

НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Н. Ю. Бугакова
доктор педагогических наук, профессор
ФГБОУ ВПО «Калининградский
государственный технический университет»
bugakova@klgtu.ru

С.И. Джерелейко
соискатель
БФУ им. И. Канта
преподаватель Учебного центра
г. Калининград
Dzhereleyko@mail.ru

Педагогические средства формирования коллективной ответственности работников предприятия малого бизнеса при внутрифирменном обучении

Внутрифирменное обучение является важным фактором решения экономических проблем фирмы в условиях конкуренции, то опираясь на требования целостного подхода, при проектировании целей и задач внутрифирменного обучения необходимо исходить из логики становления и развития формируемого качества личности работника предприятия малого бизнеса: коллективная ответственность. Следовательно, выбор педагогических средств формирования коллективной ответственности определяется их направленностью и возможностями профессиональной общности: совместимости, сплоченности, срабатываемости, стабильности, соревновательности, организованности.

Таким образом, можно утверждать, что педагогические средства формирования коллективной ответственности работников предприятия малого бизнеса позволяют решить частично проблемы деятельности фирмы

Ключевые слова: внутрифирменное обучение; профессиональный тренинг; коллективная ответственность работников предприятий малого бизнеса

В соответствии с требованиями целостного подхода, при проектировании целей и задач необходимо исходить из логики становления и развития формируемого качества личности работника предприятия малого бизнеса. Главным проявлением коллективной ответственности работников выступает профессиональная общность.

Следовательно, выбор педагогических средств профессионального тренинга определяется их направленностью и возможностями для развития следующих психологических характеристиках целостной профессиональной общности: совместимость, сплоченность, срабатываемость, стабильность, соревновательность, организованность [Маркова].

Для средств развития совместимости важно обладание свойствами, которые обеспечивают такие ее признаки, как сходство в направленности психофизиологических реакций, синхронность темпа и ритма деятельности людей, например, у членов бригады на конвейере (психофизиологическая совместимость); оптимальном сочетании эмоциональных установок, взаимная созвучность, взаимопонимание, взаимовнушаемость, общность интересов (психологическая совместимость); взаимодополняемость (оптимальная совместимость).

Средства развития сплоченности в профессиональной общности должны обладать свойствами, которые обеспечивают такие ее признаки, как согласие, единомыслие, взаимное принятие мнений, способность противостоять внешним воздействиям, оптимальность численности и структуры группы, ««живущей на одном дыхании»».

Педагогические средства развития срабатываемости должны обладать свойствами, которые обеспечивают следующие ее признаки: координированные действия в течение длительного времени, согласованные действия в процессе совместного труда, фиксированное время выполнения заданий без ошибок, умения в разделении труда, степень ознакомления с индивидуальными приемами работы партнера.

Развитию стабильности профессиональной общности будут способствовать средства, направленные на адаптацию к изменяемым условиям деятельности, на толерантность к разнице опыта и возраста в стабильном составе группы, возможность позитивной критики.

Развитие соревновательности профессиональной общности будут обеспечивать педагогические средства, направленные на конкуренцию с подобной профессиональной общностью, по принципу «против кого дружить будем».

Педагогические средства развития организованности профессиональной общности должны обладать возможностями, чтобы воздействовать на такие ее признаки, как трудовые действия в ситуациях неопределенности, нейтрализация дезорганизующих деятельность факторов, перестройка совместных действий из хаотичных в упорядоченные, определенные стандартам и технологическим картам.

Применение такой методики на занятиях профессионального тренинга, по нашему мнению, способно обеспечить целенаправленный перевод учебной группы из состояния общности в профессиональное сообщество, обладающего духом профессионального единомыслия и способного к постоянному усложнению и обновлению общих профессиональных задач.

Таким образом, педагогические средства формирования коллективной ответственности работников предприятия малого бизнеса отражают структуру педагогического процесса в обучающих модулях:

- модуль «Управление знаниями»: качество услуг предприятия, ошибки взаимозависимой деятельности, вовлечение заказчика, исполнителя, поставщика в управление качеством; средства: мозговой штурм, анализ нормативных документов, производственных ситуаций, проектирование; форма – производственное совещание, инструктаж на рабочем месте;

- модуль «Управление взаимоотношениями»: трудовые конфликты, профессиональная общность; средства: упражнения и задания на развитие сплоченности, работоспособности; форма - социально-психологический тренинг; деловая игра;

- модуль «Управление надежностью»: персональное, комплексное управление качеством услуги; средства: деловая игра; форма – профессиональная аттестация.

Результатом применения учебных модулей является оценка сформированности коллективной ответственности работников: коллективное знание – полнота и точность знания о способе решения общей трудовой задачи управления качеством услуги; коллективные взаимоотношения – структура и качество рабочих отношений в организации; коллективная продуктивность – уровень автономии/зависимости.

Средства измерения и оценки: анкетирование, тестирование, наблюдение, экспертная оценка.

Литература

1. Степанов П.В. Словарь-справочник по теории воспитательных систем // Научно-методический журнал зам. директора школы- 2003. – № 1. – С. 89.
2. Рапацевич Е.С. Педагогика. Современная энциклопедия / под общ. ред. А.П. Астахова. – Минск: Современная школа, 2010. 720с.
3. Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 10015-2007 «Менеджмент организации. Руководящие указания по обучению персонала», раздел «4.3.3. Методы обучения и критерии их выбора»
4. Основы кадрового менеджмента: учебник. — 5-е изд., стереотип. — К.: МАУП, 2004. — 280 с.
5. Философский энциклопедический словарь. Минск.2003
6. Берднова Е. В. Инновационные методы обучения в непрерывном профессиональном образовании: автореф.дис....к.п.н..-Москва, 2000.-16с.
7. Роберт Бакли, Джим Кэйпл. Теория и практика тренинга. – СПб: Питер, 2002. – 352с.
8. Емельянов Ю.Н. Активное социально-экономическое обучение. Л.: ЛГУ, 1985.
9. Пузиков В.Г.: Технология ведения тренинга. - Спб.:Речь, 2005.-145с.
10. Жукова Ю.М. Тренинг как метод совершенствования коммуникативной компетентности: автореф.дис....д-ра псих. наук.-Москва, 2003. - 32с.
11. Елканов С.Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя. – М.: Просвещение, 1989.- 189 с
12. Маркова А.К. Психология профессионализма. –М.: Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996.-312с.
13. Ильин В.С. Формирование личности школьника (целостный процесс). - М., Педагогика, 1984.- 144с.
14. Ковылин Д.М., Воронова Э.Б. Место и структура организационного знания в теории управления знаниями // Российское предпринимательство. – 2011. - №8 (190). – С. 27-32
15. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учебн. пособие. – 2-е изд., перераб. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 480с.
16. Климов Е.А. Конфликтующие реальности в работе с людьми (психологический аспект): Учебное пособие. / Е.А. Климов // – М: Изд-во Московского психолого-социального института, 2006. – 192 с.
17. Фиганов И.С. Педагогика трудового коллектива: Учебное пособие – М.: Высш. шк., 1988. – 279 с.
18. Skyrme David J. Developing A Knowledge Strategy. URL.: <http://www.skyrme.com/pubs/knwstrat.htm> (дата обращения 09.03.2015).
19. Шоптенко В. Передний край бизнес-образования: инновации в методах и технологиях // Экономическая политика. - 2007. - N4
20. Ярмоленко И.В. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук «Оценка и управление инновационной деятельностью ВУЗа». - Белгород: Белгородский ГТУ им. В.Г. Шухова, 2008

