

Трансформация образовательных технологий в подготовке государственных и муниципальных служащих

DOI 10.22394/1726-1139-2017-8-8-13

Картухин Вячеслав Юрьевич

Владимирский филиал РАНХиГС (Владимир)
Директор филиала
Кандидат юридических наук
Kartuhin_V@vlad.ranepa.ru

РЕФЕРАТ

В статье рассматриваются различные образовательные технологии подготовки высококвалифицированных и практико-ориентированных специалистов в сфере государственного и муниципального управления.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

специальные компетенции, методы тренинга и коучинга, кейс-стади, место прохождения практики, привлечение государственных и муниципальных служащих

Kartukhin V. Yu.

Transformation of Educational Technologies in the Training of State and Municipal Employees

Kartukhin Vyacheslav Yurievich

Vladimir branch of RANEPA (Russian Federation)
Director
PhD in Jurisprudence
Kartuhin_V@vlad.ranepa.ru

ABSTRACT

The article considers various educational technologies for the training of highly qualified specialists — experts in the field of state and municipal management.

KEYWORDS

special competencies, training and coaching methods, case study, training place, involvement of state and municipal employees

Формирование современной российской системы государственного управления сопровождается поиском путей ведения конструктивного диалога с инновационным обществом. Это обстоятельство выдвигает требования к непрерывному развитию у государственных и муниципальных служащих компетентности в решении сложных задач социально-инновационного государственного управления.

Государственный и муниципальный служащий сегодня должен быть не только ответственным, но и иметь высокую квалификацию. Его работа требует от человека широкого спектра знаний в разных областях, большой ответственности, постоянного самоконтроля и выдержки.

Решение современных проблем государственного управления, которые стоят перед российским государством в целом, его субъектами и регионами, требует высокого уровня образования и профессиональной компетентности не только ли-

деров высшего звена, но и всех должностных лиц системы государственной и муниципальной службы.

Методология построения подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих предполагает решение таких задач, как определение целей и содержания обучения, структурное построение системы, организация и обеспечение ее жизнедеятельности (правовое регулирование, научно-методическое, организационное, техническое и финансовое сопровождение и т. д.).

В качестве структурных элементов системы выступают органы государственной власти, играющие роль заказчика, и образовательные учреждения, осуществляющие обучение государственных служащих. Обязательным условием сбалансированности системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих является соответствие потребностей и возможностей этих структурных элементов

В этом контексте необходима соответствующая переориентация требований к подготовке управленческих кадров и разработка адекватных этим требованиям образовательных технологий.

Развитие образовательных технологий в подготовке государственных и муниципальных служащих возможно по двум направлениям: в профессиональной подготовке и повышении квалификации и переподготовке.

Профессиональная подготовка управленческих кадров

Рассматривая вопросы подготовки кадров управления в высших учебных заведениях, следует отметить большое значение утверждения государственных стандартов по основным специальностям, в соответствии с которыми выпускники могут занимать должности государственных и муниципальных служащих. Безусловно, федеральное финансирование профессионального обучения госуправленцев — это важнейшее условие реализации кадровой политики, однако само по себе наличие государственного заказа на подготовку квалифицированных госслужащих России без определения необходимого состава специальностей, связи с содержанием профессиональной деятельности, а также выделением базовых характеристик и требований не даст желаемых результатов.

Для подготовки высококвалифицированных и практико-ориентированных специалистов в сфере государственного и муниципального управления необходимы различные образовательные технологии [1–5]. К некоторым из них можно отнести следующие:

1. На стадии разработки и утверждения образовательных программ высшего образования по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» необходимо привлечение практических работников для определения специальных компетенций, которыми должен обладать выпускник и перечня специальных дисциплин, в рамках которых будут формироваться данные компетенции. В связи с этим все программы подготовки рецензируются практическими работниками органов государственной и муниципальной власти.
2. На стадии реализации образовательных программ высшего образования также необходимо привлечение в учебный процесс действующих сотрудников органов государственной и муниципальной власти для повышения качества образования выпускников и передачи им практического опыта.
3. В содержании обучения особое место должно занимать овладение современными управленческими технологиями, для чего требуется применение активных методов обучения, в том числе проведение мастер-классов как опытными преподавателями, так и практиками.
4. На стадии организации и проведения различных видов практик студентов. На этой стадии большое значение имеет определение базы практики, где будут

