

Концепция межвузовской программы подготовки кадров для инновационной деятельности.

"Образовательное бюро "Солинг" (руководитель М. Кожаринов)

Резюме

Предлагается провести опытный проект межвузовской подготовки инновационных кадров.

Основная идея - создать на стыке разных высших школ (технических и гуманитарных) систему подготовки команд и специалистов для выполнения инновационных проектов и программ

- Разработка, организация производства и вывода на рынок новых продуктов;
- Создание новых производственных предприятий;
- Вывод российских продуктов на внешние рынки;
- Инвестирование в инновационные проекты;
- Масштабное распространение и внедрение стратегических важных продуктов и технологий (например - энергосберегающих и медицинских).

Систему предлагается построить таким образом, чтобы каждый ВУЗ готовил специалистов по своему профилю и, в то же время, студенты разных вузов получали практику взаимодействия и реализации совместных проектов со студентами других ВУЗов.

Предлагаемый опытный проект – отправная точка для создания системы межвузовской подготовки кадров, как центра формирования в России культуры современной инновационной деятельности.

Цель проекта В течение 2008 года сформировать базу для того, чтобы в 2009 году запустить и возглавить программу создания системы межвузовской подготовки инновационных кадров. В т.ч.

- Сформировать команду ВУЗов - лидеров межвузовской подготовки кадров для инновационной деятельности;
- Сформировать систему партнеров (производителей, инвесторов, государственных структур);
- Совместно с партнерами разработать требования к кадровому составу, который необходимо готовить для формирования в России культуры инновационной деятельности (специализации, количество специалистов, компетенции);
- Разработать концепцию межвузовской системы подготовки кадров, способной обеспечить необходимый объем и качество подготовки кадров;
- Провести опытный проект межвузовской подготовки. Создать прецедент и получить опыт межвузовской подготовки;
- Разработать комплекс образовательных технологий и учебно-методических комплексов, необходимых для межвузовской подготовки инновационных кадров;
- Подготовить программу создания системы межвузовской подготовки инновационных кадров на 2009 г;
- Привлечь средства для реализации программы межвузовской подготовки в 2009 году.

Инициатором и координатором проекта выступает МГИМО (У) МИД России. Партнером проекта выступает с МИФИ (ГУ). Планируется привлечение к проекту других технических и гуманитарных ВУЗов.

Какие кадры нужны для развития инновационной деятельности

Инновационная деятельность в современных условиях требует комплексного подхода. Работать приходится в различных сферах деятельности. Используется большое количество технических и организационных технологий.

Работа строится в проектной схеме. В проектах и программах принимают участия специалисты в самых разных отраслях. Например, для реализации производственного проекта нужна команда, способная эффективно ориентироваться и действовать в сферах

- Предметная инновационная техническая и технологическая область;
- Современные производственные технологии;
- Управление проектами;
- Управление финансами;
- Управление кадрами;
- Маркетинг, продажи;
- Патентная деятельность и авторское право;
- Законодательство, нормы и стандарты;
- Информационные технологии,
- Логистика, системы качества, управление рисками и т.п.

В международном проекте добавится знание языков, знание международного законодательства, логистика, работа с таможенной, организация финансовых потоков, международные договоры.

При этом не достаточно просто собрать специалистов в разных отраслях. Нужны команды и руководители, способные эффективно действовать в современной ситуации

- *Высокая скорость изменений и постоянное ускорение ритма жизни:* Задачи, на решение которых раньше уходило несколько лет, теперь выполняются за полгода. Происходит постоянная смена стандартов и норм. Изменяется политическая и социальная ситуация.

- *Развитие, усложнение и устаревание технологий:* Постоянно появляются новые технологии – научные, технические, информационные, социальные, гуманитарные. Общее количество технологий постоянно увеличивается. Срок жизни технологий уменьшается до нескольких лет и даже месяцев.

