



МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРСАЙТ-КОНГРЕСС
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:
НОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»



**Измеряем инновационные компетенции
студентов колледжей**

Нефедова Алена Михайловна
Магистр ГМУ, методист ГБОУ «Академия талантов»

Санкт-Петербург 25 марта 2023 г.



Подход Йенса Расмуссена к классификации задач

Россия 2025:

ОТ КАДРОВ К ТАЛАНТАМ



Категория «Умение»: более 50% задач – это повторяющиеся типовые задачи, преимущественно физический труд. Подготовка не требуется или осуществляется в рамках короткого цикла обучения.

Категория «Правило»: более 50% задач – это техническая, рутинная работа. Требуется специализированная, прикладная подготовка. Например: слесари, бухгалтеры, медсестры, офисные администраторы

Категория «Знание»: более 50% задач подразумевают аналитическую работу, импровизацию, творчество, работу в условиях неопределенности. Например: преподаватели, врачи, ученые, высококвалифицированные инженеры, руководители.

Россия 2025: от кадров к талантам. 2017. The Boston Consulting Group. URL: https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf (дата обращения: 20.09.2022).

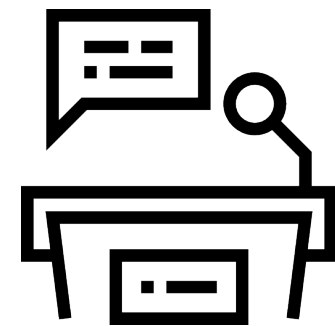


60%

работодателей **отмечают**
острую нехватку практических
профессиональных навыков у
выпускников СПО

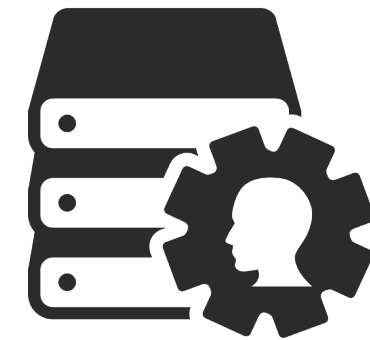
Навыки необходимые в экономике знаний





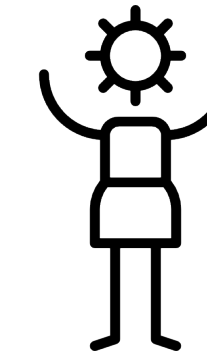
Самомониторинг

Особая характеристика человека, отражающая степень, в которой субъект общения контролирует свой образ, демонстрирующий другим людям публичный образ



Субъективная академическая успеваемость

Оценивание студента собственных успехов в академической деятельности



Жизнестойкость

Способность студента восстанавливаться после стрессовых ситуаций, адаптироваться к стрессовым обстоятельствам и несмотря на трудные ситуации продолжать «функционировать»



Цель исследования: выявить взаимосвязь инновационной компетентности у студентов среднего профессионального образования с социально-психологическими характеристиками как жизнестойкость и самомониторинг, а также субъективной академической успеваемостью.



Гипотезы исследования:

1. Жизнестойкость студентов оказывает положительное влияние на совокупность инновационных компетенций;
2. Самомониторинг студентов оказывает положительное влияние на совокупность инновационных компетенций;
3. Субъективная успеваемость студентов оказывает положительное влияние на совокупность инновационных компетенций;



Методики

Методика уровня самомониторинга М. Снайдера, адаптированная к российской выборке В.В. Хороших

Европейский опросник «Модель оценки и развития инновационной компетентности» (FINCODA)

Краткая шкала устойчивости (BRS)



Методы исследования

Теоретические: сборка и анализ контекстных источников информации; синтез (формирование понятийного аппарата для исследования);

Эмпирические: анкетирование (опрос студентов), обобщение и систематизация полученных данных, их качественный и количественный анализ. Статистический анализ надежности по внутренней согласованности (коэффициент Альфа Кронбаха).

Корреляционный и регрессионный анализы.

Для обработки данных - аналитическая обработка информации с использованием пакета SPSS Statistics и Microsoft Excel.



