

9. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 41 с.

10. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. М.: Медиум, 1995. 323 с.

E. Popov, Y. Didkovskaya

## **PROFESSIONAL SOCIALIZATION OF STUDENTS AT THE STAGE OF PROFESSIONAL TRAINING AT THE UNIVERSITY IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION**

### **Abstract**

The article presents the results of a study of digitalization as a factor of professional socialization of young people at the stage of professional training in higher education. Theoretical and methodological approaches to the study of the problem are considered. The features of students' adaptation to higher education as an essential stage in the professional development of the younger generation are determined. It is revealed that distance learning is important and necessary as an option for obtaining knowledge, especially in the context of a coronavirus pandemic. Nevertheless, its negative impact on the quality of training is determined. The conclusion is made about the students' satisfaction with studying at the university, formed in the process of its professional socialization. Special attention is paid to the opinion of the heads of educational programs about the adaptation of students during the pandemic, about the difficulties that arise in the process of learning and teaching, and ways to overcome them in the modern digital world.

**Keywords:** digitalization, professional socialization, professional education, adaptation, distance learning.

УДК 378.4

О. Б. Потеряева

## **КОГНИТИВНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ**

### **Аннотация**

В статье рассматриваются когнитивные аспекты управления формированием инновационного мышления, инновационного поведения и инновационных установок в Высших учебных заведениях. Акцентируется роль интеллектуального капитала как ресурса инновационных процессов. Инновационное мышление направленно на обеспечение инновационной деятельности, осуществляется на когнитивном и инструментальном уровнях. Дизайн мышление как операционная система мышления, рассматривается как инструмент принятия инновационных решений и как метод создания особого коммуникативного поля организации, выступающего условием и результатом формирования вовлеченности и высокоэффективных систем труда. Причинами применения названной операционной модели мышления выступают необходимость нахождения и разработки инновационных методов решения педагогических задач в ситуации открытого и ускоренного обучения, трансформации образования в условиях цифровой экономики, ставящей задачи развития цифровых и интеллектуальных компетенций у преподавателей и студентов. Использование методов дизайн-мышления в процессах формирования и развития инновационного мышления и поведения может способствовать расширению профессиональных и управленческих репертуаров сотрудников в условиях необходимости принятия тактических и стратегических решений. Формирование инновационного мышления и поведения будет способствовать преобразованию интеллектуального капитала.

**Ключевые слова:** интеллектуальный капитал, инновационное мышление, дизайн-мышление, операционная система мышления, инновационные решения, обучение инновационному поведению в вузе.

Инновационная активность организации сегодня определяется, прежде всего, качеством персонала, его инновационным мышлением и инновационными установками. Персонал рассматривается как человеческий капитал. Значимость человеческого капитала как экономического ресурса, как условия инноваций, неоспорима. Предметом исследовательского интереса сегодня становятся различные аспекты интеллектуального капитала. Акцентирование ценностных, знаниевых и адаптационных аспектов интеллектуального капитала образуют специфику его исследований представителями различных школ и направлений. Названные аспекты изучаются во взаимосвязи, что позволяет исследовать предмет разносторонне.

Модель преобразований интеллектуального капитала отражает предмет в динамике, обращая теорию в практику. Исследуя структуру интеллектуального капитала, выделяют две его подсистемы – коммерциализации и возобновления. Человеческий капитал способствует формированию структурного, который является основой для формирования возобновительного капитала, оказывающего влияние на формирование человеческого капитала.

Управление персоналом инновационных организаций сегодня рассматривается как деятельность обеспечивающая привлечение, развитие и мотивацию сотрудников к инновационной деятельности в сфере обеспечения эффективного функционирования организации в различных условиях [3]. Формирование конкурентных преимуществ на основе инноваций требует применения инновационных методов управления.

Инновационное мышление, опирается на итеративный и интерактивный подходы к решению проектных и управленческих задач. Психологической основой инновационного мышления являются творческие и логические возможности человеческого мышления, для развития которых в инновационных организациях применяются ускоренные и открытые процессы обучения. Контекстные параметры ситуации в организации, факторы содействия и ограничения формирования и развития ее человеческого капитала образуют группу организационных факторов. Учет и оценка этих факторов необходима для развития инновационного мышления сотрудников.