- *Смещение сфер деятельности:* Решения и технологии транслируются из области в область. Появляются новые ниши и классы продуктов. Например - двадцать лет назад основным средством дистанционно общения был стационарный телефон. Сейчас появились сотовые телефоны и огромное количество средств коммуникации в Интернете.

- *Рост количества информации и динамики информационных потоков:* За последние 20 лет объемы информации, поступающие к людям, возросли в десятки раз.

В такой ситуации одиночки и узкие специалисты не эффективны. Нужны специалисты широкого профиля, способные работать с ориентировкой на развитие на стыках дисциплин и в межпредметных сферах

- В комплексе анализировать задачи, проблемы и решения, рассматривая их с различных точек зрения;
- Искать информацию в других предметных областях;
- Быстро осваивать новые технологии в смежных областях;
- Работать с экспертами в других предметных областях;
- Работать под руководством специалистов в других предметных областях;
- Привлекать кадры из других предметных дисциплин;
- Искать решения в других дисциплинах и на стыках дисциплин;
- Транслировать решения из своей сферы деятельности в другие предметные области;
- Анализировать взаимное влияние различных сфер деятельности;
- Использовать разные типы мышления (логические, естественнонаучные, образные);
- Целевым образом находить синергические эффекты на стыках различных сфер деятельности;

- Ставить и достигать долгосрочные цели и т.п.

Также необходимы качества командной работы со специалистами разных профилей

- Быстро входить в команды;
- Работать в командах, руководить командами;
- Формировать, развивать и трансформировать команды;
- Лично развиваться с поддержкой команды;
- Организовывать межкомандные взаимодействия (команды команд) и т.п.

Отметим, что работа в команде требует от людей высокой личной ответственности и самоорганизации.

Еще один важный аспект – социальная ответственность инновационных специалистов. Очень опасен сильный руководитель предприятия, способный ради своих интересов сознательно вредить обществу (например, производить экологически опасную продукцию). По сути, это временщик, действующий в краткосрочной перспективе, и не способный осознать, что развитие общества в целом, полезно для него, его близких, его детей и внуков. Студентов надо учить оценивать последствия своих действий, думать об интересах окружения, работать не только в своих интересах, но и в интересах общества в целом. В нашем понимании, социальная ответственность это участие в развитии образования, в детских и молодежных образовательных проектах, поддержка проектов в области здравоохранения, культуры, экологии, спорта, а также помощь людям с ограниченными возможностями, старикам, воспитанникам детских домов и домов ребенка и другие формы благотворительной и общественно-полезной деятельности.

Необходимо показать, что социально ориентированный бизнес – это работа на перспективу, на создание среды для развития и образования будущих специалистов. Социальная ответственность бизнеса – важная составляющая в успешном развитии страны и общества.

На подготовку таких специалистов и команд ориентирован предлагаемый проект.

Сколько нужно кадров для инновационной деятельности

Приведем грубую оценку потребностей в инновационных кадрах.

В современной жизнедеятельности можно выделить 50-70 ключевых сфер деятельности – энергетика, медицина, строительство и т.п.

В каждой сфере деятельности нужна номенклатура продукции емкостью в несколько тысяч видов. Оценим среднюю номенклатуру продукции в отрасли в 2000 наименований.

Отсюда получим, что для обеспечения всех сфер деятельности продукцией необходимо производить 100-140 тысяч видов продукции.

Для поддержания конкурентоспособности каждого вида продукции должно производиться в разных организациях не менее 3-х наименований. Таким образом, суммарно должно производиться не менее 300 тысяч разных продуктов.

Средний срок жизни продукта в современных условиях – от нескольких месяцев (в IT сфере) до 10 лет (например – в строительстве). Для оценки, можно принять срок полного обновления продуктовой линейки – 5 лет. Т.е. за 5 лет должно возникнуть 300 тыс. новых продуктов. Т.е. в среднем должно возникать 60 тысяч новых продуктов в год.

Над созданием каждого продукта работает команда – разработчики, технологи, маркетологи, экономисты и т.п. Если принять характерный размер команды 5 человек на 1 продукт в год, то для поддержания конкурентной номенклатуры продуктов в стране должно работать 60 тысяч команд или 300 тысяч человек.