проходить студенты. Владимирским филиалом РАНХиГС заключены договоры о прохождении практики практически со всеми органами государственной и муниципальной власти региона, бизнес-структурами и крупными организациями. Это позволяет студентам выбрать место практики и попробовать применить свои знания на различных уровнях государственной и муниципальной службы. Но необходимо отметить, что, зачастую, студенты, проходящие практику в государственных и муниципальных органах, не получают необходимых навыков и умений, которые определяются целями и задачами той или иной практики. Как правило, студенты на практике выполняют вспомогательные, технические функции (разбор служебной документации, подготовка их к сдаче в архив и т. д.) и не получают необходимых навыков для дальнейшего трудоустройства и работы. В связи с этим необходимо качественно повысить процесс прохождения студентом практики, закрепления за ним руководителя от профильной организации, который будет выполнять функции наставника и действительно научит студента практическим навыкам и умениям.

5. На стадии выбора темы выпускной квалификационной работы и проведения государственной итоговой аттестации необходимо привлечение государственных и муниципальных служащих. Тематика выпускных квалификационных работ, по которым студенты проводят научные исследования, согласуется с органами власти региона. Также студенты могут проводить исследования по предложенным органами власти темам, которые являются актуальными и требующими проведения глубоких исследований как в теории, так и в практике. Председателями государственных итоговых комиссий являются действующие руководители органов государственной власти региона, которые в процессе аттестации могут оценить подготовку выпускника и проверить, какими компетенциями он обладает.
6. Участие студентов Владимирского филиала Академии в организации и проведении Дня муниципального служащего является еще одной уникальной образовательной технологией в подготовке муниципальных служащих. Несколько групп студентов (по 3–5 человек) проходят стажировку в органах и структурных подразделениях администрации муниципалитета, на практике знакомятся с формами управленческой работы в различных сферах под руководством специалистов. Студенты проводят часть рабочего дня в качестве руководителя, выполняющего текущую работу, в ходе которого будут вынуждены решать дополнительные, незапланированные задания и встречаться с людьми для решения вопросов, заранее не оговоренных. Целью стажировки является ознакомление с базовыми аспектами тайм-менеджмента, приобретение навыков управления своим временем, ознакомление с аспектами самоменеджмента, развитие лидерских качеств и умения работать в команде. В рамках данного мероприятия студенты знакомятся с администрацией муниципальных образований изнутри, у них появляется более четкое представление о работе муниципального служащего, понимание степени ответственности на работе, которая требует знаний во многих сферах, и, что немаловажно, появляется еще больше уважения к труду муниципальных служащих.

Повышение квалификации и переподготовка государственных и муниципальных служащих

В настоящее время система переподготовки кадров и повышения квалификации находится в состоянии трансформации. С одной стороны, это обусловлено развитием информационно-коммуникативных технологий, а с другой — интеграцией бизнеса и международных стандартов его ведения.

Применение инновационных практико-ориентированных технологий активно используют и структуры государственной службы, что вновь увеличивает спрос на

новые инновационные подходы к подготовке кадров. Потребность в подготовке профессионально-ориентированных, грамотных кадров и необходимость постоянного развития основного состава государственных структур предполагают ориентированность на современные технологии в сфере дополнительного образования.

Одна из проблем, с которой сталкиваются органы государственного и муниципального управления, — это отсутствие потребности и мотивации к переобучению. Как ни прискорбно, в обучении актуальны только два вида мотивации: мотивация вынужденная (чтобы не было претензий с точки зрения профессиональной квалификации) и мотивация материальная (после обучения появится возможность получить более высокооплачиваемую работу, проект и т. д.).

