

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ ОСНОВА МОДЕРНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИИ

Л.Г. Смышляева, О.С. Воронцовская
*Сибирская академия
государственной службы (г. Томск)*

Современную государственную политику России отличает выраженная направленность на обретение достойных позиций в европейском социально-экономическом пространстве.

Стремление нашей страны к интеграции в мировое экономическое сообщество диктует необходимость становления зрелого гражданского общества. Одной из его важнейших характеристик в европейской культуре принято считать развитость местного самоуправления. Решающее значение для успешности становления местного самоуправления в России имеет профессионализм кадров органов местного самоуправления (МСУ) – муниципальных служащих.

В системе российской государственности законодательно муниципальная служба была оформлена в 1998 году. С этого времени в России появляется новая профессиональная группа специалистов – муниципальные служащие. Муниципальная служба осуществляется в системе деятельности органов МСУ с целью обеспечения интересов жителей муниципального образования и организации предоставления физическим и юридическим лицам муниципальных услуг. Муниципальная служба трактуется современным российским законодательством как профессиональная деятельность, а одним из ее основных принципов обозначается принцип профессионализма и компетентности.

В решении задач развития профессионализма кадров муниципальной службы ключевую роль играет дополнительное профессиональное образование (ДПО), представленное программами профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировок. Ведь на муниципальную службу в России, как правило, поступают люди, не имеющие базового профессионального управленческого образования. Опыт их профессиональной деятельности связан с работой в различных отраслях социально-экономической сферы (образование, здравоохранение, сельское хозяйство, транспорт и т.д.). Включение таких специалистов в процесс ДПО позволяет формировать у них понимание специфики деятельности органов МСУ, осваивать приемы служебной деятельности в контексте эффективного решения вопросов местного значения и качественного оказания различных муниципальных услуг.

В настоящее время стратегическим ориентиром развития системы профессионализации кадров муниципальной службы выступает установка на осуществление инновационных преобразований соответственно требованиям новой образовательной политики России, согласованной с принципами Болонского процесса. Осуществление данных преобразований определяет основные направления модернизации существующей системы профессиональной подготовки кадров муниципальной службы.

Проведенный нами анализ нормативно-правовой базы муниципальной службы, изучение характера требований к профессионализму ее специалистов, актуального состояния практики их профессионализации, а также осмысление современной отечественной и зарубежной научно-педагогической литературы позволяют утверждать, что концептуальную основу модернизации профессиональной подготовки муниципальных служащих, в том числе и по аспекту ДПО, составляет компетентностный подход.

Следует заметить, что ДПО является андрагогическим процессом (обучающиеся специалисты – это взрослые люди). Соответственно, обозначение компетентностного подхода в качестве концептуальной основы модернизации системы профессионализации муниципальных служащих обуславливает необходимость проектирования инновационной (компетентностно-ориентированной) андрагогической модели их профессиональной подготовки. Данная модель, на наш взгляд, должна в полной мере отражать реализацию адаптационного потенциала лучшего зарубежного опыта профессиональной подготовки чиновников к российскому контексту. Она выступает средством проектирования организационно-методического обеспечения модернизации профессиональной подготовки кадров муниципальной службы в условиях ДПО по содержательному, организационно-технологическому и диагностическому аспектам.

Рассмотрев сущностно-аксиологические акценты компетентностного подхода в контексте обозначения его как концептуальной основы для модернизации профессиональной подготовки кадров муниципальной службы, можно сформулировать принципы, обеспечивающие реализацию данного подхода в процессе ДПО.

1. Актуализация компетентностных моделей профессионализма муниципальных служащих в контексте определения содержательных акцентов программ ДПО этих специалистов.

2. Компетентностно-ориентированное целеполагание при моделировании программ ДПО. Задачами таких программ выступают компетенции, формирование которых целесообразно в контексте становления профессионализма обучающихся.

3. Акме-направленность программ ДПО.

4. Полисубъектность при определении компетентностно-

ориентированных целей программ ДПО (субъектами целеполагания выступают обучающиеся, их непосредственные руководители, преподаватели).

5. Персонализация содержания программ ДПО в контексте определения индивидуальных компетентностных дефицитов обучающихся посредством использования модульного подхода к конструированию их содержания.