Н. Ю. Бугакова
доктор педагогических наук, профессор
ФГБОУ ВПО «Калининградский
государственный технический университет»
bugakova@klgtu.ru

С.И. Джерелейко
соискатель
БФУ им. И. Канта
преподаватель Учебного центра
г. Калининград
Dzhereleyko@mail.ru

Структура формирования коллективной ответственности работников малого бизнеса при внутрифирменном обучении

Рассматривается структура формирования коллективной ответственности работников малого бизнеса при внутрифирменном обучении

Ключевые слова: критерии малого бизнеса; внутрифирменное обучение, коллективная ответственность работников; коллективное знание; коллективное взаимоотношение; коллективная продуктивность

Поскольку образование выступает как социальный процесс, авторы считают, что в контексте внутрифирменного образования возможно научное исследование проблем обучения персонала и их влияние на эффективность деятельности предприятия, на качество производимой продукции, на коллективное сотрудничество.

Исходя из целей, содержания, методов и оценки внутрифирменного обучения, формируется коллективная ответственность работников предприятий малого бизнеса. Следовательно, коллективная ответственность работников является ключевой компетенцией внутрифирменного обучения и обеспечивает эффективное выполнение определенных профессиональных задач предприятия.

Формирование ключевой компетенции является одной из задач внутрифирменного обучения. Внутрифирменное обучение по своему содержанию, опирается на профессиональные стандарты и на квалификационные требования к должностям работников предприятий.

Определение особенностей коллективной ответственности работников предприятий малого бизнеса ориентирует на конкретизацию проявлений данного феномена в решении задач внутрифирменного обучения.

Таким образом, можно утверждать, что содержание и методы внутрифирменного обучения работников предприятий малого бизнеса направлены на развитие социально-трудовых отношений (корпоративной культуры, разрешения конфликтов в организации).

Направление внутрифирменного обучения, в котором происходит обучение персонала как профессионального сообщества, способного производить продукцию высокого качества во взаимозависимой деятельности, в сотрудничестве, относится к сфере социально-трудовых отношений.

Коллективная ответственность работников интегрирует все человеческие факторы эффективности деятельности предприятий, что определяет востребованность до-

полнительных программ профессионального бизнес-образования, направленных на ее формирование.

Вместе с тем, как показал анализ предложений организаций дополнительного бизнес-образования, крайне ограничены программы, направленные на развитие социально-трудовых отношений: корпоративная культура, конфликты в организации, развития коллективной ответственности работников. Внутрифирменное обучение, направленное на формирование коллективной ответственности работников, способно выполнить данную задачу.

Научная задача «определить особенности коллективной ответственности работников на материале таможенно-логистической фирмы» предполагает поиск ответов на вопросы: какие характеристики предприятия малого бизнеса (ПМБ)⁷ определяют особенности коллективной ответственности его работников? В чем состоят эти особенности? Какие характеристики таможенно-логистической фирмы/компании (ТЛФ) определяют особенности коллективной ответственности ее работников (таможенно-логистическая услуга (ТЛУ) и ее качество; взаимозависимая деятельность и ошибочные действия работников в ней; риски ущерба и конфликтность)?

Полученные выводы позволят составить содержание компонентов коллективной ответственности работников ПМБ: коллективные знания, коллективные взаимоотношений и коллективная продуктивность, которые в свою очередь станут критерием отбора содержания внутрифирменного обучения.

Внутрифирменное обучение, направлено на реализацию тенденций развития малого бизнеса и меры интенсификации использования трудового потенциала работников, следовательно, должно ориентироваться в целях обучения: на отраслевые профессиональные стандарты и заданные ими перспективные (опережающие) квалификационные характеристики должностей работников; в содержании обучения на решение региональных экономических проблем, в «нишах» конкурентного рынка; в методах обучения на интенсивную отработку (тренинг) умений стандартизированных технологий и техник индивидуального и взаимозависимого труда; в оценке результативности на независимую экспертизу отраслевых сертификационных центров.

Для определения целей, задач, содержания, методов внутрифирменного обучения необходимо знать характеристики, критерии, особенности ПМБ.

Каковы характеристики предприятия малого бизнеса?

В соответствии с действующим законодательством субъекты малого и среднего предпринимательства - хозяйствующие субъекты (юридические лица и индивидуальные предприниматели), отнесенные в соответствии с условиями, установленными Федеральным законом, к малым предприятиям, в том числе к микропредприятиям, и средним предприятиям. Исходя из норм закона определяется средняя численность работников: а) от ста одного до двухсот пятидесяти человек включительно для средних предприятий; б) до ста человек включительно для малых предприятий; среди малых предприятий выделяются микропредприятия - до пятнадцати человек [см.:34].

К субъектам малого предпринимательства (СМП) может быть отнесена любая организация, если она отвечает всем критериям, указанным в таблице № 1

⁷ Далее по тексту будут употребляться аббревиатуры: предприятие малого бизнеса (ИМБ), таможенно-логистическая фирма (компания) – ТЛФ(К), таможенно-логистическая услуга (ТЛУ)

Таблица 1

Критерии предприятия малого бизнеса

Критерий	Предельное значение	
	Микро-предприятие	Малое предприятие
Суммарная доля участия в уставном капитале организации РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, иностранных, общественных, религиозных организаций, фондов	25 %	
Суммарная доля участия в уставном капитале организации других организаций, не являющихся субъектами малого и среднего предпринимательства	25 %	
Средняя численность работников за предшествующий календарный год	14 человек	100 человек
Выручка от реализации товаров (работ, услуг) без учета НДС за предшествующий календарный год	60 млн руб.	400 млн руб.

