

Ю.В. Сметанова,
старший преподаватель кафедры общей
и педагогической психологии факультета
психологии Томского государственного
университета / smetanova@mail.ru

ВОЗМОЖНОСТИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ОРГАНИЗАЦИИ ПСИХОЛОГО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЕЖИ – УЧАСТНИКОВ ИННОВАЦИОННЫХ КОНКУРСОВ В НАУЧНО- ТЕХНИЧЕСКОЙ СФЕРЕ¹

Рассматриваются вопросы модернизации в экономике и образовании, в частности проблемы компетентностного подхода и возможности внедрения его в сферу бизнес-образования. В практической части работы описан прецедент применения компетентностного подхода к разработке программы психолого-образовательного сопровождения инновационных конкурсов в научно-технической сфере.

Ключевые слова: инновации, компетентностный подход, бизнес-образование, инновационные конкурсы в научно-технической сфере, психолого-образовательное сопровождение.

На настоящий момент инновационные преобразования и процессы модернизации затронули не только экономику, но и систему образования. Эти изменения признаются в качестве основных векторов государственного развития, немалую роль в этом сыграло и выделение этих векторов развития на федеральном уровне в посланиях и указах Президента РФ. Однако, даже за пределами «установок государственной власти», становится очевидным, что лишь создание новых продуктов, процессов и услуг, и их внедрение (преобразование новшества в продукцию, выведение на рынок) – может обеспечить конкурентоспособность – на мировом рынке в условиях стремительного информационного и технического про-

гресса в эпоху глобализации – как отдельных отечественных предприятий, так и государственной экономики в целом.

Инновационный путь развития России обусловлен в первую очередь современными социально-экономическими вызовами. Приходит эра новой, постиндустриальной, «знаниевой» экономики. В качестве ее признаков принято выделять следующие [4; 8]:

1) замещение труда знаниями. Знания становятся главным ресурсом, а экономика все более превращается в нематериальную. Изменяется струк-

¹ Работа выполнена при поддержке ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы, ГК № 02.740.11.0600 от 22.03.2010.

тура и характер используемого труда: от исполнительско-репродуктивного – к творческому и инновационному. Это влечет за собой и революционные сдвиги в непроизводственном секторе (в том числе образовании);

2) опережающее развитие живого знания по сравнению с овеществленным. Знания, социальный и творческий потенциал сотрудников становятся основным условием эффективности экономической системы, без которого технический и экономический прогресс последней становится недостижимой задачей, вне зависимости от объемов средств, инвестированных в технологии и производственное оборудование. В этом смысле на первый план выходит представление о «человеческом капитале», доля которого в развитии ведущих мировых компаний и их рыночного успеха признается в объеме 80%;

3) переход от индустриальной, материальной и технократической организации производства и труда к антропоцентрической. Именно человек в новой экономике становится ее «ядром», поскольку он – источник и собственник главного – интеллектуального ресурса и капитала.

Все это повышает и требования к человеческому ресурсу, к поиску и развитию тех кадров, которые смогли бы в должной степени заниматься созданием и внедрением инноваций. Новая экономика выдвигает на первый план творческие потенции человека, его профессионализм и эрудицию, способность быть «избыточным» по отношению к исходным требованиям деятельности и развития. А переход к постиндустри-

альному, информационному обществу, ведущий к значительному расширению масштабов межкультурного взаимодействия и, соответственно, развитию мировых процессов глобализации, – повышает требования и к уровню социальных компетенций работника и его межкультурной толерантности [3, с. 210–222; 4; 8].

Говоря об особом типе личности, которая могла бы выступить в качестве предпосылки усиления экономического роста, развития предпринимательства и накопления капитала, Эверетт Хаген еще в 1963 г. ввел понятие инновационной личности. Сейчас таких людей принято называть «инноваторами». Инноватор – это человек, обладающий определенным психологическим профилем с выраженным инновационным личностным потенциалом, который помогает ему добиваться эффективности и значительных результатов в инновационной деятельности и предпринимательстве (В.В. Синов, В.Е. Клочко) [4].

