

тов и выпускников в социальной компетентности преподавателей (особенно когда речь заходит о проблемах, выходящих за рамки профессиональной компетентности).

Таким образом, несмотря на объективные трудности и противоречия, российская высшая школа вынуждена учитывать требования и социума, и рынка труда, и тенденции развития европейской системы высшего образования. Инновационную деятельность можно рассматривать как способ развития образования. Использование ИТ-технологий в образовании становится одним из механизмов формирования социальных компетентностей у студентов высшей школы. Компетентностный подход способствует развитию инновационной системы образования, устранению расхождения между задаваемыми системой образования целями и реальными потребностями выпускников, работодателей и общества в целом. Происходит смена ценностных установок всей системы образования, которая не может уже быть иной, кроме как инновационной. Осуществляемый переход от передачи знаний к формированию комплекса компетентностей позволяет определять происходящее как смену образовательной парадигмы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Волов В. Т.** О принципах системы образования // Философия образования. – 2007. – № 4. – С. 4–12.
2. **Андреев А. Л.** Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа // Педагогика. – 2005. – № 4. – С. 19–26.
3. **Зимняя И. А.** Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия // Тр. методологического семинара «Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы». – М. : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.
4. **Стратегия модернизации содержания общего образования** : материалы для разработки документов по обновлению общего образования / под ред. А. А. Пинского. – М. : Мир книги, 2001. – 95 с.
5. **Гурье Л. И.** Основы педагогики высшей школы : учеб. пособие. – Казань : КГТУ, 1999. – 185 с.
6. **Югова М. А.** О некоторых аспектах реализации компетентностного подхода в становлении демократической личности будущего специалиста [Электронный ресурс]. – URL: www.urora.ru/konf/tezis/2/3/yugova.doc.
7. **Мудрик А. В.** Социализация человека. – М. : Академия, 2004. – 304 с.
8. **Фёдорова Т. В.** Инновационный аспект компетентностного подхода в контексте подготовки специалиста // Философия образования. – 2010. – № 1. – С. 12–18.

УДК 378 + 37.0

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СПЕЦИАЛИСТА*

Н. А. Расщепкина, Д. М. Козлов (Самара)

В статье дано определение понятия «инновационный потенциал специалиста». Показана необходимость использования данного понятия в качестве характеристики готовности специалиста к инновационной про-

фессиональной деятельности. Рассмотрены основные качества специалиста новой формации, готового к эффективной инновационной деятельности.

Ключевые слова: инновационная деятельность, инновация, потенциал, потенциал человека, личностный потенциал, способности, специалист.

INNOVATIVE ACTIVITY AND THE INNOVATIVE POTENTIAL OF THE SPECIALIST

N. A. Rasshepkina, D. M. Kozlov (Samara)

In the paper the concept of «the innovative potential of the expert» is defined. There is shown the necessity of using this concept as the characteristic of readiness of the expert to the innovative professional work. There are considered the basic qualities of the expert of a new formation, who is ready to the efficient innovative activity.

Key words: innovative activity, innovation, potential, human potential, potential of personality, faculties, specialist.

Россия выбрала инновационный путь развития, поэтому наиболее востребованными сегодня являются специалисты новой формации, готовые к эффективной инновационной профессиональной деятельности. Каковы отличительные качества, которыми они должны обладать? Чтобы ответить на поставленный вопрос, обратимся сначала к таким понятиям, как «инновация», «инновационная деятельность». Авторы работ [1–2] проанализировали разные подходы к определению понятия «инновация» в рамках рыночно-экономического и культурно-экологического направлений развития цивилизации. По их мнению, инновация (англ. innovation – нововведение) – это востребованное на рынке новшество. Новшество, удовлетворяющее потребности человека, социально-экономических систем в рыночной экономике становится инновацией в процессе получения общественного признания. Иными словами, инновация – это новое использование знаний, воплощенное в новых технологиях, новых комбинациях производственных факторов, новых либо с новыми свойствами, функциями,

* Работа выполнена в рамках аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 годы)». Проект РПН 3.1.1.1120 «Разработка учебно-методического комплекса и экспериментальная отработка образовательной технологии подготовки элитного корпуса специалистов для инновационной деятельности в наукоемких высокотехнологичных отраслях машиностроения».