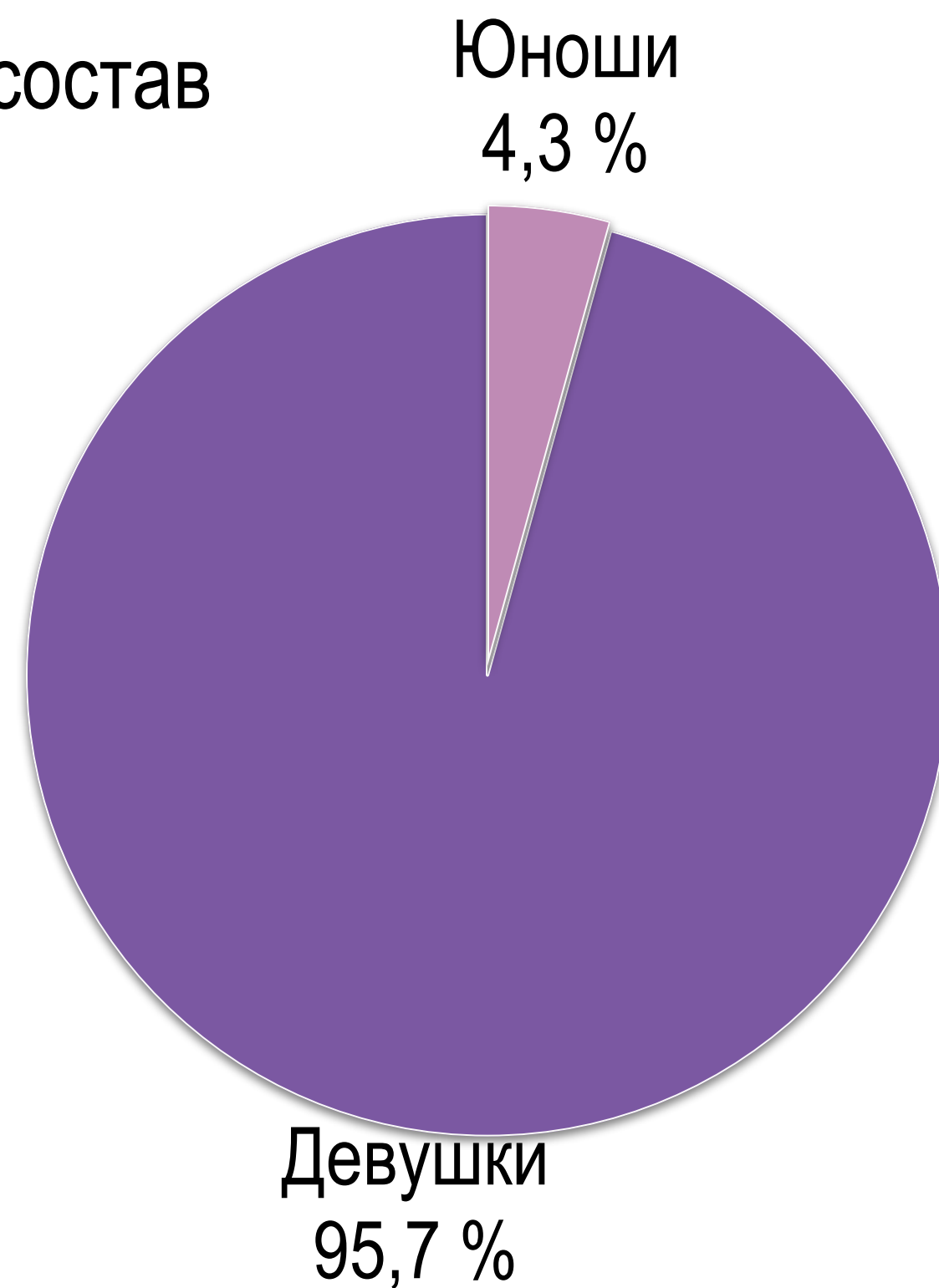
Инновационная компетентность - способность студента работать в команде, проявлять креативность на своем учебном месте, выстраивать успешные контакты со сверстниками и иными участниками образовательного процесса, умение работать самостоятельно, а также принимать решения, которые способствуют положительным изменениям.

Наиболее часто упоминаемые компетенции, входящие в список «инновационных» - *креативность, инициатива, командная работа и налаживание связей с людьми.*



