УДК 316.4 JEL I21, I23, I25

***М.С. Блохина***

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова

Россия, Москва, Ломоносовский проспект, 27к4

mcalekseeva@mail.ru

**Инновационные компетенции в системе требований к подготовке эффективного менеджера**

Инновационная деятельность сегодня рассматривается как наиболее эффективное средство повышения конкурентоспособности и развития организаций. В этой связи возрастает спрос на компетентных работников, способных сопровождать данный процесс на всех уровнях. Большинство из них должно обладать особыми знаниями, умениями и навыками, обеспечивающими их успешное участие в инновационной деятельности. В статье предпринята попытка анализа ряда российских образовательных стандартов с целью выделения особой группы таких знаний, умений и навыков – инновационных компетенций. Описаны результаты социологического исследования с участием учителей общеобразовательных школ, целью которого стало обоснование целесообразности введения понятия «инновационные компетенции» в образовательных стандартах и его определение.

Ключевые слова: инновационные компетенции, компетенции, эффективный менеджер, образовательный стандарт, высококвалифицированный работник.

Nowadays innovative activity is usually considered as the most effective tool of increasing the competitiveness of organizations and their developing. Therefore the qualified employees which are willing to accompany the innovative process at all organizational levels are highly demanded. Most of them are expected to have special knowledge and skills that ensure their successful participation in innovative activities. The article is aimed at the analysis of contemporary Russian educational standards to reveal a special group of such knowledge and skills which is innovative competences. It also presents the results of sociological research involved the teachers of secondary schools. The purpose of research was to confirm the advisability of introducing the concept of innovative competences in educational standards and their definition.

Keywords: innovative competence, competence, effective manager, educational standard, highly skilled employees.

За последние годы российские государственные образовательные стандарты подверглись многочисленным изменениям. Принятая в начале столетия Болонская система предопределила внедрение компетентностного подхода в образовании, что отразилось и на российских образовательных стандартах – в них этот подход прослеживается все в большей и большей степени[1]. Выпускники программ подготовки разных уровней высшего профессионального образования должны обладать разным набором компетенций (в самом общем образовательном стандарте – Европейской системе квалификаций [2] они называются «широкими компетенциями», широкие компетенции детализируются в нижестоящих образовательных стандартах подготовки бакалавров и магистров, в РФ это – национальная рамка квалификаций, принятая в 2008 году).

Другой глобальный процесс, затронувший российское общество в последние годы, – рост популярности инновационной деятельности. Очевидно, что как рядовые работники инновационных предприятий, так и менеджеры должны обладать инновационным потенциалом [3], поскольку инновационность предприятий находится от него в прямой зависимости. Инновационный потенциал целесообразно рассматривать как конгломерат составляющих (навыков, умений, способностей, предрасположенностей), отвечающих за успешное участие работников в инновационной деятельности, – иными словами, компетенций. На сегодняшний день и теоретики, и практики в области менеджмента осознают значимость этих составляющих, некоторые их них склонны рассматривать их как отдельную группу *инновационных* компетенций. Целью статьи является уточнение состава инновационных компетенций – в частности, состава инновационных компетенций менеджеров, а также определение их места в современных образовательных стандартах подготовки управленческих кадров.