Расщепкина Наталья Афанасьевна – кандидат химических наук, доцент кафедры химии ГОУ ВПО «Самарский государственный аэрокосмический университет». 443086, г. Самара, Московское шоссе, д. 34.

E-mail: rasshepkina.natalja@rambler.ru

Козлов Дмитрий Михайлович – кандидат технических наук, доцент кафедры конструкции и проектирования летательных аппаратов ГОУ ВПО «Самарский государственный аэрокосмический университет». 443086, г. Самара, Московское шоссе, д. 34.

E-mail: kozlov@ssau.ru; dmit.kozlov2009@yandex.ru

востребованных на рынке продуктов или услуг. Развитию любой социально-экономической системы, равно как и процессам, в ней происходящим, присущи периодически возникающие дисбалансы, отклонения, нарушения и прочие деструктивные явления. Инновации компенсируют последствия деструктивных явлений, например, таких как неудовлетворенный или потерянный рыночный спрос и потребительский интерес, обеспечивают развитие социально-экономических систем, человека, общества в целом.

Деятельность, направленная на создание, распространение и использование востребованных на рынке новшеств, – это инновационная деятельность. Инновационная профессиональная деятельность как деятельность творческая способствует поиску уникальных новых решений и продуктов, ее успех обусловлен, во-первых, индивидуальностью специалиста, а во-вторых, его обученностью, то есть профессиональными знаниями, умениями, компетенциями. Б. Г. Ананьев [3] указывает на две важнейшие особенности индивидуальности как наиболее сущностной характеристики человека – ее ценностный характер и саморегуляцию. Инновационную профессиональную деятельность можно рассматривать как способ реализации специалистом своей индивидуальности-уникальности.

Инновационная деятельность осуществляется, как правило, в среде, основной характеристикой которой является неопределенность. Именно такая ситуация сложилась в настоящее время в мировой экономике. Эффективность функционирования специалиста в условиях неопределенности определяется не только его профессиональной компетентностью, но и способностью реализовать свои внутренние ресурсы. Под ресурсами обычно понимаются «средства, запасы, возможности, источники чего-либо» [4, с. 442]. Сочетание наличных ресурсов человека, то есть всего того, что ему принадлежит, и определенной объективной ситуации, в которой он находится, как раз и определяет соответствующие возможности человека. Термины «ресурсы», «возможности» широко используются как синонимы термина «потенциал». Слово «потенциал» происходит из лат. *potentia* и в переводе на русский язык означает «сила, мощь», а в современном русском языке оно имеет значение «совокупность имеющихся средств, возможностей в какой-либо области» [4, с. 404]. По нашему мнению, термин «потенциал» является специфической характеристикой, в отличие от термина «ресурсы» – неспецифической характеристики, которая не связана с конкретной сферой деятельности, а принадлежит лишь субъекту, их обладателю. Иными словами, для того чтобы эффективно работать в постоянно изменяющихся социально-экономических условиях специалисту необходимо адекватно реагировать на эти изменения, а для этого он должен активизировать свой потенциал, развить в себе «творческую» как способ реализации собственной индивидуальности. Эффективность специалиста в инновационной профессиональной деятельности – это, собственно, и есть проявление его творческой индивидуальности, саморазвитие, адекватное реагирование на перемены в изменяющемся мире, подтверждение важности для него инновационной деятельности.

В рамках психологии основное внимание исследователей привлекает проблема личностной обусловленности мотивационных процессов, обеспечивающих включение человека в инновационную деятельность. Основ-

