

13.00.08
М756

На правах рукописи



МОЛОЖАВЕНКО Вера Леонидовна

**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ ПОДГОТОВКИ
ИННОВАЦИОННЫХ КАДРОВ В РЕГИОНАЛЬНОМ
УНИВЕРСИТЕТСКОМ КОМПЛЕКСЕ**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
доктора педагогических наук

Челябинск – 2010

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении
высшего профессионального образования
«Южно-Уральский государственный университет»

Научный руководитель: доктор педагогических наук, профессор
Резанович Ирина Викторовна.

Официальные оппоненты: доктор педагогических наук, профессор
Беловолов Валерий Александрович,

доктор педагогических наук, профессор
Ильясов Динаф Фанильевич,

доктор педагогических наук, профессор
Лешер Ольга Вениаминовна.

Ведущая организация: Федеральное государственное образова-
тельное учреждение высшего
профессионального образования «Южный
федеральный университет»

Защита состоится «22» октября 2010 г. в 10 часов на заседании диссер-
тационного совета Д 212.298.11 по присуждению ученой степени доктора пе-
дагогических наук по специальности: 13.00.01 – общая педагогика, история
педагогики и образования; 13.00.08 – теория и методика профессионального
образования в ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет»
по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. им. В. И. Ленина, 76.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО
«Южно-Уральский государственный университет».

Текст автореферата размещен на сайте университета:
[http:// www.susu.ac.ru](http://www.susu.ac.ru)

Автореферат разослан «21» сентября 2010 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат педагогических
наук, доцент



Кийкова Н. Ю.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В последние десятилетия существенные изменения почти во всех странах мира связаны с инновационным характером экономики, что получило свое отражение в концепции «экономики, основанной на знаниях (экономики знаний)» и «экономики инновационного развития (экономики инноваций)». Общеизвестно, что реализация сценариев инновационного развития возможна только за счет качественных изменений в факторах производства, значительного накопления социального и человеческого капитала. Иными словами, инновационность проявляется, прежде всего, в способности работников предприятий генерировать, а затем трансформировать знания в создание новых продуктов, технологий, процессов и услуг.

Россия не является исключением. Для нашей страны инновационный путь экономического развития признан единственной альтернативой зависимости от экспорта природных ресурсов. Это отражено не только в многочисленных декларациях, но и в различных правительственных программах, призванных создать условия, как для реализации существующего потенциала такого развития, так и его роста. В связи с этим меняется представление о традиционном статусе образования, его роли в социально-экономическом развитии общества, поскольку знания становятся фактором, обеспечивающим стабильный и поступательный экономический рост.

Основным государственно-политическим документом, определявшим стратегию развития системы образования до настоящего момента, является Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года, которая была разработана на основе документов Государственного совета Российской Федерации от 29 августа 2001 года. Положения стратегии развития системы образования получили дальнейшее развитие в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.

Подчеркнем, что особое внимание в этих документах уделяется роли регионов в развитии образования, их взаимодействию с федеральным центром. Данное обстоятельство указывает на возрастающее значение регионов в разработке и реализации образовательной политики государства. Именно на региональном уровне приобретен значительный модернизационный и инновационный опыт, тем самым накоплен ценнейший ресурс для перехода к началу системных инновационных изменений в российском образовании в целом.

Для нашего общества важно, чтобы молодое поколение, еще обучаясь в системе профессионального образования, приобретало знания, умения и способности, востребованные в инновационной экономике. Кроме того, они должны постоянно совершенствоваться в соответствии с темпами развития науки и производства. В связи с этим перед системой образования поставлена серьезная задача – создать современную, мобильную и гибкую систему непрерывного образования, включающую все уровни общего и профессионального образования. В работе предполагается: 1) обеспечение преемственности всех видов и уровней непрерывного образования, позволяющей выстраивать индивидуальную образовательную траекторию для каждого обучающегося; 2) преодоление ту-

пиковых ситуаций, закрывающих пути к дальнейшему продолжению обучения; 3) создание возможности повышения уровня профессионального образования и дальнейшего его совершенствования в системе повышения квалификации и переподготовки кадров.

Отсюда формируется интерес к изменению подходов в образовании, – от старых моделей, ориентированных на потребности индустриального общества, – к новым, в большей степени отвечающим запросам современной инновационной экономики. Изменяется не только содержание обучения, но и характер получения и передачи знаний. Процесс обучения осуществляется как в системе образовательных учреждений традиционными способами, так и непосредственно на производстве, в научно-исследовательских лабораториях, в рамках социальных контактов человека, посредством которых реализуются нетрадиционные формы получения и передачи знаний и информации.

Интеграция науки и образования в различные сферы общества предопределяет интеграционные процессы в самой системе образования, результатом которых является создание региональных университетских комплексов. Интегрированные структуры в форме региональных университетских комплексов наилучшим образом отвечают подготовке специалистов, востребованных в современных условиях глобализации экономических процессов, ускоренного развития научно-технической революции и интернационализации хозяйственной деятельности. В свою очередь, региональные университетские комплексы, имея огромный образовательный потенциал, легче адаптируются к работе в условиях коммерциализации социальной сферы, способны реализовывать классические и прикладные виды образования, обеспечивать процесс непрерывной подготовки инновационных кадров для региональной экономики, синтезируя довузовские, вузовские и послевузовские формы обучения.

Таким образом, ресурсы регионального университетского комплекса могут быть эффективно использованы при подготовке инновационных кадров для региональной экономики.

Степень разработанности проблемы. Вопросы совершенствования содержания подготовки специалистов в профессиональной школе нашли свое отражение в работах С.Я. Батышева, А.П. Беляевой, Н.И. Думченко, А.Г. Соколова, О.Ф. Федоровой, В.В. Шапкина, А.Е. Шильниковой. Особую значимость для нашего исследования имели труды, написанные в последнее время в институте профессионально-технического образования РАО под руководством ученых-педагогов А.П. Беляевой и А.Г. Соколова.

Определенный интерес к формированию содержания профессиональных знаний и их фундаментализации прослеживается в работах педагогов и психологов А.В. Барабанщикова, В.С. Олейникова, А.М. Пырского, А.А. Пинского, В.А. Слостенина, П.В. Худоминского, В.Н. Цветкова, Я.Я. Юрченко. В этих работах исследуются также проблемы подготовительного профессионального образования.

Проблемами классификации знаний и обучающих процессов занимались Ж. Сей, А. Нельсон, П. Ромер, В. Эрроу, Н. Лукас, Дж. Гроссман, Э. Хелпман, Д. Форрей, Б.-А. Лундвал. В их исследованиях раскрыты современные источ-

ники знания и сконструированы модели обучающих процессов в ходе непосредственного обучения, практической деятельности, исследований и социальных контактов. В работах М. Гиббонса, Х.Этцковица, Л. Лейдесдоффа, Б. Мартина, М. Вебстера разработаны модели получения знаний в университетах и раскрыт процесс трансформации миссии университетов в условиях формирования экономики знания. Согласно разработанной учеными теории в условиях формирования экономики знаний университет выполняет не только роль образовательного, научного и культурного центра, но и становится ядром интеграционных процессов в сфере образования.

Практическим аспектам интеграционных процессов в образовании посвящен ряд работ отечественных ученых: В. Атояна, Ю. Чеботаревского, Н. Казаковой, С. Кортова, С. Устелемовой, Е. Жиц, А. Плотникова, Н. Макаркина, Н. Фомина, В. Ивлиева и других. В этих исследованиях показаны формы и направления интеграционных процессов в образовании, проведен анализ типичных проблем функционирования университетских комплексов.

Различные аспекты готовности к инновационной деятельности активно изучаются учёными: принятие решений относительно новшества (Б. Твисс); роль руководящих работников в процессе внедрения (Л. Водачек и О. Лодачкова, П. Дрикер и др.); проблемы эффективности инноваций, направлений взаимодействия нововведений, взаимосвязь общества и инновационного развития (Б. Санто); проблемы инновационной политики, взаимоотношения инноваторов и трудового коллектива (А. Пригожин, К. Кирсанов, Д. Сиверин, Я. Лишняков и др.); инновационная культура и инновационная деятельность как факторы становления и. развития современного предпринимателя (А. Валеева, Д. Вахитов).

В научно-педагогической литературе отражены различные направления исследования инновационной деятельности в работах Ф.Н. Гоноболина, В.И. Загвязинского, В.А. Кан-Калика, А.К. Марковой, Н.Д. Никандрова. Особенности инновационных явлений в современной системе образования рассмотрены А.Г. Гостевым, М.С. Бургиным, М.Н. Клариным, В.В. Лихолетовым, С.Д. Поляковым, Л.С. Подымовой, В.А. Слостениным. Развитие инновационного потенциала у различных категорий работников рассмотрено И.В. Резанович, Е.А. Пагнаевой, В.В. Сидоровым и др.

При всей несомненной значимости данных исследований без внимания остаются вопросы теоретического обоснования и практического применения содержательных, процессуальных и результативных средств подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе.

Таким образом, в педагогической теории и практике сложилась ситуация, которая характеризуется рядом **противоречий**:

– на *социально-педагогическом уровне* – между переходом экономики России на инновационный путь развития и неготовностью образовательных учреждений различного типа и вида осуществлять непрерывную, целенаправленную подготовку обучающихся к инновационной деятельности;

– на *научно-теоретическом уровне* – между необходимостью теоретического осмысления процесса подготовки инновационных кадров в региональном

университетском комплексе и неразработанностью целостной концепции, раскрывающей сущность и содержание взаимодействия всех субъектов образования, направленного на развитие готовности выпускников к инновационной деятельности;

– на научно-методическом уровне – между складывающейся практикой подготовки кадров для инновационной экономики и недостаточной разработанностью учебных планов, программ, технологий и мониторинга, обеспечивающих повышения уровня готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности.

Из вышеизложенных противоречий вытекает **проблема исследования**: как обеспечить непрерывную подготовку рабочих, служащих и руководителей, способных осуществлять инновационные реформы в региональных предприятиях, организациях и учреждениях различных форм собственности?

На основании анализа актуальности, противоречий и проблемы исследования нами сформулирована тема диссертации: **«Педагогическая концепция подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе»**.

Цель исследования – разработать, теоретически обосновать и экспериментально проверить педагогическую концепцию подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе.

Объект исследования – образовательный процесс в региональном университетском комплексе.

Предмет исследования – процесс подготовки учащихся, студентов и слушателей регионального университетского комплекса к инновационной деятельности.

Гипотеза исследования: планомерная и поэтапная подготовка инновационных кадров в региональном университетском комплексе будет направлена на удовлетворение потребностей предприятий, организаций и учреждений региона в работниках, способных успешно реализовывать инновационную деятельность, если:

1) методологическое основание представлено единством системного, синергетического, акмеологического, аксиологического, компетентностного и личностно-деятельностного подходов;

2) понятийно-категориальный аппарат состоит из четырех групп понятий: а) общих, ограничивающих круг рассматриваемой проблемы; б) специальных, отражающих специфику построения концепции; в) основных, выражающих главные авторские идеи; г) дополнительных, определяющих особенности и взаимосвязи элементов концепции;

3) теоретический базис образован совокупностью закономерностей и соответствующих им принципов подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе: внешней закономерностной обусловленности и принципа регулируемого эволюционирования; внутренней атрибутивной закономерности и принципов перспективности и регионализации; внутренней закономерности эффективности и принципов развития карьеры, коллективного взаимодействия и взаимовыгодности;

4) содержательно-смысловое наполнение раскрыто в концептуальной модели подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе, интегрирующей методологической, перспективно-целевой, содержательный, организационно-деятельностный и интегративно-результативный блоки;

5) реализация процесса подготовки учащихся, студентов и слушателей к инновационной деятельности обеспечивается комплексом педагогических условий: а) формирование единой образовательной политики, предполагающей согласование целей и технологий подготовки кадров с изменяющимися потребностями инновационной экономики России; б) внедрение единой, интегрированной системы управления качеством образования; в) развитие общественно-гражданских форм управления процессами подготовки инновационных кадров; г) создание информационно-культурной среды, объединяющей спроектированную медиаобразовательную среду и автоматизированные системы управления университетским комплексом; д) непрерывное повышение профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава университета.

6) прикладную направленность концепции отражает технология, предполагающая целенаправленные и систематизированные действия участников образовательного процесса, обеспечивающие достижение прогнозируемого и диагностируемого уровня готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности.

В соответствии с поставленной целью и выдвинутой гипотезой были определены следующие **задачи исследования**:

1. Проанализировать состояние проблемы подготовки учащихся, студентов и слушателей к инновационной деятельности в теории и практике образования.

2. Выявить роль, определить структуру и особенности регионального университетского комплекса в подготовке инновационных кадров.

3. Разработать и обосновать методологические и теоретические основания подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе, включающие методологические подходы, понятийно-категориальный аппарат, закономерности, принципы и концептуальную модель.

4. Определить комплекс педагогических условий успешной подготовки учащихся, студентов и слушателей регионального университетского комплекса к инновационной деятельности.

5. Создать технологию развития готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности.

6. Определить критерии и показатели оценки результатов реализации педагогической концепции подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе.

7. Провести апробацию педагогической концепции подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе.

Методологической основой исследования явились: диалектическая теория познания, которая в качестве движущих сил развития выдвигает противоречия (Г. Гегель, И. Кант, В.И. Ленин, К. Маркс, Ф. Энгельс и др.); системный подход к отражению процессов и явлений объективной реальности

(А.Н. Аверьянов, В.Г. Афанасьев, И.В. Блауберг, В.Н. Садовский, В.С. Тюхтин, Э.Г. Юдин и др.); синергетический подход, основывающийся на явлениях самоорганизации (В.Г. Виненко, Д.Ф. Ильясов, Е.Н. Князева, С.П. Курдюмов, И.Р. Пригожин, Г.И. Рузавин, Г.Н. Сериков, И. Стенгерс, Г. Ферстер, Г. Хакен, М. Эйген и др.); акмеологический подход, позволяющий изучать достижения человека, расцвет его учебных и профессиональных способностей (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, В.Н. Максимова, А.А. Реан и др.); аксиологический подход к исследованию явлений объективной реальности с точки зрения заложенных в нем возможностей удовлетворения потребности человека (М.В. Богуславский, Е.В. Бондаревская, Н.Д. Никандров, З.И. Равкин, В.А. Сластенин, В.П. Тугаринов, Е.Н. Шиянов и др.); компетентностный подход в образовании (В.И. Байденко, В.Н. Боденко, И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Н.В. Никандров и др.); личностно-деятельностный подход, предполагающий создание благоприятной среды для личностного роста в процессе деятельности (Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.).