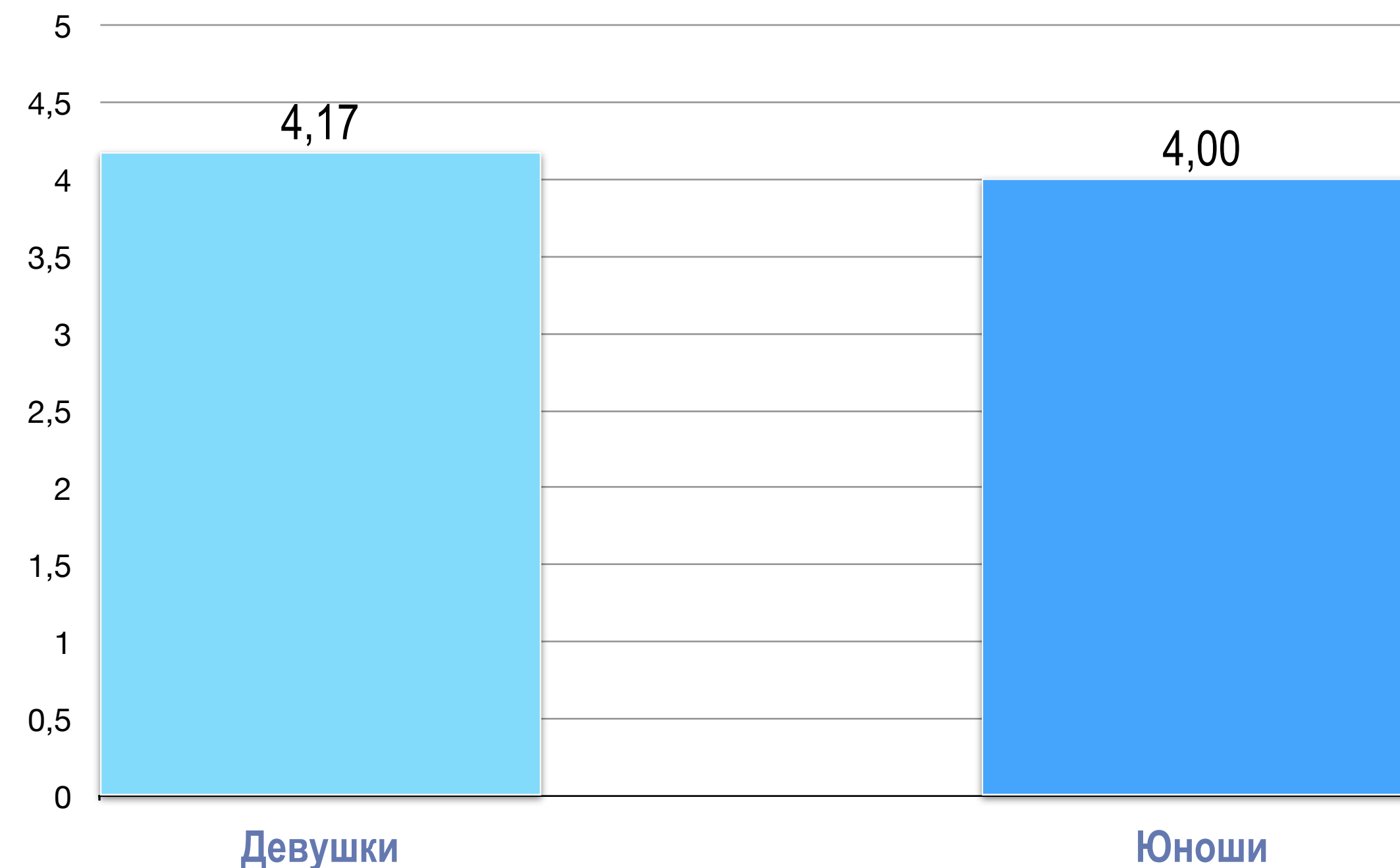
Количество опрошенных респондентов - **372** в возрасте от **15 до 31 года**, обучающихся с **первого по четвёртый курс** по гуманитарным специальностям в средних профессиональных