*Анализ образовательных стандартов по подготовке менеджеров*

Образовательные стандарты подготовки работников разного уровня квалификации являются основой профессиональной пропедевтики – обучения в ВУЗе. На сегодняшний день российские образовательные стандарты включают перечни различных компетенций выпускников программ разных уровней высшего профессионального образования: для бакалавров – одни, для магистров – другие. Как правило, это несколько видов компетенций – профессиональные (они отвечают за успешное выполнение выпускником профессиональных обязанностей), общекультурные (знание особенностей всех сфер культуры конкретной страны – правовой, коммуникативной, языковой, культуры администрирования и деловой переписки и т.п.), общенаучные компетенции. Перечисленные виды компетенций объединяет одно – они уже давно перестали быть предметом теоретических обсуждений научного сообщества и чиновников, они – результат современной трудовой профессиональной практики. Таким образом, можно говорить о том, что сегодняшние образовательные стандарты, в большинстве своем, учитывают реальные требования работодателей к профессиональному потенциалу и подготовке работников. Это утверждение во многом верно и в отношении образовательных стандартов подготовки менеджеров. В настоящее время подготовка менеджеров осуществляется, прежде всего, на основе образовательных стандартов по менеджменту, управлению персоналом и государственному и муниципальному управлению. История разработки и внедрения этих стандартов свидетельствует об одном – требования к выпускникам в них непостоянны и изменчивы. Во многом эта тенденция связана с реальными изменениями во внешней и внутренней среде организаций, на рынке труда. Для адаптации к ним менеджеры должны приобретать и активно использовать все новые и новые навыки, умения и способности – они закрепляются на уровне постоянно дорабатываемых образовательных стандартов. Самыми важными способностями и умениями современного менеджера некоторые исследователи считают следующие [4,5,6]: высокая скорость мышления, коммуникабельность, стрессоустойчивость, критическое мышление, умение осуществлять системный подход к ведению деятельности, высокие дипломатические или партнерские способности, стратегическое мышление, умение генерировать новые идеи. Складывается впечатление, что современный менеджер (особенно руководитель высшего звена) должен быть, прежде всего, динамичным и инновационным [7].Неудивительно, что не так давно это представление закрепилось на уровне образовательного стандарта – 25 января 2011 года был утвержден образовательный стандарт по инноватике. Это новое направление подготовки высоковалифицированных работников в сфере управления инновационными процессами. Гносеологией инноватики можно считать такие области науки, как философия, инженерное проектирование, предпринимательство, экономика, социология, психология, производство, информатика, маркетинг, логистика, менеджмент, педагогика и др. Образовательный стандарт по инноватике является теоретической и методологической основой для детализированного описания, проектирования, организации и управления инновационной деятельностью.

Однако не только образовательный стандарт по инноватике предусматривает необходимость развития инновационного потенциала будущих менеджеров. Проведенный нами анализ действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования по направлениям подготовки «Менеджмент», «Менеджмент организации», «Управление качеством», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление» показал, что многие из закрепленных в них профессиональных компетенций могут быть отнесены к разряду инновационных, либо легко в них трансформируются. Это означает фактическое признание актуальности и значимости инновационного потенциала для управленцев в любой сфере профессиональной деятельности. Результаты проведенного анализа и упомянутой выше трансформации представлены в приведенных ниже таблицах.

Таблица 1 Примеры результатов анализа профессиональных компетенций, закрепленных в ФГОС «Менеджмент», утвержденном Приказом Минобрнауки России от 12.01.2016 № 7 [8]

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Профессиональная компетенция*** | ***Комментарии*** | ***Инновационная компетенция*** |
| * Способность эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5); | Организация групповой работы предполагает использование нестандартных, оригинальных управленческих подходов в целях успешного объединения ее участников и мотивирования их на получение высоких, тем более, новаторских, результатов. | Умение формировать команду для решения новых нестандартных задач и получения новаторских продуктов. |
| * Способность участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-13); | Данная способность напрямую связана с использованием системного мышления и креативности руководителя, его умения работать в команде. Системное мышление и креативность традиционно рассматриваются как инновационные компетенции, что подчеркивает инновационный характер рассматриваемой профессиональной компетенции. | Умение мыслить стратегически |
| * Готовность участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента (ПК-15); | Современный стратегический менеджмент основан на инновациях и инновационных подходах. С их помощью компания может опередить конкурентов и занять лидирующие позиции на рынке. Это свидетельствует об инновационном характере компетенций, связанных с разработкой и реализаций организационных стратегий. | Умение стратегически мыслить, управленческая креативность |
| * Готовность участвовать во внедрении технологических и продуктовых инноваций (ПК-21); | Инновационный характер компетенции отражен в ее формулировке. Очевидно, что участие в создании и внедрении новых продуктов напрямую связано с задействованием таких свойств личности руководителя, как установка на новое, нешаблонное мышление, готовность к риску и др. | Готовность участвовать в создании и внедрении инноваций |
| * Способность анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование   спроса (ПК-29); | Анализ любого типа поведения – в том числе, поведения на рынке, требует от руководителя задействования способности к эмпатии, которая рассматривается как проявление инновационных способностей – креативности и проницательности. | Умение быстро адаптироваться к изменяющейся среде, способность к прогнозированию и предвидению, умение генерировать новые идеи, умение находить и оценивать новые возможности |
| * Способность разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов) (ПК-49); | Новое в данном случае рассматривается как инновационное. | Умение выявлять и развивать конкурентные преимущества компании, умение находить новые перспективные направления развития компании |
| * Способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности (ПК-50). | Проведение оценки предполагает изыскание новых возможностей развития организации, которые в свою очередь открываются руководителю, обладающему особой творческой способностью, –дивергентным мышлением. | Способность к анализу, дивергентное мышление, способность к диагностике инновационного характера организационной среды составляющих, так и в правовых |