Предприятия малого бизнеса характеризуются высокой степенью взаимозависимости трудовых функций и трудовых операций, что определяет вероятность юридической коллективной ответственности.

Сущность коллективной ответственности проявляется, прежде всего, в ее взаимосвязи с социальной и юридической ответственностью [см.:22,с.3].

В деятельности малого предприятия бизнеса критерий сотрудничества играет важную роль. Но, как показывает практика среди причин увольнения работников предприятий малого бизнеса указываются: недисциплинированность, безответственность, сложившийся порядок работы [см.:13,с.123].

Общими качествами малой группы являются: способность к самоуправлению, интегрированность, интеллектуальная активность и коммуникативность, способность противостоять обстоятельствам, настойчивость в конкретных условиях [см.:14].

Систематизируем особенности ПМБ, определяющие специфику и особенности коллективной ответственности его работников (табл.2).

Таблица 2

Особенности предприятия малого бизнеса

Критерий	Содержание
формальный	до 100 чел.
профессиональная общность	распространенность личных связей; взаимозависимость трудовых функций и трудовых операций;
финансовый	отсутствие потребности в крупных стартовых инвестициях;
организационный	гибкость и быстрота принятия решения; доступность оперативного контроля производственного процесса; оперативность его перестройки в зависимости от актуальных запросов потребителей, рынка, хозяйственного механизма; оперативность реакции на методы и распоряжения

Критерий	Содержание
	внутри предприятия;
коммуникационный	простые коммуникационные связи, прямая переинформация, быстрая ее обработка и применение;
инновационный	повышенная мобильность при внедрении инноваций;
результативный	условия для быстрого маневра, эффективного прорыва на рынке, стабильности в конкурентной борьбе.

Особенности ПМБ по критерию «профессиональная общность» определяют особенности коллективной ответственности работников: взаимозависимость трудовых функций и трудовых операций создает вероятность их противоречивости и дублирования, что обосновывает неопределенность персональной ответственности, а характер личных взаимоотношений (конфликтные) усиливает вероятность рисков качества продукта.

Решение научной задачи в нашем исследовании - это определение особенностей коллективной ответственности работников ПМБ, которая ориентирует на конкретизацию проявлений данного феномена в трудовом процессе.

По нашему мнению, коллективная ответственность работников, как ключевая компетенция, выполняет ее функции, а именно: «обеспечивает эффективное выполнение определенной профессиональной функции (или несколько функций) и составляет один из компонентов общей квалификации работника» (Э.Ф. Зеер) [см.:10]. Коллективная ответственность работников относится к группе полипрофессиональных компетенций, «актуальных для группы профессий или специальностей, помогают специалисту действовать более эффективно в профессиональной среде, работать с большей отдачей, обеспечивают качество и надежность труда в рамках родственных профессий» (Э.Ф. Зеер) [см.:10].

Согласно профессиональным стандартам, деятельность работника представлена как совокупность трудовых функций, трудовых действий. Ключевая компетенция работников, как указывает Э.Ф.Зеер, не отделима от конкретных условий деятельности, на ее основе специалист мобилизует имеющиеся у него знания, умения, поведенческие отношения относительно профессиональной задачи.

В психологии «задача – это данная в определенных условиях цель деятельности, которая достигается путем преобразования этих условий. Задача включает в себя требования (цель), условия (известное) и искомое (неизвестное), формулирующееся в вопросе» [см.:11,с.124].

Таким образом, профессиональная задача – это профессиональная цель, данная в условиях конкретной профессиональной деятельности; задача решается в процессе достижения цели посредством трудовых действий (операций).

Решение профессиональных задач работниками ПМБ зависит от их ключевых компетенций.

Особенность ключевых компетенций работников как «гарантий» обеспечения продукции высокого качества определяет, по нашему мнению, название обобщенной трудовой функции – управление качеством продукта (услуги) – и соответствующего класса профессиональных задач.

Следовательно, коллективная ответственность работников ПМБ проявляется, по нашему мнению, в решении особой группы общепрофессиональных трудовых задач – управление качеством конечного продукта (услуги), которая наравне с другими группами входит в типы профессиональных задач.

Охарактеризуем коллективную ответственность работников таможенно-логистической компании/фирмы (ТЛК).

Работники компании, имеющие профессиональное образование по направлению подготовки (специальности) 036401 «Таможенное дело» (квалификация (степень) «специалист»), должны владеть следующими профессиональными компетенциями:

владением культурой взаимоотношений, взаимопонимания и сотрудничества, способностью предотвращать конфликтные ситуации, уважительно относиться к окружающим (ОК-3);

умением планировать, организовывать, координировать, стимулировать и контролировать деятельность персонала структурного подразделения таможенного органа (ПК-31);

умением осуществлять отбор, расстановку кадров, планировать профессиональное обучение и проводить аттестацию персонала таможенных органов (ПК-32);

владением навыками по планированию и организации исследований в области управления, внедрению инноваций в области профессиональной деятельности, управлению инновационными проектами (ПК-34);

владением навыками по организации взаимодействия в области профессиональной деятельности (ПК-35).

Данные компетенция рассматриваются базовыми для коллективной ответственности работников как ключевой компетенции.

Коллективная ответственность работников на примере таможенно-логистической фирмы как ключевая компетенция – это интегральная характеристика профессиональной общности сотрудников предприятия, обеспечивающая способность решать профессиональные задачи персонального, комплексного, кумулятивного управления качеством комплекса таможенно-логистических услуг.

Следовательно, структура коллективной ответственности работников таможенно-логистической фирмы включает следующие компоненты: коллективные знания о целостном процессе оказания услуги, о персональном вкладе в ее качество, о стандартных трудовых действиях (операциях) и возможных ошибках в их исполнении, о рисках ущерба; коллективные взаимоотношения – повышенная взаимозависимость, способность к самоуправлению, интегрированность, интеллектуальная активность и коммуникативность, способность противостоять обстоятельствам, настойчивость в конкретных условиях; коллективная продуктивность – надежность трудовых действий (операция) персонального, комплексного управления качеством комплекса таможенно-логистических услуг.

Вывод. Таким образом, структура формирования коллективной ответственности на примере внутрифирменного обучения работников таможенно-логистической фирмы включает коллективные знания, коллективные взаимоотношения, коллективную продуктивность.