ной вопрос заключается в определении личностных качеств, которыми должны обладать люди, способные к инновационной деятельности и поведению [5]. Анализ ряда работ показывает, что исследователи сделали лишь первые шаги на пути решения данной проблемы [5; 11]. Инновационная деятельность – целостный мотивированный акт инновационного поведения. Мотивация инновационного поведения остается без объяснения. Инновационное поведение понимается Э. В. Галажинским и соавторами (приводится по : [5]) как поведение, которое осуществляется путем выхода за пределы сложившихся установок и поведенческих стереотипов в тех точках жизненного пространства человека, в которых среда отвечает его потенциалу (возможностям), а человек готов его реализовать «здесь и теперь». Г. В. Залевский, напротив, считает, что «истинное инновационное поведение и скрывающаяся за ним инновационная личность являют и проявляют себя как раз в отсутствии и вопреки, и даже не в поиске, а в создании соответствующих сред» [5, с. 10]. Как справедливо отмечает Г. В. Залевский, инновационная среда создает благоприятные условия для массового проявления инновационного поведения в плане генерации инноваций и, особенно, в плане их принятия, рождения «инновационного движения». Инновационное поведение, по мнению Г. В. Залевского, – это «генерация человеком собственных новых идей либо принятие им новых идей, генерируемых другими людьми, и активная их пропаганда, отстаивание, реализация» [5, с. 8]. Инновационная личность способна почувствовать необходимость отказа от привычного, рутинного, уже неэффективного поведения и необходимость генерации и принятия новых идей, генерируемых другими людьми, активной их пропаганды и внедрения.

Проведенный анализ приводит к выводу, что проблему подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием, готовых к эффективной инновационной профессиональной деятельности, следует ставить как проблему подготовки специалистов с определенным, по возможности высоким, инновационным потенциалом. В современных условиях эта проблема выходит на первый план, а для ее разрешения необходимо дать определение инновационного потенциала специалиста и сделать образовательную среду инновационной, то есть способствующей его формированию.

Анализ научной литературы по проблемам потенциала человека, личностного потенциала показывает, что понятие «потенциал» различными авторами трактуются по-разному.

Так, для операционализации популяционного психологического потенциала как системного психологического качества социума [6, с. 77] использовано определение, согласно которому «потенциал человека – способность индивида к самовыражению, самоактуализации, самореализации».

В педагогическом контексте понятие «потенциал», как правило, представляет собой характеристику, заключающуюся в совокупности врожденных и приобретенных способностей субъекта, которые определяют норму его возможного реагирования на социальные или педагогические условия.

Г. В. Суходольский определяет психологический потенциал как «определенный круг и уровень развития психических функций, обуславливаю-

щих способности и возможности человека реализовать себя в тех или иных сферах занятости с более или менее высокой эффективностью» [7, с. 145]. Автор выделяет психологические потенциалы сообразно функциям, способностям или сферам деятельности: интеллектуальный, характерологический, личностный, когнитивный, эмоциональный и волевой, креативный или исполнительский, потенциал устойчивости к монотонии, к особым экстремальным условиям работы и жизни, к напряженной и опасной операторской деятельности либо к интенсивной умственной деятельности.

По мнению М. С. Кагана, личность получает свою структуру из видового строения человеческой деятельности и характеризуется пятью потенциалами: гносеологическим (познавательным), аксиологическим (ценностным), созидательным (творческим), коммуникативным и эстетическим, который включает художественный потенциал [8].

Б. Г. Ананьев рассматривает человека как субъекта трудовой деятельности, обладающего отдельными частными потенциалами, и включает в понятие человеческого потенциала не только работоспособность, трудоспособность, одаренность и некоторые специальные способности, но и активность в форме ценностных ориентаций, мотивов и опыта различной степени обобщенности [3, с. 367]. Б. Г. Ананьев подчеркивает особое положение интеллекта в общей совокупности потенциалов человеческого развития [3, с. 422]. С позицией Б. Г. Ананьева согласуется точка зрения В. Н. Маркова и Ю. В. Синягина, которые определяют потенциал человека «как систему его возобновляемых ресурсов, которые проявляются в деятельности, направленной на получение социально значимых результатов» [9, с. 252]. Авторы подчеркивают, что потенциал человека является ресурсно-энергетическим показателем полной системы его внутренних ресурсов и в связи с этим имеет некоторую численную оценку величины. Потенциал человека интегрально описывает феномены мотивов и способностей. Способности индивида отражают уже реализованный потенциал, а мотивация определяет дальнейшие перспективы развития потенциала (нереализованная часть потенциала). Личностный потенциал имеет иерархическую структуру, которая объединяет различные уровни потенциала (биологический, психо-физиологический и личностный) и опирается на переход от энергетической саморегуляции индивида к ценностно-смысловому самоуправлению личности. Основные направления реализации потенциала личности: внешнее, направленное на биосферу, социум, техносферу и инфосферу, и внутреннее, которое усложняет внутренний мир, структуру самоуправления человека, его психики, связаны с направленностью личности. В этом плане потенциал человека можно представить как набор векторов (направлений). «Личностно-профессиональный потенциал» понимается В. Н. Марковым и Ю. В. Синягиным «как часть личностного потенциала, которая направлена на реализацию личности в рамках избранной ею профессии» [9, с. 256]. Определены критерии, показатели и уровни личностно-профессионального потенциала кадров управления.