Таблица 2 Примеры результатов анализа профессиональных компетенций, закрепленных в ФГОС «Управление качеством» [9], утвержденном Приказом Минобрнауки России от 09.02.2016 №92

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Профессиональная компетенция*** | ***Комментарии*** | ***Инновационная компетенция*** |
| * Способность осуществлять мониторинг и владеть методами оценки прогресса в области улучшения качества (ПК-2); | Знание и умение использовать различные методы в управлении – в том числе, методы оценки прогресса в области улучшения качества, – признаки рефлексии и непрерывного образования субъекта управления в профессиональной сфере. Те, в свою очередь, являются признаками творческой и инновационной активности субъекта управления. | Рефлексия и готовность к непрерывному самообразованию |
| * Способность участвовать в проведении корректирующих и превентивных мероприятий,   направленных на  улучшение  качества (ПК-11); | Данная компетенция – результат высокого уровня методологической и профессиональной подготовки субъекта управления, а также его комбинаторной способности, способности к синектике и гибкости мышления, что свидетельствует о ее инновационном характере. | Способность к профессиональной синектике, гибкость мышления, умение адаптировать существующие методы для решения конкретных управленческих задач |
| * Способность идти на оправданный риск при принятии решений (ПК-13); | Вера в идею, готовность к риску традиционно характеризуют управленца-новатора. | Умение рисковать и нести ответственность за последствия рисков |
| * Способность консультировать и прививать навыки работникам по аспектам своей   профессиональной  деятельностью  (ПК-14); | Реализация данной компетенции связана с поиском и использованием руководителем новых, индивидуальных подходов к каждому подчиненному, что свидетельствует о ее инновационном характере. | Умение вдохновлять подчиненных |
| * Способность использовать знания о принципах принятия решений в условиях   неопределенности, о принципах оптимизации (ПК-16). | Сильная самоустановка на восприятия себя как лица, принимающего решение, умение брать на себя ответственность, особенно в условиях неопределенности часто требует нестандартных, инновационных решений. Поэтому данную компетенцию следует отнести к разряду инновационных. | Умение брать на себя ответственность |

Таблица 3 Примеры результатов анализа профессиональных компетенций, закрепленных в ФГОС «Управление персоналом» [11], утвержденном Приказом Минобрнауки России от от 14.12.2015 №1461

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Профессиональная компетенция*** | ***Комментарии*** | ***Инновационная компетенция*** |
| * Способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов   групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-11); | Любой процесс администрируют люди, команда профессионалов. Способность руководителя подобрать и выстроить взаимоотношения среди коллег, реализующих инновационную идею, по сути, является инновационной компетенцией. | Высокоразвитые дипломатические или партнерские способности |
| * Способность провести исследования по всему кругу вопросов своей профессиональной области и   проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации (ПК-63); | Системное мышление относится автором к разряду инновационных компетенций, потому что саму систему и ее элементы создает субъект управления. Умение наделить эту систему с помощью инновационного подхода значительно повышает эффективность и конкурентноспособность компании в целом. | Системное мышление |
| * Владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами (ПК-70); | Интуиция и знания психологии очень емкая зона, что делает ее пространством для творчества и поиска нестандартных, инновационных подходов. Это позволяет отнести данную компетенцию к разряду инновационных. | Способность притягивать и делать союзниками творческих людей |
| * Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их   своим коллегам (ПК-72); | Постоянное получение информации о том, каковы тенденции и специфика интересующих руководителя процессов, сильно расширяет его инновационный инструментарий. Руководитель- инноватор должен быть интересен самым разным людям, должен восприниматься другими людьми как незаурядный, волевой, оптимистически настроенный и нетривиальный человек, харизматик. На наш взгляд, данные качества – составляющие инновационных компетенций руководителя. | Установка на обучение и самообучение на протяжении всей жизни, харизма |
| * Знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и   готовность использовать их на практике (ПК-76). | Человек, не ограничивающийся использованием стандартных подходов в профессиональной деятельности, ориентированный на изучение и применение новых подходов, является новатором. Сама формулировка компетенции и терминология стандарта относят ее к разряду инновационных. | Профессиональное любопытство, желание экспериментировать |