Теоретическую базу исследования составляют: положения о целостности содержания образования и педагогического процесса (Ю.К. Бабанский, Е.П. Ильин, В.С. Леднев, М.И. Махмутов, Н.А. Половникова и др.); теоретические исследования, раскрывающие целостность, непрерывность, многоуровневость и многоступенчатость образования (В.А. Белолов, А.П. Владиславлев, С.Г. Вершловский, Б.С. Гершунский, Н.В. Кузьмина, В.Г. Онушкин, Ф.И. Перегудов, Л.Г. Петерсон, Н.С. Пряжников, С.Н. Чистякова и др.); концепции профессионально-личностного развития (Н.Ш. Валеева, Б.С. Гершунский, А.А. Деркач, Н.И. Калаков, О.В. Лешер, И.В. Резанович, Н.Б. Шмелева и др.); современные стратегии создания и развития университетских комплексов (А.А. Арнаутов, Н.В. Астафьев, В.Е. Бочков, Н.Ф. Григорьев, Н.Э. Касаткина, В.П. Ковалевский, В.П. Кузовлев, О.Н. Сарычева, Н.К. Сергеев, В.В. Сериков, В.Н. Иванов, Л.В. Федякина, Т.М. Чурекова и др.); исследования в области инноваций и инновационной деятельности (Р. Дункан, П.Н. Завлин, Г. Зальтман, С.Д. Ильенкова, Н.Д. Кондратьев, Л.Я. Косалс, Н.И. Лапин, В.Г. Медынский, Ю.П. Морозов, Э.М. Роджерс, Д.Б. Соколов, А.Б. Титов, Э.А. Уткин, Дж. Хобек, Й. Шумпетер и др.); теоретические разработки, отражающие стратегии развития и закономерности перехода к экономике инновационного типа (С.Ю. Глазьев, В.П. Горегляд, В.М. Полтерович, С.А. Ситарян, Е.Ю. Хрусталева, Ю.В. Яковец и др.).

Нормативно-правовую основу исследования составили: Закон Российской Федерации «Об образовании» (от 10 июля 1992 г. с последующими изменениями и дополнениями); «Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года» (29 декабря 2001 г.); «Приоритетный национальный проект «Образование» (15 сентября 2005 г.); «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года» (17 ноября 2008 г.); Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы (28 июля 2008 г.).

Методы исследования: теоретические (междисциплинарный анализ и синтез методологической, философской, экономической, социологической и психолого-педагогической литературы, нормативных и законодательных документов Российской Федерации, федеральных государственных образовательных стандартов общего и профессионального образования; обобщение, сравнение, абстрагирование, моделирование, прогнозирование); экспериментальные (наблюдение, анкетирование, интервьюирование, метод экспертных оценок, тестирование, педагогический эксперимент); количественные и качественные оценки полученных результатов.

Экспериментальная база и этапы исследования.

Опытно-экспериментальная работа проводилась с 2000 по 2008 годы на базе структурных подразделений Тюменского государственного нефтегазового университета: общеобразовательного лицея, Нефтегазового колледжа, кафедре теории и методики профессионального образования, института дополнительного послевузовского образования. Проверка отдельных положений диссертационного исследования осуществлялась на базе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южно – Уральского государственного университета»

Экспериментальная работа осуществлялась в четыре этапа, на каждом из которых были определены соответствующие задачи и адекватные средства их решения. Охарактеризуем содержание работы на каждом из этапов практической части исследования.

Первый этап (2000–2002 гг.) – *поисково-диагностический* – осуществление анализа проблемы исследования, научных работ по методологии, теории и практике педагогического проектирования, моделирования, инновационной деятельности, по проблемам повышения качества образования. Разработка инструментария для педагогического, социологического исследования проблем подготовки специалистов в вузе. На этом этапе разрабатывались концепция по теме исследования, нормативно-регламентирующие документы, технология развития готовности к инновационной деятельности. Проводился констатирующий эксперимент.

Второй этап (2002 – 2007 гг.) – *прогностико-аналитический*: апробация основных концептуальных положений, уточнение основных направлений исследования, сбор, обработка, анализ, систематизация и обобщение материалов по теме исследования; корректировка теоретических положений. Определение показателей «системы обеспечения качества» подготовки конкурентоспособных специалистов; проведение формирующего эксперимента.

Третий этап (2007 – 2009 гг.) – *завершающий* – подготовка и проведение внутренней самооценки и внешнего аудита на подтверждение эффективности подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе. Завершение работы над диссертацией.

Научная новизна исследования заключается в том, что разработана целостная педагогическая концепция подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе и проявляется в следующем:

1. Определены методологические основания концепции, в которых общенаучной основой выступают системный и синергетический подходы, теоретико-методологической стратегией – акмеологический и аксиологический подходы, практико-ориентированной тактикой – компетентностный и личностно-деятельностный подходы.

2. Выделены и обоснованы закономерности подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе (внешняя закономерность обусловленности, внутренние закономерности: атрибутивная и эффективности) и соответствующие им принципы: регулируемого эволюционирования, перспективности, регионализации, развития карьеры, коллективного взаимодействия, взаимовыгодности.

3. Предложена концептуальная модель, включающая содержательный, процессуальный и результативный аспекты подготовки инновационных кадров реализующихся в практической плоскости регионального университетского комплекса. В структуре модели выделены методологический, перспективно-целевой, содержательный, организационно-деятельностный и интегративно-результативный блоки.

4. Определен комплекс педагогических условий, обеспечивающий успешность подготовки учащихся, студентов и слушателей к инновационной деятельности: а) формирование единой образовательной политики, предполагающей согласование целей и технологий подготовки кадров с изменяющимися потребностями инновационной экономики России; б) внедрение единой, интегрированной системы управления качеством образования; в) развитие общественно-гражданских форм управления процессами подготовки инновационных кадров; г) создание информационно-культурной среды, объединяющей спроектированную медиаобразовательную среду и автоматизированные системы управления университетским комплексом; д) непрерывное повышение профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава университета.

5. Спроектирована технология, отражающая поэтапный, последовательный и направленный процесс развития готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности.

Теоретическая значимость исследования:

1. Обоснованы роль, структура и особенности подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе, раскрывающие механизм непрерывного профессионального развития рабочих, служащих и руководителей предприятий, организаций и учреждений.

2. Расширено терминологическое пространство проблемы подготовки инновационных кадров за счет:

– уточнения содержания понятия «подготовка инновационных кадров в региональном университетском комплексе», определяемого как целостная система обучения, воспитания и развития учащихся, студентов и слушателей в процессе учебной и внеучебной работы, которая направлена на удовлетворение потребностей предприятий, организаций, учреждений разных форм собствен-

ности в работниках, способных успешно осуществлять инновационную деятельность.

– авторской интерпретации понятия «готовность выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности», которое представляет собой интеграцию инновационного мышления, направленности на инновационную деятельность и умений ее осуществлять, полученную в результате целенаправленного развития когнитивной (способности к инновационной деятельности), личностной (личностные качества), интеллектуальной (мыслительная деятельность) и житнетворческой (опыт инновационной деятельности) сфер личности.

3. Выделенные закономерности развития структурных компонентов готовности к инновационной деятельности обуславливают проектирование индивидуальных образовательных траекторий учащихся, студентов и слушателей в образовательных учреждениях различного типа и вида, входящих в состав регионального университетского комплекса.

4. Выявленные принципы подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе являются основанием для разработки содержания образовательных программ, отбора методов, приемов и средств, обеспечивающих успешное развитие инновационного мышления, направленности на инновационную деятельность и умений осуществлять инновационную деятельность у учащихся, студентов и слушателей.

5. Разработанные уровни готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности (исполнитель – реализатор деятельности, профессионал, мастер, новатор, рационализатор изобретатель, исследователь) создают возможность отслеживания изменений исследуемой характеристики.

Практическая значимость исследования состоит в разработке:

– инструктивно-методической и нормативно-правовой документации, обеспечивающей функционирование регионального университетского комплекса: целевой программы подготовки инновационных кадров, программы воспитательной работы; регламентов проведения тестового контроля и педагогического аудита, методических рекомендаций по составлению положений о структурных подразделениях комплекса и должностных инструкций, методических рекомендаций по организации контроля качества подготовки инновационных кадров;

– программного, учебно-методического и технологического обеспечения, позволяющего осуществить подготовку инновационных кадров с учетом особенностей контингента обучающихся (учащихся, студентов и слушателей) в региональном университетском комплексе;

– оценочного инструментария мониторинга качества подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе, который включает в себя систему критериев и показателей: инновационное мышление (личностные качества, мыслительная деятельность и опыт инновационной деятельности), направленность на инновационную деятельность (личностные качества и опыт инновационной деятельности), умения осуществлять инновационную дея-

тельность (личностные качества, способности к инновационной деятельности и опыт инновационной деятельности).

На защиту выносятся следующие положения:

1. Создание региональных университетских комплексов обуславливается интеграционными процессами между наукой, образованием и инновациями в экономике. Региональные университетские комплексы могут играть ведущую роль в координации образовательных учреждений различного типа и вида, научно-исследовательских институтов, производственных и социальных организаций региона, обеспечивающих подготовку инновационных кадров, отвечающих социально-экономическим потребностям регионального рынка труда.

2. Педагогическая концепция подготовки инновационных кадров является механизмом скоординированного взаимодействия для субъектов регионального университетского комплекса, ключевыми компонентами которой являются:

- методологические основания, представленные в парадигматическом и синтагматическом планах и отражающие основные положения системного, деятельностного, акмеологического, аксиологического, компетентностного и личностно-деятельностного подходов;

- понятийно-категориальный аппарат, позволяющий уточнить терминологическое пространство исследуемой проблемы и представляющий единство общих, специальных, основных и дополнительных понятий;

- теоретический базис (ядро), обеспечивающий научный статус концепции и характеризующий специфику подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе через содержательно-смысловое наполнение, раскрывающее содержательный, процессуальный и результативный аспекты подготовки инновационных кадров региональном университетском комплексе;

- концептуальная модель педагогической концепции раскрывает взаимосвязь: методологического, перспективно-целевого, содержательного, организационно-деятельностного и интегративно-результативного блоков.

3. Педагогические условия обеспечивают успешность протекания процесса подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе. Совместное действие педагогических условий направленных на развитие когнитивной – способности к инновационной деятельности, личностных качеств, интеллектуальной – мыслительной деятельности и опыта инновационной деятельности у выпускников регионального университетского комплекса.

4. Технология развития готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности представляет собой универсальный инструмент для проектирования образовательного процесса в образовательных учреждениях различного типа и вида (входящих в комплекс), особенностью которого является выделение коучингового и карьерного сопровождения специалистов-выпускников, что обеспечивает их успешную адаптацию к профессиональной и инновационной деятельности.

5. Критерии состояния и комплексная оценка готовности к инновационной деятельности позволяют выделить сильные и слабые стороны, как личностного развития учащихся, студентов и слушателей, так и профессионального роста

молодых рабочих, служащих и руководителей предприятий, организаций и учреждений.

Обоснованность и достоверность обеспечиваются: 1) методологией исследования, опирающейся на исследования в области философских, социологических и психолого-педагогических наук в области теории и практики подготовки инновационных кадров; 2) эмпирической проверкой теоретических основ концепции подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе; 3) методикой исследования проблемы, адекватной цели, задачам, объекту и предмету исследования; 3) непротиворечивостью его теоретико-методологических позиций, междисциплинарным подходом к изучению предмета исследования, материалами изучения существующего опыта подготовки инновационных кадров; 4) обеспечением экспериментальной проверки выдвигаемых в ходе исследования положений; 5) проверкой полученных результатов на статистическую достоверность, осуществляемой обработкой экспериментальных данных методами квалитметрии ; 6) применимостью идей, концептуальных положений и механизмов при организации подготовки инновационных кадров в различных регионах Российской Федерации.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные теоретические и практические результаты исследования заслушивались и обсуждались на конференция различного уровня:

– *Международных*: «Психолого-педагогические проблемы системы образования» (Ижевск, 1998 г.); «Довузовское образование проблемы и перспективы развития» (Сочи, 1998 г.); «Современные проблемы гуманистической педагогики, опыт и перспективы развития» (Рязань, 1999 г.); «Регламент анкетирования качества учебного процесса по дисциплине» (Омск, 2004 г.); «Проектирование образовательных целей с учетом компетентностной модели выпускника вуза» (Одесса, 2007 г.); «Инновационные процессы, ориентированные на повышение качества высшего профессионального образования» (Москва-Челябинск, 2007 г.); «Гарантии качества профессионального образования» (Москва, 2008 г.); «Критерии качества подготовки специалистов в системе высшего профессионального образования» 21-я генеральная ассамблея IQNet., Инновационные методы управления промышленными предприятиями и организация на основе международных стандартов (Москва, 2009 г).

– *Всероссийских*: «Разработка и реализация проектов программ развития образовательных учреждений» (Тюмень, 1998 г.); «Актуальные проблемы современных образовательных технологий» (Челябинск, 2000 г.); «Педагогические технологии в системе качества образования» (Ухта, 2004 г.); «Типологические группы студентов и их диагностика» (Томск, 2005 г.); «Политика и цели в области обеспечения качества образования» (Тюмень, 2006 г.); «Профессиональная компетентность специалиста – выпускника технического вуза» (Тюмень, 2006 г.).

Структура диссертации. Диссертационное исследование состоит из введения, четырех глав, заключения, списка цитируемой и использованной литературы, включающего 415 источников и 8 приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования и формулируется его проблема; определяется научный аппарат: объект, предмет, гипотеза, цель, задачи, методология и методы исследования; раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования; излагаются положения, выносимые на защиту.

В **первой главе** «*Теоретико-методологические основы подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе*» определены социально-педагогические предпосылки подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе; предложено авторское понимание сущности феномена «инновационные кадры»; установлены современные подходы к созданию и обеспечению функционирования регионального университетского комплекса и показана его роль в подготовке инновационных кадров; выявлены методологические основания подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе.

Анализ проблем в сфере образования позволил определить основные ориентиры преодоления социально-экономического и духовного кризиса, пути обеспечения высокого качества жизни граждан и национальной безопасности страны, перспективы создания основы для устойчивого социально-экономического и духовного развития России. Установлено, что движущей силой восстановления статуса России в мировом сообществе как великой державы в сфере культуры, науки, высоких технологий и экономики отводится образованию. В соответствии с этим особое внимание в диссертации было уделено анализу основных тенденций развития образования, обусловленных изменениями структуры российского общества в последние десятилетия. В частности, были выявлены следующие тенденции:

- усиление роли общественной составляющей в осуществлении политики в области образования при сохранении доминирующей позиции государства;
- интеграция в отечественном образовании европейских тенденций с самобытностью российской культуры, обусловленная участием России в Бонском процессе;
- расширение спектра источников финансирования образования, отражающее легализацию неформальных норм в виде развития платного образования, спонсорства и т.п.;
- регионализация образования, создающая возможности для включения внутренних потенциалов саморазвития регионов в процесс модернизации образовательных системы на основе институционального разнообразия;
- преобразование деятельности образовательных учреждений и организаций, в частности, диверсификация образовательных программ, развитие платных образовательных услуг, формирование органов самоуправления, реструктуризация сети образовательных учреждений и систем управления;
- рост общественных затрат на образование, ориентация человека на непрерывное образование, овладение информационными технологиями, создание условий для проявления индивидуальных способностей личности.