Литература

1. Березкина Н.Н. Моделирование таможенно-логистических операций в международных автомобильных пунктах пропуска
2. Блудян М. Роль малого и среднего предпринимательства в экономике Российской Федерации. URL.: <http://smb.gov.ru/mediacenter/expertopinions/> (дата обращения 19.03.2015).
3. Васильев Н.Н. Тренинг профессиональных коммуникаций в психологической практике / Н.Н. Васильев. – СПб.: Речь, 2005. – 279с.
4. Доклад А. Улюкаева на заседании Правительства России о мерах по повышению производительности труда, созданию высокопроизводительных рабочих мест. URL.: <http://smb.gov.ru/mediacenter/expertopinions/> (дата обращения 19.03.2015).
5. Дружинин В.Н. Структура и логика психологического исследования. ... Психология человека: Введение в психологию субъективности. М.: Школа-Пресс, 1995. С. 384

6. Дубиненкова Е.Н. Внутрифирменное обучение как фактор формирования организационной культуры предприятия малого бизнеса: Автореф. дисс. ... к.псих.н.: 19.00.05.- Ярославль, 2004. – 21 с.
7. Зеер Э.Ф. Личностно-ориентированное профессиональное образование. / Э.Ф. Зеер // – М.: Издательский центр АПО, 2002. – 43 с.
8. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учебн. пособие. – 2-е изд., перераб. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 480с.
9. Зимняя И. А. Ключевые компетенции - новая парадигма результата образования / Высшее образование сегодня. - № 5. - 2003. - С. 34-44.
10. Кирилушкина И.А., Мраморнова О.В. Особенности формирования социально-трудовых отношений в малом бизнесе // Вестник Саратовского государственного технического университета. - №1. – Том 1. 2007. – С. 122-130.
11. Кишкель Е.Н. Управленческая психология DJVU. Учебник. – М.: Изд-во "Высшая школа", 2002. – 48 с.
12. Климов Е.А. Конфликтующие реальности в работе с людьми (психологический аспект): Учебное пособие. / Е.А. Климов // – М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2006. – 192 с.
13. Колесников С. Н. Управление качеством и ИСО-9000. URL.: <http://citforum.ru/cfin/articles/iso9000.shtml> (дата обращения 03.03.2014).
14. Краевский В.В. Методология педагогического исследования: учеб. пособие для курсов повышения квалификации науч.-пед. кадров / В.В. Краевский. – Самара: Изд-во СамГПИ, 1994. – 162 с.
15. Кравец И., Семенова М. и др. Управление знаниями в условиях новой экономики. URL.: http://www.buk.irk.ru/exp_seminar/4/doc1.pdf (дата обращения 12.10.2103).
16. Методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов. URL.: <http://www.rosmintrud.ru/docs/government/106> (дата обращения 23.01.2013).
17. Постановление Правительства Российской Федерации № 23 от 22 января 2013 года «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов». URL.: <http://www.rosmintrud.ru/docs/government/106> (дата обращения 23.01.2013).
18. Рапацевич Е.С. Педагогика. Современная энциклопедия / Е.С. Рапацевич ; под общ. ред. А.П. Астахова . – Минск : Современная школа, 2010. – 720 с.
19. Сорока В.А. Критерии оценки эффективности внутрифирменного обучения / Интеграция образования. Вып. №2. 2009. – С. 4-9.
20. Сорока В.А. Психологическая оценка эффективности внутрифирменного обучения / Среднее профессиональное образование. №3. 2009. – С. 51-53.
21. Уманский Л.И. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов // Методология и методы социальной психологии / Под ред. Е.В. Шороховой. М., 1977.
22. Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ (ред. от 28.12.2013) "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2014)
23. Capitalizing on Knowledge: From e-business to k-business, Butterworth-Heinemann (2001). Further Details. For updates and commentary visit the Capitalizing on Knowledge website. URL.: <http://www.skyrme.com/pubs/articles.htm> (дата общения 09.03.2013).
24. Skyrme David J. Developing A Knowledge Strategy. URL.: <http://www.skyrme.com/pubs/knwstrat.htm> (дата обращения 09.03.2013).

Н.В. Тамарская
доктор педагогических наук, профессор,
профессор кафедры теории и методики
профессионального образования
nvtam09@rambler.ru

Технологии подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации

Рассматривается проблема разработки технологий подготовки кадров высшей квалификации в соответствии с особенностями профессионально-педагогической деятельности и современными потребностями государства в высококвалифицированных научных кадрах. Приведена концептуально-содержательная основа системы педагогических технологий, позволяющая обеспечить становление исследователя, преподавателя-исследователя в процессе обучения в аспирантуре. Рассмотрены возможности технологий развития творческого и системного мышления в формировании универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций аспирантов по направлению 44.06.01 – образование и педагогические науки, приведены процессуальные средства, обеспечивающие их развитие

Ключевые слова: подготовка кадров высшей квалификации; технологии подготовки кадров высшей квалификации; технологии развития системного мышления; технологии развития творческого мышления; технологии развития системного творческого мышления; особенности подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации

Современная система российского образования активно откликается на общие тенденции развития образовательного пространства, основной из которых является актуализация подготовки кадров высшей квалификации. поскольку, в условиях постиндустриального (информационного) общества, в котором большую роль играют наука, знания, техника, образование, интеллектуальным капиталом определяется конкурентоспособность стран и их положение в современном мире.

Такая ситуация стимулирует систему отечественного образования формулировать ответы на соответствующие социально-экономические вызовы, в связи с чем в настоящее время высшие учебные заведения профессионального образования начали реализацию в образовательном процессе основной образовательной программы аспирантуры, согласно которой предполагается развитие у аспирантов личностных качеств и формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВПО по соответствующим направлениям подготовки.

Система подготовки современных кадров высшей квалификации в области образования и педагогических наук ориентируется на реализацию федеральных образовательных стандартов высшего образования, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации по направлению подготовки 44.06.01 – Образование и педагогические науки.

Анализ разработанных образовательными учреждениями программ показал, что их содержание направлено на обеспечение фундаментальной подготовки специалистов высшей квалификации, которые бы обладали глубокими знаниями и сформированными компетенциями, позволяющими осуществлять профессиональную деятельность, направленную на научное и научно-практическое решение проблем профессионального, профессионально-педагогического образования и педагогики высшей школы. Учитывая определенные различия, связанные с проблематикой научных школ, идеи которых развиваются в ас-

пирантурах разных учебных заведений, выбор дисциплин и модулей определенным образом разнится.

