.Ф. психология профессий: Учеб. Пособие.– Екатеринбург: Изд-во Урал. Гос. Проф.-пед. Ун-та, 1997.– 244 с.
5. Зимняя И. А. Ключевые компетенции как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. – М., 2004.
6. Кондратьев, Э.В. Компетентностный портрет бакалавра менеджмента // Человек и труд. – 2009. – №1. – С. 49 – 54.
7. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1992.
8. Прияткина Н.Ю. Условия формирования инновационных компетенций в вузе// // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 4.;URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=6843> (дата обращения: 14.01.2016).
9. Профессиональные компетенции управленца-менеджера. – СПб.:Академия информационных технологий. – URL: <http://www.e-mail:gib@ait.spb.ru>
10. Птушенко Е. Б. Использование компетентностного подхода при проектировании ФГОС-3: автореферат доцента кафедры прикладной математики и информационных технологий. – Майкоп, 2010. – 28 с.
11. Слободчиков В. И., Исаев Е. И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности. – М., 1995.
12. Трифилова, А.А. Формирование и развитие открытых инноваций// Инновации. – 2008. – № 1. – С. 78–84.