образовательных учреждениях Санкт-Петербурга.

Гендерный состав



Средний возраст
17, 81

Субъективная академическая успеваемость



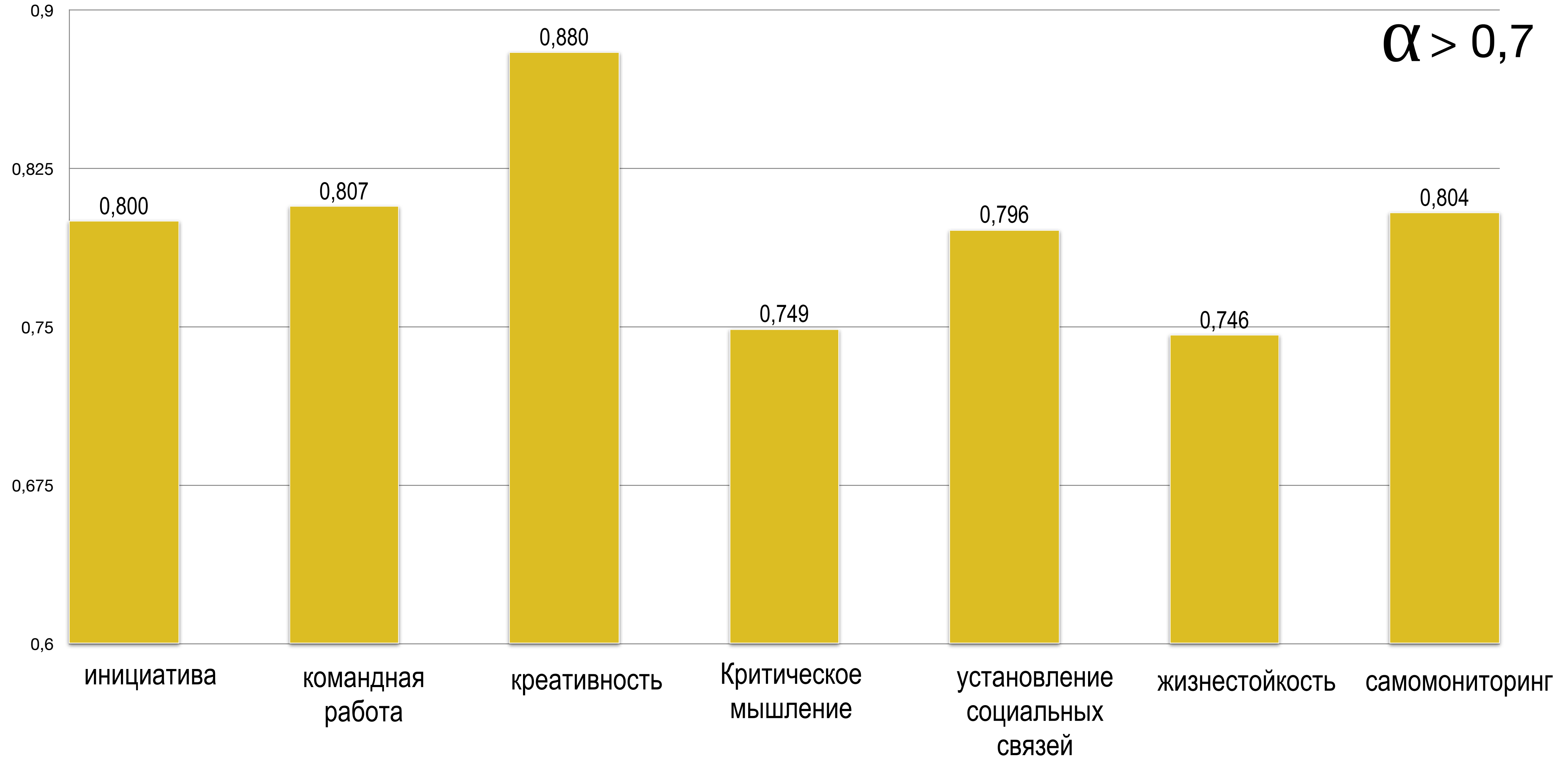
Средний балл субъективной академической успеваемости