В настоящее время, говоря об инноваторах и их деятельности, в основном подразумевают процессы коммерциализации научных достижений. Согласно данным «Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере» сегодня в России около 150 тысяч молодых людей признают оптимальным путем самореализации научную деятельность, и около 10% этой молодежи являются потенциальными инноваторами. Поэтому задачи выявления и оценки уровня инновационного потенциала молодых людей, а также развития мотивации к инновационной деятельности становятся

задачами государственной важности, решение которых позволит воплотить «возможность в действительность» (В.Е. Ключко). В настоящее время для выявления и поддержки инноваций существуют и регулярно появляются новые конкурсы и программы целевой поддержки инновационно-ориентированной молодежи в научно-технической сфере. Они постепенно перестают быть прерогативой государственных учреждений и корпораций, а переходят в сферу интересов реального бизнеса и предпринимательства, что фактически может способствовать сокращению длительности инновационного процесса и быстрее приводить к внедрению продукта и продвижению его на рынок (В.В. Гольберт, 2008; Roy Rothwell, 1993) [3, с. 210–222]. По сути дела речь идет о поиске и актуализации того самого человеческого ресурса, который будет являться основной движущей силой современного информационного общества.

Однако, как показывает опыт, стремительно развивающаяся экономика ориентирована на кадры, которые намного превосходят показатели образования большинства выпускников как средней, так и высшей школы. Практика образовательной деятельности и анализ конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда выявляет значительное расхождение между качеством подготовки специалистов по представлению учебного заведения и качеством профессиональной подготовки с точки зрения работодателя. Более значимыми и эффективными для успешной профессиональной деятельности (и

наши исследования с успешными предпринимателями (2010 г.) подтверждают это) становятся не разрозненные знания, но обобщенные умения, проявляющиеся в умении решать жизненные и профессиональные проблемы.

Необходимость повышения конкурентоспособности молодых специалистов и, задающие темп развития и «планку» рынка труда, тенденции экономических и государственных преобразований находят свое отражение в переходе современного образования в русло компетентностного подхода, источником формирования которого также являются объективные требования современной «экономики знания». Только профессиональное образование, основанное на компетентностном подходе, представляющее собой организацию учебного процесса, в качестве цели которого выступает совокупность профессиональных компетенций обучающегося [5], позволит быстро и динамично реагировать образовательной системе на требования рынка труда и экономических преобразований.

Особую актуальность тенденция перехода современного образования на компетентностный подход приобрела в связи с включением российской системы высшего профессионального образования в Болонский процесс. Исследования аналитиков [6] показывают, что сложившаяся в предшествующие десятилетия отечественная система подготовки специалистов не может органично, без структурных изменений, вписаться в европейское образовательное пространство, живущего по правилам компетентностного и модульного подходов.

Несмотря на немалое количество до сих пор сомневающих и оппозиционно настроенных к компетентному подходу, утверждающих, что это – лишь попытка «скрыть старые проблемы под новой одеждой» (М.Е. Бершадский, 2002), – сторонников данного подхода, признающих необходимость развития образования в соответствии с требованиями экономических изменений и государственного заказа, – гораздо больше. Ведь именно компетентный подход во всех своих смыслах и аспектах наиболее глубоко отражает основные смыслы процесса модернизации, признанного центральной задачей государственного и экономического развития на ближайшие годы. Данный подход, проявляя себя как обновление содержания образования в ответ на изменяющуюся социально-экономическую реальность (И.Д. Фрумин), представляет собой обобщенное условие способности человека эффективно действовать за пределами образовательных ситуаций (В.А. Болотов, В.В. Башев). Он позволит решать типичные в нашей отечественной действительности проблемы, когда молодые специалисты владеют набором теоретических знаний, но испытывают значительные трудности в деятельности, требующей использования этих знаний для решения конкретных задач или проблемных ситуаций (А.В. Хуторской). Помимо этого данный подход, являясь связующим звеном между образовательным процессом и интересами работодателей, позволит дать ответы на запросы производственной сферы (Т.М. Ковалева) [2; 11]. В частности, уже сейчас веду-

щие международные и отечественные компании и государственные ведомства формулируют свои требования к отбору персонала на языке компетенций, осуществляя разработку и внедрение так называемых «профилей (или моделей) компетенций», описывающих требования к отдельным категориям сотрудников, что является неотъемлемой частью управления эффективностью компаний.

Согласно определению, предложенному в европейском проекте TUNING, понятие компетенции представляют собой сочетание характеристик (относящихся к знанию и его применению, к позициям, навыкам и ответственности), описывающих уровень или степень, до которой человек способен их реализовать. Они включают, согласно В.И. Байденко, знание и понимание (в первую очередь теоретическое ориентирование в академической области), знание как действовать (практическое и оперативное применение знаний к конкретным жизненным ситуациям), знание как быть (т. е. – ценности как неотъемлемая часть способа восприятия и жизни с другими в социальном контексте) [1].