Проведенный анализ позволил сделать вывод о том, что оптимальным средством повышения эффективности образования являются инновации как результат научных поисков, передового педагогического опыта отдельных людей и целых коллективов. В диссертации показано, что основные пути решения проблем российского образования осуществляются через программные мероприятия направленные на получение организационного, экономического, педагогического, инновационного эффектов. Это внедрение моделей непрерывного профессионального образования; введение нового перечня направлений подготовки (специальностей) и профессий; внедрение новых образовательных технологий и принципов организации учебного процесса; повышение эффективности управления; внедрение федеральных государственных стандартов на основе компетентностного подхода; внедрение «системы управления качеством».

Доказано, что особое место в этой системе повышения эффективности образования занимает создание региональных университетских комплексов, результатами функционирования которых является подготовка специалистов для инновационной сферы, разработка различного рода нововведений и объектов интеллектуальной собственности.

В контексте рассмотрения социально-педагогических предпосылок подготовки инновационных кадров специальное внимание в первой главе отведено уточнению сущности понятия «инновационные кадры». Подчеркивается, что данное словосочетание появились в научном обороте сравнительно недавно в связи с широким обсуждением перспектив перевода экономики России на инновационный путь развития. Именно инновационный путь экономического развития для нашей страны признан единственной альтернативой зависимости от экспорта природных ресурсов. Это отражено не только в многочисленных декларациях, но и в различных правительственных программах, призванных создать условия как: для реализации существующего потенциала такого развития, так и для его роста.

Ключевым документом, в котором закрепляется решение о переводе российской экономики с инерционного энерго-сырьевого на инновационный путь развития, является «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года». В ней фактически признается, что реализация сценариев инновационного развития возможна только за счет качественных изменений в факторах производства, значительного накопления социального и человеческого капитала. Важнейшим условием конкурентоспособности страны становится наличие инновационных кадров. Экономике знаний соответствует общество знаний с высоким уровнем творческого потенциала личности.

При всем при этом в научной и нормативно-правовой литературе обходится вниманием вопрос о том, что понимается под инновационными кадрами. Исключения составляют отдельные работы, в которых делаются попытки определить ключевые признаки инновационных кадров. Инновационные кадры определяются как кадры, обладающие инновационным потенциалом, т.е. совокупностью взаимодействующих и взаимосвязанных ресурсов, необходимых в процессе осуществления инновационной деятельности и обеспечивающих дости-

жение стратегических целей и задач (Г.В. Варламов); мотивированные к осуществлению профессиональной деятельности в условиях инновационной экономики (Н.В. Астафьева); проявляющие высокий уровень креативности, умения понимать и выявлять проблемы и находить для них нестандартные решения, умения работать в команде (И.И. Харченко); владеющие компетенциями, востребованными в инновационной экономике (В.П. Бусыгин).

В ряде исследований называются отличительные особенности инновационных кадров. Например, упоминаются способности, которыми должны обладать инновационные кадры. К числу таких способностей относят: способности к позитивно-критическому восприятию новой информации, способности к приращению общих и профессиональных знаний, способности к выдвиганию новых конкурентоспособных идей, способности к нахождению решений нестандартных задач и новых методов решения традиционных задач, способности к использованию знаний для практической реализации новшеств (М.Е. Вайндорф-Сысоева, Е.М. Родионова).

В диссертации отмечается, что эти фрагментарные представления об инновационных кадрах могут быть дополнены, если обратиться к родовидовому анализу данного понятия. В результате показано, что в основе данного понятия лежит термин «кадры», который имеет достаточно однозначную интерпретацию и определяется как совокупность людей, занятых вполне определенной работой, причем осуществляющих ее на профессиональном уровне.

Видовое отличие образовано современным пониманием слова «инновация», которое в последние годы стало «рейтинговым» или даже «атрибутивным». Нами выявлено, что инновация обычно понимается как новшество, введенное в систему общественных отношений для практического использования (Р. Дункан, П. Друкер, Г. Зальтман, Э.М. Роджерс, Дж. Хобек и др.). Инновация рассматривается также как конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, нового или усовершенствованного технологического процесса (Д.Б. Соколов, А.Б. Титов и др.). По мнению некоторых авторов, к инновациям могут относиться продукция или технологии, которые не являются абсолютно новыми, но представляют новизну для данного лица или предприятия (организации) (Л.Я. Косалс, Ю.П. Морозов, Б. Санто и др.). Также отмечается, что ключевым моментом инновации являются следующие признаки: новшество, введенное в сферу практического применения; достижение высокого уровня развития системы относительно принятых критериев (Л. Водачек, И.В. Конев, Н.И. Лапин, В.И. Патрушев, Ю.М. Плотинский, Э.А. Уткин и др.).

Обобщая выделенные подходы, мы определили *инновацию* как явление, направленное на качественное изменение системы, вносящее в нее новые, относительно стабильные элементы, в результате которых данная система приобретает новое, более совершенное состояние.

В результате проведенного родовидового анализа понятий «кадры» и «инновация», предложено следующее определение. *Инновационные кадры* – это работники предприятий, учреждений и организаций различных форм собственности, способные нестандартно мыслить, умеющие внедрять новые разработки

и стремящиеся к инновационным преобразованиям своей деятельности с целью получения технологически или экономически выгодных результатов.

В диссертации на основе результатов проведенного анализа основных направлений и форм модернизации российской системы высшего образования обоснована специфика функционирования, предпосылки и направления развития российских университетов в процессе перехода России к инновационному типу общественного развития и экономике, основанной на знаниях. Красной нитью проходит идея о том, что современные университеты в стремлении удержать и закрепить свои позиции в подготовке инновационных кадров нацелены на постоянное развитие. При этом они руководствуются уникальной для каждого вуза стратегией, отвечающей характеристикам конкретной социально-экономической ситуации в регионе и учитывающей перспективу инновационного развития внешних и внутренних экономических условий. основополагающим направлением в подготовке инновационных кадров становится трансформация университетов в университетские комплексы.

Возникновение университетских комплексов обусловливается интеграционными процессами, которые отражают закономерный этап развития системы образования и представляют собой положительное явление. Подтверждается это тем обстоятельством, что создание университетских комплексов обеспечивает наращивание учебного и научного потенциала, а также возможностей учебных заведений по осуществлению образовательной, научно-исследовательской и научно-прикладной деятельности.

Исходя из анализа работ А.А. Арнаутова, Н.В. Астафьева, В.Е. Бочкова, Н.Ф. Григорьева, Н.Э. Касаткиной, В.П. Ковалевского, В.П. Кузовлева, О.Н. Саргычевой, Н.К. Сергеева, В.В. Серикова, В.Н. Иванова, Л.В. Федякиной, Т.М. Чурековой и др., установлено, что университетские комплексы обеспечивают создание открытой многопрофильной высокотехнологичной образовательной среды, которая позволяет динамично реагировать на вызовы в образовании, науке и культуре, ориентироваться на потребности реальной экономики и запросы рынка труда. Это означает, что университетские комплексы способствуют повышению роли образовательных учреждений и некоммерческих организаций в социально-экономическом, технологическом, образовательном и культурном развитии общества. Университетские комплексы имеют значительный потенциал в создании условий для реализации крупных программ и проектов образовательного, экономического, социального и технологического характера, имеющих федеральный, региональный, межрегиональный и отраслевой уровень, активизации научных исследований и инновационной деятельности.

В соответствии с этим в диссертационном исследовании за основу принято определение *университетского комплекса* как объединения на базе университета (академии) образовательных учреждений, реализующих образовательные программы различных уровней, иных учреждений и некоммерческих организаций или выделенных из их состава структурных подразделений с целью повышения эффективности и качества образовательного процесса, использования интеллектуальных, материальных и информационных ресурсов для подготовки

специалистов и проведения научных исследований по приоритетным направлениям развития образования, науки, культуры, техники и социальной сферы.

Анализ нормативно-правовых документов и научных разработок М.В. Аристовой, Н.В. Астафьевой, О.В. Видякиной, П.Н. Захарова, Ю.А. Новикова, Л.В. Федякиной позволил установить три явно выраженных типа университетских комплексов: 1) университетский комплекс – университет (единое юридическое лицо); 2) университетский комплекс (региональный, межрегиональный, отраслевой) – ассоциация; 3) ассоциация – университетский образовательный округ, не имеющий статуса юридического лица.

Все три типа университетских комплексов имеют как свои преимущества, так и определенные недостатки. В диссертации доказано, что с точки зрения решения задачи подготовки инновационных кадров предпочтительным является второй тип университетского комплекса – региональный университетский комплекс. Это обусловливается тем обстоятельством, что создание такого комплекса позволит четко и продуктивно координировать деятельность всех образовательных учреждений, организаций и предприятий, входящих в комплекс, независимо от их ведомственной принадлежности, будет способствовать достижению нового качества образования, обеспечивая приближение общеобразовательных и образовательно-профессиональных программ к потребностям инновационной экономики региона.

При уточнении содержания понятия «региональный университетский комплекс» мы опирались на исследования, в которых изучаются вопросы адаптации и инновационного развития современных институтов высшего образования в России, прежде всего, их региональные аспекты (А.О. Груздинский, П.Н. Захаров, М.А. Казаков, А.М. Кимбрег, Т.Л. Клячко, Я.И. Кузьминов, Н.П. Макаркин, О.Б. Томилин, М. Хиту, Т.М. Чурекова и др.). В результате чего *региональный университетский комплекс* был определен как объединение образовательных учреждений различного типа и вида, научно-исследовательских институтов и центров, производственных, социальных и иных организаций, обеспечивающих реализацию многоуровневой непрерывной подготовки инновационных кадров различного профиля и уровня с учетом потребностей регионального рынка труда.

В работе показано, что системообразующей базой регионального университетского комплекса является региональный университет. Он интегрирует всю цепочку образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные и профессиональные образовательные программы. Сюда входят общеобразовательные профильные учреждения, учреждения начального и среднего профессионального образования. Научно-исследовательские институты и центры, осуществляющие прикладные и фундаментальные исследования, обеспечивают генерирование знаний. Производственные, социальные и иные организации представляют сферу практической деятельности.

Специальное внимание в диссертации уделяется обоснованию ведущей роли *регионального университетского комплекса в подготовке инновационных кадров*. В качестве аргументов были выбраны результаты исследований М.В. Аристовой, М.Е. Вайндор-Сысоевой, П.Н. Захарова, И.В. Краковецкой,

Е.Б. Ленчук, Т.Е. Мжачих, О.В. Перфильевой, Е.М. Родионовой и др. Основным лейтмотивом проанализированных нами работ является мысль о том, что характерной особенностью современного этапа развития отечественной экономики является переход человеческой цивилизации от индустриального к постиндустриальному обществу, связанного с глобальным характером усиливающегося воздействия науки и техники на все стороны жизни общества. Соответственно меняется набор основных факторов и источников экономического роста. Важнейшим из них становятся научные знания, превращающиеся в интегральный ресурс, который, наряду с природными ресурсами и капиталом, способен оказывать влияние на уровень развития экономической системы.

В практической плоскости это выдвигает на первый план инновационный процесс, обеспечивающий превращение нового знания в продуктивные или технологические нововведения. Инновационный процесс становится доминантой функционирования всех систем хозяйствования, изменяя, по сути дела, тип производства, качество социально-экономических отношений и формируя новый инновационный тип экономики.

В диссертации доказывается, что в этих условиях на передний план выдвигается региональный университетский комплекс, который обладает значительным потенциалом в осуществлении планомерной и поэтапной подготовки инновационных кадров, соответствующих потребностям региона. Подчеркивается, что региональный университетский комплекс не просто объединяет образовательные учреждения, научно-исследовательские институты, производственные и социальные организации, но и ориентирован на взаимодействие, посредством которого через обучение университет получает данные о реальном состоянии предприятий и организаций региональной экономики, а организации, в свою очередь, решают те проблемы, которые интересуют предприятия. Хозяйствующие субъекты, в частности, в лице бизнес-сообщества получают конкретные решения конкретных проблем, поскольку региональный университетский комплекс предполагает объединение консалтинга, обучения и проведения научных исследований.

С целью обеспечения достаточного уровня теоретизации и обоснованности выдвигаемых положений педагогической концепции подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе в первой главе получил разработку вопрос о методологических основаниях исследования. Обобщая имеющийся в работах П.В. Алексеева, И.Д. Андреева, М.С. Бугрина, В.Е. Гмурмана, Д.П. Горского, С.В. Панина, А.М. Новикова, В.С. Швырева опыт представления методологических оснований, мы сочли возможным представить их в полипарадигмальном и синтагматическом планах. Исходя из понимания подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе как сложного процесса, осмысление которого может и должно осуществляться с разных точек зрения, нами в качестве парадигматического аспекта методологии определены системный, синергетический, акмеологический, аксиологический, компетентностный и личностно-деятельностный подходы.

Системный подход (А.Н. Аверьянов, И.Д. Андреев, В.Г. Афанасьев, И.В. Блауберг, В.Н. Садовский, В.С. Тюхтин, Э.Г. Юдин и др.) позволяет рас-

сма­тривать процесс под­го­товки ин­но­ва­ци­он­ных кад­ров в ре­ги­о­наль­ном уни­вер­си­тет­ском ком­плек­се как це­лост­ное об­ра­зо­ва­ние, наи­бо­лее важ­ны­ми при­зна­ка­ми ко­то­ро­го яв­ля­ют­ся: оп­ре­де­ле­ние его (про­цес­са) как эле­мен­та в си­сте­мах бо­лее вы­со­ко­го по­ря­дка, его спо­соб­ность де­лить­ся на эле­мен­ты (под­си­сте­мы), пред­став­ле­ние его в ви­де от­кры­той си­сте­мы. Ис­поль­зо­ва­ние си­сте­м­но­го под­хо­да по­зво­ли­ло обес­пе­чить це­лост­ность и струк­ту­ри­ро­ван­ность ис­сле­дуе­мо­го про­цес­са, вза­имос­вя­зь его от­дель­ных ком­поне­н­тов и ус­та­но­в­ле­ние наи­бо­лее зна­чи­мых свя­зей ме­жду ни­ми.