Опросник «Модель оценки и развития инновационной компетентности» (FINCODA)

34 утверждения, разделенные по группам компетенций:

1. Креативность
2. Командная работа
3. Критическое мышление
4. Инициатива
5. Установление полезных социальных связей



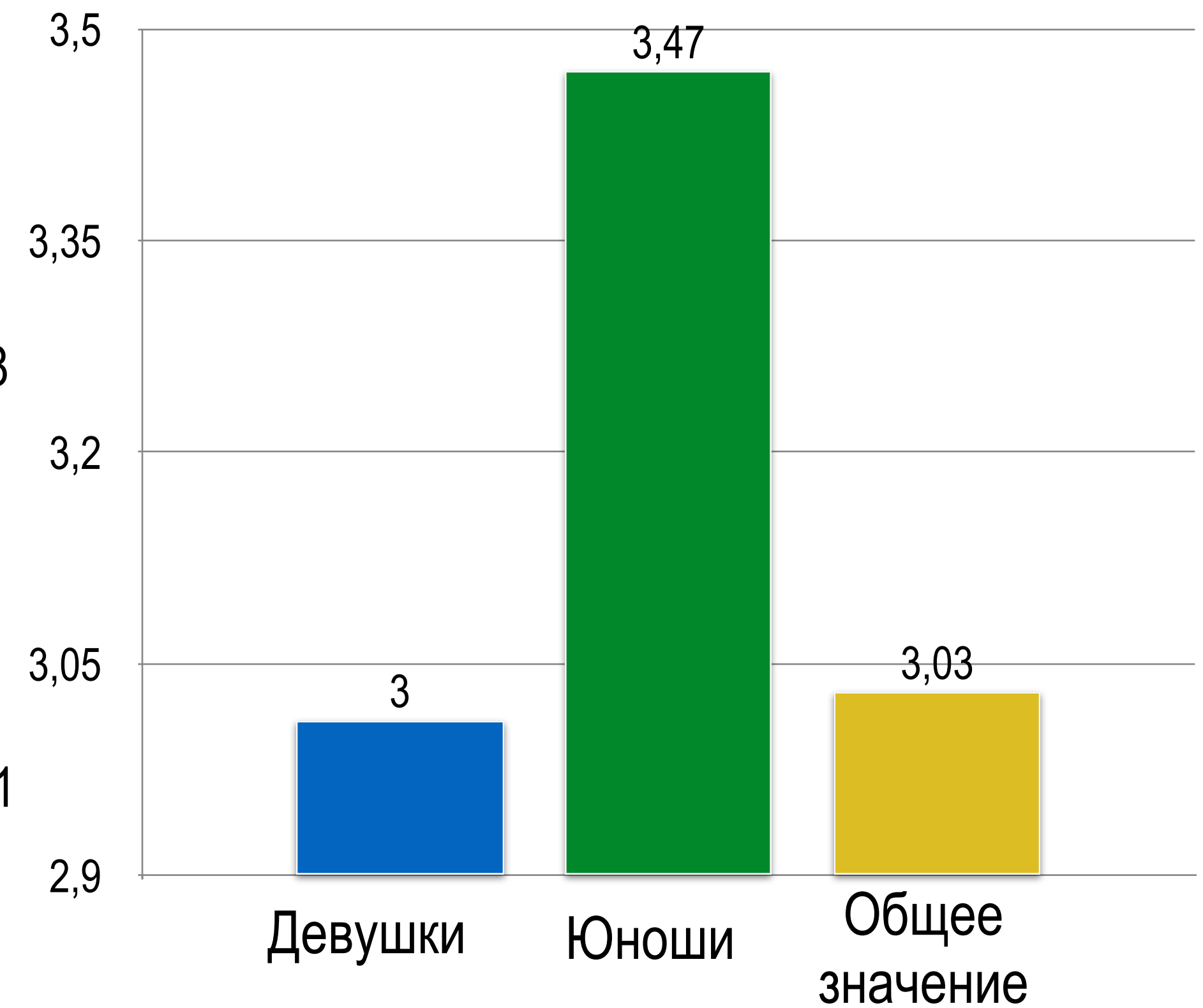
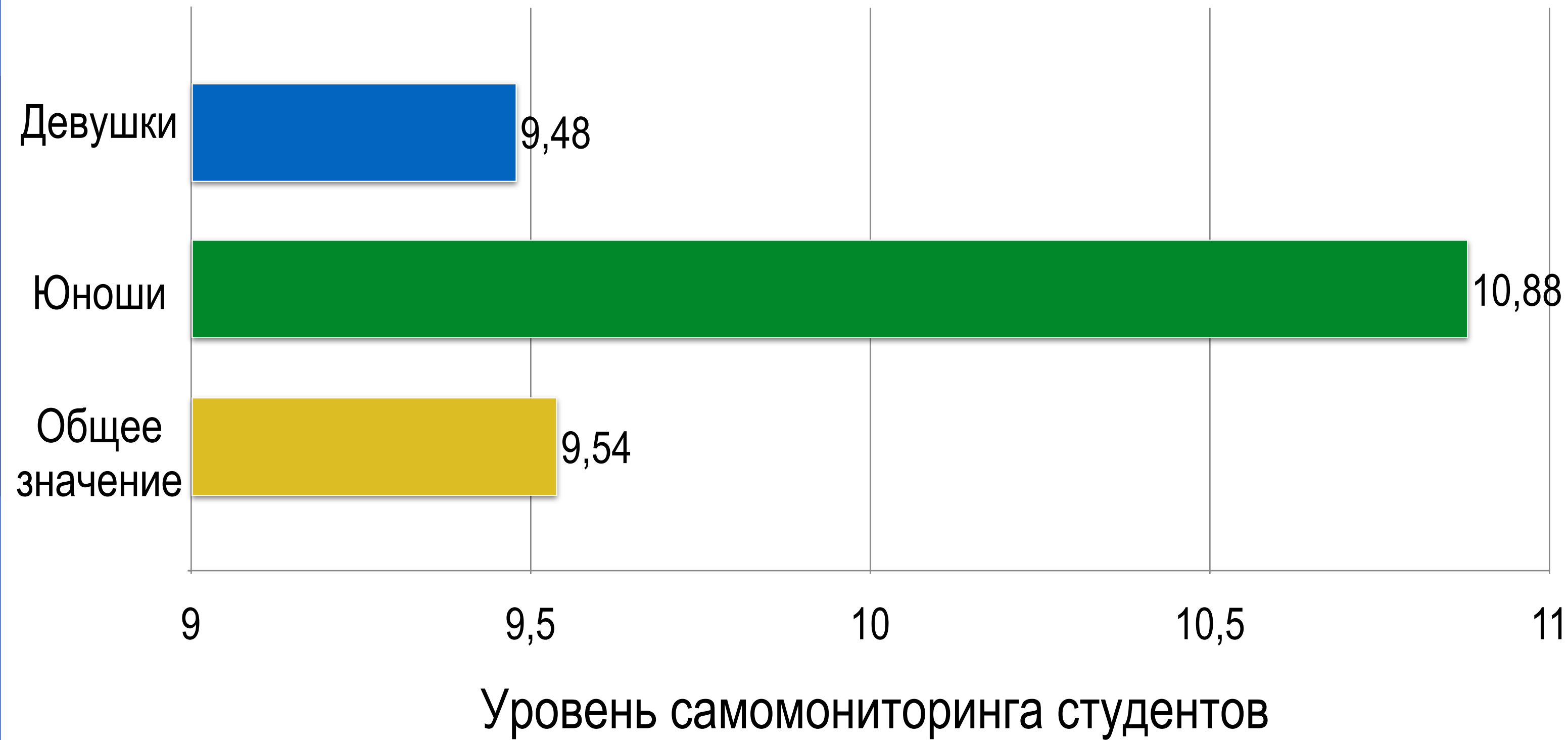


Различия и особенности инновационной компетентности у студентов, обучающихся в колледжах