Хуторской А.В. понимает компетенцию как совокупность взаимосвязанных качеств личности (смысловых ориентаций, знаний, умений, навыков и способов деятельности) по отношению к определенному кругу объектов и процессов реальной действительности, необходимых для осуществления личностно и социально значимой продуктивной деятельности [11].

На Западе компетентность понимается как способность к решению конкретных практических задач и готовность к профессиональной роли в той или иной области деятельности. Предъявляется компетенция в данном случае, в первую очередь, работодателями и обществом в виде некоторых специфических ожиданий, связанных с профессиональной деятельностью специалиста. И именно уровень соответствия индивидуальных показателей – ожиданиям работодателя и общества и полагается в качестве основного показателя компетентности [2].

Таким образом, компетенция представляет собой некоторое интегративное качество субъекта, которое включает когнитивные, мотивационные, ценностные и практические аспекты, обуславливает готовность его включиться в определенную деятельность и проявляется в показателях эффективности и результативности в ней [2; 5]. Освоение же определенного уровня компетенции представляет собой способность использовать и сочетать знания, умения и широкие компетенции в зависимости от меняющихся требований конкретной ситуации или проблемы. Иначе говоря, уровень компетенции определяется способностью справляться со сложными непредсказуемыми ситуациями и изменениями, проявлять гибкость в изменяющихся условиях рынка труда.

Многие исследователи также склонны сходиться во мнении, что тенденции мирового социально-экономического и политического развития требуют особого внимания к выделению и форми-

рованию в образовательной ситуации метапредметных (ключевых) компетенций. Под ключевыми компетенциями принято понимать наиболее общие и универсальные способы действия, которые позволяют не только ориентироваться в динамично-меняющихся условиях социальной и экономической реальности, но и быть эффективным в личной жизни и профессиональной деятельности. Исходя из этого, к ключевым компетенциям относят: 1) ценностно-смысловую компетенцию, включающую мировоззрение, ценностные ориентации, и обеспечивающую механизм самоопределения; 2) общекультурную; 3) учебно-познавательную, предполагающую возможность самостоятельной познавательной деятельности, включая организацию целеполагания, планирования, анализа, самооценки познавательной деятельности; 4) информационную компетенцию, которая определяет умение работать в открытом информационном пространстве и самостоятельно, при помощи информационных технологий искать, анализировать, преобразовывать, сохранять и передавать информацию; 5) коммуникативную; 6) социально-трудовую компетенцию; 7) компетенцию личностного самосовершенствования, направленную на освоение способов саморазвития, выражающуюся в стремлении к развитию необходимых личностных качеств [2; 11].

В целом, ориентация на формирование компетентностей предполагает необходимость «комплексно мыслить образование, включенное в сложные процессы культурного развития чело-

века и общества» [цит. по 9]. Тогда как непосредственно компетентностный подход требует не просто овладения отдельными знаниями, умениями и навыками в «расчлененном виде», но, во-первых, – постижение их взятых в комплексе, а во-вторых, в совокупности с: умением «учить учиться» (в противовес получению готовых знаний) и образовательной мобильностью (способность к непрерывному обучению и переобучению), ориентацией на зарабатывание с помощью своих знаний (что особо созвучно ожиданиям коммерциализации и внедрения научных разработок), повышением эффективности взаимодействия в условиях современного общества [8; 9]. Таким образом, ориентация высшего образования на компетентностный подход позволяет более гибко и внимательно учитывать запросы экономического и общественного (в том числе глобализационного) развития в целом.

Особо остро встает данная проблема, когда заходит речь о запросах современного образования, ориентированного на тенденции развития современной экономики и процессы модернизации. Причем наиболее ярко проявляет свой потенциал компетентностный подход в бизнес-ориентированном образовании, в частности, когда речь идет о работе с молодыми инноваторами.

На факультете психологии Томского государственного университета уже несколько лет выполняется ряд научно-исследовательских и прикладных проектов, связанных с разработкой модели психолого-образовательного

сопровождения вхождения молодежи в инновационную деятельность.

В рамках данной модели выделяются следующие уровни вхождения молодежи в инновационную деятельность [7, с. 464–467]:

1) в рамках образовательных программ, реализуемых в конкретных учреждениях профессионального образования;

2) в рамках сетевых форм взаимодействия будущих специалистов с потенциальными работодателями и сетевых структур кадрового обеспечения инновационной деятельности;

3) в рамках молодежных инновационных конкурсов в научно-технической сфере, проводимых государственными некоммерческими организациями и частными инвестиционными компаниями.

Перечисленные уровни обладают некоторыми выраженными особенностями и требуют специфической организации системы психолого-образовательного сопровождения молодежи на каждом из них.