Современные технологии быстро устаревают, поэтому кадровый состав должен обновляться с периодом в 10 лет. Таким образом, среднегодовая потребность в новых кадрах разного профиля, специализирующихся только на создании новых продуктов – 30 тысяч человек. Из них 3000 – руководители инновационных проектов.

Помимо создателей новых продуктов нужны люди, специализирующиеся на внедрении, создании сетей распространения, эксплуатации, инвестировании и т.п.

Современная ситуация с подготовкой инновационных кадров

Сейчас инновационных специалистов и команды вырашивает бизнес. Их создание долго, дорого и не эффективно.

ВУЗы дают хорошую базу в рамках своего профиля, но выпускникам практически любого ВУЗа не хватает опыта командной работы и работы в межпредметных сферах. В момент выпуска наиболее эффективны молодые специалисты, начавшие работать еще во время обучения.

Практически в любой организации работают специалисты разных отраслей. Таких специалистов подбирают и готовят в течение нескольких лет. Проблема в том, что учить людей работе в межпредметных командах приходится в реальной деятельности. Люди, обучаясь на практике, совершают ошибки, приводящие к серьезным потерям. Для того чтобы подготовить руководителя способного оперировать бюджетом в 10 миллионов компании придется потерять миллион на его реальных ошибках. На это сознательно идут, зная, что альтернативной технологии подготовки практиков пока не существует.

Обучение в бизнес-структурах проводится скорее на интуитивном, чем на системном уровне. Редко встречаются команды способные сознательно достигать синергические эффекты за счет командной деятельности. Например, крайне мало организаций, в которых сформированы единые базы знаний и организован обмен знаниями, даже в пределах одного отдела. Не говоря уже, об обмене опытом между отделами.

Подход к подготовке инновационных кадров

Для гармоничного развития инновационной деятельности в целом необходимо формирование культуры всех ее участников.

В инновационной деятельности принимают участие организации со специализацией следующих видов

- Разработчики и производители;
- Торговые организации, распространяющие инновационные продукты;
- Внедряющие структуры;
- Конечные пользователи продуктов и услуг;
- Инвесторы;
- Государство;
- Высшие учебные заведения.

Для каждого вида участников можно выделить «стволовые инновационные проекты», т.е. проекты включающих в себя наиболее полный спектр инновационной деятельности, характерный для каждого типа участников.

Таким образом, предлагается сконцентрировать подготовку кадров для инновационной деятельности на подготовке специалистов по реализации стволых проектов.

Приведем перечень и предлагаемых к рассмотрению стволых проектов:

1. Создание «с нуля» нового бизнеса с производством принципиально нового продукта
2. Вывод нового продукта на международный рынок
3. Инвестирование в новый бизнес, с производством принципиального продукта.
4. Создание «с нуля» торговой сети специализирующейся на распространении инновационной продукции.
5. Создание «с нуля» бизнеса, специализирующегося на внедрении и обслуживании инновационной продукции.
6. Целевое решение стратегической организационно-технической задачи организации.
7. Целевое развитие отрасли
8. Создание инновационного производственного предприятия с участием ВУЗа.
Дополнительное финансирование ВУЗа из деятельности предприятия.
9. Образовательная поддержка инновационной деятельности существующих предприятий (например – поддержка проектов вывода нового продукта на международный рынок).

Для подготовки студентов к выполнению описанных стволых проектов предлагается создать систему специализированных учебно-методических комплексов и образовательных практик.

Форматы межвузовских образовательных практик

Общие сведения

Ниже рассмотрены четыре формата межвузовской подготовки, которые предлагается опробовать в рамках опытного проекта

- Межвузовский организационно-социальный тренажер;
- Межвузовские аналитические проекты;
- Подготовка start-up проекта;
- Целевая подготовка команды

Эти форматы в настоящий момент наиболее подготовлены к реализации.