Во Владимирском филиале РАНХиГС, при реализации программ повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, активно применяются методы тренинга и коучинга (процесс консультирования учащихся, направленный на достижение целей в различных областях жизни). При применении тренинга и коучинга в процессе переподготовки управленческих кадров в сфере государственного управления, при активном сочетании двух методов быстрее и легче достигаются следующие цели:

- получение новой информации и структурирование имеющихся знаний;
- формирование нового взгляда и нового понимания, управленческой культуры;
- изменение самооценки и культурных управленческих ценностей;
- формирование продуктивной для деятельности установки, продуцирующей сплочение команды и понимание цели реализуемых реформ;
- расширение профессионального круга общения и обмена опытом.

Следующим популярным образовательным методом, который применяется преподавателями Академии, является хорошо и давно знакомый метод — кейс-стади (case-study). Данный метод представляет собой активный проблемно-ситуационный анализ, в основу которого заложено получение знаний путем решения конкретных задач-ситуаций (решение кейсов). Он относится к неигровым имитационным активным методам обучения. Основной принцип метода кейс-стади — проанализировать конкретную ситуацию совместными усилиями группы и принять практическое решение. В результате реализации данного метода происходит оценка ряда выбранных альтернатив и выбор наилучшей в контексте поставленной проблемы, что является очень актуальным для формирования портфеля решения проблем государственными и муниципальными служащими.

Таким образом, кейс-стади представляет собой метод обучения, основанный на глубоком изучении конкретной ситуации и принятии решения на основании полученных результатов анализа.

Следует отметить, что переподготовка управленческих кадров в РАНХиГС проводится на основе индивидуально разработанных программ повышения квалификации и переподготовки, что демонстрирует региональные предпочтения, и в то же время все программы трансформируются по принципам: инновационность, ориентированность на потребителя, использование современных образовательных технологий.

Внедрение инновационных подходов в профессиональную подготовку госслужащих во многом зависит от уровня взаимодействия учебных заведений госслужбы с органами власти, структурами бизнеса и институтами гражданского общества. Каналы взаимодействия могут принимать разнообразные формы: совместные исследования и разработки, консультирование, обмен персоналом, перекрестная экспертиза и т. д. В этой связи становится все более необходимым формирование эффективной системы социального партнерства учебных заведений госслужбы с органами власти, структурами бизнеса, институтами гражданского общества, создание совместных комиссий, рабочих групп по инновациям в системе государственного управления и местного самоуправления.

Целенаправленное взаимодействие учебных заведений госслужбы со структурами государственного управления, бизнеса и институтами гражданского общества будет эффективнее способствовать выработке общего понимания содержания квалификаций по уровням, в терминах профессиональных компетенций и результатов обучения.

Единственный путь достижения заданного результата — это продуктивное использование трехлетних интервалов между законодательно установленными этапами повышения квалификации с учетом различной специализации служащих как в различных секторах государственной службы, так и внутри этих секторов.

Для этого необходимо осуществлять переподготовку и повышение квалификации государственных гражданских служащих на основе:

- обеспечения непрерывности дополнительного образования путем интеграции в единый образовательный процесс системы самообразования государственных гражданских служащих в дистанционной форме и этапного очного обучения в порядке, предусмотренном действующим законодательством;
- сочетания в едином образовательном процессе очной и дистанционной форм обучения на основе единых учебно-методических комплексов и организационной документации, что обеспечит единую образовательную политику и единые учебно-методические подходы к основному и дополнительному образованию работников в каждом секторе государственного аппарата;
- индивидуализации обучения, с учетом личностных характеристик слушателей, путем осуществления целевой индивидуальной подготовки и повышения квалификации специалистов по требуемым для каждого сектора госслужбы специализациям и сквозным индивидуальным учебным планам, сформированным на основе индивидуальных планов профессионального развития. Возможно обучение в составе малочисленных групп (не более 6 человек), формируемых по сходным служебным компетенциям должностного регламента;
- постоянного доступа государственного служащего ко всем учебно-методическим материалам индивидуального учебного плана, размещенным на его личной странице на сайте на интерактивной основе, как в целях поддержания на должном уровне остаточных знаний, полученных на предыдущем этапе повышения квалификации или переподготовки, так и для подготовки к следующему этапу дополнительного образования по очной форме;
- формирования учебного материала в виде модулей, содержащих одну или ограниченное количество связанных между собою тем, завершающихся тестовым контролем с использованием накопительной системы обучения и зачетных единиц;
- введения в сквозные учебные планы блока дисциплин, направленных на развитие общей культуры госслужащих. Это будет способствовать не только развитию их профессиональных качеств, но и воспитанию уважения к своему народу, гражданственности, ответственности, бережного отношения к государственному имуществу,