Опыт нашей непосредственной работы связан с третьим уровнем вхождения молодежи в инновационную деятельность – т. е. с организацией системы ПОС в рамках инновационных конкурсов в научно-технической сфере и разработкой соответствующей программы по формированию мотивации участников молодежных научных инновационных конкурсов к успешной реализации разработанных проектов в реальных социально-экономических условиях – в рамках пакета программ по формированию мотивации моло-

дежи к инновационной деятельности в системе непрерывного профессионального образования. В том числе мы непосредственно занимались разработкой, организацией и проведением апробации программ на площадке конкурса «БИТ-Сибирь» (2009–2010 гг., ООО «БИТ», ОАО УИК «ФиБр»; [www.bit.ru]) и участвовали в разработке аналитических материалов по итогам апробации данной программы на площадке конкурса «У.М.Н.И.К.» (2009–2010 гг., Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере, г. Москва; [http://www.fasie.ru/]). Аудиторией программы были инноваторы, молодые люди, ориентированные на создание собственного бизнеса и поиск инвесторов, а также разработку и внедрение некоторого научно-технологического продукта [10, с. 69–71].

Методологическими основаниями нашей работы стали исследования, выполненные в русле системной антропологической психологии. В том числе, сформулированные В.Е. Ключко представления об инновативности – как интегральной (системной) характеристике, включающей в себя две основные составляющие, обуславливающие инициацию (порождение) инновационного поведения: инновационный потенциал личности и мотивационную готовность к инновационному поведению [4]. Инновационный потенциал представляет собой личностный ресурс, который при соответствующих условиях может проявить себя в качестве основания для актуализации инновационного поведения. К наиболее значимым, с точки зрения готовности к инновационной

деятельности, относятся следующие параметры инновационного потенциала: системные личностные конструкты, в том числе: толерантность к неопределенности; жизнестойкость, особенности самоорганизации деятельности (С.А. Богомаз, 2010).

Исходно, с целью разработки программы и подбора мероприятий под запросы заказчиков (организаторов конкурса), были проведены:

- анализ специфики данного уровня вхождения молодежи в инновационную деятельность (О.М. Краснорядцева);
- аналитическая работа по выявлению программных особенностей инновационных конкурсов в научно-технической сфере;
- анализ требований бизнеса и ожиданий экспертов, предъявляемых к молодежи на данном уровне вхождения в инновационную деятельность, в том числе посредством участия в работе оргкомитета конкурса и проведения многосторонних диалогов со всеми уровнями экспертов;
- опросы заказчиков – организаторов конкурса;
- анкетирование участников конкурса на предмет выявления мотивационных интенций и дефицитов опыта;
- психологическая диагностика участников конкурса в соответствии с комплексом методик, направленных на выявление параметров инновационного потенциала личности (С.А. Богомаз).

На основании проведенной аналитической работы, одной из концептуальных установок нашей работы стало то, что любой бизнес, а особенно инно-

вационный, представляет собой сумму двух несводимых друг к другу факторов / условий. Во-первых, это фактор бизнес-идеи, проекта (и здесь на первый план выходят проблемы маркетинга, технологии, финансовой перспективности и т.д.), а, с другой стороны, – человеческий фактор: личность и команда, что стоят за той или иной идеей и будут ее воплощать. Первый фактор и его успешность – определяется, с одной стороны, знанием бизнеса, маркетинга и навыками, имеющимися у бизнесмена, с другой, – непосредственно качествами проекта и технологии, готовящейся к внедрению и коммерциализации. Второй же фактор – целиком и полностью определяется психологическими показателями: особенностями личности, наличием у нее необходимых для данной сферы деятельности социально-психологических компетенций, а также качеством командного взаимодействия, – в общем, всем тем, что является сферой деятельности и результатом психологического сопровождения и практики [10]. Отметим, что необходимость участия психологов и педагогов в данном процессе и помощь в развитии личностных компетенций молодых инноваторов непосредственно признается как учеными (А.Г. Бермус и др.), так и непосредственно бизнесменами и экспертами в сферах предпринимательства.

Запросы участников и организаторов, а также проведенная аналитическая работа помогли сформулировать представление о ключевых компетенциях молодых инноваторов – участников подобных конкурсов. В частности,

это делалось в соответствии с логикой одного из традиционных в западной образовательной традиции способа определения ключевых компетенций, которые должны отражать баланс интересов общества (в том числе государства), образовательных институтов, работодателей, а также потребителей услуг, в частности – посредством определения компетенций в рамках многостороннего диалога всех заинтересованных сторон [2]. Отметим, что впоследствии различия конкурсов и диапазон запросов к психолого-образовательному сопровождению легли в основу возможностей определения вариативности программы.