Так, программа, разработанная ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» делает акцент на содержание, связанное с научным направлением «Аксиология профессионально-педагогического образования», возглавляемым С.А. Днепровым. Программа, разработанная в Тамбовском государственном университете имени Г.Р. Державина, ориентирована на изучение, в частности, таких дисциплин как «Образовательные технологии и общество», «Профессиональное становление преподавателя высшей школы», «Современные методы и технологии научной коммуникации» и другие.

Однако, несмотря на известные отличия, разработанные разными учебными заведениями программы отражают общую ориентацию на реализацию содержания, способного сформировать у аспирантов компетенции, обозначенные в федеральных образовательных стандартах. Федеральными государственными образовательными стандартами (4) предусмотрено формирование универсальных компетенций, которые не зависят от конкретного направления подготовки; общепрофессиональных компетенций, определяемых направлением подготовки и профессиональных компетенций, определяемых направленностью (профилем) программы аспирантуры в рамках направления подготовки (направленность программы).

Аналитический взгляд на сущность указанных компетенций позволяет заметить, что их формирование может обеспечиваться технологиями развития системного и творческого мышления. Проблемы развития мышления являются достаточно широко исследуемыми в педагогике. Развитию системно-логического мышления учащихся в процессе изучения теории решения изобретательских задач посвящено исследование В.А. Ширяевой, развитие творческого мышления курсантов в процессе обучения в юридическом вузе МВД изучал Н.В. Степанов, творческое мышление школьников исследовали М.Ю. Алексеева, А.Н. Мукина, А.З. Рахимов и др.

В научной литературе встречается также понятие «системное творческое мышление», которое исследуют И.Ю. Медакова, С.С. Кужель, О.С. Кужель. При всем многообразии работ, посвященных развитию мышления у различных категорий обучающихся (младшие школьники, подростки, старшие школьники, студенты) кадры высшей квалификации в этих исследованиях не значатся.

- Проблемы подготовки кадров высшей квалификации исследованы весьма ограниченно. В диссертационных исследованиях изучены преимущественно организационно-педагогические вопросы проблемы (1). В исследованиях А.С. Проворова, О.Г. Проворовой (3) анализируются представления преподавателей и студентов о профессионализме первых.

- Авторы отмечают, что преподаватели ставят на первое место глубокие знания и широкую эрудицию в предметной области, с этим они связывают и повышение квалификации, а собственно педагогическая компетентность, по их мнению, выходит на первый план, лишь на этапе освоения педагогической деятельности, поскольку именно дефицит педагогических умений, а не недостаточный уровень знаний является источником проблем для начинающего педагога.

- Что касается студентов (особенно младших курсов), то их представления о профессионализме преподавателя связываются с умением четко изложить свой предмет, знанием педагогических технологий, уважительным отношением к студентам. В целом, и для студентов, и для преподавателей важны вопросы разработки и реализации именно технологий, обеспечивающих эффективное преподавание и учение.

В исследованиях (5; 6), касающихся педагогических технологий (Л.В. Байборода, Н.В. Тамарская, И.Г. Харисова, А.П. Чернявская), акцент делается на том, что

внимание к педагогическим технологиям не является случайным, поскольку технологизация педагогических процессов по формированию профессионально-педагогических компетенций способна обеспечить запланированный результат, обеспечивающий качество образования. Требования к педагогическим технологиям актуализируют их концептуальность, наличие методологической и философской позиций автора.

Содержательно-концептуальной основой разработки педагогических технологий подготовки кадров высшей квалификации может выступать сбалансированность применения технологий развития системного и творческого мышления, что обеспечивает решение важнейших задач подготовки, связанных, с одной стороны, с необходимостью генерирования новых идей (исследовательских, педагогических, методических), а, с другой, – системного планирования, реализации и осмысления результатов исследовательской и преподавательской работы.

Целостность подготовки кадров высшей квалификации обеспечивается при условии, что технологии развития творческого и системного мышления применяются как дискретно для формирования определенных компетенций, для которых они максимально эффективны, так и интегрировано как технология развития системного творческого мышления. С известной долей условности определим целесообразность применения указанных технологий для формирования обозначенных в федеральном образовательном стандарте компетенций универсальных (УК), общепрофессиональных (ОПК) и профессиональных (ПК) и рассмотрим наиболее результативные методы их реализации в образовательном процессе подготовки кадров высшей квалификации.

Технологии развития творческого мышления могут эффективно применяться для формирования таких универсальных компетенций как способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях (УК-1); способность к проектированию и осуществлению комплексных исследований, в том числе междисциплинарных, на основе целостного системного научного мировоззрения с использованием знаний в области истории и философии науки (УК-2).

Указанные технологии являются эффективными для формирования и общепрофессиональных компетенций, среди которых способность интерпретировать результаты педагогического исследования, оценивать границы их применимости, возможные риски их внедрения в образовательной и социокультурной среде, перспективы дальнейших исследований (ОПК-3); способность моделировать, осуществлять и оценивать образовательный процесс и проектировать программы дополнительного профессионального образования в соответствии с потребностями работодателя (ОПК-5), а также профессиональных компетенций (ПК): готовность и способность осуществлять научно-исследовательскую, образовательную и практическую деятельность по решению проблем современного образования в контексте профессионального развития и становления на основе научного знания с использованием традиционных и современных методов научной, образовательной и практической деятельности в области педагогики и образования; способность и готовность к научному и практическому прогнозированию развития профессиональной сферы человека и общества, теоретическому и эмпирическому анализу профессионального становления и его негативных моментов.

Наиболее эффективным средством реализации технологии развития творческого мышления является проектная деятельность, одним из этапов которой является инсайт как состояние внезапного понимания сути проблемной ситуации, обнаружения совершенно нового решения. Инсайтное состояние создается в процессе проектной деятельности как результат коллективной мыслительной деятельности, воздействия энергетического поля совместного творчества.

В учебных планах для аспирантов имеется целый ряд дисциплин, освоение которых может осуществляться в рамках проектной деятельности. Сформированность творческого мышления позволяет аспиранту не только продуцировать новые идеи, но целостно и концептуально представить свою исследовательскую и преподавательскую деятельность.

Технологии развития системного мышления могут способствовать формированию готовности участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно-образовательных задач (УК-3); готовности использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках (УК-4); способности следовать этическим нормам в профессиональной деятельности (УК-5); способности планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития (УК-6).