№	Переменные	Среднее значение	Стандартная отклонения	Нижнее значение	Верхнее значение
1	Инициатива	3,5	0,77	3,42	3,58
2	Командная работа	3,85	0,69	3,78	3,92
3	Креативность	3,75	0,74	3,68	3,83
4	Критическое мышление	3,68	0,69	3,61	3,75
5	Установление полезных социальных связей	3,78	0,72	3,7	3,85



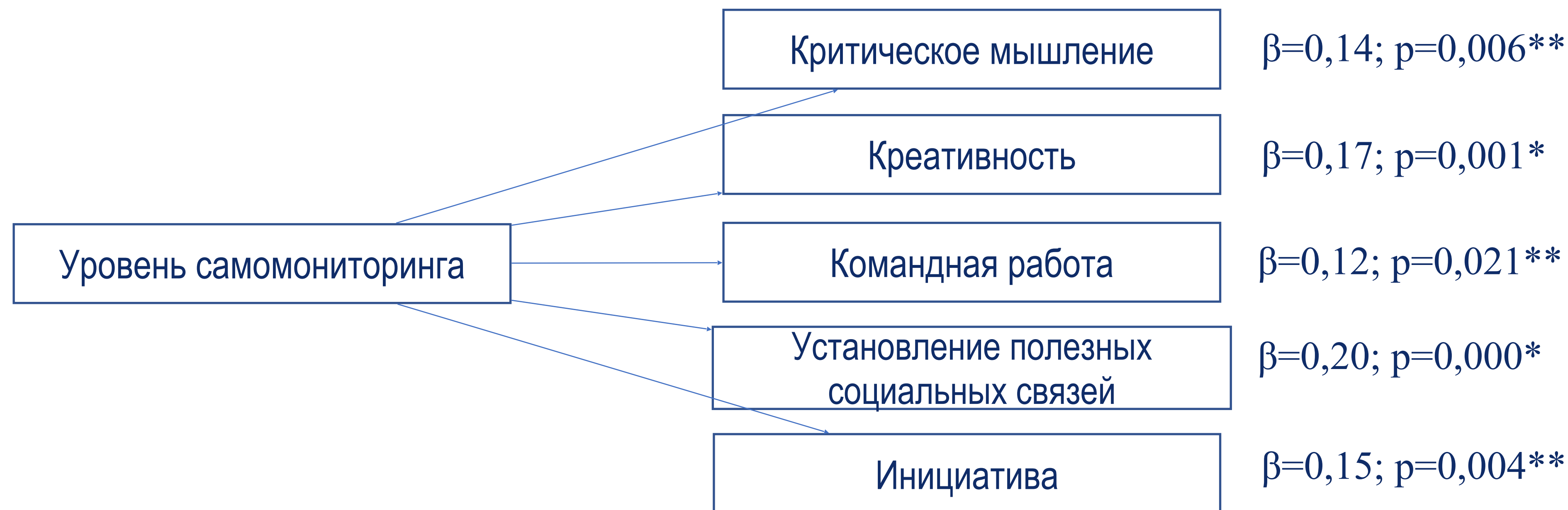
Уровень самомониторинга и жизнестойкости студентов