6. Приоритет интерактивности при организации образовательного взаимодействия субъектов процесса ДПО посредством соответствующих педагогических технологий.

7. Переход от оценки знаний к оцениванию компетенций при диагностике результативности программ ДПО (В. И. Байденко).

Наш собственный опыт использования компетентностного подхода для модернизации ДПО муниципальных служащих Томской области посредством реализации сформулированных принципов включает следующие элементы работы.

- Осуществление функционального анализа деятельности конкретной группы специалистов и выявление перечня функций, надлежащих к исполнению по осуществлению данной деятельности (анализ нормативных правовых актов; анкетирование, интервьюирование, фотография рабочего дня).

- Обозначение перечня компетенций, обеспечивающих выполнение служебных функций специалистов конкретной профессиональной группы (анкетирование, интервьюирование, экспертный метод).

- Выявление компетентностных дефицитов муниципальных служащих, направленных для прохождения программ ДПО, в контексте успешности осуществляемой ими профессиональной деятельности (анкетирование; экспертная оценка; деятельностные диагностические процедуры).

- Дифференциация компетентностных дефицитов специалистов, пришедших на обучение, на индивидуальные и универсальные (анкетирование; экспертная оценка). К универсальным компетентностным дефицитам нами были отнесены те компетенции, которые дефицитны (не достаточно развиты, имеют низкий и средний уровень выраженности в профессиональной деятельности – по оценкам обучающихся, их непосредственных руководителей и преподавателей) более чем для 60 % обучающихся.

- Определение персонального перечня учебных модулей для изучения каждым обучающимся в соответствии с его индивидуальными компетентностными дефицитами.

- Организация изучения персонального перечня учебных модулей с использованием технологий дистанционного обучения.

- Организация изучения модулей, направленных на устранение универсальных компетентностных дефицитов в форме аудиторных занятий. При этом важнейшим технологическим ресурсом компетентностно-ориентированных программ ДПО выступают активные образовательные технологии.

- Оценка результатов освоения муниципальными служащими программ посредством специальных диагностических процедур.

В ходе нашей опытно-экспериментальной практики установлено, что дидактическим средством персонализации содержания ДПО в рамках предлагаемой компетентностно-ориентированной модели выступают индивидуальные образовательные программы (ИОП) специалистов, которые конструируются в соответствии с особенностями их индивидуальных образовательных потребностей при участии непосредственных руководителей. Участие непосредственных руководителей в осуществлении экспериментальных ИОП муниципальных служащих было организовано нами в рамках решения кадровых задач по разработке программ индивидуального профессионального развития муниципальных служащих Томской области. По данным специально проведенного опроса, нами было установлено, что 78 % муниципальных служащих (участники различных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки) указывают на необходимость активизации участия их непосредственных руководителей в реализации программ ДПО.

Реализация компетентностно-ориентированных ИОП ДПО на организационном уровне включает три этапа: установочно-рефлексивный, обучающе-развивающий, итогово-рефлексивный. Решение задач каждого из этих этапов целостности обеспечивает индивидуальное образовательное сопровождение процесса развития профессиональной компетентности специалиста в процессе ДПО.

Диагностику результатов компетентностно-ориентированных программ ДПО следует осуществлять такими методами, которые, прежде всего, позволили бы оценить у обучившихся степень и характер личностных и деятельностных изменений (именно деятельностная и личностная компоненты составляют основу «архитектуры» компетенций как освоенных способов поведения). Такая диагностика может быть обеспечена на основе актуализации метода анализа продуктов деятельности и метода экспертных оценок, а также посредством усиления рефлексивного начала при моделировании содержания процедуры самооценки обучающимися результатов прохождения ими программ ДПО (например, использование эссе для обозначения обучившимся специалистом смысла результатов ДПО для его дальнейшего профессионального развития).

Завершая, отметим, что важнейшим условием успешности модернизации ДПО кадров муниципальной службы в России выступает методическая готовность преподавателей-андрагогов к реализации соответствующих дидактических преобразований. Это актуализирует необходимость осуществления специальных научно-методических разработок, посвященных решению этой задачи.