Эти технологии могут формировать и общепрофессиональные компетенции (ОПК): владение методологией и методами педагогического исследования (ОПК-1); владение культурой научного исследования в области педагогических наук, в том числе с использованием информационных и коммуникационных технологий (ОПК-2); готовность организовать работу исследовательского коллектива в области педагогических наук (ОПК-4); способность обоснованно выбирать и эффективно использовать образовательные технологии, методы и средства обучения и воспитания с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития обучающегося (ОПК-6); способность проводить анализ образовательной деятельности организаций посредством экспертной оценки и проектировать программы их развития (ОПК-7); готовность к преподавательской деятельности по основным образовательным программам высшего образования (ОПК-8), а также профессиональные компетенции, к которым отнесена готовность и способность научно и практически осуществлять профессиональное педагогическое развитие субъектов образовательного процесса.

Наиболее эффективно технологии развития системного мышления реализуются через кейс-стади, интерактивные методы, практические работы. Системность мышления формируется в результате установления последовательностей, логических операций, причинно-следственных связей, что позволяет аспиранту на основе четкого анализа выработать систему своего исследования и преподавательской деятельности.

Применение технологии развития системного творческого мышления достигает целей интеграции механизмов мышления. Как отмечают С.С. Кужель, О.С. Кужель (2) соединение понятий «системное» и «творческое» не является случайным. «Творческое» относится к ассоциативному механизму, а «системное» – к понятийному механизму мышления.

Несмотря на то, что эти механизмы принципиально различны, так как базируются на нейронных сетях разных типов, между ними имеется взаимодействие, усиление которого позволяет использовать ассоциативный механизм интуиции и образного мышления (присущий нижним слоям коры головного мозга и работающий непосредственно с первичными фактами) на высших слоях коры головного мозга, работающих с гипотезами, идеями, обобщениями.

В качестве средства предлагается интерактивное системное моделирование, позволяющее развивать целостное (системное) восприятие реальности и способности творческого оперирования знаниями. Реализация проблемно-поисковых методов получения знаний становится инструментом исследований и проведения экспериментов, развивающим творческое мышление, и инструментом информационно-аналитической работы, что актуально для будущего ученого и преподавателя высшей школы.

В целом, технологическое обеспечение процесса подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации является актуальной и недостаточно исследованной проблемой. Целенаправленное сбалансированное применение технологий развития системного, творческого и системного творческого мышления позволяет обеспечить формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций аспирантов.

Литература

1. Бендюкова Т.С. Организационно-управленческие условия подготовки кадров высшей квалификации в аспирантуре\ \ Дисс. ..к.п.н. Санкт-Петербург, 2002. – 262с. <http://www.dissercat.com/content/organizatsionno-upravlencheskie-usloviya-podgotovki-kadrov-vysshei-kvalifikatsii-v-aspirantu#ixzz3e3nvd4gX> (дата обращения 01.07.2015).
2. Кужель С.С., Кужель О.С. Информационные технологии - средство развития системного творческого мышления. <http://www.swsu.ru/poisk/information-technologies-the-tool-of-development-of-the-system-of-the-creative-thinking.php> (дата обращения 27.06.2015).
3. Проворов А.С., Проворова О.Г. Преподаватель в системе высшего образования// Успехи современного естествознания. – 2004. – № 3 – С. 80-82. www.rae.ru/use/?section=content&op=show_article&article_id=7780739 (дата обращения: 28.06.2015).
4. Приказ Министерства образования и науки РФ от 30 июля 2014 г. N 902 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.06.01 Образование и педагогические науки (уровень подготовки кадров высшей квалификации)" (с изменениями и дополнениями) <http://base.garant.ru/70731950/#ixzz3f3UMTuqA> (дата обращения 01.07. 2015)
5. Тамарская Н.В. Технологии формирования управленческой культуры педагога в процессе непрерывного образования\ \ Ярославский педагогический вестник – 2015 - №2 – Том 2 (Психолого-педагогические науки). – С.120-124.
6. Чернявская, А.П., Байбородова, Л.В., Харисова, И.Г. Технологии педагогической деятельности. Часть I. Образовательные технологии : учебное пособие / под общ. ред. А.П. Чернявской, Л.В. Байбородовой. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2012. – 311 с.

В.В. Фадеева
доктор педагогических наук, профессор
Калининградский филиал
Санкт-Петербургского университета МВД России
viola569@mail.ru

Г.И. Боинчану
кандидат педагогических наук,
профессор кафедры русского языка
ВУНЦ ВМФ «ВМА»
г. Калининград
gala.boinchanu@yandex.ru

Инновационная деятельность педагога в образовательной системе высшей школы

Рассматриваются аспекты инновационной деятельности в высшем образовании, которые способствуют качественным изменениям в образовательной системе

Ключевые слова: высшее образование; инновационная деятельность; педагогическая инноватика

В настоящее время высшее образование находится на переломном методологическом и технологическом этапе своего развития, обусловленном, прежде всего, коренными изменениями социально-экономической формации современного российского общества, выборе инновационного пути развития в качестве стратегического направления модернизации российского государства.

Однако, новые инновационные задачи, стоящие перед обществом, могут быть решены только при условии создания такой системы образования, которая отвечала бы современным условиям и обеспечивала бы подготовку «... конкурентоспособных специалистов, умеющих видеть и творчески решать возникающие проблемы, гибко адаптироваться к меняющимся условиям жизни, ... способных самостоятельно пополнять профессиональные знания».

Приоритетные национальные проекты в сфере образования, объявленные Президентом Российской Федерации В.В. Путиным, представляют собой инновационный подход к достижению поставленной цели. Инновационность подхода заключается в том, что относительно краткосрочная реализация проектов может стать катализатором долгосрочных системных изменений по основным направлениям развития системы образования России.

В целях создания необходимых условий для достижения качественного образования в «Концепции модернизации российского образования» и «Национальной доктрине образования в Российской Федерации», рассчитанной на период до 2020 года намечены основные приоритетные направления и комплекс мер по реализации развития образовательной политики на всех уровнях управления, в том числе и в системе профессионального образования силовых ведомств России.

Главными чертами в данной концепции инновационного обучения являются предвосхищение и соучастие. Предвосхищение – это способность понять новые, необычные ситуации, предусмотреть будущие события, оценить последствия принятых решений.

Соучастие – это социальная активность, участие индивида в важнейших видах деятельности, его личное влияние на принятие различного вида решений, способность проявлять инициативу. Инновационное образование предполагает обучение в процессе создания новых знаний за счет интеграции фундаментальной науки, непосредственно учебного процесса и производства.