Инновационное мышление, как процесс, работает поэтапно от сбора информации, необходимой для принятия решений, через его проверку к синтезу выходных данных для получения и измерения результатов. Инновационное мышление, направлено на обеспечение инновационной деятельности, характеризуется как творческое, научно-теоретическое, социально позитивное, конструктивное, преобразующее, практичное [2].

Среди моделей и инструментов принятия инновационных решений в высшем образовании особенно актуальной, действенной и эффективной можно считать модель дизайн-мышления. Дизайн мышление понимается как операционная система мышления, акцентирующая субъективные оставляющие индивидуального опыта сотрудника.

Среди причин применения названной модели мышления следует назвать необходимость нахождения и разработки инновационных методов решения педагогических задач в ситуации трансформации образования, в условиях его цифровизации, ставящей задачи развития цифровых интеллектуальных компетенций у преподавателей и студентов. Специфика субъектов образовательного процесса студенческой молодежи, как носителя инновационного и интеллектуального потенциала, и преподавателей как носителей знанияго капитала, может рассматриваться как ресурсная база решения инновационных задач в отдельных образовательных организациях в образовании в целом.

Университеты – это особым образом организованные пространства, внутри которых может быть создана благоприятная среда для разработки и внедрения новых социальных и технологических разработок и проведения пилотных инновационных проектов. Эффект от внедрения инноваций в виде повышения инновационного потенциала можно наблюдать как внутри университета, так и за его пределами [9]. Применение средоориентированных технологий в образовании [4] способствует созданию инновационной среды, как условия обучения групповой и индивидуальной формам инновационного поведения.

Учитывая важность командной работы, как например, в проектно-ориентированном обучении, рассмотрим групповую модель принятия инновационных решений. Ее основой является обмен и соотнесение решеток индивидуальных и групповых интеллектуальных моделей. В результате расширяются возможности принятия решения, разделяемого всеми участниками процесса. Разделяемое решение является основой роста вовлеченности и мотивации.

Ключевыми моделями инновационного управления являются высокоэффективные системы труда, принципами организации которых являются стратегическая направленность и комплексность; и коммуникативные модели формирования вовлеченности, на основе сотрудничества и партнерства. Средствами идентификации и формами участия являются соответственно информирование, консультирование и иные формы коммуникаций.

Условия взаимосвязи высокоэффективных методов труда с привлечением к участию создатой открытой коммуникация и инновационные формы и направления информирования о целях, методах и результативности внедрения инноваций в едином коммуникативном пространстве организации. Условием и результатом его создания является «инновационная культура» организации и отдельных ее сотрудников. Поскольку любая организационная культура включает знаниевый компонент, дизайн-мышление можно назвать ее элементом и инструментом ее поддержания.

Принципы прототипирования, итерации и выявления на которые опирается дизайн мышление, одновременно являются принципами проектной деятельности и реализуются в ней. Кросскультурная, междисциплинарная команда позволяет реализовать экспертные функции, реализация которых может позволить объединить заказчиков, исполнителей и управленческое звено проекта.

Концепт «дизайн-мышление» можно отнести к группе инновационных интегрирующих концептов. Несмотря на относительную новизну его звучания, этот концепт применим в практике и теоретически обоснован и опирается на междисциплинарную концепцию мифодизайна. Концепция мифодизайна имеет наряду с экономико-управленческой, этико-экологическую и коммуникативную составляющие: «для осуществления эффективного диалога в процессе применения технологии дизайн-мышления важно применять хорошо известные лингвистические модели и инструменты коммуникации такие, как метамодел, модель точности, методологию «мягких» систем и другие» [5].

Для исследования факторов вовлеченности и факторов, влияющих на инновационные установки рабочих групп и отдельных сотрудников, а также для их активизации, к настоящему времени разработан используется целый ряд психологических методик [8], в которых так, или иначе представлены элементы мифодизайна. К числу методов активизации мышления, способствующих развитию дизайн-мышления, относят различные модификации метода мозгового штурма, такие как методы обратной мозговой атаки, синектики, метод шести шляп Эдварда де Боно [1]. Метод Эдварда де Боно представляет собой способ управления мышлением путем активизации шести различных режимов мышления, что позволяет достигать синергии критического и креативного мышления, составляющих психологическую основу инновационного мышления.