Уровень жизнестойкости студентов



Взаимосвязь саомониторинга и инновационной компетентности

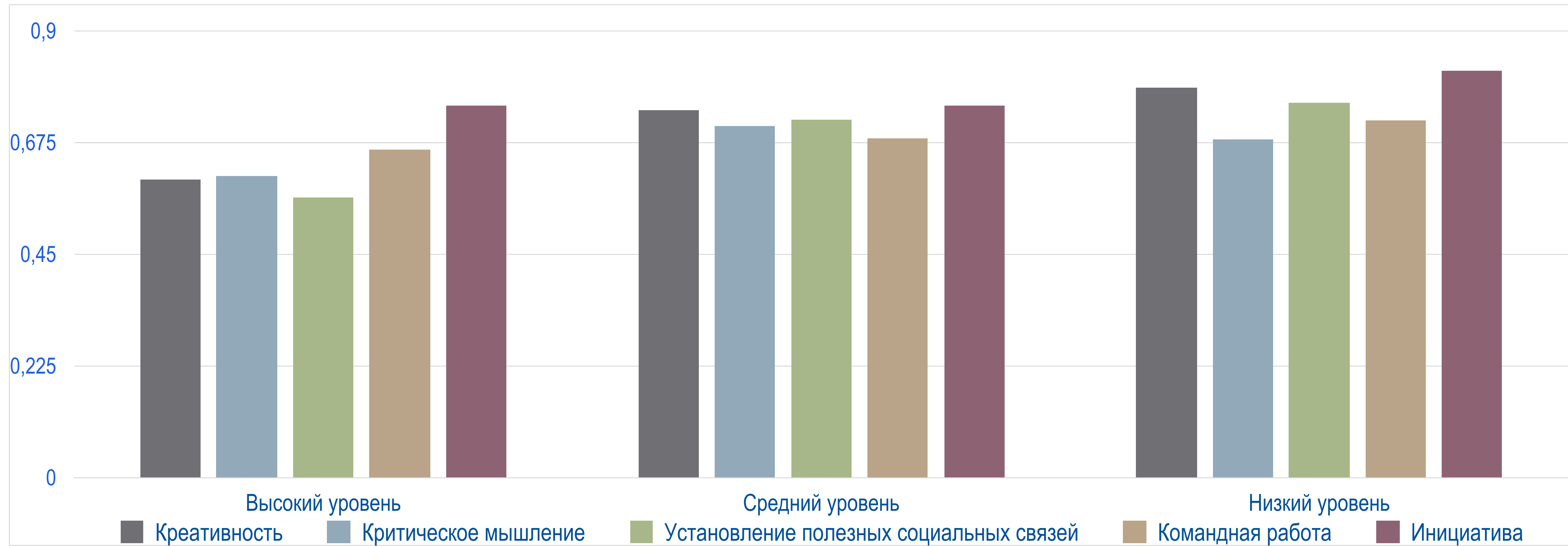


(* $p < 0,001$, ** $p < 0,05$)



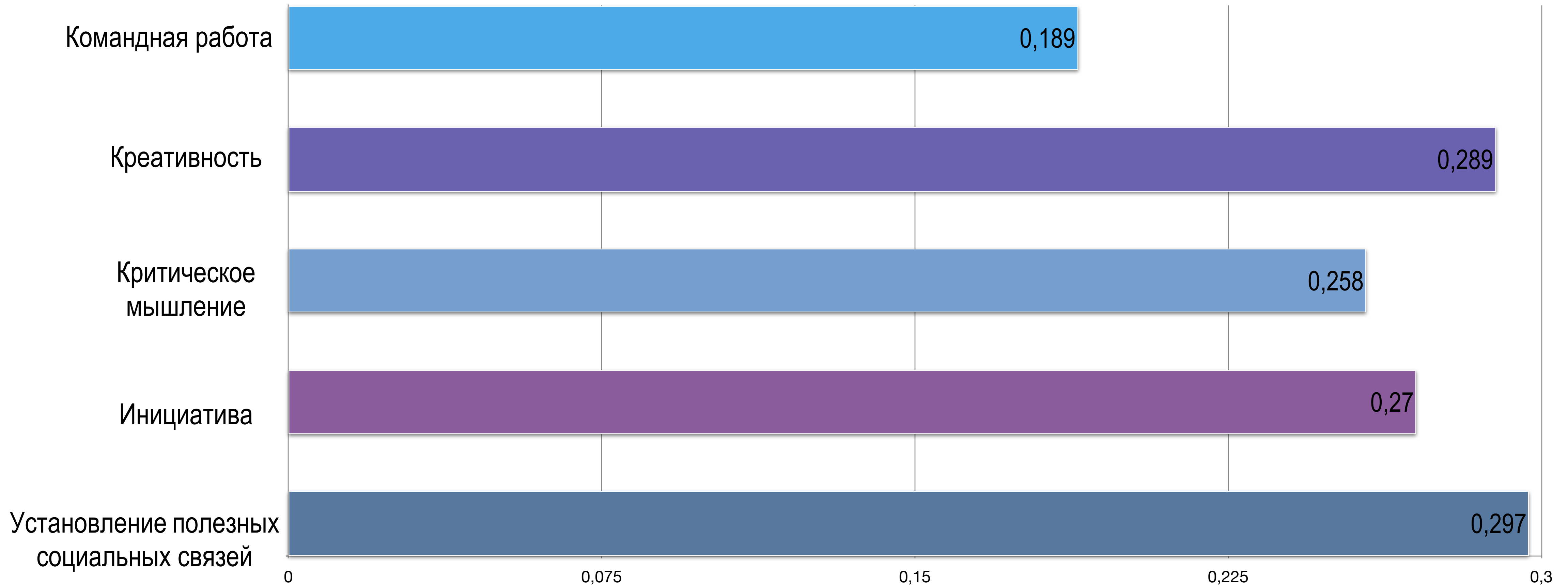
Низкий уровень - ≤ 7 баллов
Средний уровень - 8-13 баллов
Высокий уровень - ≥ 14 баллов