Синергетический подход (М.А. Весна, В.Г. Виненко, В.А. Герович, Д.Ф. Ильясов, Е.Н. Князева, В. Крон, А.М. Ковалев, С.П. Курдюмов, И.В. Лупандин, Г. Николис, Л.Я. Няпинен, И.Р. Пригожин, Г.И. Рузавин, Г.Н. Сериков, И. Стенгерс, Г. Хакен и др.) применялся к исследованию процесса подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе по причине сетевой структуры последнего, которая обуславливает нерегулярность, изменчивость и неустойчивость развития. Синергетический подход определяет направление и многовариантность путей подготовки инновационных кадров, обосновывает многообразие аспектов взаимодействия субъектов этой подготовки как разновекторного процесса, указывает на источники развития готовности выпускников к инновационной деятельности во внутренней и внешней среде регионального университетского комплекса.

Акмеологический подход (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, В.Н. Максимова, А.А. Реан и др.) предполагает необходимость рассмотрения готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности в контексте их целостного развития, когда их индивидуальные и субъективно-деятельностные характеристики рассматриваются в единстве. Акмеологический подход позволил обнаружить внутренние возможности обучающихся (учащихся, студентов и слушателей), зачастую ранее не востребованные. Он помог определить факторы, содействующие и препятствующие достижению вершин в учебной и профессиональной деятельности, а также закономерности в организации разных этапов обучения, воспитания и развития учащихся, студентов и слушателей в региональном университетском комплексе.

Аксиологический подход (М.В. Богуславский, Е.В. Бондаревская, Н.Д. Никандров, З.И. Равкин, В.А. Сластенин, В.П. Тугаринов, Е.Н. Шиянов и др.) позволил подойти к изучению процесса подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе с точки зрения заложенных в нем возможностей удовлетворения потребностей обучающихся (учащихся, студентов и слушателей) в самореализации и самосовершенствовании в учебной и профессиональной деятельности. С позиции аксиологического подхода появилась возможность воссоздания условий для эмоционально-ценностного проживания и становления у выпускников регионального университетского комплекса ценностной ориентации на инновационную деятельность, направленности на осуществление предстоящей профессиональной деятельности в условиях инновационных экономических преобразований. Реализация аксиологического подхода способствовала упорядочению процесса подготовки инновационных кадров в

региональном университетском комплексе, его ориентации на подготовку работников, способных нестандартно мыслить и стремящихся к инновационным преобразованиям в своей деятельности.

Компетентностный подход (В.И. Байденко, В.Н. Боденко, И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Н.В. Никандров и др.) обеспечил нацеленность проектируемого процесса подготовки инновационных кадров на достижение ожидаемого результата. Целесообразное использование положений компетентностного подхода позволило определить место готовности к инновационной деятельности в структуре компетентности (профессиональной компетентности) выпускников регионального университетского комплекса. Кроме того, появилась реальная возможность выявить критерии и уровни качества подготовки инновационных кадров, а также разработать оптимальную содержательно-методическую стратегию развития готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности как единства их инновационного мышления, направленности на инновационную деятельность и умений ее осуществлять.

Личностно-деятельностный подход (Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.) позволил рассмотреть процесс подготовки инновационных кадров в контексте мотивов, ценностных ориентаций, целей, интересов и перспектив обучающихся (учащихся, студентов и слушателей), учесть их прошлый опыт, а также личностные особенности в субъект-субъектном взаимодействии. Существовала возможность придать результатам развития готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности социально и лично значимого смысла. В структуре самого процесса подготовки инновационных кадров были выделены основные промежуточные результаты развития готовности к инновационной деятельности, выраженные в терминах ключевых задач, которые были положены в основу выбора и структурирования предметной деятельности. Личностно-деятельностный подход концентрировал внимание на этапном характере процесса подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе, каждый этап которого характеризуется определенными изменениями и образованиями в их личностной сфере.

Указанные подходы в своей совокупности обеспечивают методологическую основу проектирования процесса подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе. При этом каждый из них несет свою уникальную функцию. Так, системный и синергетический подходы образуют общенаучную основу исследования и раскрывают общий план и целесообразную иерархию в представлении изучаемого процесса в форме концептуальной модели. Акмеологический и аксиологический подходы выступают в качестве теоретико-методологической стратегии. Они дают возможность зафиксировать смысловую направленность процесса подготовки инновационных кадров, определить его особенности и условия осуществления. Компетентностный и личностно-деятельностный подходы выступают практико-ориентированной тактикой, играют ведущую роль при проектировании содержания, форм, методов и

средств подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе.

В первой главе, таким образом, определены социально-педагогические предпосылки подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе; показана его роль в подготовке инновационных кадров для инновационной нефтегазовой отрасли региона. Специальное внимание уделяется выявлению методологических оснований подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе.

Во второй главе «Теоретические основания подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе» завершается оформление понятийно-категориального аппарата концепции; выявлена сущность подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе и присущие ей внешняя и внутренние закономерности, на основе которых сформулированы принципы реализации рассматриваемого вида подготовки и построена соответствующая концептуальная модель.

В соответствии с общепринятым пониманием термина «подготовка» в качестве основного результата подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе в диссертации предложено рассматривать готовность его выпускников к инновационной деятельности.

Обосновано, что готовность к инновационной деятельности как один из видов готовности к деятельности представляет собой вполне самостоятельное явление, которое обладает собственными сущностными признаками. Причем в значительной степени они обуславливаются спецификой инновационной деятельности как аспекта или стороны учебной или профессиональной деятельности. В этой связи во второй главе специальное внимание уделено анализу сущности инновационной деятельности. Несмотря на многообразие точек зрения (Р. Дункан, П.Н. Завлин, Г. Зальтман, С.Д. Ильенкова, Н.Д. Кондратьев, Л.Я. Косалс, Н.И. Лапин, В.Г. Медынский, Ю.П. Морозов, Э.М. Роджерс, Д.Б. Соколов, А.Б. Титов, Э.А. Уткин, Дж. Хобек, Й. Шумпетер и др.), нам удалось обобщить существующие подходы и принять за основу определение *инновационной деятельности* как деятельности, связанной с зарождением, подготовкой и выпуском новой продукции, а также ее потреблением, созданием и практической реализацией новшеств, приводящих к коммерческому использованию продукции и технологий, обладающих научно-технической новизной и удовлетворяющих новые общественные потребности.

В главе сделан вывод о том, что инновационная деятельность представляет собой подготовку и постепенное осуществление инновационных изменений, в ходе которых новшество «вызывает» от идеи до конкретного продукта, технологии или услуги и распространяется в хозяйственной практике, либо удовлетворяет конкретные потребности человека. Продвижению в понимании сущности понятия «готовность выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности» способствовало рассмотрение в диссертации вопроса о структурных характеристиках и факторах, влияющих на ее становление и развитие. При их определении мы опирались на исследование, проведенное И.В. Резанович. Развивая ее позицию, нам удалось установить сле-

дующие структурные компоненты готовности к инновационной деятельности: *мыслительная деятельность, способности к инновационной деятельности, опыт инновационной деятельности, личностные качества.*

Первый компонент – *мыслительная деятельность* – рассматривается как система мыслительных действий, направленная на решение какой-либо проблемы. Отдельные мыслительные действия связаны с решением промежуточных задач, составных частей общей проблемы. Мыслительные действия включают в себя совокупность мыслительных операций, направленных на выявление непосредственно не данных, скрытых свойств и отношений объектов реального мира.

Нами выявлены особенности протекания процесса мыслительной деятельности в процессе подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе:

- мыслительная деятельность является важным фактором развития готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности, так как результат их деятельности – решение инновационных задач или проблем;

- от мыслительной деятельности зависит скорость реакции инновационных кадров на происходящие события, выбор оптимального решения, прогнозирование событий и проектирование работы;

- качество мыслительной деятельности обусловлено: 1) природными особенностями человека; 2) качеством образования; 3) сложностью решаемых задач в учебной и профессиональной деятельности.

Таким образом, качество мыслительной деятельности обуславливает уровень учебных и профессиональных достижений выпускников регионального университетского комплекса, позволяя прогнозировать и планировать, обрабатывать информацию и эффективно решать инновационные проблемы.

Выбор второго компонента – *способностей к инновационной деятельности* – обусловлен тем обстоятельством, что от способностей человека рационально организовать свою деятельность зависит качество получаемых результатов. В силу того, что инновационная деятельность носит как творческий, так и оптимально трудный характер, она становится достаточно привлекательной «как средство проверки и развития способностей». Инновационная деятельность к тому же укрепляет положительную самооценку, повышает уровень притязаний, порождает уверенность в себе и чувство удовлетворенности от достигнутых успехов. Рассматривая способности к инновационной деятельности как единство соответствующих природных задатков, личностных качеств и индивидуальных особенностей, мы выделили следующие особенности подготовки инновационных кадров, которые обуславливаются способностями обучающихся (учащихся, студентов и слушателей) к инновационной деятельности:

- способности к инновационной деятельности являются важным фактором развития готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности;

– способности к инновационной деятельности определяют скорость, степень усвоения и качество выполнения требуемых операций или действий;

– способности к инновационной деятельности обуславливают стиль управления, общения и поведения человека в коллективе.

Способности к инновационной деятельности выпускников регионального университетского комплекса обуславливают уровень достижения личностного «акме», дают возможность развития компенсаторных механизмов и оказывают влияние на адаптивность к изменяющимся условиям инновационной деятельности.

Третий компонент – *опыт инновационной деятельности* (формирующийся при решении учебных задач). В диссертации опыт инновационной деятельности рассматривается как целостный единый образ всей учебной и профессиональной деятельности человека, основные составляющие которого зафиксированы в сознании, но могут видоизменяться при соответствующем воздействии. Показано, что опыт инновационной деятельности оказывает существенное влияние на развитие готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности в силу следующих его особенностей:

– опыт инновационной деятельности отражает субъективный план учебной и профессиональной деятельности человека в обобщенном и целостном виде;

– имеющийся опыт инновационной деятельности оказывает значительное влияние на инновационное мышление, знания, умения и навыки в области инноваций, а также ценностно-ориентировочное отношение к осуществлению инновационной деятельности;

– опыт инновационной деятельности изменяется на основе появления новым форм, средств или методов профессиональной деятельности в условиях инновационных экономических преобразований.

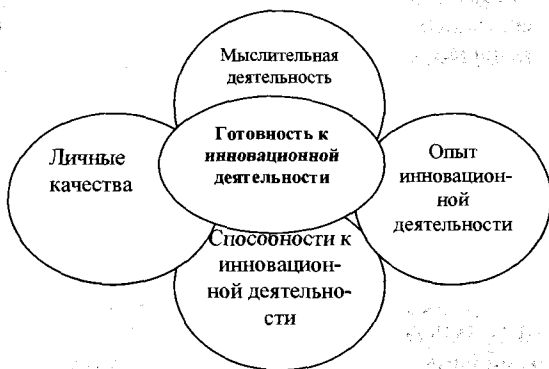
Опыт инновационной деятельности, как разновидность опыта вообще и жизненного опыта в частности зависит, от социальных установок, мотивов и потребностей личности; сочетания эмпирического, теоретического, эмоционального и рационального аспектов в структуре личности; направленности личности на инновационную деятельность.

В качестве четвертого компонента, в работе рассматриваются *личностные качества* выпускника регионального университетского комплекса. Мы руководствовались представлением о личностных качествах как индивидуальных особенностях человека, включающих его деловые качества и свойства личности, не имеющих непосредственного отношения к выполняемой им профессиональной деятельности. При выделении данного фактора мы исходили из того, что теория личности рассматривает человека в целом в окружении всего комплекса внешних условий. Разделяя точку зрения психологов А. Маслоу, В. Франклом, Э. Фроммом, Л.П. Буевой, А.Н. Леонтьевым, В.А. Петровским, В.И. Слободчиковым, что творческая деятельность является высшим фактором саморазвития личности. С точки зрения саморазвития личности осуществления инновационной деятельности, мы выделили: а) инициативность как побуждение к началу какого-либо дела, проявлению руководящей роли; б) рефлексии как анализ соб-

ственного психического состояния, обеспечивающий осмысление и осознание собственной деятельности; в) коммуникабельность как способность, склонность к коммуникации и установлению контактов и связей.

Таким образом, личностные качества являются одним из существенных факторов, влияющих на становление и развитие готовности к инновационной деятельности личности. В силу того, что инновационная деятельность усиливает личностную составляющую саморазвития обучающихся (учащихся, студентов и слушателей), выступает как созидательный процесс, по преобразованию окружающей действительности.

В результате анализа определенных характеристик личности в главе сделан вывод о том, что рассмотрение в единстве инновационного опыта, способности к инновационной деятельности, личностных качеств и мыслительной деятельности позволяет обнаружить компоненты готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности. Подразумеваются такие структурные компоненты как инновационное мышление, направленность на инновационную деятельность и умения ее осуществлять. Причем *инновационное мышление* как структурный компонент готовности является результатом взаимодействия мыслительной деятельности, инновационного опыта и личностных качеств выпускников. *Направленность на инновационную деятельность* представляет собой личностное образование, полученное с помощью приобретенного инновационного опыта и личностных качеств. *Умения осуществлять инновационную деятельность* образованы интеграцией инновационного опыта, способностей к инновационной деятельности и личностными качествами (рис. 1).



Готовность к инновационной деятельности:

- 1 – инновационное мышление,
- 2 – направленность на инновационную деятельность,
- 3 – умение осуществлять инновационную деятельность

Рис. 1. Взаимосвязь структурных компонентов готовности к инновационной деятельности

В соответствии с этим *готовность выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности определена в диссертации как: системно-целостное динамическое образование, которое представляет собой*

интеграцию мыслительной деятельности, направленной на инновационную деятельность и умений ее осуществлять, полученных в результате целенаправленного развития способностей к инновационной деятельности, личностные качества и опыта инновационной деятельности.

В диссертационной работе за основу принята позиция, в соответствии с которой готовность выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности является результатом специальной подготовки. В исследовании она получила название «подготовка инновационных кадров в региональном университетском комплексе» и представлена как целостная система обучения, воспитания и развития учащихся, студентов и слушателей в процессе подготовки, которая направлена на удовлетворение потребностей предприятий, организаций, учреждений разных форм собственности в работниках, способных успешно осуществлять инновационную деятельность.

Подчеркивается, что приведенные определения завершают оформление понятийно-категориального аппарата педагогической концепции подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе. В результате понятийно-категориальный аппарат обеспечивает упорядочение терминологии, по-разному понимаемой в науке, в соответствии с концептуальной идеей подготовки инновационных кадров в университетском комплексе.

В соответствии со сложившимися подходами понятийно-категориальный аппарат представлен в виде четырех условных групп: общие, специальные, основные и дополнительные понятия. *Общие понятия* (университет, университетский комплекс, регион, региональный университетский комплекс, инновация, инновационная деятельность) дают возможность отграничить круг рассматриваемой проблемы. *Специальные понятия* (инновационные кадры, готовность выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности, подготовка инновационных кадров в региональном университетском комплексе) – отражают специфику построения концепции. *Основные понятия* (инновационные мышление, направленность на инновационную деятельность, умения осуществлять инновационную деятельность) – позволяют выразить главные авторские идеи. *Дополнительные понятия* (инновационный опыт, способности к инновационной деятельности, мыслительная деятельность, личностные качества) – способствуют определению готовности учащихся, студентов, слушателей к инновационной деятельности.

