

# ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД

М.Р. Зайнуллина

Казанский Государственный Финансово-Экономический Институт

Введение новых федеральных образовательных стандартов повлекло изменение к подходу обучения в высших учебных заведениях.

Зимняя И.А., докт. психол. наук, академик РАО, г. Москвы считает, что «можно полагать, что в такой трактовке правомерно говорить не только о парадигме образования как целостного явления, но и о парадигмах, его составляющих, таких как цели, содержание, результат. Так, существующая долгие годы «ЗУН»<sup>1</sup> (знания, умения, навыки) — парадигма результата образования» включает теоретическое обоснование, определение номенклатуры, иерархии знаний, умений и навыков, методик их формирования, контроля и оценки. Прежде всего, отметим, что ориентированное на компетенции образование (образование, основанное на компетенциях: *competence-based-education - CBE*) начало формироваться в 70-х годах в Америке в общем контексте предложенного Н. Хомским в 1965 г. (Массачусетский университет)» [2].

О компетентном подходе заговорили не случайно. Дело в том, что высшая школа не участвует в формировании некоторых компетенций, востребованных работодателями. По мнению Лукашенко М.А., д.э.н., профессора, вице президента МФПА, заведующей кафедрой корпоративной культурой и PR Московской финансово-промышленной академии, не формируются следующие компетенции:

1. Эффективное целеполагание;
2. Коммуникативная компетентность и работа с ключевыми сотрудниками;
3. Персональный и корпоративный тайм-менеджмент;
4. Умение отдыхать и способность творить [3;96-104].

Однако проблема формирования набора компетенций заключена не только в образовательных учреждениях, но и в работодателях. Баранова Н.В., заместитель декана факультета Московской финансово-промышленной академии, отмечает: «Попытки опросить работодателей о том, какие именно специалисты необходимы сегодня в той или иной сфере деятельности, сводятся к перечню ряда неких базовых компетенций, в частности:

- умению работать в команде;
- коммуникабельности;
- инициативности;
- лояльности по отношению к работодателю
- обучаемости.

Заметим, что речь при этом идет скорее о неких общих социальных компетенциях, нежели об узкопрофессиональных. Хотя зачастую именно последние являются «камнем преткновения» в понимании того, кого должны выпускать вузы. Ведь профессиональные компетенции, по сути, являются основой, на которой будет построена вся профессиональная образовательная программа»[1;110].

На наш взгляд, необходимо увязывать имеющиеся дисциплины ВУЗов с новыми компетенциями на базе профессионального стандарта (разработанным национальным центром сертификации управляющих ([www.ncsu.ru](http://www.ncsu.ru))) и дорабатывать часть дисциплин, которые востребованы на рынке труда. В большинстве случаев профессиональные компетенции в учебном процессе российских ВУЗов представлены. Например, в Казанском Государственном Финансово-Экономическом Институте для подготовки бакалавров менеджмента это следующие специальные дисциплины:

1. Инновационный менеджмент.
2. Управление качеством.
3. Управление проектами.
4. Логистика.
5. Сравнительный менеджмент.

6. Психология менеджмента.
7. Анализ и аудит.
8. Управленческий учет.
9. Финансовый учет и отчетность.
10. Основы социального страхования.
11. Психофизиология профессиональной деятельности.
12. Основы безопасности труда.
13. Маркетинговые исследования.
14. Управление маркетингом.

Как видим, формирование способностей командной работы, коммуникабельности, самоменеджмента в имеющихся дисциплинах представлены в недостаточной степени. Кроме того, отклонения от профессионального стандарта обнаружены по следующим направлениям и позициям:

1. Делопроизводство.
2. Документооборот.
3. Нормирование труда и материалов.
4. Технология производства.
5. Техническая документация.
6. Охрана здоровья работников.
7. Техническая помощь в освоении новой продукции.
8. Оценка персонала.
9. Работа по повышению квалификации персонала.
10. Инструктаж персонала.
11. Организация научно-исследовательских и экспериментальных работ.
12. Моральное и материальное стимулирование.
13. Воспитательная работа в коллективе, этические нормы, культурно-массовые мероприятия.
14. Складское хозяйство.

15. Складской учет.
16. Контроль процессов производства.
17. Управленческое консультирование.
18. Конфликтология на рабочем месте.
19. Развитие коллектива.
20. Трудовое право.
21. Оценка потребности персонала.
22. Обучение персонала.
23. Искусство коммуникаций.
24. Креативный менеджмент.

Некоторые направления и позиции необходимо только совершенствовать, а часть разрабатывать заново. Существует ряд направлений, таких как когнитивная психология, управление знаниями, самоменеджмент, которые необходимо разрабатывать и внедрять в ближайшей перспективе. Такого рода изменения будут возможны на базе внедрения новых федеральных государственных образовательных стандартов, которые учитывают переход на систему зачетных единиц (по типу ECTS).

#### Список литературы:

1. Баранова Н.В. , заместитель декана факультета Московской финансово-промышленной академии, г. Москва Компетентностный подход как основа построения профессиональных образовательных программ / Н.В. Баранова // Современная конкуренция – 2008. - № 3(9). - С. 108-113.
2. Зимняя И.А. докт. психол. наук, академик РАО, г. Москва - Ключевые компетенции - новая парадигма результата образования / И.А. Зимняя // [www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm](http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm)
3. Лукашенко М.А., докт. кон. наук, профессор, вице-президент МФПА, заведующий кафедрой корпоративной культуры и PR Московской финансово-промышленной академии, г. Москва Профессиональные компетенции руководителя как фактор конкурентоспособности компании / М.А. Лукашенко // Современная конкуренция. – 2009. - № 6 (18). - С. 96-105.