Таблица 4 Примеры результатов анализа профессиональных компетенций, закрепленных в ФГОС «Государственное и муниципальное управление» [12], утвержденном Приказом Минобрнауки России от 10.12.2014 г. № 1567

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Профессиональная компетенция*** | ***Комментарии*** | ***Инновационная компетенция*** |
| * Умение определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения (ПК-1); | Большинство новых решений чаще всего встречается с жесткой оппозицией сознания: «Так никто не делает», «Нет никаких гарантий получения прибыли» и т.п. Руководитель, обладающий данной компетенцией, способен преодолевать стереотипы. | Постоянная готовность рисковать и умение рационально относиться к последствиям рисков |
| * Владение навыками количественного и качественного анализа при оценке состояния экономической, социальной, политической среды, деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных, предприятий и учреждений, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций (ПК-6); | Знание и умение использовать аналитические инструменты являются основой инновационной деятельности, так как могут помочь сгенерировать и претворить в жизнь инновационную идею. | Аналитический склад ума, системное мышление, образованность |
| * Способность использовать современные методы управления проектом, направленные на своевременное получение качественных результатов, определение рисков, эффективное управление ресурсами, готовностью к его реализации с использованием современных инновационных технологий (ПК-13); | Деятельностный подход, умение рисковать – использовать незнакомые методы и инструменты управления, а также умение импровизировать и комбинировать существующие способы реализации профессиональных задач могут рассматриваться как составляющие инновационного потенциала руководителя. С их помощью возможна смена стереотипов управления и получение новых, инновационных средств управления. | Умение генерировать новые идеи |
| * Способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19); | Любой процесс администрируют люди, команда профессионалов. Способность руководителя подобрать и выстроить взаимоотношения среди коллег, реализующих инновационную идею, является инновационной компетенцией. | Высокоразвитые дипломатические или партнерские способности |
| * Умение оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов (ПК-22). | Умение моделировать, умение реализовывать созданную модель, довести ее до практического результата отвечают всем признакам инновационной активности. | Способность к прогнозированию, навыки планирования, умение стратегически мыслить |

Таблица 5 Примеры результатов анализа профессиональных компетенций, закрепленных в ФГОС «Инноватика» [13], утвержденном Приказом Минобрнауки России от 30 октября 2014 г. N 1415

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Профессиональная компетенция*** | ***Комментарии*** | ***Инновационная компетенция*** |
| * Способность использовать инструментальные средства (в том числе, пакеты прикладных программ) для решения прикладных инженерно-технических и технико-экономических задач, планирования и проведения работ по проекту (ПК-1); | Образованность, мобильность, непрерывное самообразование, то есть постоянное получение информации о том, каковы тенденции и специфика интересующих руководителя процессов, серьезно расширяют его инновационный инструментарий и потенциал. | Знание ИКТ на уровне продвинутого пользователя |
| * Способность анализировать проект (инновацию) как объект управления (ПК-6); | Синергетический подход к деятельности, понимание специфики инновационных процессов является важной инновационной компетенцией. | Системное мышление |
| * Способность обосновывать принятие технического решения при разработке проекта, выбирать технические средства и технологии, в том числе с учетом экологических последствий их применения (ПК-4); | Гуманистическая составляющая очень важна для личности руководителя: понимание последствий, в том числе негативных, для общества должно быть поставлено выше экономических интересов и размеров прибыли. Гуманизм является инновационной компетенцией, потому что «инновация» всегда должна быть созидательна по своей сути (ВПК в контексте данной статьи не рассматривается) | Гуманистический подход |
| * Способность воспринимать (обобщать) научно-техническую информацию, отечественный и зарубежный опыт по тематике исследования (ПК-12); | Хорошая осведомленность, и способность компилировать существующие идеи для получения новой, индивидуальной и эффективной технологии, удовлетворяющей потребности предприятия, относится к разряду инновационных компетенций. | Умение генерировать новые идеи |
| * Способность разрабатывать проекты реализации инноваций, формулировать техническое задание, использовать средства автоматизации при проектировании и подготовке производства, составлять комплект документов по проекту (ПК-15); | Данная способность коррелирует с умением преодолевать антиинновационные барьеры людей, связана с установкой на внедрение инновации. | Настойчивость, умение администрировать процесс, стрессоустойчивость |