Необходимость рассмотрения ключевых положений педагогической концепции подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе потребовало раскрытие основных *закономерностей и принципов, обосновывающих ее теоретический базис*. При их определении мы исходили из того, что закономерности и принципы, обеспечивая теоретическую направленность концепции, имеют непосредственную связь с практикой осуществления подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе, поскольку характеризуют ее практическую сущность, отражают требования и правила эффективного осуществления.

Следуя позиции Т.К. Смычковской, С.Л. Суворовой, Е.В. Яковлева, Н.О. Яковлевой и стремясь упорядочить соответствующие закономерности и

принципы, мы выделили внешнюю закономерность (закономерность обусловленности) и внутренние закономерности (атрибутивную закономерность и закономерность эффективности).

Внешняя закономерность обусловленности: существование процесса подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе обуславливается действием многообразия объективных и субъективных факторов, которые оказывают как позитивное, так и негативное влияние на его протекание. На данной закономерности основывается *принцип регулируемого эволюционирования*. Это принцип касается учета единства объективных и субъективных факторов, обеспечивающих адресное и намеренное воздействие на естественно осуществляющийся процесс развития готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности.

Внутренняя атрибутивная (сущностная) закономерность: региональный университетский комплекс, осуществляя непрерывную, многоуровневую подготовку рабочих, служащих и руководителей предприятий, организаций и учреждений, удовлетворяет потребности экономики региона в инновационных кадрах и соответствует предотвращению их оттока из региона. Данной закономерности соответствуют принципы перспективности и регионализации. *Принцип перспективности* предполагает отслеживание тенденций развития общества, специфики потребностей региона в квалифицированных кадрах, возможностей карьерного продвижения выпускников регионального университетского комплекса в условиях инновационно развивающихся предприятий, организаций и учреждений различных форм собственности. *Принцип регионализации* предполагает отражение в содержании подготовки инновационных кадров наиболее востребованных компетенций выпускников на основе национальных, финансово-экономических, материально-технических, кадровых и научно-технических особенностей региона.

Внутренняя закономерность эффективности: механизм подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе обеспечивает непрерывное профессиональное развитие рабочих, служащих и руководителей предприятий, организаций и учреждений с учетом образовательного, научного и производственного потенциала всех субъектов экономики региона. На данной закономерности базируются принципы развития карьеры, коллективного взаимодействия и взаимовыгодности. *Принцип развития карьеры* – активное участие школьников, студентов и слушателей в проектировании индивидуального образовательного и профессионального маршрута в соответствии с личностными познавательными возможностями и профессионально-ориентированными претензиями к себе как будущему специалисту (специалисту), а также в корректировке такого маршрута на основе достигаемых промежуточных результатов и накопленного опыта учебной и профессиональной деятельности. *Принцип коллективного взаимодействия* – установление творческих, научных и профессионально-ориентированных связей между образовательными учреждениями различного типа и вида, научно-исследовательскими институтами, производственными, социальными и иными учреждениями. *Принцип взаимовыгодности* – рациональное использование ресурсов стратегического взаимодействия науки,

образования и производства, усиление возможностей каждого из субъектов подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе.

Таким образом, выделенные закономерности и принципы, образуя теоретический базис или ядро концепции, обеспечивают ее научный статус и характеризуют специфику подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе через определения практических требований к ее осуществлению. Механизмы, процедуры и средства практического использования изложенных выше, теоретических положений получили отражение в содержательно-смысловом наполнении концепции подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе, которое изложено в диссертации в форме концептуальной модели. Представленная во второй главе исследования *концептуальная модель* раскрывает содержательный, процессуальный и результативный аспекты подготовки инновационных кадров и реализуется в практической плоскости регионального университетского комплекса. Она образует взаимосвязь методологического, перспективно-целевого, содержательного, организационно-деятельностного и интегративно-результативного блоков (рис.2).

Методологический блок раскрывает авторскую концептуальную позицию в отношении проектирования сложного и многоуровневого процесса подготовки инновационных кадров в единой образовательной среде регионального университетского комплекса. В структуре этого блока выделены методологические подходы и принципы. Методологические подходы раскрывают парадигматический и синтагматический аспекты подготовки инновационных кадров и представляют собой единство общенаучной основы (системный и синергетический подходы), теоретико-методологической стратегии (акмеологический и аксиологический подходы) и практико-ориентированной тактики (компетентностный и личностно-деятельностный подходы).

Принципы как исходные положения определяют особенности процесса подготовки инновационных кадров и отражают процедуры оперирования с ее объектов – готовностью выпускников к инновационной деятельности. По существу, принципы представляют собой данное в категориях деятельности инструментальное выражение педагогической концепции. Они являются следствием вскрытых нами закономерностей подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе. Нами выделены следующие принципы: регулируемого эволюционирования, перспективности, регионализации, развития карьеры, коллективного взаимодействия и зимовыгодности.

Перспективно-целевой блок определяет целью и назначение модели – подготовка для экономики региона работников предприятий, учреждений и организаций различных форм собственности, способных нестандартно мыслить, умеющих внедрять новые разработки и стремящихся к инновационным преобразованиям с целью получения технологически и экономически выгодных результатов. Данная цель вытекает из существующего государственно-общественного заказа на подготовку квалифицированных кадров для инновационной экономики страны, нашедшего выражение в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года»

и Федеральной целевой программе «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России».

Назначением перспективно-целевого блока является установление в процессе дифференцированного целеполагания направлений и прогнозируемого уровня готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности.

Содержательный блок тесно связан с перспективно-целевым, организационно-деятельностным и интегративно-результативным блоками. Он характеризует относительно самостоятельную часть содержания пролонгированного образовательного процесса в региональном университетском комплексе и определяется образовательными программами общего, профессионального и послевузовского образования. Особенностью этого блока является дифференцирование содержания образования в соответствии с целевой установкой – развитием готовности выпускников образовательных учреждений в составе регионального университетского комплекса к инновационной деятельности. Это предполагает усиление в структуре образовательного процесса содержания дисциплин и модулей, обеспечивающих развитие инновационного мышления обучающихся (учащихся, студентов и слушателей), их направленности на инновационную деятельность и умений ее осуществлять в условиях инновационного развития предприятий, учреждений и организаций региона.

Назначением содержательного блока являются: модульный отбор содержания образования в виде системы универсальных, базовых, специальных и корпоративных задач подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе; выделение различных видов учебных и профессиональных знаний, умений и обобщенных способов решения нестандартных задач, внедрения новых разработок для получения технологически и экономически выгодных результатов.

Нами установлено, что подготовка инновационных кадров представляет собой сложный процесс. Достижение его основного результата – готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности предполагает определенные изменения. Кроме того, это длительный процесс, протекающий поэтапно; на каждом из этапов происходят конкретные преобразования в профессиональных и личностных качествах обучающихся. Поэтому в *организационно-деятельностном блоке* выделены три таких этапа: *пропедевтический, проектировочный и развивающий*. На каждом из этих этапов в зависимости от поставленных задач реализуется многообразие вполне определенных форм, методов, способов и средств взаимодействия, взаимоворочества и сотрудничества всех субъектов подготовки инновационных кадров.

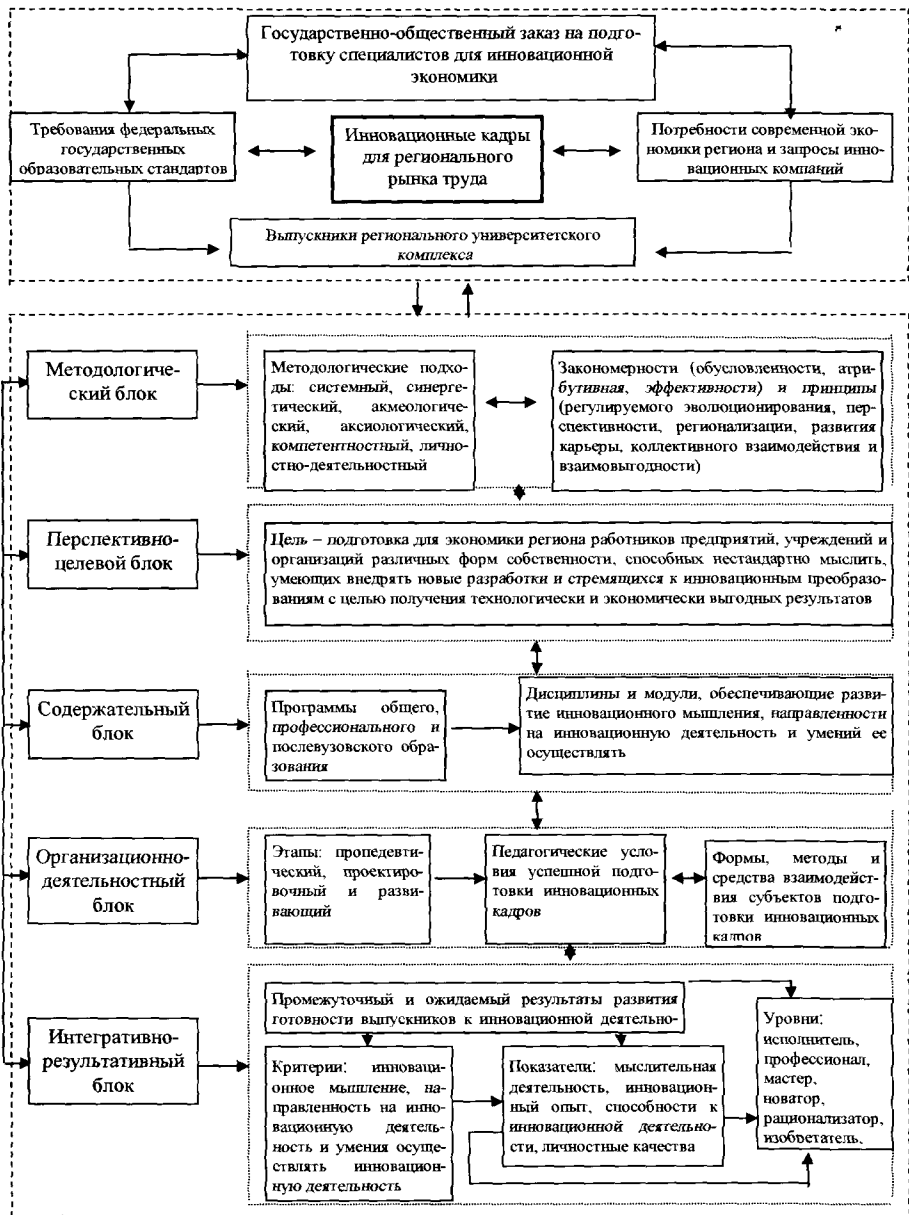


Рис. 2. Концептуальная модель подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе

Кроме того, в структуре организационно-деятельностного блока выделены педагогические условия, обеспечивающие развития готовности выпускников к инновационной деятельности. Главным назначением организационно-деятельностного блока является определение устойчивого и целенаправленного характера протекания процесса подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе.

Интегративно-результативный блок, тесно связанный с перспективно-целевым, содержательным и организационно-деятельностными блоками, определяет уровень сформированности готовности обучающихся (учащихся, студентов и слушателей) к инновационной деятельности на каждом из этапов подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе. Интегративно-результативный блок отражает теоретические представления о промежуточном и конечном ожидаемых результатах взаимодействия всех субъектов подготовки инновационных кадров.

Промежуточные и конечный ожидаемый результат представлены в виде готовности к инновационной деятельности (инновационное мышление, направленность на инновационную деятельность и умения осуществлять инновационную деятельность) и соответствующих им структурных компонентов (мыслительная деятельность, инновационный опыт, способности к инновационной деятельности, личностные качества). В блоке определены уровни готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности: исполнитель (внешнее управление деятельностью), профессионал, мастер, новатор, рационализатор, изобретатель, исследователь).

В схематическом виде концептуальная модель подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе представлена на рис. 3. *Особенностью модели* является ее реализация в единой образовательной среде регионального университетского комплекса. Акцент делается на субъектной позиции обучающихся (учащихся, студентов и слушателей) в освоении содержания образовательных программ общего, профессионального и послевузовского образования, реализующейся через взаимодействие, взаимотворчество и сотрудничество. В соответствии с этим развитие готовности выпускников к инновационной деятельности представлено как процесс восхождения от формирования их интереса к инновационной деятельности и стремления к овладению определенным кругом научных знаний до выработки и осознания своей роли в инновационном развитии экономики региона.

Таким образом, во второй главе завершено определение понятийно-категориального аппарата и представлен теоретический базис (ядро) педагогической концепции. Понятийно-категориальный аппарат состоит из всех рабочих определений, обращение к которым предполагается в рамках концепции. Теоретический базис концепции раскрывают внешняя и внутренние закономерности и соответствующие им принципы. Концептуальная модель представляет предметно-смысловое наполнение педагогической концепции.

В третьей главе «*Технология развития готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности*» определены особенности проектирования технологии, ориентированной на подго-

товку инновационных кадров, раскрыто ее содержание, представлен комплекс педагогических условий, обеспечивающий успешное осуществление исследуемого процесса.

Выявляя особенности проектирования технологии развития готовности выпускников регионального университетского комплекса к инновационной деятельности, была раскрыта сущность понятий «технология» и «педагогическая технология» в интерпретации различных исследователей. Нами установлено, что понятие «педагогическая технология» чаще всего трактуется в трех аспектах: научном, процессуально-описательном и процессуально-действенном. Кроме того, отмечены отличия технологий по разному основанию.

Более фундаментальным основанием классификации педагогических технологий, по мнению автора, является дидактическая система, которая не имеет однозначной трактовки. Поэтому в работе обозначена авторская позиция по пониманию «дидактической системы». Так элементами такой системы были определены: 1) – цель, 2) – функции, 3) – субъекты обучения, 4) – виды обучения; 5) – технологии и методы обучения, 6) – формы обучения, 7) – средства обучения, 8) – нормативно-правовое обеспечение, 9) – маркетинг. Каждый элемент проанализирован и детально описан.

На основе анализа выделенных исследователями признаков педагогических технологий, сделано заключение, что такими признаками являются: целенаправленность, планируемость, алгоритмичность, системность, оптимальность, методическая обоснованность, развивающий характер, гибкость, вариативность, проектируемость, индивидуализация и дифференциация, воспроизводимость, гарантированность результата, диагностичность, последовательность, непрерывность, взаимосвязанность компонентов (В.С. Безрукова, А.М. Воронина В.А. Кольней, М.М. Левина, Г.К. Селевко, В.Д. Симоненко, Д.Д. Хокридж, С.Е. Шишов).

