

К ПРОБЛЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Вечер Лидия Степановна

Академия управления при Президенте Республики Беларусь

Система профессионального обучения государственных служащих, а это преимущественно дополнительное образование, является подсистемой формируемой под влиянием основных сфер жизнедеятельности: экономики, политики, культуры, системы образования страны.

В мире нет идеальных систем образования. Все чаще идет речь о появлении новой компетентностной парадигме в обучении [1, с.121]. Морозевич А.Н. и Шрубенко А.Г. в статье «Методология компетентностного подхода» [2, с.6-17] пишут, что использование компетентностного подхода является одним из направлений модернизации отечественной системы профессионального обучения государственных служащих, так как расширяется образовательное пространство структуры непрерывного образования и повышается необходимость формирования навыков деятельности государственных служащих в конкретных ситуациях.

В Академии управления при Президенте Республики Беларусь при разработке методологии компетентностного подхода используется трактовка понятия компетенция, приведенная в макете образовательного стандарта РИВШ и в СТБ ИСО 9000, где компетенция определяется как знания, умения и опыт, необходимые для решения теоретических и практических задач, а под компетентностью понимается способность применять в деятельности свои знания и умения. Научная разработка компетентностной проблематики должна опираться на следующие обобщения: компетентностный подход не должен противопоставляться знаниевому и не может вестись речь о замене одного подхода другим; компетентностный подход в образовании актуализирует умение учиться всю жизнь; до сих пор не определено в полной мере содержание профессиональной компетентности управленца; отсутствует алгоритм внедрения компетентностного подхода. В НИИ ТПГУ разработана модель управленческой компетентности руководящих работников государственных органов, которая состоит из 22 управленческих компетенций. Для различных по уровню руководителей установлен свой набор управленческих компетенций, который по мере продвижения по службе расширяется. Однако чтобы осуществить инновационный процесс в обучении государственных служащих нужно найти нечто новое, то, что нужно внедрять, необходима стратегическая оценка нового. Специалист по инновациям Э. Дандон предлагает алгоритм инновационного процесса в конкретной сфере [3, с.267-268]. Если оттолкнуться от предложенного алгоритма, то доминантой проблемного поля компетентностного подхода в управленческом образовании для инновационной экономики является разработка связанных с ним теоретических вопросов и внедренческий аспект.

Литература

1. Морозова, Е. Нужны ли госслужащим политические знания?/ Е. Морозова // Государственная служба. – 2008. – №5. – С.121.
2. Морозевич, А.Н. Методология компетентностного подхода / А.Н. Морозевич, А.Г. Шрубенко // Проблемы управления. – 2010. – №2. – С.6-17.
3. Дандон, Э. Инновации. Как определять тенденции и извлекать выгоду/ Э. Дандон.– М.: СПб, 2006. – 321 с.