Проведенный анализ позволил выделить группу компетенций, отвечающих за инновационную, творческую деятельность современного менеджера. Компетенции, составляющие эту группу, встретились во всех пяти рассмотренных образовательных стандартах. Это позволяет определить данную группу инновационных компетенций как универсальную. Она включает в себя 31 компетенцию:

* Умение формировать команду для решения новых нестандартных задач и получения новаторских продуктов;
* Умение находить неординарные решения сложных задач и претворять их на практике;
* Умение мыслить стратегически;
* Креативность;
* Готовность участвовать во внедрении инноваций;
* Умение быстро адаптироваться к изменяющейся среде, способность к прогнозированию и предвидению, умение находить и оценивать новые возможности;
* Умение моделировать современные, опережающие конкурентов бизнес-процессы, содержащие в себе новые, инновационные методы и подходы;
* Способность составлять финансовый план организации с установкой на финансирования венчурных, инновационных направлений, в случае неудачи которых компания все же будет продолжать поступательно развиваться;
* Умение генерировать новые идеи;
* Умение находить и удачно использовать конкурентные преимущества организации;
* Аналитическое мышление;
* Рефлексия;
* Готовность к непрерывному самообразованию и обучению;
* Умение рисковать и нести ответственность за последствия рисков;
* Умение вдохновлять подчиненных;
* Умение брать на себя ответственность;
* Высокоразвитые дипломатические и партнерские способности;
* Высокая скорость мышления;
* Критическое мышление;
* Парадигма сознания – деятельностный подход, то есть установка на создание нового, инновационного продукта, способа производства или услуги в интересах общества;
* Умение использовать системный подход к ведению профессиональной деятельности;
* Системное мышление;
* Способность притягивать и делать союзниками творческих людей;
* Одержимость идеей;
* Харизма, умение вести за собой людей, увлекать их идеей;
* Профессиональное любопытство, готовность экспериментировать;
* Гуманизм, то есть желание улучшить, облегчить жизнь общества за счет инноваций;
* Коммуникабельность, готовность контактировать с другими участниками инновационных процессов;
* Настойчивость в достижении инновационных целей;
* Умение администрировать процессы, позволяющие доводить инновационную идею до ее практического результата;
* Стрессоустойчивость, умение преодолевать барьеры на пути к инновациям.

Приведенные компетенции могут быть объединены в группы, что особенно актуально для разработки модели компетенций инновационно-ориентированного менеджера. На наш взгляд, она должна включать умение формировать команду для решения новых нестандартных задач и получения новаторских продуктов, умение находить неординарные решения сложных задач и претворять их на практике, умение мыслить стратегически, креативность, готовность участвовать во внедрении инноваций, умение быстро адаптироваться к изменяющейся среде, способность к прогнозированию и предвидению, умение генерировать новые идеи, умение находить и оценивать новые возможности и т.д.

Чтобы понять, насколько целесообразно включение нового понятия – инновационные компетенции – в современные образовательные стандарты – в том числе, в образовательные стандарты подготовки управленцев, мы обратились к мнению учителей общеобразовательных школ. На наш взгляд, именно учителя школ (особенно работающие в старших классах) хорошо понимают особенности потенциала каждого поколения учащихся и, что особенно важно, являются постоянно самосовершенствующимися высококвалифицированными работниками, следящими за научными исследованиями и понимающие их суть и терминологию.