Определение сущности, структуры и функций регионального университетского комплекса позволили выявить особенности проектирования в нем педагогической технологии. *Первая особенность* – системная интеграция образовательного процесса, представленная в виде диверсификационно-инновационной образовательной модели, в которой локально объединенные в единую образовательную систему, иерархично взаимосвязанные между собой и взаимодополняющие друг друга образовательные элементы (образовательные уровни) в рамках структурных подразделений университетского комплекса. Каждый образовательный уровень университетского комплекса составляет основу для освоения следующего, в связи с чем была построена модель «системной интеграции» образовательного процесса в региональном университетском комплексе. *Вторая особенность* – «генеральная цель», которая проектируется с помощью построения дерева целей, которые декомпозируются в структурные подразделения в соответствии с задачами каждого из них. *Третья особенность* – применение в образовательных учреждениях методов и форм обучения, адекватных имеющемуся уровню подготовки обучающихся. *Четвертая особенность* – синхронизация содержания образования с новейшими достижениями науки, техники и культуры с использованием специальных методов: путешествие во времени,

создание гипотетических ситуаций, визуализация, интеграция знаний, ТРИЗ (теория решения изобретательских задач, ФСА (функционально-стоимостный анализ). *Пятая особенность* – особый характер взаимодействия субъектов образовательного процесса. В нашем варианте: взаимодействие, взаимотворчество и сотрудничество.

Далее представлена технология развития готовности к инновационной деятельности, которая состоит из 3-х этапов:

- на подготовительном этапе определяются многокомпозиционные цели на 3-х уровнях (заказчики и потребители образовательных услуг; образовательное учреждение и преподаватель) и выбирается модель обучения (в нашем случае – 9-ти ступенчатая);

- на проектировочном этапе определяется содержание образовательной программы обучающихся на основе 4-х компонентов по В.В. Краевскому: знания; способы деятельности (умения и навыки); творческая деятельность (дальнейшее развитие знаний); эмоционально-ценностное отношение к действительности и самому себе;

- на развивающем этапе разрабатываются формы и методы организации образовательного процесса, инновационной среды, процессов профессионального развития и саморазвития, а также оценки процесса развития готовности к инновационной деятельности. Авторские методы развития готовности к инновационной деятельности структурированы по трем направлениям: развивающие инновационное мышление, развивающие умения осуществлять инновационную деятельность и повышающие направленность на инновационную деятельность у учащихся, студентов или слушателей. Оценка эффективности процесса обучения предусматривает оценку реакции (удовлетворенности), оценку освоения знаний и приобретения навыков, оценку поведения и оценку результатов.

Реализация технологии носит пошаговый характер: 1) аналитико-информационный; 2) диагностический; 3) целевой; 4) разработочный; 5) образовательный; 6) оценочный; 7) консалтинговый; 8) карьерный. Эти шаги могут повторяться при переходе субъекта на более высокую ступень профессиональной или административной деятельности. Каждый шаг реализации технологии подробно описан в диссертации.

Далее представлен комплекс педагогических условий, способствующий успешной подготовке учащихся, студентов и слушателей к инновационной деятельности; при этом под педагогическими условиями мы понимаем «обстоятельства», создающие наиболее благоприятную обстановку («развивающую среду») для реализации соответствующих идей.

Первое педагогическое условие – формирование единой образовательной политики, предполагающей согласование целей и технологий подготовки кадров с изменяющимися потребностями инновационной экономики России.

Исходя из анализа образовательной политики РФ. В диссертации обосновано авторское понимание образовательной политики включающей: перечень проблем, намечаемых к решению в определенный временной период; порядок (приоритетности) их решения; методы и способы решения; организационные структуры, в которых будут решаться эти проблемы.

Для построения единой образовательной политики в региональном университетском комплексе был проведен ретроспективный анализ изменений государственной образовательной политики за последние 80 лет, SWOT анализ (социально-экономическая концепция развития регионального университетского комплекса), на основании которых были определены: направления развития комплекса с установлением временных рамок реализации; направления, которые будут поддерживаться (на определенном уровне) материально, методически, нормативно, через привлечение общественного внимания и т.д.; направления, по отношению к которым будет сохраняться нейтральная позиция, не поддерживая, но и не выражая отрицательное отношение; направления, по отношению к которым в университетском комплексе существует отрицательная позиция; направления, которые будут свертываться, причем для этого будут выделяться необходимые ресурсы, формироваться общественное мнение, в том числе в профессиональном сообществе.

Второе педагогическое условие – внедрение единой, интегрированной системы управления качеством образования.

«Система качества» в университетском комплексе основана на процессном подходе к управлению организацией в соответствии со стандартами ISO 9000-2008, на основе анализа: а) основных положений всеобщей концепции управления качеством; б) основных направлений концепции модернизации российского образования; в) научных исследований и существующей практики управления качеством подготовки специалистов в российском профессиональном образовании; г) основного направления модернизации российского образования, связанного с разработкой и внедрением компетентностного подхода к обновлению образования и достижению его требуемого современного условия качества. В диссертации представлена модель управления качеством подготовки инновационных кадров.

Третье условие – развитие общественно-гражданских форм управления процессами подготовки инновационных кадров. Сегодня сделан однозначный вывод, что развитие образования невозможно без его открытости перед обществом. Открытость заключается не столько в регулярной публикации и общественной презентации отчетов органов управления образованием и образовательных учреждений о своей деятельности, сколько в общественном участии в образовательной деятельности.

К формам общественно-гражданского участия в управлении региональным университетским комплексом отнесены: советы участников образовательного процесса и советы образовательных учреждений; советы выпускников образовательных учреждений; попечительские советы и фонды образовательных учреждений; муниципальные организации и региональную ассоциацию учителей и преподавателей; региональная ассоциация руководителей образования; фонды развития образования в муниципальных образованиях и в Тюменской области, а также общественная палата Тюменской области, ассоциации работодателей и др.

Четвертое условие – создание информационно-культурной среды, объединяющей спроектированную медиаобразовательную среду и автоматизированные системы управления университетским комплексом.

Признание в качестве главной стратегической ценности информационного общества информации и теоретических знаний «как источника нововведений и формулирования политики» дало новый импульс развитию образования наряду с существованием традиционного обучения в учебных заведениях все больше стало распространяться электронное или открытое обучение. Изменение глобальной информационной среды в результате развития средств коммуникации и компьютерных технологий и особенно внедрение их в образование привело к новой ситуации. Педагогические системы стали похожи на технические системы «человек-машина» к ним могли быть применены инженерные методы моделирования и проектирования.

На основе анализа литературы можно выделить четыре модели разработки систем электронного обучения: инструментальная модель, коммуникативная модель, прагматическая модель, художественная модель.

Информационно-культурная среда представлена медиаобразовательной средой и автоматизированными системами управления университетским комплексом.

К медиаобразовательной среде относятся совокупности медиатекстов различной модальности (видео, аудио, печатный текст, изображения, анимация); информации, хранимой в базах данных (архивные, библиотечные и картографические фонды; каталоги; картотеки и досье; регистры; кадастры; реестры и т. д.); текущих сведений; электронных образовательных ресурсов, обеспечивающих изучение дисциплин по профессиональной образовательной программе, организаций и людей, осуществляющих получение, обработку, передачу, хранение и использование данных, обеспечивающих культурно-образовательную деятельность индивида.

Автоматизированные системы, используемые в управлении университетом, позволяют обеспечить оперативность, достоверность, четкость информации. К ним относятся следующие системы «Абитуриент», «Кадры», «Контингент», «Отчет по научно-исследовательской работе», «Аспирантура», «Расписание», «Аудиторный фонд», «Студенческий отдел кадров», «Бухгалтерский учет», «Показатели деятельности вуза», «Lotus», «Управление процессом планирования автоматизированная система (АРМ)».

Пятое условие – непрерывное повышение профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава университета. Реализация данного условия предполагает разработку стандарта педагогической деятельности и требуемые для этого компетенции. Разработка стандарта осуществлялась по следующему алгоритму действий: 1) стандартизация педагогической деятельности в соответствии с категориями и учеными званиями; 2) определение профессионально-важных компетенций (для преподавателей инженерных специальностей, не имеющих педагогического образования), обеспечивающих необходимый уровень педагогической деятельности; 3) определение компетентностной модели преподавателя регионального университетского комплекса.

Разработка стандартов педагогической деятельности достаточно трудоемкий процесс, предполагающий разработку не только должностных обязанностей, но и качество их выполнения. Данная работа динамична и постоянно корректируемая, так как в России нет практики стандартизации профессиональной деятельности работников умственного труда. В связи с тем, что аналогов нет, нам приходится разрабатывать стандарты через метод проб и ошибок.

На основании построенной компетентностной модели преподавателя были разработаны горизонтальное и вертикальное направления повышения квалификации для преподавателей университетского комплекса.

Горизонтальное направление предполагает повышение квалификации преподавателя по читаемой дисциплине (или нескольким дисциплинам) в группе преподавателей одного уровня образовательной системы.

Вертикальное направление повышения квалификации представлено обобщенным уровнем повышения квалификации, где рассматриваются не проблемы одной дисциплины, а проблемы определенной науки или интеграции наук. Такие группы предполагают расширение кругозора преподавателей и группы могут быть наполнены представителями образовательных учреждений различного уровня. К данному направлению относятся следующие организационно-педагогические мероприятия: а) создание филиалов кафедр университета на базе образовательных учреждений общего среднего, начального профессионального и среднего профессионального образования; б) разработку учеными университета и внедрение в практику школьного преподавания методических материалов, учебных пособий по изучаемым дисциплинам; в) развитие системы факультативных дисциплин для школьников и курсов по выбору для студентов; г) участие педагогических работников всех образовательных учреждений в научно-практических конференциях преподавателей и студентов университета и др.

Таким образом, была создана методическая основа для проведения опытно-экспериментальной работы.

В четвертой главе *«Опытно-экспериментальная работа по подготовке инновационных кадров в региональном университетском комплексе»* описана организация педагогического эксперимента, раскрыты особенности внедрения в практику разработанной нами технологии развития готовности к инновационной деятельности и соответствующего комплекса педагогических условий, представлены результаты опытно-экспериментальной работы.

Всего в опытно-экспериментальной работе с 2000 по 2008 годы было задействовано в разной степени 2903 человека, из которых обучающихся по различным образовательным программам 1718 чел., рабочих – 310 чел., служащих – 306 чел., руководителей разного уровня – 302 чел., преподавателей – 267 чел. Респонденты являлись представителями различных отраслей промышленности, экономики и т.д. Тюменской, Челябинской, Свердловской и Курганской областей.

Для выявления эффективности разработанной нами педагогической концепции подготовки инновационных кадров и проверки выдвинутой гипотезы был определен критериально-оценочный аппарат, включающий три вида структурных компонентов: инновационное мышление; умения осуществления инно-

вационной деятельности и направленность на инновационную деятельность, личностные качества.

Показателями инновационного мышления определили как качество мыслительной деятельности, личные качества человека и опыт инновационной деятельности. Показателями умений осуществлять инновационную деятельность были определены – личностные, способности к инновационной деятельности. Показателями направленности на инновационную деятельность были – личностные качества и инновационный опыт обучаемого. Каждый показатель оценивался с помощью определенных индикаторов:

1) мыслительная деятельность – системность, гибкость, оригинальность, критичность, динамичность;

2) инновационный опыт – профессиональные знания, профессиональные (учебные) умения и достигнутые результаты (по индикаторам: динамичность, комплексность);

3) способности к инновационной деятельности – креативность, восприимчивость; взаимодействие (по индикаторам: полнота, точность, время, адаптивность);

4) личностные качества – инициатива, рефлексия и коммуникабельность.

На основании метода Г.И. Саганенко были разработаны 7 уровней готовности к инновационной деятельности, носящие универсальный характер и могут применяться при оценке рабочих, служащих или руководителей. Названия уровням даны образные, отражающие новую ступень в инновационной готовности: исполнитель(внешнее управление инновационной деятельностью), профессионал, мастер, новатор, рационализатор изобретатель, исследователь.

На констатирующем эксперименте (1-й этап) было проведено исследование состояния готовности к инновационной деятельности у выпускников образовательных учреждений (лицеев, колледжей, техникумов, вузов), а также рабочих, служащих и руководителей по различным отраслям промышленности и экономики. Данное исследование дало основание утверждать, что уровень готовности к инновационной деятельности работников предприятия и эффективность работы предприятия – взаимозависимые показатели. Готовность к инновационной деятельности персонала выше в наиболее эффективно развивающейся отрасли (предприятии).

На данном этапе мы подтвердили существование потребности предприятий в инновационных кадрах, выяснили, что системной работы в данном направлении не ведется; среди выпускников уровень удовлетворенности качеством подготовки к инновационной деятельности достаточно низкий, мотивация к саморазвитию в профессиональной сфере также оставляет желать лучшего. Для определения достоверности полученных результатов мы применяли критерии двух типов: первичной обработки информации и вторичной обработки информации. Первичная обработка включала следующие статистические критерии: коэффициент полноты объема, осознанности, понимания полученной информации (А.В. Усова); индекс ценностно-ориентационного единства (М. Рокич); коэффициент ранговой корреляции Спирмена; шкала Чеддока; показатель поля-

ризации (А.С. Мартынов, В.В. Артюхов, В.Г. Виноградов), коэффициент изменчивости.

Вторичная обработка информации проводилась на основе разработанных нами формул: готовности к инновационной деятельности, инновационного мышления и умений осуществлять инновационную деятельность; коэффициента эффективности реализации педагогической концепции подготовки инновационных кадров (В.И. Зверев); уровня эффективности разработанной модели подготовки инновационных кадров (В.П. Беспалько); индекса удовлетворенности результатами технологии подготовки инновационных кадров (В.А. Ядов); показателя темпа роста и показателя абсолютного прироста оцениваемых характеристик; непараметрических критериев χ^2 К. Пирсона и Макнамары.

Результативность мы определяли *по педагогическому, профессиональному, социальному и экономическому эффектам.*

Педагогический эффект. Экспериментальная база составляла 30 групп, из которых 10 контрольных и 20 экспериментальных. Структура экспериментальной базы включала группы лицеев, колледжей и техникумов, вузов и факультетов дополнительного профессионального образования, поэтому с целью получения объективной информации и выявления общих тенденций, мы использовали выборочное среднее. В экспериментальной работе приняло участие 92 школьника, 103 студента учреждений НПО и СПО, 314 студентов вуза, 83 слушателя программ повешения квалификации.

Формирующий эксперимент (2-й этап) проводился с целью педагогического содействия обучающимся в повышении их готовности к инновационной деятельности через осуществления связи получаемой информации с существующей производственной действительностью; освоения новых форм, методов и приемов работы; приобретения умений применения получаемых знаний и умений, как в стандартных, так и нестандартных производственных ситуациях.