Личностный потенциал, с точки зрения Д. А. Леонтьева и соавторов, представляет собой «интегральную системную характеристику индивиду-

ально-психологических особенностей личности, лежащую в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность деятельности и смысловых ориентаций на фоне давлений и изменяющихся внешних условий» [10, с. 259]. Личностный потенциал характеризует уровень личностной зрелости, а формой проявления личностного потенциала является как раз феномен самодетерминации личности, то есть свободная саморегулируемая активность личности в заданных условиях. Личностный потенциал выступает как базовая независимая переменная, отвечающая за целый ряд эффектов в плане реального поведения. Анализ экспериментальных исследований приводит авторов работы к выводу, что «можно предположительно говорить о двух составляющих личностного потенциала, которые отражают две фазы экзистенциального цикла взаимодействия субъекта с миром – фазу открытости разнообразным возможностям и фазу сосредоточения на одной из них и ее реализации» [10, с. 260]. При этом, когда говорится о личностном потенциале, речь идет не столько о базовых личностных чертах или установках, сколько об особенностях системной организации личности в целом, о сложной архитектонике ценностно-смысловой ее саморегуляции. Авторы рассмотренных выше работ [3; 6–9] эту проблему не исследовали. Составляющие личностного потенциала, приведенные в работе [10], могут быть, по нашему мнению, проявлениями таких составляющих понятия «потенциал», как подвижность и концентрация, представленных В. Н. Марковым и Ю. В. Сиягиным. Позиции авторов работ [9–10] по своей сути не противоречат друг другу.

Инновационный потенциал человека понимается В. Е. Ключко и Э. В. Галажинским как личностный ресурс, который при соответствующих условиях может проявить себя в качестве базального основания для инициации инновационного поведения. Компонентами инновационного потенциала являются: 1) личностные качества, такие как толерантность к неопределенности, способность к оправданному риску, ответственность, потребность в самореализации, мотивация достижения, рефлексивность, креативность, качества интеллекта, интеллектуальная инициатива; 2) компетенции, прежде всего такие, как проектная, коммуникативная, информационная компетенции; 3) витальность (особенности ценностно-смысловой организации жизненного мира, жизнестойкость, суверенность, трудоспособность, мобилизационный потенциал, уровень саморегуляции, ориентация человека на определенное качество жизни) (приводится по : [5]).

Из определения следует, что инновационный потенциал понимается как неспецифическая характеристика человека. Мотивация инновационного поведения не входит в структуру инновационного потенциала. Понимание В. Е. Ключко и Э. В. Галажинским инновационного потенциала человека противоречит пониманию потенциала человека В. Н. Марковым и Ю. В. Сиягиным как качества личности, которое интегрирует ее мотивацию и способности.

- Таким образом, исследователи считают, что потенциал – это:
- определенный круг и уровень развития психических функций;
 - ресурсно-энергетический показатель системы;

– интегральная характеристика, отражающая системное качество;
– характеристика уровня организации (развития) субъекта в том или ином отношении, например, профессиональном, интеллектуальном и т. д.

Авторы рассмотренных работ [3; 6–10] обращают внимание на то, что условия жизни человека могут способствовать и, наоборот, препятствовать формированию его потенциала. Личностный потенциал является стартовым условием развития и служит основой детерминации развития личности, ее реализации, в том числе и в процессе становления профессионализма личности, профессиональной деятельности.

Разделяя мнения Б. Г. Ананьева, В. Н. Маркова, Ю. В. Синягина считаем, что понятия «способности» и «потенциал» являются тесно взаимосвязанными, но обладают своей спецификой. Способности – свойства функциональных систем, реализующих отдельные психические функции. Специфика способности связывается с отдельной психической функцией, то есть отдельные способности не характеризуют систему в целом. Потенциал, напротив, является специфической системной характеристикой, которую можно определить. Потенциал позволяет понять, какой должна быть структура личности для ее успешного функционирования, например, в сфере техники, а деятельность описывает то, каким образом рассматриваемая личность действует с целью достижения требуемого результата.