В ноябре 2015 года было начато проведение анкетирования учителей общеобразовательных школ (оно продолжается по сегодняшний день). На ноябрь 2016 года в нем приняли участие 47 респондентов, в том числе учителя из г. Москвы, Подмосковья, г. Челябинска, Иркутской области и других регионов. В число задач исследования, помимо обоснования целесообразности включения инновационных компетенций в образовательные стандарты, вошли: определение видовых особенностей инновационных компетенций; определение необходимого минимума инновационных компетенций для успешной профессиональной деятельности будущих специалистов (инновационного потенциала); выявление наиболее эффективных средств формирования инновационных компетенций в образовательном процессе. В качестве метода исследования было использовано раздаточное и электронное анкетирование. Электронное анкетирование проводилось на базе ресурса [www HYPERLINK "http://www.surveymonkey.com/". HYPERLINK "http://www.surveymonkey.com/"surveymonkey HYPERLINK "http://www.surveymonkey.com/". HYPERLINK "http://www.surveymonkey.com/"com](http://www.surveymonkey.com/). В печатную и электронную версии анкеты было включено 10 вопросов, из них 4 открытых вопроса и 6 закрытых. С примерами вопросов можно ознакомиться в таблице.

Таблица № 6 Примеры вопросов из анкеты для учителей общеобразовательных школ

|  |  |
| --- | --- |
| ***Открытые вопросы*** | ***Закрытые вопросы*** |
| * Пожалуйста, предложите свое определение понятия «инновационные компетенции». | * В современной научной и научно-популярной литературе все чаще используется понятие «инновационные компетенции» (личности). Насколько часто Вам приходится сталкиваться с этим понятием в Вашей практической деятельности? |
| * Какие компетенции, по Вашему мнению, могут быть отнесены к группе инновационных компетенций? Приведите примеры. | * Насколько целесообразно использование понятия «инновационные компетенции» при разработке школьных программ? |
| * Какие инновационные компетенции, по Вашему мнению, должны быть сформированы у выпускников школ? | * Какие средства формирования инновационных компетенций у учащихся могут быть использованы в школе? |
| * Укажите, пожалуйста, Ваш пол, возраст, категорию и город, в котором Вы проживаете. | * Руководители образовательных учреждений обладают инновационными компетенциями? |
|  | * Насколько актуально формирование инновационных компетенций у руководителей образовательных учреждений? |
|  | * Насколько актуально целенаправленное развитие инновационного мышления учеников школ? |

Рассмотрим полученные результаты более подробно.

*Большинство респондентов (60,00%) знакомо с понятием «инновационные компетенции».*

*Диаграмма 1 Узнаваемость понятия «инновационные компетенции» участниками анкетирования*

Данный результат вызывает особый интерес, поскольку в учительской практике чаще всего можно встретить понятия «инновационное образование», «инновационный подход к обучению», «методические инновации» и т.п. Понятие «инновационных компетенций», мягко говоря, встречается не часто. Ответы респондентов свидетельствуют о том, что в профессиональном самосознании большинства учителей понятие «инновационные компетенции» сложилось скорее из их знаний терминологии, и потому кажется им логичным и понятным. Есть основания предполагать, что определение данного понятия взято не из научной литературы, а, скорее, имеет авторское происхождение. Этот вывод подтверждают ответы респондентов на другие вопросы анкеты.

*Большинство респондентов воспринимает инновационные компетенции как новую важную составляющую личности.* 47,42% респондентов, предлагая определение инновационных компетенций, упоминают однокоренные слова с «новым», «новыми». Такие как: новые знания, новые методы работы, новый подход к работе, различные новшества, новые технологии, новые условия. В ответах других респондентов, по сути, тоже очень часто подразумевается новизна. Такие образом, самая общая и основная тенденция – это восприятие инновационных компетенций как новых составляющих личности, которые находятся «над», «вовне», «опосредовано» относительно всех имеющихся моделей и структур компетенций. 17,02% опрошенных упоминают такие характеристики понятия «инновационные компетенции» как самообразование, самосовершенствование, самообучение.