На основе систематических наблюдений была проведена оценка эффективности (по критериям время, цена, качество) наиболее часто применяемых методов обучения в контексте с основной областью их применения и опоры на основные принципы обучения. На основе полученных выводов явное предпочтение было отдано интеллектуальным разминкам, проблемно-конструктивному диалогу, методу проектов и имитационным играм. Но наряду с ними использовались комплексы различных методов.

Содержательный анализ результатов формирующего эксперимента показал значимость реализации технологии подготовки инновационных кадров для выпускников образовательных учреждений любого уровня, чем объясняются более высокие результаты, полученные в экспериментальных группах. *Контрольно – развивающий эксперимент* (3 этап) включал в себя консультационные мероприятия, контроль выполнения намеченных планов, анализ результатов, проведение целенаправленного краткосрочного обучения в виде конференций, семинаров, тренингов, круглых столов, творческих поединков и т.д. В контрольных группах данного этапа не было, так как предполагалось, что выпускники образовательных учреждений будут самостоятельно повышать свой профес-

сиональный уровень. Динамика развития готовности к инновационной деятельности по каждому критерию представлена в таблице (табл. 1).

Таблица 1

Динамика развития критериев готовности к инновационной деятельности

Уровни	Инновационное мышление			Умения осуществлять инновац. деят-ть			Направленность на инновационную деятельность		
	начало	2 этап	3 этап	начало	2 этап	3 этап	начало	2 этап	3 этап
Школьники, студенты колледжа и техникума									
Исполнитель	2,7	3,0	3,5	3,1	3,5	3,9	0,33	0,38	0,45
Профессионал	2,9	3,1	3,6	3,4	3,9	4,2	0,36	0,41	0,49
Мастер	3,2	3,5	3,9	3,7	4,1	4,4	0,42	0,48	0,52
Новатор	3,8	3,9	4,3	4,1	4,6	4,9	0,44	0,49	0,53
Рационализатор	4,1	4,5	4,8	4,5	4,9	5,1	0,47	0,51	0,53
Изобретатель	4,6	4,8	5,0	4,7	5,1	5,4	0,49	0,54	0,58
Исследователь	4,8	5,0	5,3	4,9	5,3	5,6	0,51	0,57	0,60
Студенты университета (вуза)									
Исполнитель	3,0	3,4	3,6	3,3	3,6	3,8	0,45	0,57	0,61
Профессионал	3,4	3,6	3,9	3,8	4,0	4,2	0,45	0,59	0,64
Мастер	3,8	4,1	4,3	4,1	4,4	4,8	0,51	0,63	0,68
Новатор	4,0	4,4	4,7	4,5	4,9	5,2	0,56	0,64	0,69
Рационализатор	4,4	4,7	5,1	4,9	5,3	5,6	0,59	0,66	0,73
Изобретатель	5,0	5,5	5,7	5,3	5,8	6,2	0,61	0,74	0,78
Исследователь	5,4	5,8	6,0	5,7	6,0	6,2	0,65	0,77	0,80
Слушатели программ дополнительного профессионального образования									
Исполнитель	3,5	3,8	4,1	3,7	4,1	4,4	0,64	0,69	0,76
Профессионал	3,8	4,1	4,4	4,0	4,5	4,8	0,68	0,72	0,82
Мастер	4,1	4,8	5,0	4,5	4,9	5,2	0,69	0,76	0,85
Новатор	4,6	5,1	5,3	4,9	5,3	5,6	0,72	0,80	0,88
Рационализатор	5,0	5,5	5,7	5,3	5,8	6,0	0,76	0,85	0,92
Изобретатель	5,3	5,7	6,0	5,9	6,1	6,2	0,82	0,87	0,93
Исследователь	5,7	6,0	6,1	6,1	6,2	6,3	0,83	0,88	0,94

В сводной табл. 2 отмечено состояние готовности к инновационной деятельности на начало и конец экспериментальной работы в сравнении с «эталонными» шкалами оценок (разработанных нами на первом этапе ОЭР табл. 2).

Мы использовали методику В.П. Беспалько, согласно которой деятельность не может выполняться эффективно, если коэффициент меньше 0,7. Уровень эффективности представлен в табл. 2.

Таблица 2

Уровни эффективности реализации модели подготовки инновационных кадров

Значение К,	Уровни эффективности реализации модели подготовки инновационных кадров
$0,9 \leq K \leq 1,0$	оптимально эффективный (высокий)
$0,8 \leq K < 0,9$	эффективный (средний)
$0,7 \leq K < 0,8$	минимально эффективный (низкий)
менее 0,7	неэффективный (очень низкий)

Можно констатировать, что по всем уровням готовности к инновационной деятельности во всех образовательных учреждениях университетского комплекса произошли качественные изменения. Наибольшие изменения произошли в экспериментальных группах учреждений СПО, НПО и лицеев – рост готовности к инновациям отмечен на 27%, у выпускников вуза немного меньше – 21% и у

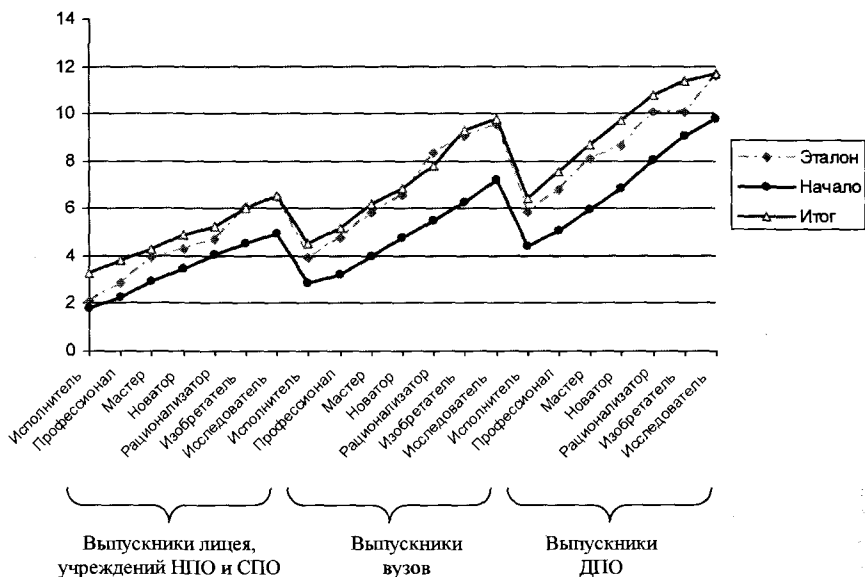


Рис. 3. Динамика изменений уровня готовности к инновационной деятельности в различных образовательных учреждениях университетского комплекса

выпускников системы дополнительного профессионального образования (руководителей) – 22%. Отметим, что этап «развития» готовности к инновационной деятельности оказался более продуктивным, чем этап формирования. Это объясняется как объективными причинами, так и субъективными. К объективным причинам мы относим необходимость временного промежутка между обучением и применением полученных знаний, умений и навыков в практической деятельности; к субъективным – важность мероприятий, разработанных и представленных в технологии подготовки инновационных кадров (Рис.3).

Эффективность технологии подготовки инновационных кадров (табл. 3) мы определили с помощью статистических методов, установив эффективность развития каждого критерия готовности к инновационной деятельности (Факт) и сравнивая достигнутый результат с потенциально возможным (П/в), который определен с помощью экспертизы, проведенной 12 экспертами- профессионалами.

Согласно методике В.П. Беспалько, мы можем считать педагогический эффект реализации технологии подготовки инновационных кадров высоким, а технологию – эффективной (почти оптимально-эффективной).

Таблица 3

Эффективность развития каждого критерия готовности к инновационной деятельности и технологии в целом

Критерии Респонденты	Инновационное мышление			Умения осуществлять инновац. деятельность			Инновационная направленность			Эффективность технологии		
	П/в	Факт	К _{эф}	П/в	Факт	К _{эф}	П/в	Факт	К _{эф}			
Выпускники лицей, колледжа и техникума	0,86	0,61	0,72	0,83	0,72	0,86	0,1	0,09	0,97	0,85	Общая эффективность 0,89	
Выпускники вуза		0,65	0,75		0,67	0,80		0,15	0,95			0,91
Выпускники доп. образования		0,68	0,76		0,58	0,69		0,13	0,96			0,92

Профессиональный эффект мы отмечали по косвенным результатам, т.е. по качественным изменениям в учебной, а затем в профессиональной деятельности, которые были отмечены окружающими. Например, в экспериментальных группах отмечалось увеличение следующих показателей: число участников в НИРС – больше на 31%, количество призовых мест на студенческих олимпиадах, конференциях, фестивалях – больше на 24%, количество полученных патентов и свидетельств, грамот и благодарностей от руководства предприятий и органов местного и муниципального управления – больше на 28%. Среди выпускников системы дополнительного профессионального образования через год наблюдений оказалось, что среди выпускников экспериментальных групп на 12 специалистов больше получили повышение в должности, в 16 случаях чаще специалисты из экспериментальных групп, открывали собственное дело; на 19 специалистов больше улучшили свои аттестационные показатели, и на 17 больше получили профессиональное признание в коллективе.

Общий профессиональный результат в экспериментальных группах – **0,89**, в контрольных – **0,22**. Таким образом, применение технологии подготовки инновационных кадров оказывается эффективной для получения профессионального эффекта.

Психологический эффект – изменение отношения обучающихся к инновационной работе, приобретение уверенности в своих силах и снятие стрессовых состояний. Данный эффект мы отметили только в экспериментальных группах (табл. 4).

У обучающихся изменилось отношение к инновационной деятельности – от отрицательной до необходимой; повысилась уверенность в себе; снятие стрессовых состояний увеличилось более чем в 3 раза. Таким образом, содержательный анализ полученных результатов позволяет говорить о психологиче-

ском положительном результате применения технологии подготовки инновационных кадров.

Таблица 4

Динамика изменений личностного (психологического) состояния обучающихся в период в ходе ОЭР (по 7-ми балльной шкале)

Респонденты	Отношение к инновационной деятельности		Уверенность в себе		Снятие стрессовых состояний	
	начало	конец	начало	конец	начало	конец
Студенты колледжей и техникумов	-1,4	+2,1	-1,1	+2,5	-1,3	+2,4
Студенты вузов	+2,7	+3,8	+2,9	+3,3	-0,9	+1,8
Слушатели программ ДПО	+2,1	+4,7	+2,1	+3,1	-2,2	+0,3

Социальный эффект – удовлетворенность учащихся, студентов и слушателей, собственников и руководителей предприятий, руководства регионального и преподавателей университетского комплекса образовательными программами. Отмечен неуклонный рост степени удовлетворенности у всех субъектов образовательного процесса в экспериментальных группах и относительную стабильность удовлетворенности в контрольных группах (табл. 5).

Таблица 5

Динамика роста удовлетворенности субъектов образовательного процесса подготовкой к инновационной деятельности (по 7-ми балльной шкале)

Субъекты ОП Года	Студенты и слушатели		Руководители предприятий и специалисты -выпускники		Преподаватели	
	Экс. гр.	Контр. гр.	Экс. гр.	Контр. гр.	Экс. гр.	Контр. гр.
2003	3,8	3,9	3,2	3,4	5,5	5,3
2006	5,8	4,2	5,3	3,6	5,1	5,4
2007	6,1	4,3	5,5	3,7	5,6	5,6
2008	6,7	4,1	6,2	3,5	6,7	5,7

Приведенные результаты показывают, что удовлетворенность выпускников образовательных учреждений подготовкой к инновационной деятельности продолжает расти в период коучинга. Удовлетворенность педагогического коллектива в контрольных группах стабильна, а в экспериментальных повысилась почти на 30%.

Анализ полученных данных в результате социологического опроса руководителей и специалистов –выпускников, позволяет утверждать, что через год после окончания образовательных программ удовлетворенность респондентов из экспериментальных групп на 52,8% выше, чем их контрольных; удовлетворенность руководства предприятий выпускниками экспериментальных групп на 51,3% выше, чем в контрольных;

Это обстоятельство свидетельствует о большой значимости коучинга в технологии подготовки инновационных кадров.

Статистические методы обработки полученной информации позволили сделать вывод о том, что разработанная и внедренная педагогическая концепция подготовки инновационных кадров эффективна.

Заключение

Проблема подготовки инновационных кадров в образовательных учреждениях является одной из важных проблем современной педагогики, требующих скорейшего разрешения. Ее актуальность обусловлена происходящими трансформациями в стране на политическом, экономическом, социальном и духовном уровнях, которые вызвали необходимость реформ в системе образования. Возникли объективные противоречия между растущей потребностью государства, общества и организаций в инновационных кадрах и замедленными темпами перестройки системы общего, профессионального и дополнительного профессионального образования; между необходимостью принятия, внедрения, разработкой работниками предприятий, организаций и учреждений различных форм собственности инноваций в профессиональной сфере и отсутствием должных знаний, умений и положительного опыта подобной деятельности у большинства рабочих, служащих и руководителей; между растущим спросом на образовательные услуги по развитию готовности к инновационной деятельности и недостаточной разработкой теоретических и методических основ данного процесса в системе образования.

Установлено, что комплекс методологических подходов (системный, синергетический, акмеологический, аксиологический, компетентностный и личностно-ориентированный) является одним из наиболее продуктивных, так как позволяет вести одновременное рассмотрение различных сторон избранного объекта. Это обстоятельство и позволило представить корректное обоснование концептуальных положений теории и практики подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе, включающее в себя: а) методологические основания, в которых общенаучной основой выступают системный и синергетический подходы, теоретико-методологической стратегией – акмеологический и аксиологический подходы, практико-ориентированной тактикой – компетентностный и личностно-деятельностный подходы; б) понятийно-категориальный аппарат, позволяющий уточнить терминологическое пространство исследуемой проблемы и представляющий единство общих, специальных, основных и дополнительных понятий; в) теоретический базис (ядро), обеспечивающий научный статус концепции и характеризующий специфику подготовки инновационных кадров в региональном университетском комплексе; г) содержательно-смысловое наполнение (концептуальная модель), раскрывающее содержательный, процессуальный и результативный аспекты подготовки инновационных кадров региональном университетском комплексе и образованное взаимосвязью методологического, перспективно-целевого, содержательного, организационно-деятельностного и интегративно-результативного блоков.

Реализацию педагогической концепции обеспечивает технология развития готовности к инновационной деятельности, характеризующаяся следующими признаками: а) постановкой целей для каждого обучающегося (на основе выяв-

ления сильных и слабых сторон в его образовательной или профессиональной деятельности) и составлением индивидуальных траекторий освоения образовательных программ; б) оказанием педагогического содействия повышению качественного уровня инновационного мышления, формированию или совершенствованию умений осуществления инновационной деятельности, развитию инновационной направленности личности; в) оценкой эффективности профессионального обучения по критериям: удовлетворенность непосредственного заказчика; степень достижения целей обучения; степень изменения поведения выпускника в нужном направлении; оценка эффективности (соответствие полученных выгод от обучения произведенным затратам); г) послеобразовательным сопровождением профессиональной деятельности выпускников образовательных учреждений университетского комплекса (коучинг).