Оно представляет собой новую модель обучения, ориентированную на максимальное развитие творческих способностей человека, создание мотивационной потребности к саморазвитию и самообучению как в системе формального образования, так и неформального и информального образования. «Инновации в образовании обретают уникальное качество социального механизма, – пишут Г.И. Герасимов и Л.В. Илюхина, – обеспечивающего развитие ресурса развития, тем самым, моделируя облик будущего общественного устройства и всего диапазона взаимоотношений человека с природой, обществом и себе подобными, формируя при этом субъектность личности как ее системообразующее качество».

Приоритетное значение в инновационном образовании приобретает развитие личности, направленное на формирование творческого мышления и инициативы на всех стадиях общеобразовательной и профессиональной подготовки.

Инновационная деятельность – это осуществляемая с помощью новых средств деятельность, направленная на качественное преобразование практики образовательной деятельности с целью повышения ее эффективности.

В качестве основной цели инновационной деятельности в высшем образовании мы видим такие изменения в образовательной системе, которые ведут к качественным улучшениям ее характеристик либо к снятию нерешенной образовательной проблемы.

В этой связи следует отметить, что инновационная деятельность в сфере образования имеет достаточно широкий спектр конкретных областей и конкретных предметов своего приложения:

- существенное повышение качества образования и качеств личности;
- создание новых интеллектуальных или наукоемких образовательных технологий, учебников и учебного оборудования;
- развитие законодательства и нормативной базы;
- формирование нового типа или усовершенствование образовательного менеджмента, новых научно-образовательных структур и организационных форм в системе образования;
- улучшение образовательных услуг, повышение профессионального уровня профессорско-преподавательского состава, конкурентоспособности образовательных учреждений и их выпускников, национальной системы образования в целом.

Целостное осмысление инновационных процессов требует раскрытия ведущих тенденций и противоречий в их развитии. Инновационные процессы, объединяющие создание, освоение и применение новшеств, в силу своего единства способны значительно ускорить процессы обновления системы в целом.

С осознанием необходимости раскрытия сущности проблем, связанных с изучением фона конкретных нововведений, научная мысль была направлена на анализ факторов, влияющих на ход инновационных процессов.

Анализ проблем такого плана обнаруживается в трудах многих учёных, таких как В.И. Андреев, Г.С. Казарян, А.И. Пригожин, Н.П. Степанов, М.Ю. Елимова и др.

Так, например, В.И. Андреев выделяет следующие факторы, препятствующие осуществлению инновационных процессов в системе высшего образования:

- консерватизм определенной части педагогов;
- ложное следование традиции по типу «у нас и так все хорошо»;
- отсутствие необходимых преподавателя и финансовых средств для поддер-

жания и стимулирования педагогических инноваций, особенно для педагогов-экспериментаторов;

– неблагоприятные социально-психологические условия конкретного образовательного учреждения и др.

В этой связи полагаем необходимым отметить следующее. Новшества, нововведения, инновационные процессы имеют своих носителей. Определение основных понятий инноватики не может быть полным без характеристики людей, осуществляющих нововведения. Речь идет о новаторах, которые вносят в действительность конструктивную новизну.

Субъективный фактор играет решающую роль и на стадии внедрения и распространения новшества. Новатор выступает на этом этапе в роли носителя конкретного новшества и одновременно творца или модификатора его в процессе внедрения. В общем виде можно дать следующую характеристику новаторам. Новаторы – это те, кто ставят своей целью введение нового. Они могут быть как из самой организации, так и извне.

Ключевое слово для характеристики скорости, результативности, особенностей процесса нововведения в данной организации – инновационный потенциал.

Категория «восприимчивость к нововведениям» входит в понятие «инновационный потенциал». В зарубежных исследованиях термин «восприимчивость» часто употребляется как восприятие (adoption) новшества и трактуется как решение использовать какое-либо нововведение.

Таким образом, успех реализации любого нововведения тесно связан с инновационным поведением, которое представляет собой действие, где проявляются личностные отношения субъекта к происходящим переменам.

Выбор инновационного поведения тесно связан с уровнем инновативности каждого конкретного субъекта, предрасположенности его к новаторству (где инновативность – эмоционально-оценочное отношение к нововведениям, различие восприимчивости субъектов к инновациям, к новым в данной системе идеям, опыту, представляющее собой в большей степени не только движение по распространению новшеств, а черту личности, которая характеризуется высоким чувством нового, стремлением к творчеству).

Литература

1. *Андреев В.И.* Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития. – Казань: Центр инновационных технологий, 2000. – 558 с.
2. *Герасимов Г.И., Илюхина Л.В.* Инновации в образовании: сущность и социальные механизмы [Текст]/Г.И. Герасимов, Л.В. Илюхина. – Ростов-на-Дону: НМД «Логос», 1999. – 136 с.
3. *Поляков С.Д.* Педагогическая инноватика: от идеи до практики / С.Д. Поляков – М.: Центр «Педагогический поиск», 2007. – 176 с.
4. *Президент России. Образование для инновационных обществ в XXI веке* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/text/docs/2006/07/108823.shtml>. – Загл. с экрана.
5. *Сергеева М.Г., Беденко Н.Н.* Система оценки качества непрерывного экономического образования. – Курск, 2012. – С. 56.
6. *Струк, Е.Н.* Инновационная парадигма образования в изменяющемся мире [Текст]/Е.Н. Струк//Высшее образование для XXI века: Третья международная научная конференция, МосГУ, 18 – 20 октября 2006 г.: Доклады и материалы. Вып. 5 / отв. ред. Н.В. Захаров, В.А. Луков. – М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2006. – С. 48-59.

Е.В. Володина
кандидат педагогических наук, доцент
**Московский государственный
машиностроительный университет**
alina661966@mail.ru

И.В. Володина
аспирант
**Московский государственный
машиностроительный университет**
alina661966@mail.ru

Формирование готовности к инновационной деятельности как средство профессионализации студентов вуза

Рассматривается формирование готовности к инновационной деятельности будущих специалистов средствами иностранного языка

Ключевые слова: инновация; инновационная деятельность; циклы конъюнктуры; компетенция; творческое мышление; профессионально-значимые качества

В настоящее время перед российской экономикой стоят новые вызовы, связанные с возрастанием роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития. Для инновационной деятельности требуются специалисты, способные решать творческие профессиональные задачи в конкурентной рыночной среде, характеризующейся факторами: проблемностью (неопределенностью, многогранностью, противоречивостью), дефицитом ресурсов.