Интегрируя рассуждения о «потенциале», «личностном потенциале», «способности», «инновации», «инновационной деятельности», «инновационном поведении», «инновационном человеке», «инновационном потенциале» можно предположить, что инновационный потенциал специалиста – интегральная системная характеристика его индивидуально-психологических особенностей, лежащая в основе способности личности ставить и решать задачи нового использования знаний в сфере своей профессиональной деятельности, имеющих общественную, рыночную востребованность. Представленное определение инновационного потенциала, во-первых, характеризует ресурсы личности, которые определяют реальную возможность той или иной инновационной деятельности, а также границы ее осуществления. Во-вторых, определяет направленность и масштаб инновационной деятельности личности. Рассматриваем инновационный потенциал специалиста как часть его личностного потенциала, которая направлена на реализацию в инновационной профессиональной деятельности. Уровень инновационного потенциала выпускника, специалиста характеризует его готовность к инновационной профессиональной деятельности.

Для разрешения проблемы подготовки специалистов, обладающих определенным инновационным потенциалом, необходимо провести теоретические и экспериментальные исследования, направленные на решение задач диагностики уровня инновационного потенциала специалиста и определения условий, которые способствуют и, напротив, препятствуют формированию инновационного потенциала будущего специалиста в процессе получения квалификации соответствующего уровня.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Монастырный Е. А.** Термины и определения в инновационной сфере // *Инновации*. – 2008. – № 2 [Электронный ресурс]. – URL: <http://innov.eltech.ru>.

2. Румянцева Н. Л. О понятиях «инновация» и «культура» // Философия образования. – 2010. – № 1. – С. 30–35.
3. Ананьев Б. Г. Психология и проблемы человекознания : избр. психол. тр. ; под ред. А. А. Бодалева. – М. : Изд-во Моск. психол.-социал. ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2005. – 431 с.
4. Словарь иностранных слов. – 18-е изд., стер. – М. : Русский язык, 1989. – 624 с.
5. Залевский Г. В. К проблеме психологии инновационного поведения и его барьеров // Сибирский психологический журнал. – Томск : Изд-во Томского гос. ун-та, 2009. – № 34. – С. 7–11.
6. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / под ред. И. Т. Фролова. – М. : Эдиториал УРСС, 1999. – 173 с.
7. Суходольский Г. В. Математическая психология. – СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 1997. – 321 с.
8. Каган М. С. Человеческая деятельность: опыт системного анализа. – М. : Политиздат, 1974. – 328 с.
9. Марков В. Н., Синягин Ю. В. Потенциал личности // Мир психологии. – М. : Изд-во Моск. психол.-социал. ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2000. – № 1. – С. 250–262.
10. Леонтьев Д. А., Мандрикова Е. Ю., Осин Е. Н., Плотникова А. В., Рассказова Е. И. Возможности эмпирического исследования личностного потенциала // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России : материалы межрегион. науч.-практич. конф. (17–20 ноября 2005 г.). – М., 2005. – С. 259–260.
11. Богомаз С. А., Баланев Д. Ю. Жизнестойкость как компонент инновационного потенциала человека // Сибирский психологический журнал. – 2009. – № 32. – С. 23–28.

УДК 378 + 37.0

КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ – РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ*

Н. А. Лукьянова (Томск), *В. В. Петров* (Новосибирск)

В статье акцентируется внимание на необходимости формирования коммуникативной компетентности как важного условия и ресурса повышения качества инновационного образования. Обосновывается наличие потребности в специалистах, обладающих особыми надпрофессиональными качествами, необходимыми для создания новой конкурентос-

* Публикуется при поддержке ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг.

Лукьянова Наталия Александровна – доктор философских наук, доцент кафедры социологии, психологии и права гуманитарного факультета Томского политехнического университета.

634050, г. Томск, проспект Ленина, д. 30.

E-mail: kir712@yandex.ru

Петров Владимир Валерьевич – доцент Специализированного учебно-научного центра Новосибирского государственного университета.

630090, г. Новосибирск, ул. Пирогова, д. 11.

E-mail: v.v.p@ngs.ru