Экспериментальным путем доказано, что успешность подготовки учащихся, студентов и слушателей регионального университетского комплекса к инновационной деятельности, обеспечивается комплексом педагогических условий: 1) формирование единой образовательной политики, предполагающей согласование целей и технологий подготовки кадров с изменяющимися потребностями инновационной экономики России и региона; 2) внедрение единой, интегрированной системы управления качеством образования; 3) развитие общественно-гражданских форм управления процессами подготовки инновационных кадров; 4) создание медиаобразовательной среды – автоматизированной информационной системы управления структурными подразделениями университетского комплекса; 5) непрерывного повышения профессиональной компетентности профессорско – преподавательского состава.

Осуществленная опытно-экспериментальная работа с учащимися, студентами и слушателями обеспечила более эффективное развитие их готовности к инновационной деятельности, что нашло отражение в учебных и профессиональных достижениях, а также личной удовлетворенности обучающихся.

Обобщая изложенное в диссертации, можно утверждать, что поставленная цель достигнута, все задачи решены. Теоретико-методологические и эмпирические материалы подтверждают выдвинутую нами гипотезу.

Использование полученных в исследовании результатов позволит в дальнейшем: 1) разработать теоретические и методологические основы создания отечественных стандартов профессиональных компетенций – готовности учащихся к инновационной деятельности; 2) адаптировать технологию подготовки инновационных кадров к инновационной деятельности в систему профессионального образования.

Публикации, отражающие основные результаты исследования
Монографии

1. Моложавенко В.Л. Личностно-ориентированное педагогическое общение: монография / В.Л. Моложавенко. – Екатеринбург: Изд - во Уральского гос. ун-та им. А.М. Горького, 2000. – 125 с.
2. Моложавенко, В.Л. Самоорганизация творческий процесс самостроительства личности / В.Л. Моложавенко. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2006. – 132 с.
3. Моложавенко В.Л. Технология компетентностного подхода как основа повы-

шения качества подготовки компетентных специалистов: монография / В.Л. Моложавенко. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2007. – 262 с.

4. Моложавенко В.Л. Система непрерывной подготовки конкурентоспособных специалистов в университетском комплексе / В.Л. Моложавенко, И.Н. Омельченко, И.Н. Ларченко. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2008. – 140 с.

5. Моложавенко В.Л. Внутривузовская система контроля качества образовательной деятельности в университетском комплексе /О.Б. Епишева, В.А. Игнатова, Н.А. Беззубцева, В.Л. Моложавенко, Д.Ю. Трушников и др./ Актуальные вопросы современного образования: колл. монография. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2010. – С. 353-374.

Статьи в педагогических журналах ВАК

6. Моложавенко В.Л. Педагогические условия формирования компетентностной модели специалиста-выпускника технического вуза / В.Л. Моложавенко // Известия высших учебных заведений. Нефть и газ. – 2005. – № 5. – С. 93-97.

7. Моложавенко В.Л. Технология компетентностного подхода в системе высшего профессионального образования / В.Л. Моложавенко // Наука и школа. – 2006. – № 4. – С. 6-10.

8. Моложавенко В.Л. Основы системы управления качеством в вузе [Текст] / В.Л. Моложавенко, В.В. Майер // Известия высших учебных заведений. Нефть и газ. – 2006. – № 1. – С. 113-120.

9. Моложавенко В.Л. Компетентностная модель преподавателя технического вуза / В.Л. Моложавенко // Известия высших учебных заведений. Нефть и газ. – 2006. – № 2. – С. 94-101.

10. Моложавенко В.Л. Проектирование программы повышения квалификации у преподавателей технического вуза на основе компетентностного подхода / В.Л. Моложавенко // Известия высших учебных заведений. Нефть и газ. – 2006. – № 3. – С. 115-118.

11. Моложавенко, В.Л. Обеспечение качества подготовки конкурентоспособных специалистов / В.Л. Моложавенко // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2007. – № 4. – С. 80-84.

12. Моложавенко В.Л. Инновационная модель организации непрерывной профессиональной подготовки специалистов / В.Л. Моложавенко, И.Н. Омельченко, И.Н. Ларченко // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 9. – С. 347-358.

13. Моложавенко В.Л. Конкурентоспособность регионального университетского комплекса / В.Л. Моложавенко // Гуманизация образования. – 2008. – № 4. – С. 53-60.

14. Моложавенко, В.Л. Компетентностная модель специалиста-выпускника как основа проектирования технологии компетентностного подхода к образованию / В.Л. Моложавенко // Вестник Университета Российской академии образования. – 2008. – № 3. – С. 81-85.

15. Моложавенко В.Л. Формирование инфраструктуры непрерывного профессионального образования // Вестник Южно-федерального государственного университета. – 2008. – № 10. – С. 112-118.

16. Моложавенко В.Л. Внутривузовская система контроля качества подготовки специалистов / В.Л. Моложавенко // Высшее образование сегодня. – 2009. – №9. – С. 88-91.

17. Моложавенко В.Л. Конкурентоспособность университетского комплекса / В.Л. Моложавенко // Высшее образование сегодня. – 2009. – № 12. – С. 49-53.

18. Моложавенко В.Л. Стратегия менеджмента качества в университете / В.Л. Моложавенко // Профессиональное образование. Столица. – 2010. – № 2. – С. 34-36.

19. Моложавенко В.Л. Компетентностный подход в подготовке мобильного специалиста / В.Л. Моложавенко // Среднее профессиональное образование. – 2010. – № 6. – С. 7-10.

Концепции и программы ТюмГНГУ

20. Моложавенко В.Л. Целевая программа управления качеством подготовки специалистов в Тюменском государственном нефтегазовом университете на период 2003-2006 гг. / В.Л. Моложавенко, В.В. Новоселов, В.В. Майер. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2003. – 28 с.

21. Моложавенко В.Л. Программа воспитательной работы Тюменского государственного нефтегазового университета на 2005–2010 гг. / В.Л. Моложавенко, В.И.Бауэр. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2005. – 25 с.

22. Моложавенко В.Л. Концепция регионального университетского комплекса «Тюменский государственный нефтегазовый университет» / В.Л. Моложавенко, В.В. Новоселов, В.В. Майер, В.В. Долгушин, И.Н. Ларченко И.Н. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2005. – 36 с.

23. Моложавенко В.Л. Положение «О рейтинговой системе оценки успеваемости студентов Тюменского государственного нефтегазового университета» / В.Л. Моложавенко, В.В. Майер, Г.Ф. Закирзаков. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2005. – 28 с.

24. Моложавенко В.Л. Сборник организационно-правовых документов системы менеджмента качества Тюменского государственного нефтегазового университета / В.Л. Моложавенко, В.В. Майер. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2006. – 48 с.

25. Моложавенко В.Л. Руководство по качеству Тюменского государственного нефтегазового университета / В.Л. Моложавенко, Н.Н. Карнаухов, В.В. Майер. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2006. –102Сс.

26. Моложавенко, В.Л. Концепция воспитательной работы ТюмГНГУ на 2005-2010 гг. / В.Л. Моложавенко, В.И. Бауэр, О.Б. Епишева, Д.Ю. Трушников. – Тюмень: ТюмГНГУ. 2010. – 22 с.

Учебно-методические пособия

27. Моложавенко В.Л. Психолого-педагогические основы разработки технологии работы с детьми различных типов психического развития .Учебно-методическое пособие для администрации школ и педагогов./ В.Л. Моложавенко., Тюмень Изд-во ТОГИРО, 1997 г.–57с.

28. Моложавенко В.Л. Организация личностно-ориентированных подходов к детям различных типов психологического развития Учебно-методическое пособие для администрации школ и педагогов и преподавателей./В.Л. Моложавенко - Тюмень. Из-во ТМИЭИП.,1999г.–52с.

29. Моложавенко В.Л. Методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Психосоциальные технологии» для студентов по специальности 02.21.00 «Социальная работа» очной и заочной форм обучения./В.Л. Моложавенко Тюмень Из-во: ТюмГ НГУ 1999г.16с.

30. Моложавенко, В.Л. Практическая деятельность студентов как способ формирования профессиональной компетентности: учеб.- метод. пособие для организации прохождения практик студ. по спец. 02.21.00 «Социальная работа» / В.Л. Моложавенко, Н.И. Скок. – Тюмень: изд-во «Вектор Бук», 2000. – 90с.

31. Моложавенко, В.Л. Педагогика: метод. указания к практ. занятиям по дисц. «Педагогика» для студ. по спец. 02.21.00 «Социальная работа» / В.Л. Моложавенко. – Тюмень: Изд-во ТюмГНГУ, 2001. – 36с.

32. Моложавенко В.Л. Моделирование адекватного межличностного взаимодействия при организации лично-ориентированной образовательной среды / В.Л. Моложавенко // Практическая подготовка психологов в системе высшего образования: материалы междууз. практ. конф. – М.: МОСУ, 1998. – С. 133-137.
33. Моложавенко, В.Л. Гимназическое образование – универсальное образование повышенного типа / В.Л. Моложавенко // Довузовское образование: проблемы и перспективы развития: матер. II Межд. науч.-практ. конф. – Сочи, 1998. – С. 18-19.
34. Моложавенко, В.Л. Актуальные проблемы современных образовательных технологий [Текст] / В.Л. Моложавенко // Методология и методика формирования научных понятий у учащихся школ и студентов вузов: матер. республик. науч.-практ. конф. Ч. 1. – Челябинск: изд-во ЧГНУ, 2000. – С. 56-58.
35. Моложавенко В.Л. Слагаемые системы качества образования / В.Л. Моложавенко // Вузовская наука: Теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права: материалы междууз. науч. семинара. – Вып. 2. – Тюмень: изд-во «Вектор-Бук», 2003. – С. 89-92.
36. Моложавенко В.Л. Качество на современном этапе – основная цель образования / В.Л. Моложавенко // Вузовская наука: Теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права: материалы междууз. науч. – Вып. 2. – Тюмень: изд-во «Вектор-Бук», 2003. – С. 84-87.
37. Моложавенко В.Л. Педагогические технологии в системе качества образования / В.Л. Моложавенко // Качество подготовки специалистов: научно-методические проблемы: матер. Всерос. науч.-метод. конф. – Ухта: УГТУ, 2004. – С. 118-121.
38. Моложавенко В.Л. Педагогические технологии в контексте качества образования / В.Л. Моложавенко // Менеджмент высшего образования. Проблемы и перспективы: сб. материалов междууз. науч.-практ. семинара. – Омск, Изд-во ОмГПУ, 2004. – С. 85-90.
39. Моложавенко В.Л. Регламент анкетирования о качестве учебного процесса по дисциплине / В.Л. Моложавенко и др. // Менеджмент высшего образования. Проблемы и перспективы: сб. матер. междууз. науч.-практ. семинара. – Омск, Изд-во, ОмГПУ 2004. – С. 117-120.
40. Моложавенко В.Л. Типологические группы студентов и их диагностика / В.Л. Моложавенко // Современное образование: ресурсы и технологии инновационного развития: матер. Всерос. науч.-метод. конф. – Томск, 2005. – С. 163-164.
41. Моложавенко В.Л. Основные направления государственной политики, направленной на повышение качества российского образования / В.Л. Моложавенко // Сбор. науч.-метод. матер. – Тюмень, ТюмГНГУ, 2005. – С. 90-106.
42. Моложавенко В.Л. Политика и цели в области обеспечения качества образования в Тюменском государственном нефтегазовом университете / В.Л. Моложавенко // Система управления качеством образования в вузе: матер. регион. науч.-практ. конф. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2006. – С. 43-45.
43. Моложавенко В.Л. Мониторинг образовательной деятельности в условиях внедрения системы менеджмента качества / В.Л. Моложавенко // Профессиональная компетентность как системообразующий фактор непрерывного профессионального образования: сб. учеб.-метод. материалов. – Вып. 4. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2006. – С. 29-39.
44. Моложавенко В.Л. Методические основы проектирования компетентностного подхода в вузе / В.Л. Моложавенко // Профессиональная компетентность как сист-

темообразующий фактор непрерывного профессионального образования: сб. учеб.-метод. материалов. – Вып. 4. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2006. – С. 62-74.

45. Моложавенко В.Л. Проектирование образовательных целей с учетом компетентностной модели выпускника вуза / В.Л. Моложавенко // Теория и практика управления педагогическими процессами: международ. науч.-практ. конф. – Одесса, 2007. – С. 46-49.

46. Моложавенко В.Л. Адаптация европейской системы оценивания качества подготовки студентов в российской системе высшего профессионального образования: сборник научных статей / В.Л. Моложавенко, С.А. Днепров // Управление качеством образования в Уральском государственном педагогическом университете. – Екатеринбург: изд-во УГПУ, 2007. – С. 50-54.

47. Моложавенко В.Л. Инновационные методы контроля качества подготовки студентов / В.Л. Моложавенко, И.Н. Омельченко // Рейтинговая оценка знаний студентов: проблемы и решения: материалы науч.-метод. семинара. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2008. – С. 36-43.

48. Моложавенко В.Л. Система качества в Тюменском государственном нефтегазовом университете / В.Л. Моложавенко // Гарантии качества профессионального образования. – М. Из-во Центр обеспечения качества обучения государственных и муниципальных служащих РАГС при Президенте РФ, 2008. – С. 101-110.

49. Моложавенко В.Л. Компетенции специалистов-выпускников, востребованные работодателями на производстве / В.Л. Моложавенко // Профессиональная подготовленность выпускников к рынку труда: проблемы и пути решения: матер. междуна. науч.-практ. конф. – Тюмень: Изд-во ТюмГНГУ, 2008. – С. 238-242.

50. Моложавенко В.Л. Инновационные процессы, ориентированные на повышение качества высшего профессионального образования / В.Л. Моложавенко // Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования: материалы VI Всерос. науч.-практ. конф. – Москва–Челябинск: изд-во Образование, 2007. – С. 110– 117.

51. Моложавенко В.Л. Критерии качества подготовки специалистов в системе высшего профессионального образования / В.Л. Моложавенко // Инновационные методы управления промышленными предприятиями и организациями на основе международных стандартов: материалы 21-й генеральной ассамблея IQNet. – СПб.: Легаси, 2009. – С. 28-34.

Подписано в печать 16.09.2010. Формат 60x90 1/16. Усл. печ. л. 3.

Тираж 120 экз. Заказ № 345.

Библиотечно-издательский комплекс
государственного обр
высшего професси
«Тюменский государствен
625000, Тюмень,

Типография библиотеч
625039, Тюмен

Научная библиотека ЮУрГУ г. Челябинск



10000 01

0740136