Среди обучающих методов наиболее соотносимы с дизайн мышлением модели двойной и тройной петель обучения, дополненные рефлексивным этапом анализа контекста [10].

Применение инструментов и принципов дизайн-мышления, прототипирования, выдвижения и проверки рабочих гипотез, например, в итерационных процессах, позволяет установить баланс между исследовательской и техническими видами деятельности. Наличие такого баланса особенно важно для сотрудников высших учебных заведений, преподавателей, в силу специфики их трудовой деятельности и комплекса многообразных требований, определяющих эффективность их работы.

Использование методов дизайн-мышления, как инструментальной когнитивной основы инновационного мышления может способствовать расширению профессиональных их

репертуаров сотрудников в условиях необходимости принятия тактических и стратегических решений. Концепция дизайн мышления актуальна применительно к процессам стратегического планирования и принятия управленческих решений. Принятие инновационных управленческих решений опирается на теоретические, деятельностные и ментальные установки субъектов, принимающих решения. Групповая модель принятия решений, актуальная для инновационных проектно-ориентированных методов обучения, также может опираться на принципы дизайн-мышления, которые применимы и для создания инновационной образовательной среды и соответствующей ей инновационной культуры мышления и поведения.

#### **Библиографический список**

1. Де Боно Э. Шесть шляп мышления. СПб.: Питер Паблишинг, 1999.
2. Инновационный менеджмент. Часть 3. Инновационное мышление. М.: Стандартинформ. 2020. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200142681>
3. Миронова Е. К. Инновационные подходы в практике управления персоналом конкурентоспособных предприятий // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2019. № 9 (37). С. 71-77.
4. Сергеев С. Ф. Коммуникационный базис механизмов обучения // Народное образование. 2014. № 8. С. 137-141.
5. Ханингтон Б., Белла М. Универсальные методы дизайна. СПб.: Питер, 2014.
6. Храмова Е. Н. Новое в мировой практике: проектные дизайн исследования // Финансовый эксперт. 2018. № 1 (20). С. 79-82.
7. Чошанов М. А. Е-дидактика: Новый взгляд на теорию обучения в эпоху цифровых технологий // Образовательные технологии и общество (Educational Technology & Society). 2013. Т. 16. № 3. С. 684-696.
8. Шаповалова Е. В. Психодинамический подход к организационному развитию. Журнал клинического и прикладного психоанализа. 2020. Т. 1.
9. Evans J., Jones R., Karvonen A., Millard L. and Wendler J. Living labs and coproduction: university campuses as platforms for sustainability science // Current Opinion in Environmental Sustainability. 2015. Vol. 16. P. 1-6.
10. Kline S. J., Rosenberg N. An overview of innovation // The positive sum strategy: Harnessing technology for economic growth /edited by Landau R. & Rosenberg N. Washington: National Academy Press, 1986.

O. Poteriaeva

#### **SOCIAL SERVICES TO INCREASE THE COMMUNICATIVE POTENTIAL OF ELDERLY CITIZENS**

##### **Abstract**

The article deals with social services to improve the communicative potential of elderly citizens. Improving the communication potential of the elderly can contribute to: to increase the activity of the individual, the development of information capabilities, the maintenance and development of social ties, the fight against loneliness, the restoration of disturbed communication needs, the preservation of psychophysiological qualities of the individual, etc. The article presents the foreign and domestic experience of social services in this area. The results of the survey of professional experts allowed us to identify communication problems, including distrust of the social worker on the part of the client, difficulties in establishing trusting relationships. When interviewing the elderly, respondents note: difficulties in communicating with strangers and unwillingness or fear of recognizing the fact of their limited capabilities. Only 17 % of respondents do not experience any communication problems with social workers.

Improving social services and increasing the communication potential of elderly citizens is possible by attracting qualified specialists: psychologists, teachers; expanding interdepartmental interaction, cooperation with NGOs.

**Keywords:** communication potential, social services, services, senior citizens.