

ОСОБЛИВОСТІ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОСВІТНЬОГО СТАНДАРТУ МАГІСТЕРСЬКОЇ СПЕЦІАЛЬНОСТІ "ДЕРЖАВНА СЛУЖБА"

Анотація. Визначено теоретичні засади вдосконалення освітнього стандарту. Доведено, що підґрунтям удосконалення освітнього стандарту має бути компетентнісний підхід.

Аннотация. Определены теоретические основы усовершенствования образовательного стандарта. Доказано, что основой усовершенствования образовательного стандарта должен быть компетентностный подход.

Annotation. The theoretical basis of improving the educational standard is defined. It is proved that educational standard development should be based on the competence approach.

Ключові слова: освітній стандарт, компетентність, компетенція.

Складність процесу вдосконалення освітнього стандарту визначається введенням у дію законів України "Про державну службу", "Про заходи запобігання і протидії корупції", "Про вищу освіту". Набуття чинності ряду законів та прийняття проекту Закону "Про вищу освіту" створюють передумови для суттєвого перегляду існуючої методології освітнього стандарту, інструментарію та методик оцінки знань державних службовців, концепції підготовки державних службовців. Таким чином, дане дослідження є актуальним у межах Програми економічних реформ на 2010 – 2014 рр.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить про те, що вітчизняні науковці та практики останнім часом усе більше уваги приділяють питанням удосконалення освітніх стандартів.

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних засад удосконалення освітнього стандарту магістерської спеціальності "Державна служба".

Модернізація, курс на яку проголошено Президентом України, передбачає виникнення нових концепцій та концептів, методології, інструментів відносно забезпечення функціонування всіх сфер життєдіяльності країни. Окремо знаходиться система, що забезпечує підготовку державних службовців шляхом надання останнім високоякісної освіти, яка передбачає набуття компетентностей, що відповідають профілям компетентностей державних службовців та створюють можливість для реалізації компетенцій у процесі діяльності. З огляду на неоднозначність трактувань термінів почнемо з надання основних визначень, що покладені в основу методології вдосконалення освітнього стандарту, зокрема з уникнення протиріч між визначеннями категорій "компетентність", "компетенція" тощо.

Дослідження взаємозв'язку між рівнем компетентності та результатами роботи державних службовців дозволяє стверджувати, що управління компетентностями в рамках процесів управління забезпечує не лише ефективність останнього, але й досягнення відповідних результатів функціонування державної служби.

З точки зору авторів, компетентність повинна включати професійні знання, вміння, навички, досвід, ділові якості, психологічні особливості, загальний рівень здоров'я і культури, поведінкові характеристики, а також мотивуючі фактори та процедури, тобто все те, що оцінюється відносно службовця і впливає на результати його діяльності. У рамках компетентнісного підходу, окрім категорії "компетентність", виокремлюють категорію "компетенція". Вона відноситься до роботи, яка відображає сферу професійної діяльності, в якій людина компетентна [1, с. 88], або здатність людини виконувати грамотно завдання [2, с. 329], або визначає коло повноважень у межах посади. Агенція з підвищення кваліфікації визначає компетенцію як те, що людина, яка працює за відповідним фахом, має вміти робити – дії, поведінка чи продукція (послуги), яку людина повинна вміти демонструвати [3, с. 272]. Поряд з цією категорією широко використовують таке визначення, як "сфера, область чи рамки компетенції". Розглянуті категорії є взаємозалежними і навіть використовуються як синоніми.

Сутність компетентнісного підходу до підготовки державних службовців має базуватися на таких положеннях. По-перше, формування базових знань, навичок і вмінь, необхідних для виконання державним службовцем основних функцій на основі повної або базової вищої освіти. Однак тут слід відзначити, що цей етап підготовки повинен урахувувати галузь та профіль попередньої підготовки. Зміст етапу – забезпечення компетентнісного рівня, який буде достатнім для набуття специфічних для державного службовця компетентностей. По-друге, етап набуття основних компетентностей без урахування наступної спеціалізації, тобто це повинен бути набір таких компетентностей, як: технологічна, комунікаційна, соціальна та особистісна. По-третє, формування спеціальних компетентностей, які дозволяють ефективно діяти на конкретному робочому місці, пов'язані з функціями конкретним робочим місцем та мотиваційною функцією, визначаються трудовим договором, посадовою інструкцією і правилами внутрішнього розпорядку.

Отже, можна стверджувати, що вдосконалення освітнього стандарту має базуватися на уточнених поняттях "компетентність" і "компетенція", а їх основу повинен складати компетентнісний підхід.

Література: 1. Woodruffe C. Development and assessment centre. Identifying and assessing competence / C. Woodruffe. – Third edition. – Great Britain, London : The Sort Run Press. Exeter, 2003. – 296 с. 2. Furnham A. Personality and intelligence at work : exploring and explaining individual differences at work / A. Furnham. – New York : Taylor & Francis e-Library, 2008. – 416 с. 3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 832 с.