Предлагаемые межвузовские форматы ни в коем случае не подменяют и не отменяют традиционное высшее образование. В России сильная высшая школа, эффективно

передающая молодым специалистам знания, умения и навыки. Предлагаемые методики межвузовской подготовки направлены, в первую очередь, на обучение специалистов практическому применению полученных знаний и навыков в современных условиях.

Межвузовский организационно-социальный тренажер

Технология организационно-социального тренажера в одном ВУЗе была опробована нами в 2007 году в МГИМО (У) МИД России.

Чтобы объяснить принцип действия организационно социального тренажера приведем аналогию Для подготовки пилотов самолетов широко применяются специальные тренажеры (по сути – компьютерная игра), моделирующие управление самолетом в условиях, приближенных к реальным. На таких тренажерах пилоты нарабатывают практику, которую потом применяют в реальных полетах. Понятно, что тренажер не заменяет реальный самолет, но он развивает важные навыки в безопасных условиях Эффективность тренажеров высока

- Снижаются риски – ошибки пилота на тренажере не угрожают его собственной жизни, жизни других людей и дорогостоящей технике;
- Снижается стоимость подготовки – для проведения полета на тренажере не надо тратить дорогостоящее топливо;
- Повышается качество подготовки – на тренажере пилот может набрать существенно большее «летных» часов, чем на реальном самолете.
- Увеличиваются масштабы подготовки – стоимость тренажера существенно ниже стоимости самолета – можно в пределах одного бюджета подготовить большее число пилотов.

В межвузовском организационно-социальном тренажере участники нарабатывают навыки профессиональной деятельности в межпредметных сферах и навыки командной деятельности. Навыки нарабатываются в рамках организационных и социальных моделей. В тренажере студенты могут совершить и осознать ошибки, стоимость которых была бы очень высока в действующих предприятиях. Здесь участники могут получить опыт, до которого в реальной деятельности придется расти несколько лет.

Например

- Моделируется выполнение инвестиционного инновационного проекта Ошибки в управлении проектом могут привести к провалу моделируемого проекта, но не приведут к реальным финансовым потерям. При этом участники получают реальную практику управления проектами и выполнения проектов, которую смогут потом применять в реальной деятельности.
- Моделируется деятельность производственной компании В модели учитывается комплекс процессов предприятия – производство, снабжение, маркетинг, продажи, логистика, финансовые потоки. Деятельность моделируется с учетом влияния внешних факторов – законодательства, контроля со стороны государственных органов, конкуренции, дефицита кадров. Возможно, моделировать международную деятельность компании - поиск партнеров, организации международной логистики, взаимодействие с таможней, создание новых инфраструктурных подразделений, давление со стороны крупных корпораций.
- Моделируется масштабная авария в энергетических сетях Моделируется организация процессов - блокирование распространения аварии, устранение критических последствий, организация ремонтных работ, переход на дублирующее энергоснабжение, предотвращение паники среди населения, освещение кризиса в СМИ. В модель включается анализ причин, вызвавших аварию, поиск и внедрение методов

предупреждения подобных. В процессе моделирования выявляются люди, показавшие максимальную эффективность в кризисных ситуациях.

Деятельность моделируется в игровом формате. Модели подбираются таким образом, чтобы развивать профессиональные качества участников, с учетом специфики ВУЗов. В тренажер закладываются и увязываются друг с другом различные социальные слои и сферы деятельности и процессы

- Научно-технический прогресс;
- Процессы в сфере бизнеса (малого, среднего, крупного);
- Микро и макроэкономические процессы;
- Международная деятельность;
- Законодательные процессы;
- Политические процессы;
- Образовательные процессы;
- Социальные процессы;
- Демографические процессы
- Кадровые процессы;
- Деятельность СМИ и т.п.

В тренажере учитывается комплекс различных факторов:

- Законодательство;
- Нормы и стандарты;
- Традиции;
- Географическое положение моделируемых объектов;
- Логистическая инфраструктура;
- Технологическая база;
- Структура финансовых потоков и т.п.