В соответствии с международными стандартами инновация определяется как «конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности, либо в новом подходе к социальным услугам» [4].

М.М. Зиновкина отмечает, что «профессионально-творческая деятельность специалиста – его инновационная деятельность в отношении объектов и видов профессиональной деятельности, характеризующаяся решением творческих профессиональных задач» [3, с. 24]. Мы принимаем это определение за основополагающее.

Под готовностью к инновационной деятельности специалиста мы понимаем: владение общекультурными, общепрофессиональными и профессионально-специализированными компетенциями, методологией творчества, сформированность творческого мышления и развитые профессионально-значимые личностные качества.

Модель творческого специалиста описана в трудах К.А. Абульхановой, Н.В. Васина, Л.Г. Лаптева, В.А. Слостенина, М.М. Зиновкиной, С.П. Андреева, Р.Т. Гареева, Г.А. Бокаревой, М.Ю. Бокарева. Методы развития творческого технического мышления описывают П.Р. Атутов, Г.С.Альтшуллер, С.Я. Батышев, В.А. Поляков.

В качестве методологической основы при структурировании изучаемого свойства личности специалиста (инженера), его готовности к инновационной деятельности (профессиограмма специальности «Наземные транспортно-технологические средства», специализация «Автомобили и тракторы» [5, с. 15–16]) нами приняты компоненты, определяющие готовность к профессиональной деятельности выпускника технического вуза, предложенные Г.А. Бокаревой и М.Ю. Бокаревым [1].

Возрастает роль иностранного языка в формировании готовности к инновационной деятельности студентов вуза. При формировании иноязычной коммуникативной компетенции большое внимание уделяется профессионально ориентированному модулю.

То, каким содержанием он должен быть наполнен, остается недостаточно разработанным. Как показало проведенное нами исследование, данный модуль не включает терминологическую базу английского языка профессиональной коммуникации по инновационной деятельности будущих специалистов.

На основе проведенных нами исследований, руководствуясь концепцией С.Г. Тер-Минасовой и Е.Н. Солововой, зафиксированной в современных документах по модернизации высшего профессионального образования [6], нами разработан модуль учебного курса по дисциплине «Иностранный язык» «Professional English for Innovation Activity» [2], который обеспечивает выполнение следующих функций: образовательной, развивающей, воспитательной, мотивационной, управленческой.

Учебно-методическое пособие содержит терминологическую базу английского языка профессиональной коммуникации по инновационной деятельности будущих специалистов. Данное пособие знакомит студентов с базисом теории инноваций, заложенным Н. Кондратьевым и Й. Шумпетером. Так например, в пособии приводится теория больших циклов Кондратьева.

Cycles of conjuncture: long, medium, short.

Long cycles

At the heart of cycles or waves (40 – 60 years long) is changes of the passive part of the capital (buildings and constructions).

Medium Cycles

At the heart of cycles or waves (7 – 10 years long) is changes of the active part of the capital (machine tools, equipment, transport facilities, etc.).

Short cycles

At the heart of cycles or waves (3 – 3.5 years long) is market conjuncture changes towards the certain product types of industrial production.

Шумпетер отмечал, что экономическая динамика основана на распространении нововведений в различных сферах хозяйственной жизни. По его мнению, инновации влияют на экономические процессы.

Понимание сущности экономических процессов и роли инноваций в них дает возможность студентам более осознанно работать с огромными объемами информации (в том числе и с патентами), анализировать её и делать выводы. Учитывая, что иностранный язык студенты изучают на младших курсах, сформированность общекультурных компетенций оптимизирует процесс профессионализации студентов на последующих курсах обучения.

В учебно-методическом пособии приводится классификации инноваций по «Руководству Осло» [7] и дается их определение (продуктовая, процессная, маркетинговая и организационная), а также классификация предложенная американскими исследователями.

Для формирования мотивационного компонента на более глубокое усвоение знаний и развития интереса к будущей профессии в пособии приведены материалы для самостоятельного ознакомления, содержащие сведения о жизни и научной деятельности известных ученых – классиков менеджмента: Питер Фердинанд Друкер, Уильям Эдвардс Деминг, Карл Вейк, Эверетт М. Роджерс, Майкл Портер, Ицхак Кальдерон Адизес. При рассмотрении этих материалов внимание студентов акцентируется на формировании у них достойной жизненной цели, мотивационного компонента на расширение профессионального кругозора.

Обосновывается совокупность педагогических условий, обеспечивающих осуществление дидактических принципов через креативные педагогические технологии: включение студентов в активную поисковую деятельность на всех видах занятий, выполнение системы усложняющихся индивидуальных творческих заданий, адаптированных к способностям и склонностям студентов, продуманное комплектование состава творческих групп, создание в них атмосферы товарищеской взаимопомощи и поддержки, организации различных эвристических и деловых игр с профессиональным уклоном, использование сотворчества преподавателя и студента.

Предлагаемые задания и упражнения способствуют формированию общекультурных, общепрофессиональных и специализированных компетенций и оптимизируют процесс профессионализации студентов вуза. Так как инновации существуют в любой сфере профессиональной деятельности, следовательно, разработанный нами модуль может применяться по различным направлениям подготовки студентов вуза и в сфере дополнительного образования.

Литература

1. Бокарев М.Ю. Профессионально-ориентированный процесс обучения в комплексе «лицей – вуз». Теория и практика. Монография. – М.: Издательский центр АПО, 2002. – 232 с.
2. Володина И. В. Учебно-методическое пособие Professional English for Innovation Activity. – М.: Спутник, 2015 –152 р.
3. Зиновкина М.М., Андреев С.П., Гареев Р.Т. Решение творческих управленческих задач с применением ТРИЗ в инновационном менеджменте. Инновационные и технические системы. – М.: МГИУ, – 2004. – 368с.
4. Краткий терминологический словарь / под ред. Л.М. Гохберга. – М.: Центр исследований и статистики науки, 1996. – С. 30–31.
5. Любимова Т.Д., Володина Е. В., И.В. Володина И.В. Профессионально- ориентированное обучение иностранному языку в техническом вузе. Теория и инновационные педагогические технологии. Монография. – М.:2011. – С.15–16.
6. Примерная программа дисциплины «Иностранный язык» для неязыковых вузов и факультетов; Научно-методический совет по иностранным языкам Минобрнауки России (под ред. С. Г. Тер-Минасовой). – М.: 2009.
7. Руководство Осло. Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям. Третье издание. Перевод на русский язык. Государственное учреждение "Центр исследований и статистики науки" (ЦИСН), 2010.