На основании вышеизложенного решаются следующие задачи в системе подготовки государственных и муниципальных служащих:

- актуализация содержания программ дополнительного профессионального образования государственных служащих и внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения;
- обеспечение возможности индивидуального подхода к обучению госслужащих на основе формирования программ дополнительного профессионального образования, основанных на их индивидуальных планах профессионального развития;
- внедрение в систему дополнительного профессионального образования новых механизмов, обеспечивающих эффективное использование имеющихся ресурсов

и повышение качества образования на основе обновления его структуры, содержания и технологий обучения и т. д.

Литература

1. Алиева С. В., Давидюк И. А. Инновационные образовательные технологии в подготовке государственных и муниципальных служащих. Пятигорск : РИА-КМВ, 2011.
2. Калинина С. В. Система менеджмента качества образовательных услуг. М. : УМЦ ЖДТ, 2010.
3. Киселев А. Д. Подготовка государственных и муниципальных служащих в условиях интенсивной информатизации образования : дис. ... канд. социол. наук. Н. Новгород, 2005.
4. Мельникова Р. И. Формирование административно-политической элиты в контексте региональной кадровой политики (на материалах областей, входящих в ассоциацию экономического взаимодействия «Черноземье») : дис. ... канд. полит. наук. Орел, 2000.
5. Олейник Е. Г. Использование маркетинговых коммуникаций в сфере управления конкурентоспособностью образовательных услуг для госслужащих // Директор по маркетингу и сбыту. 2011. № 5. С. 21–26.

References

1. Alieva S. V., Davidiuk I. A. *Innovative educational technologies in training of the public and municipal servants* [Innovatsionnye obrazovatel'nye tekhnologii v podgotovke gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh]. Pyatigorsk : RIA-Caucasus Mineralnye Vody region, 2011. 211 p. (rus)
2. Kalinin S. V. *Quality management system of educational services* [Sistema menedzhmenta kachestva obrazovatel'nykh uslug]. M. : UMC ZDT, 2010. 228 p. (rus)
3. Kiselev A. D. *Training of the public and municipal servants in the conditions of intensive informatization of education* [Podgotovka gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh v usloviyakh intensivnoi informatizatsii obrazovaniya]: Dissertation. N. Novgorod, 2005. 177 p. (rus)
4. Melnikova R. I. *Formation of administrative and political elite in the context of regional personnel policy (on materials of the areas entering into association of economic interaction Black Earth)* [Formirovanie administrativno-politicheskoi elity v kontekste regional'noi kadrovoi politiki (na materialakh oblastei, vkhodyashchikh v assotsiatsiyu ekonomicheskogo vzaimodeistviya «Chernozem'e»)] : dissertation. Orel, 2000. 179 p. (rus)
5. Oleynik E. G. *Use of marketing communications in the sphere of management of competitiveness of educational services for civil servants* [Ispol'zovanie marketingovykh kommunikatsii v sfere upravleniya konkurentosposobnost'yu obrazovatel'nykh uslug dlya gossluzhashchikh] // Director on marketing and sales [Direktor po marketingu i sbytu]. 2011. N 5. P. 21–26. (rus)