Модели направлены на развитие межпредметных взаимодействий – перед участниками ставят задачи, для решения которых не достаточно компетенций в одной сфере – в результате участники вынуждены искать партнеров в других ВУЗах, налаживать взаимодействия с ними, реализовывать совместные программы.

В зависимости от стоящих задач определяется масштаб моделируемых объектов. Это может быть локальная организация, город, регион или планета в целом (именно такой масштаб необходим для моделирования международной деятельности – он применялся в МГИМО в 2007 году.)

Еще одна важная задача тренажера - сдвиг парадигмы от конкуренции к объединению и совместному решению важных задач. Такой подход позволяет не распылять ресурсы и достигать общих целей в более короткие сроки и с меньшими ресурсными затратами.

Также, в рамках тренажера предлагается развивать социальную ответственность участников – учить их оценивать последствия принятых решений, отказываться от потенциально негативных решений, действовать на создание ценностей не только для себя, но и для общества.

Межвузовские аналитические проекты

В межвузовском аналитическом проекте собирается команда участников из различных

ВУЗов и решает аналитическую задачу в рамках реального проекта. Этот формат участия рассчитан, в первую очередь, на студентов старших курсов.

Общая схема проведения межвузовских аналитических проектов

1. Находится несколько государственных и негосударственных структур готовых предложить для анализа задачи из реальных проектов.
2. Формируется пакет аналитических задач
3. Формируются межвузовские команды
4. Команды получают задачи для проведения аналитической работы.
5. В командах выбираются руководители проектов.
6. С каждой командой работает куратор и группа общественных консультантов.
7. Организуется рабочая среда команд в сети интернет.
8. Организуется база для периодической очной работы команд.
9. Команды, совместно, с кураторами выполняют аналитический проект. В т.ч.
 - Разрабатывают техническое задание на результат аналитического проекта;
 - Планируют проектные работы;
 - Распределяют задачи между собой;
 - Собирают информацию по проекту;
 - Проводят анализ и систематизацию информации;
 - Формализуют задачи;
 - Ищут решения;
10. В процессе выполнения проекта команды действуют в различных форматах, развивающие компетенции командной работы и работы в междисциплинарной сфере
 - Ведут совместный поиск информации
 - Распределяют между собой задачи
 - Меняются лидерством в зависимости от решаемых задач;
 - Работают с внешними консультантами;
 - Ведут непрерывный обмен информацией;
 - Формируют и совместно анализируют общую информационную базу – банк информации, банк идей, реестр проблем, реестр возможностей, реестр удачных решений и т.п.
11. В качестве результата проекта команды представляют итоговый аналитический отчет, и защищают его экспертными группами, включающими представителей организаций, предложивших проекты.
12. В случае если команда представляет интересные результаты, организация, предложившая задачу, может использовать эти результаты для реализации реального проекта.

Подготовка start-up проекта

Эта образовательная практика рассчитана на студентов старших курсов. Практика выполняется в партнерстве с действующим венчурным фондом.

Венчурный фонд предлагает студенческим командам идеи инвестиционных проектов для проработки и анализа. Студенты по проекту готовят бизнес-план и инвестиционный меморандум. Инвестор курирует разработку. По итогам проводится экспертиза проектов. В случае, если бизнес-планы подготовлены качественно и венчурный фонд сочтет какой-то из проработанных проектов перспективным, он может инвестировать в этот проект, с привлечением команды выпускников.