В целом, основываясь на ответах респондентов, можно предложить следующее определение инновационных компетенций: это знания и умения, а так же способность и готовность человека применять новые технологии и подходы к работе для достижения профессиональных целей и задач.

*60,00% опрошенных учителей считают вполне целесообразным введение термина инновационных компетенций в образовательные стандарты и методологию, используемую при разработке школьных программ.*

*Диаграмма 2 Целесообразность введения нового понятия «инновационные компетенции»*

Один из респондентов указал в комментариях, что надо конкретизировать это понятие, уточнить. Остальные респонденты демонстрируют субъективное понимание этого понятия, хотя оно у каждого имеет свои видовые отличия. Но сам факт того, что 60% респондентов полагают, что такая терминология целесообразна, говорит о том, что интуитивно это понятие «принимается» учителями.  *Большинство респондентов считают самыми важными инновационными компетенциями выпускника школы непрерывное самообразование и знание ИКТ.*  Для удобства представим данные в виде таблицы, в правой колонке указаны проценты (сколько респондентов назвали данную компетенцию), заявленные компетенции проранжированы автором с учетом мнения респондентов:

Таблица 7 Наиболее значимые инновационные компетенции выпускника школы

|  |  |
| --- | --- |
| ***Компетенция*** | ***Процент*** |
| Непрерывное самосовершенствование, самообразование | 26,31% |
| Умение применять информационные технологии | 23,68% |
| Креативная компетенция | 18,42% |
| Профессиональная мобильность | 18,42% |
| Коммуникативная | 18,42% |
| Стремление к новому | 15,78% |
| Организационная/саморганизационная компетенция | 13,16% |
| Рефлексивная | 13,15% |
| Критическое мышление | 13,15% |
| Умение исследовать | 10,52% |
| Умение работать в команде | 7,89% |
| Предприимчивость | 7,89% |
| Аналитические способности | 5,26% |
| Стратегическое мышление | 5,26% |
| Межкультурная компетенция | 5,26% |
| Управленческая компетенция | 2,63% |

Для наглядности, полученные данные разбиты на 3 блока:

* базовые, «ядровые» или самые важные компетенции, по мнению респондентов;
* основные компетенции;
* вторичные составляющие инновационных компетенций.

Почти 50% инновационных компетенций, по мнению респондентов, – самообразование и знание ИКТ. Они являются самыми важными, базовыми или «ядровыми» компетенциями понятия «инновационных компетенций». Основными компетенциями респонденты практически в равной степени считают креативную компетенцию, коммуникативную, профмобильность и стремление к новому. В качестве вторичных компетенций были упомянуты рефлексия, критическое мышление, умение исследовать, предприимчивость, умение работать в команде, стратегическое мышление, а так же межкультурная и управленческая компетенцию.

*Установка на непрекращающееся самосовершенствование – самая важная инновационная компетенция.*

Таблица 8 Ключевые инновационные компетенции

|  |  |
| --- | --- |
| ***Компетенция*** | ***Процент*** |
| Непрерывное самосовершенствование | 26,31% |
| Коммуникативная компетенция | 18,42% |
| Креативность | 18,24% |
| Организационная/саморганизационная компетенция | 13,16% |
| Рефлексия | 13,15% |
| Умение исследовать | 10,52% |
| Аналитические способности | 5,26% |

Очень важно, что большинство учителей считают самой важной инновационной компетенцией – умение и установку на самосовершенствование, на дальнейшее индивидуальное развитие. С этим просто нельзя не согласиться, поскольку ни один школьный образовательный стандарт не сможет сделать из учащегося профессионала. Только лишь желание развиваться в выбранных направлениях и усилия, приложенные к этому желанию, смогут сделать человека успешным профессионалом. *Более 50% учителей считают самыми эффективными способами формирования инновационных компетенций у учащихся проектную деятельность и различные виды исследовательских работ.*

Таблица 9 Способы формирования инновационных компетенций в школе

|  |  |
| --- | --- |
| ***Форма задания*** | ***Процент*** |
| Проектная деятельность | 56,09% |
| Различные виды исследовательских работ | 53,65% |
| Задания на внепредметную деятельность | 43,90% |
| Задания, ориентированные на развитие письменной и устной речи | 21,95% |
| Задания на анализ текста, конфликтология, тренинги, кейс-методы | 7,31% |

Все предложенные или выбранные учителями формы заданий, так или иначе, ориентированы на применение системного подхода к объекту изучения. Очень важно, что учителя школ уже используют подобные методы и формы работы с учащимися.