Специфика данного уровня вхождения молодежи в инновационную деятельность позволила выделить некоторые требования в качестве центральных, вне зависимости от особенностей конкурса и запросов его организаторов и того, что между собой конкурсные мероприятия могут отличаться продолжительностью, организацией, условиями создания команд и требованиями к работе с проектами, ожиданиями участников и организаторов к «выходу» проекта. Так, основная идея конкурсного отбора: команда инноваторов представляет идею / бизнес-проект инвесторам, и под который получает финансирование. В частности, предполагается, что в рамках инновационных конкурсов в научно-технической сфере, молодые люди разрабатывают некие инновационные проекты, которые либо впоследствии будут представлены на суд потенциальных инвесторов (БИТ), либо идея которых уже получи-

ла некоторое финансирование и должна быть к конечному сроку воплощена в виде конкретного бизнес-продукта («У.М.Н.И.К.», бизнес-инкубаторы). Необходимо отметить, что эксперты и заказчики программ психолого-образовательного сопровождения в качестве основной проблемы отмечают, что часто участники молодежных инновационных конкурсов склонны переоценивать свои навыки и умения в проектной деятельности, а также недооценивать их необходимость при создании успешного бизнес-продукта. Таким образом, центральным становится требование к бизнес-проекту: его создание, разработка и перспективность. Все это предполагает умения и навыки на этапах от формулировки идеи, разработки ее в реальной бизнес-команде и до ее воплощения в конкурентоспособный и финансово-выгодный бизнес-продукт и презентации инвесторам.

Помимо этого, во всех конкурсах акцент делается в первую очередь на бизнес-команды: в программе «У.М.Н.И.К.», в бизнес-инкубаторах и в конкурсе «БИТ» финансовую поддержку получают именно бизнес-команды, создающиеся на этапе конкурса или заранее. Они создаются как самими участниками, так и назначаются организаторами, экспертами и жюри конкурса соответственно тематике. Вместе с тем, практика конкурсов обнаружила, что:

- в большинстве случаев конкурсные проектные команды являются либо не работанными, либо вообще не сформированными;
- персональная ответственность и общие задачи неточно обозначены,

противоречиво воспринимаются членами группы;

- несогласованность ролевого поведения в команде и разнонаправленные линии поведения участников группы зачастую приводят к попытке одновременного исполнения одним человеком трудно совместимых ролей (например, «ведущего» и «генератора» идей).

В итоге команда работает неэффективно, что снижает эффективность при создании продукта. Таким образом, вторым центральным требованием к участникам становится требование эффективного командного взаимодействия.

Отметим однако, что формирование бизнес-команд и эффективная проектная деятельность – невозможны без хороших коммуникативных навыков участников. Необходимость выделения данного блока компетенций в качестве ключевых определяется в первую очередь запросами организаторов конкурсов и самих конкурсантов. Во-первых, так как в некоторых конкурсах команды формируются либо извне – организаторами конкурса или его экспертами, либо непосредственно в ходе конкурса, что делает особенно актуальной задачу построения эффективной системы взаимодействия внутри рабочих команд участников, так как конкурсанты оказываются просто не знакомы или плохо знакомы друг с другом. Во-вторых, дополнительно усиливают необходимость выделения данного блока компетенций запросы участников на поддержку в решении задач не только межличностной, но и групповой коммуникации. Так, в частности, участники инновационных

конкурсов в научно-технической сфере часто указывают на необходимость налаживания как внутренних коммуникаций в своих рабочих группах и профессиональных сообществах, что могло бы помочь более глубокой проработке технической стороны проекта, так и внешних – с экспертами и инвесторами, с организаторами конкурсов. В-третьих, как показывает практика конкурсов, часто залогом успеха на конкурсе являлась убедительная презентация своего проекта и команды, а в некоторых случаях и персонально лидера проекта потенциальному инвестору. Таким образом, третьим блоком ключевых компетенций нами были выделены коммуникативные.

Актуализация личностных компетенций, необходимых для эффективной работы в условиях современного, а тем более инновационного бизнеса, да еще и в условиях мирового экономического кризиса, невозможна без развития рефлексии, как познания и анализа явлений собственной жизнедеятельности. Актуальность развития рефлексивной компетентности участников молодежных инновационных конкурсов определилась в первую очередь открывшейся в процессе апробации программы тенденцией неясно осознавать собственные цели и установки, не всегда адекватно оценивать собственные ресурсы и готовность к инновационной деятельности.