Система учебно-методических комплексов

Для подготовки инновационных кадров необходимо создавать систему специализированных учебно-методических комплексов (УМК). Состав необходимых УМК в настоящий момент не определен. Приведем примеры возможных УМК

По направлению «Инновационная деятельность»

- Разработка, подготовка производства и вывод на рынок нового продукта
- Создание с нуля производственного предприятия
- Поиск, оценка и выбор инновационных проектов
- Привлечение инвестиций
- Управление портфелем инновационных проектов

По направлению «Командная работа и межпредметные взаимодействия»

- Взаимное обучение в команде
- Вход в работу в действующей команде
- Командное развитие участников команды
- Сбор, накопление, анализ и передача опыта
- Командный поиск и анализ информации
- Работа с экспертами

По направлению «Социальная ответственность»

- Оценка последствий принимаемых решений
- Комплекс факторов, которые необходимо оценивать при принятии решений

Для обеспечения практической эффективности разрабатываемых учебно-методических комплексов, к их разработке предлагается привлечь сообщество действующих инновационных менеджеров, осознающих необходимость подготовки инновационных кадров, и готовых тратить собственные силы и время на реализацию этого проекта.

В опытном проекте в 2008 году предлагается

- Разработать структуру необходимых учебно-методических комплексов;
- Разработать программы учебно-методических комплексов;
- Оттестировать и оптимизировать структуру и программы учебно-методических комплексов совместно с действующими инновационными менеджерами;
- Провести упрощенное обучение студентов по перечисленным темам в рамках межвузовских образовательных практик.

Структура ВУЗов участников межвузовской подготовки

Компоненты культуры инновационной деятельности в России распределены между различными ВУЗами. Традиционно, среди ВУЗов в каждой отрасли можно выделить лидеров (носителей и создателей технологий) и трансляторов – распространители технологий, создаваемые лидерами. Поэтому, при построении системы межвузовской подготовки целесообразно выделить три группы ВУЗов

- Лидеры формирования инновационной культуры;

- Отраслевые лидеры;
- Трансляторы технологий;

Лидеры формирования инновационной культуры

Вузы этой группы должны быть носителями культуры по ключевым организационным и техническим направлениям. В т.ч.

Организационные направления

- Создание предприятий и управление предприятиями;
- Управление маркетингом и сбытом;
- Управление финансами;
- Управление кадрами;
- Управление инвестициями;
- Юридическое обеспечение инновационной деятельности;
- Международная деятельность;
- Управление государственными проектами и программами.

Технические направления

- Научные исследования;
- Разработка новых продуктов;
- Проектирование и внедрение технологий производства;
- Организация производства и управление производственной инфраструктурой;
- Формирование систем качества и управление качеством;
- Формирование логистической инфраструктуры и управление логистикой;
- Формирование информационной инфраструктуры и управление информационными технологиями.

Отраслевые лидеры

Для комплексной межвузовской подготовки необходимо участие ВУЗов лидеров практически по всем отраслям. В т.ч.

- Физическое и математическое направление;
- Электроника и электротехника;
- Химические технологии;
- Энергетика (производство различных видов энергии, сети);
- Транспорт (ЖД, авиа, водный);
- Медицина;
- Строительство;
- Экология;
- Среднее образование (необходимо готовить кадры со школы);

Трансляторы технологий;

К этой группе относятся, в первую очередь, региональные ВУЗы, транслирующие технологии создаваемые ВУЗами первой и второй группы.

Подготовка специализированных команд

Подобная задача возникает, если нужны эффективные кадры для решения каких-либо масштабных комплексных задач. Заказчиками на такие команды могут быть государственные структуры, а также крупный и средний бизнес.

Примеры специализаций команд:

- Развитие инновационной деятельности;
- Развитие в районе молодежной деятельности;
- Реорганизация инфраструктуры ЖКХ;
- Управление застройкой жилых районов;
- Реализация российской продукции на внешних рынках (например, в составе «Рособоронэкспорта»);

В зависимости специфики команд определяется состав ВУЗов, на базе которых готовятся команды и для них формируется специализированная программа подготовки. Таким образом, к системе регулярного высшего образования добавляются проектные схемы обучения в ВУЗах.

При подготовке таких команд, их надо подключать к реальной деятельности еще на стадии обучения в ВУЗах, начиная с малых проектов и планомерно наращивая масштабы деятельности.