*Диаграмма 3 Инновационные компетенции – залог успешности современного руководителя образовательного учреждения*

71,00 % респондентов полагают, что хороший современный руководитель обладает инновационными компетенциями. Его инновационный потенциал помогает образовательному учреждению быть современным и востребованным учащимися.

Итак, результаты теоретического и эмпирического исследования целесообразности выделения группы инновационных компетенций и включения ее в образовательные стандарты позволяют сделать вывод, что данная группа компетенций должна быть выделена и обособлена. По итогам проделанной работы можно утверждать, что понятие «инновационных компетенций» должно быть определено и введено не только в образовательные стандарты, но и в социологические, психологические и педагогические словари, учебные программы и учебно-методические комплексы. Учитывая значимость инновационных компетенций для современных менеджеров, необходимо проведение дальнейших исследований, направленных на выявление оптимальных способов их развития на всех ступенях образования. Еще одним перспективным направлением исследований может стать определение возможностей и путей формирования и развития инновационных компетенций руководителей без отрыва от рабочего места.

С*писок литературы*

* Ефремова Н.Ф. Подходы к оцениванию компетенций в высшем образовании. Учебное пособие. Москва: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010, стр. 67-71.
* Батрова О.Ф. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации. М.: Федеральный институт развития образования, 2008.
* Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель… Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М.: Дело, 1993. – 352 с.
* Хакимова Л.А. Формирование инновационных компетенций выпускников ВУЗов посредством развития бизнес-инкубирования // Управление инновациями: теория, методология, практика. 2012. №23. С.191-195.
* Полещенко К.Н., Разумов В.И., Щетинкин Н.А. Фундаментальные аспекты образовательной подготовки инновационно-ориентированных управленческих кадров // Вестник Омского университета. 2011. № 2. С. 339-344.
* Глаз В.Н., Савельева Е.А., Миргородская О.А. Инновационная компетентность кадров современной экономической системы // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2014. № 3 (51). С. 143-148.
* Дагаев А.А. Инновационные компетенции и лидерство в организации // Креативная экономика. 2007. №1 (1). С. 3-10.
* Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 по направлению «менеджмент» (квалификация (степень) «Бакалавр») // <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/8/20111115140436.pdf> (Дата обращения - 01.06.2016 г.).
* ФГОС «Управление качеством» URL: <http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_09/m704.html> (дата обращения - 06.09.2016 г.).
* ФГОС «Менеджмент организации» URL: <https://eduscan.net/standart/080507> (дата обращения - 06.09.2016 г.).
* ФГОС «Управление персоналом». URL: <http://минобрнауки.рф/документы/1937> (дата обращения - 06.09.2016 г.).
* ФГОС «Государственное и муниципальное управление». URL: <http://минобрнауки.рф/документы/1938> (дата обращения - 06.09.2016 г.).
* ФГОС «Инноватика» URL: <http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_11/m97.html> (дата обращения - 06.09.2016 г.).
* Калянов А.В., Клименко Е.А. Применение компетентностного подхода в практике высшего профессионального образования менеджера. Формирование региональной культурной политики в контексте модернизации образования //Материалы международной научно-практической конференции г.Орёл, 24-28 марта 2014 г. Орел: Издательство, 2014.
* Зеер Е.Ф. Личностно-развивающее профессиональное образование. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2006.
* Колесов В. Дело не в «Болонье» // Новые известия. 2003. 24 дек
* Колесов В. Рынок образовательных услуг и ценности образования (Между ВТО и Болонским процессом) // Высшее образование в России. 2006. № 2.
* Лысов О.Е. Формирование компетенций при подготовке менеджеров: ситуационный метод. Санкт-Петербург: ГУАП, 2013.

Материал поступил в редколлегию 5.12.2016 г.