Результаты исследований также показывают, что ведущие отечественные специалисты в сфере изучения инновационного потенциала сходятся во мнении, что важнейшим компонентом в

структурно-инновационной деятельности является рефлексия. Структура любой компетенции включает в себя как обязательный рефлексивный компонент. Он позволяет человеку интегрировать ценностно-смысловой, когнитивный, деятельностно-поведенческий компоненты собственной компетентности, поэтому без развития рефлексивных способностей невозможно полноценное формирование готовности к инновационной деятельности (В.Е. Клочко, О.М. Красноярцева, С.А. Богомаз, С.А. Литвина). Помимо этого, компетентности самоанализа собственной деятельности и саморазвития определяются многими отечественными исследователями в качестве ключевой метакомпетентности (А.В. Хуторской). Развитие рефлексии необходимо влечет за собой актуализацию личностных компетенций: помогает личности прогнозировать сложности и предвидеть возможные варианты перспектив достижения продуктивного результата. Осознание деструктивных причин, препятствующих творческой самореализации позволяет преобразовать их в позитивные источники личностного саморазвития. Все это делает данную компетенцию ключевой для развития личности молодого инноватора.

Таким образом, анализ требований современного бизнеса, условий инновационных конкурсов в научно-технической сфере и запросов организаторов и участников конкурсов позволил нам выделить четыре основных группы компетенций, представляющих собой мишени психолого-образовательного воздействия в процессе сопровождения

вхождения молодежи в инновационную деятельность. Компетенции объединены в четыре основные группы:

- проектные компетенции – как способность человека действовать в отсутствие надежных гарантий успеха, его способность формировать и удерживать поставленную цель, прогнозировать и проектировать изменения, анализировать эффективность проекта;

- компетенции командообразования и эффективной работы в команде – как способность самоопределения в команде, разделения ответственности и готовность командными способами достигать поставленных целей;

- коммуникативные – как способность выбора стратегии взаимодействия адекватно коммуникативной задаче. Они предполагают ценностное отношение к партнеру, ориентация на сотрудничество с коллегами, умение согласовывать точки зрения и находить творческие решения, которые соответствуют базовым интересам всех сторон;

- рефлексивные компетенции – как способность к познанию явлений собственной жизнедеятельности, оценке и проектированию самоизменений, компетентностному анализу своей деятельности.

Предполагая, что формирование компетенций происходит средствами содержания образования и, следуя логике компетентностного подхода (образовательная среда должна выстраиваться таким образом, чтобы способствовать становлению ключевых компетенций, и центральным способом здесь является проектирование учебно-практических

ситуаций), мы выстроили содержание программы психолого-образовательного сопровождения.

Описание результатов образования на языке компетенций – более интегрированных структур, чем знания, определило создание образовательной программы в форме более крупных блоков – программных модулей, направленных на формирование наиболее общих компетенций. Именно в соответствии с выделением ключевых компетенций были оформлены модули психолого-образовательной программы, направленной на формирование мотивации к инновационной деятельности на уровне вхождения молодежи в инновационную деятельность в рамках инновационных конкурсов в научно-технической сфере.

Таким образом, основными модулями программы стали:

1. Проектный модуль.
2. Модуль командообразования.
3. Модуль коммуникативных компетенций.
4. Модуль развития рефлексивных навыков.

Модуль организован вокруг определенных событий – мероприятий конкурса, в которых задан особый характер деятельности и взаимодействия его участников. Тематически программа определяется уровнем развития ее участников и их готовностью решать реальные конкурсные бизнес-задачи, поэтому работа по определенным темам в каждой конкретной группе осуществляется в той последовательности, которая актуализируется участниками группы «здесь-и-теперь», таким обра-

зом, содержание программы проектируется и конкретизируется во многом самими участниками.

Обращаясь к особенностям организации программы психолого-образовательного сопровождения, мы посчитали целесообразным использование системного подхода к формированию компетенций, который проявляется во взаимодополняемости видов занятий при формировании компетенций. Таким образом, на развитие одновременно нескольких компетенций, представленных в различных модульных блоках, системно могут работать одни и те же мероприятия, а каждый вид занятий вносит свой вклад в развитие целого кластера компетенций. При этом выделяется главная компетенция, которая формируется в определенном блоке.

Вкратце обозначим цели и задачи программы психолого-образовательного сопровождения, относительно каждого из модулей программы.