Межвузовские команды могут готовиться под целевые программы. Например, РЖД может можно запланировать программу реорганизации региональных транспортных узлов. Для такой программы можно за 3 года подготовить несколько команд, специализированных, например, для проектирования и организационного сопровождения реорганизации вагоноремонтных депо.

В рамках опытного проекта предлагается разработать технологию целевой подготовки команд и провести опытную подготовку одной-двух команд.

Опыт в МГИМО (У) МИД России в 2007 году

У МГИМО (У) МИД России есть опыт проведения межфакультетской образовательной практики, который может лечь в основу межвузовской подготовки.

Первый организационно-социальный тренажер проводился в МГИМО (У) МИД России в ноябре-декабре 2007 г. в рамках Инновационной образовательной программы (проект «Мета-игра»). Целью программы было отработка и апробация технологий диагностирования и развития компетенций студентов международных. В тренажере участвовали студенты всех факультетов – всего более 400 человек.

Моделировалась международная деятельность – геополитическая, социальная, экономическая, бизнес, научно-технический прогресс, глобальные логистические потоки и т.п. Было смоделировано 22 страны с разной степенью детализации моделей. Страны моделировались межфакультетскими командами при участии игротехнических групп. Модели строились с учетом специфики факультетов – дипломатия, политология, международный бизнес, право, журналистика.

В рамках подготовки проведения тренажера достигнуты плановые результаты

1. Разработан комплекс технологий и прототип программного обеспечения для диагностирования компетенций студентов.
2. Разработаны прототипы специализированного программного обеспечения
 - Система диагностирования и анализа индивидуальных компетенций

- Система моделирования глобальной логистики
3. Отработаны технологии набора и подготовки участников тренажера
 4. Проведено диагностирование компетенций студентов. Сформированы профили компетенций более чем по 150 компетенциям.
 5. Разработаны профили компетенций (профили компетенций) для различных специализаций международных студентов. Для каждой специализации выделены участники тренажера, профили компетенций которых наилучшим образом соответствуют профилям компетенций
 6. Тренажер инициировал развитие участников – сформировано сообщество активных студентов, участники получили опыт активной работы. У студентов, активно участвовавших в тренажере, сильно повысилась мотивация к личному развитию.

При необходимости могут быть продемонстрированы материалы о проведении «Мета-игры» - проектные материалы, программное обеспечение, результаты диагностирования компетенций, примеры работ созданных студентами после участия в тренажере.

Задачи опытного проекта

1. Сформировать команду ВУЗов - лидеров межвузовской подготовки кадров для инновационной деятельности;
2. Сформировать систему партнеров (производителей, инвесторов, государственных структур);
3. Организовать совместную деятельность в рамках опытного проекта
 - Сформировать в ВУЗах рабочие группы;
 - Сформировать межвузовский координационный совет. Согласовать процессы взаимодействия;
 - Согласовать форматы участия (бюджет, кол-во задействованных студентов, состав и сроки проводимых практик и т.п.).
4. Совместно с партнерами разработать требования к кадровому составу, который необходимо готовить для формирования в России культуры инновационной деятельности (специализации, количество специалистов, компетенции);
5. Разработать концепцию образовательных технологий и учебно-методических комплексов для подготовки студентов к выполнению «стволовых проектов»
6. Подготовить упрощенные учебные курсы для подготовки студентов к выполнению стволых проектов.
7. Подготовить и провести комплекс межвузовских образовательных практик.
 - Спроектировать и подготовить проведение базовые межвузовские практики
 - Подготовить опытную межвузовскую подготовку
 - Подготовить краткосрочные курсы по инновационной деятельности (методическая поддержка практик)
 - Подготовить базовое программное обеспечение для межвузовских практик
 - Сформировать в ВУЗах группы студентов участвующих в межвузовских практиках
 - Провести межвузовские практики. Проверить эффективность.
8. Подготовить программу создания системы межвузовской подготовки инновационных кадров на 2009 г
9. Найти средства для обеспечения создания опытной системы межвузовской подготовки инновационных кадров в 2009 г.

Источник: http://community.livejournal.com/make_future/730.html