Сравнение уровня самомониторинга через апостериорный тест Тьюки





Характер взаимосвязи между ними – слабый менее 0,3, но значимый на уровне 0,001





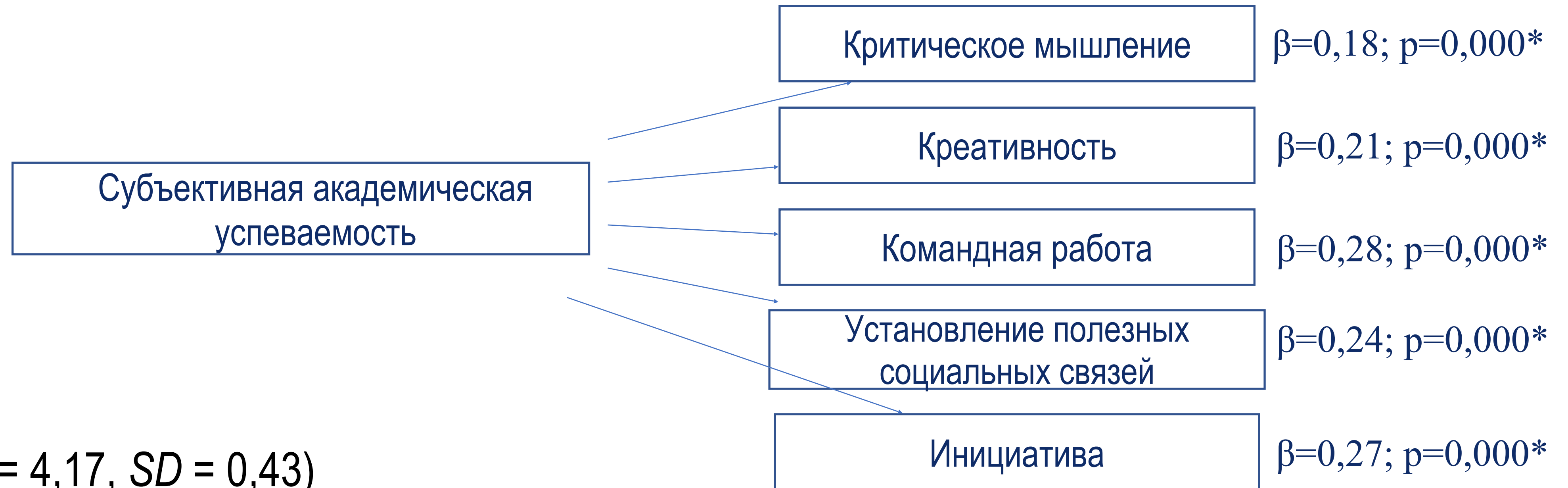
Влияние уровня жизнестойкости на инновационные компетенции

Зависимая переменная	R-Квадрат	F-критерий	Значимость	Коэффициент β
Креативность	0,08	33,83	0,000*	0,28
Командная работа	0,03	13,78	0,000*	0,18
Критическое мышление	0,06	26,38	0,000*	0,25
Инициатива	0,07	29,01	0,000*	0,27
Установление полезных связей	0,08	35,71	0,000*	0,29

* $p < 0,001$



Взаимосвязь субъективной академической успеваемости и инновационной компетентности



Девушки (M = 4,17, SD = 0,43)

Юноши (M = 4 SD = 0,31)

Общее (M = 4,16 SD = 0,43)

(* p < 0,001)



Как развивать?





НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ



Командная работа

- 1.Получать конструктивные комментарии от коллег/преподавателей/других студентов
- 2.Давать конструктивную обратную связь, поддержку и помощь членам команды, или выступать их наставником
- 3.Просить обратную связь и комментарии от других людей
- 4.Внимательно слушать других, когда они говорят, и эффективно отвечать на комментарии других во время разговора
- 5.Плодотворно работать с другими людьми, понимая их потребности и проявляя к ним сочувствие
- 6.Консультироваться по поводу существенных изменений
- 7.Определять причины конфликтов между собой и другими людьми, или между другими людьми, и что-то предпринимать для разрешения этих конфликтов



Креативность

1. Использовать свою интуицию и знания, чтобы начать действовать
2. Находить новые способы реализации идей
3. Придумывать оригинальные способы решения проблем или поиска возможностей
4. Вносить предложения по улучшению текущего процесса, продуктов, или сервисов
5. Предлагать новые идеи
6. Проявлять изобретательность при использовании ресурсов
7. Обдумывать идеи до конца, чтобы их можно было применить в каких-то реальных ситуациях
8. Находить новые техники, инструменты или методы работы



Критическое мышление

1. Задавать вопросы, “Почему?”, “А почему ‘нет’”, “А что, если...” с конкретной целью
2. Предвидеть возможное влияние каких-либо действий или решений на других людей
3. Рассмотреть задачу с разных точек зрения
4. Бросать вызов существующему положению вещей
5. Придумывать и пробовать новые способы решения проблем
6. Использовать метод проб и ошибок для решения проблем



Инициатива

1. Действовать быстро и энергично
2. Регулярно внедрять новые идеи в свою деятельность
3. Убеждать людей поддержать инновационную идею
4. По собственной инициативе делать больше, чем требует задание, поручение, или описание работы
5. Рисковать в разумных пределах, чтобы поддержать новые идеи
6. Содействовать улучшению организации работы



Установление полезных связей

1. Общаться с людьми, которые придерживаются различных взглядов, для того, чтобы расширить свой багаж знаний
2. Находить, усваивать, и аккумулировать идеи или знания других людей для того, чтобы устанавливать и расширять неформальные связи в организации и в дальнейшем извлекать из них пользу
3. Вовремя делиться информацией с теми, кто в ней заинтересован
4. Выстраивать отношения с людьми из других команд/организаций
5. Привлекать других людей к работе команды с самого начала проекта