Проектный модуль. Целью данного модуля является развитие проектной компетентности участников программы и предполагает не только развитие отдельных навыков проектирования, но освоение целостного цикла осуществления бизнес-проекта: от формулировки идеи, разработки ее в реальной бизнес-команде, презентации инвесторам до ее воплощения в конкурентоспособный и финансово-выгодный бизнес-продукт.

Проектная деятельность при вхождении в инновационную деятельность и участия в инновационных конкурсах научно-технической сферы требует многостороннего подхода (специали-

тов соответствующих отраслей научно-технической сферы, бизнеса и предпринимательства и непосредственно психологического сопровождения) и, соответственно, складывается из двух базовых компонентов: психологического, собственно проектно-деятельностного.

Задачами участия специалистов соответствующих отраслей научно-технической сферы, бизнеса и предпринимательства становятся консультации по вопросам технологии создания и разработки научно-технического продукта, консультирование по вопросам маркетинга, финансового планирования и прогнозирования и вопросам юридического обеспечения проекта.

Задачами психологического сопровождения этого модуля являются:

- актуализация личностных интенций участников к развитию навыков проектной деятельности; умения работать со своим потенциалом и потенциалом среды для создания инновационного продукта;

- поиск и оценка внутренних ресурсов для решения соответствующих проектных задач, готовность действовать в отсутствие надежных гарантий успеха;

- развитие навыков целеполагания и тактико-стратегического мышления, в том числе, прогноз и проектирование возможных вариантов развития ситуации и возникающих проблем, оценка вероятности и риска наступления прогнозируемых событий и поиск альтернативных способов в решении задач.

Модуль командообразования. Целью данного модуля является развитие командных компетенций, включая на-

ращивание успешного опыта работы в команде у участников молодежных инновационных конкурсов, а также формирование реальных эффективных бизнес-команд.

Задачами модуля являются:

- прояснение собственных задач, установок участников, готовности решать реальные бизнес-задачи. Ролевое самоопределение в команде;
- понимание задач, потенциала и ценности командной работы и разделение коллективной ответственности. Навыки взаимодействия и выстраивания отношений в команде и отработка командных способов достижения поставленных целей;
- выявление существующих ролевых конфликтов, противоречий. Согласование ролевого репертуара, которое предполагает соотнесение групповых ожиданий и индивидуальных установок и способности или готовности участников им соответствовать;
- повышение инициативности, развитие лидерского потенциала.

Модуль развития коммуникативной компетентности. Целью данного модуля является повышение коммуникативной компетентности, развитие коммуникативного самосознания, проработка коммуникативных проблем участников инновационных конкурсов в научно-технической сфере, расширение их коммуникативного потенциала, наращивание успешного опыта диалоговой коммуникации для решения бизнес-задач.

Таким образом, можно определить круг задач данного модуля:

- знакомство участников друг с другом, установление коммуникативных связей и развитие системы коммуникаций, необходимых для конструктивного командного взаимодействия в соответствии с функционально-ролевой позицией внутри рабочих групп;
- развитие навыков и освоение техник продуктивного общения и взаимодействия в рамках проектной деятельности;
- развитие навыков самопрезентации и презентации бизнес-проектов;
- установление внешних, относительно группы, коммуникативных связей: с инвесторами и экспертами, с представителями профессионального сообщества.

Модуль развития рефлексивной компетентности. Целью данного модуля является обогащение рефлексивного опыта участников. Главными задачами модуля являются преодоление стереотипов мышления участников, актуализация установки на саморазвитие и реализацию творческого потенциала, освоение компетентностного анализа собственной деятельности, развитие способности преобразования личностных и организационных потенциалов в ресурсы.

На развитие рефлексивных способностей участников работают как различные формы самоанализа и обратной связи (через психодиагностику, межличностную обратную связь, обратную связь в отношении продукта деятельности и его презентации и т.д.), так и конкретные консультации с психологом и обсуждение экспертных оценок со стороны организаторов конкурса и

инвесторов. В результате у участников расширяется пространство возможностей анализа ценностно-смысловой стороны, содержания, эффективности собственной активности на всех этапах решения конкурсных задач.

Как уже было отмечено выше, данная программа апробировалась нами на площадке конкурса «БИТ-Сибирь» (ООО «БИТ», ОАО УИК «ФиБр»; [www.bit.ru]), в ходе двух конкурсных сезонов (2009 и 2010 гг.). Участниками программы стали около 100 молодых людей с разным уровнем технической и экономической подготовки и степенью разработанности бизнес-проекта.

С целью проиллюстрировать эффективность разработанной программы, отметим, что авторами и руководителями проектов, получивших по итогам конкурсов наиболее высокие оценки, являлись активными участниками программы психолого-образовательного сопровождения конкурса и работавшие над развитием соответствующих компетенций. Впоследствии участники нашей программы были признаны и другими фондами, конкурсами и организациями. Так, на настоящий момент среди них:

- Финалисты и победители Всероссийского этапа конкурса «БИТ».
- Авторы и разработчики лучших проектов Инновационного форума «Селигер-2009».
- Участники программ: «У.М.Н.И.К.», «Старт», «Первый шаг».
- Резиденты бизнес-инкубаторов г. Томска [10].

Таким образом, анализ эффектов и результатов апробации программы

психолого-образовательного сопровождения инновационных конкурсов в научно-технической сфере позволяет утверждать, что уровень успешности личности в сфере инноваций, бизнеса и предпринимательства во многом определяется готовностью человека использовать открывающиеся перед ним возможности, в том числе возможности развития собственного личностного и инновационного потенциала, социально-психологических компетенций.

Конечно, мы не претендуем на полное и завершенное описание и выделение компетенций, необходимых для эффективной деятельности в сфере инновационного предпринимательства, – однако результативность реализованных нами программ и циклов мероприятий позволяет нам высоко оценивать проведенную по выявлению ключевых компетенций аналитическую работу.

Таким образом, компетентный подход в российском образовании неизбежно будет востребован в той мере, «в которой наличествует воля к повышению социальной и экономической эффективности образования, развитию кадрового ресурса российского общества» [цит. по 2].

Литература

1. Байденко В. И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: Методическое пособие. М., 2006.
2. Бермус А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентного

подхода в образовании // Интернет-журнал «Эйдос». 2005. 10 сентября. [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm>.

3. Гольберт В.В. Структурная модель инновационного процесса. // Альманах «Наука. Инновации. Образование». Вып. 6: «Наука, инновации, образование – приоритеты современного мира». М.: РИЭПП, 2008.

4. Ключко В.Е., Галажинский Э.В. Психология инновационного поведения. Томск: Томский государственный университет, 2009.

5. Ковтун Е.Н., Родионова С.Е. Научные подходы к созданию образовательно-профессиональных программ на модульной основе в сфере гуманитарного образования // Банк документов по внедрению компетентностного подхода, кредитной и блочно-модульной системы в российских вузах. ГОУ ВПО ВГАСУ. [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://edu.vgasu.vrn.ru/SiteDirectory/BankDokPoVnedr/default.aspx>.

6. Ковтун Е.Н., Харитонов Д.В. Научные подходы к созданию методик расчета объемов учебной нагрузки студентов в кредитных (зачетных) единицах // Банк документов по внедрению компетентностного подхода, кредитной и блочно-модульной системы в

российских вузах. ГОУ ВПО ВГАСУ. [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://edu.vgasu.vrn.ru/SiteDirectory/BankDokPoVnedr/default.aspx>.

7. Краснорядцева О.М. Психолого-образовательное сопровождения процесса вхождения молодежи в инновационную деятельность // Психология и современное российское образование / Материалы IV Всероссийского съезда психологов образования. М., 2008.

8. Лутохина Э.А. Модель человека в новой экономике. // Белорусский журнал международного права и международных отношений. 2004. №2. [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://www.beljournal.evolutio.info>

9. Новые идеи в российском образовании // Портал «Город Томск», 2009. [Электронный ресурс]: режим доступа: gorod.tomsk.ru/index-1248344457.php

10. Сметанова Ю.В. Особенности психолого-образовательного сопровождения вхождения молодежи в инновационную деятельность в рамках инновационных конкурсов в научно-технической сфере. // Сибирский психологический журнал. № 34. 2009.

11. Хуторской А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты // Интернет-журнал «Эйдос». 2002. 23 апреля. [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://eidos.ru/journal/2002/0423.htm>.

Поступила в редакцию 28.VII. 2010 г.

SMETANOVA Yu.V., *Senior Teacher of the Department of General and Pedagogic Psychology of the Faculty of Psychology of Tomsk State University / smetanova@mail.ru*

Possibilities of a competence approach in organization of psychological and educational support of young people – participants of innovative competitions in scientific and research sphere

Issues of modernization in economics and education including problems of a competence approach and possibilities of its implementation in a field of business education are considered. In a practical part of this work a precedent of usage of a competence approach in development of a program of psychological and educational support of innovative competitions in scientific and technical sphere is represented.

Key words: *innovations, a competence approach, business education, innovative competitions in scientific and technical sphere, psychological and educational support.*