

КОМПЕТЕНТНО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА КАК ИННОВАЦИОННОЕ СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

© 2013 Л.Г.Смышляева

Томский политехнический университет

Статья поступила в редакцию 30.05.2013

Статья представляет основные положения авторской концепции модернизации отечественной практики профессионализации муниципальных служащих и опыт апробации компетентно-ориентированных программ повышения их квалификации.

Ключевые слова: муниципальные служащие, дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, компетентно-ориентированная образовательная программа.

Образование выступает важнейшим социальным институтом, обеспечивающим поддержку любых прогрессивных преобразований в системе общественного развития. Несомненно высокая значимость профессионального образования для сопровождения становления нового, соответствующего вызовам времени, качества российского местного самоуправления. Местное самоуправление (МСУ) обозначается сегодня одним из базовых ресурсов реализации стратегических приоритетов социально-экономического развития нашей страны, отражающих, прежде всего, ориентацию на достижение качества жизни людей, отвечающего высоким мировым стандартам. Развитость местного самоуправления, выступающего основным социальным механизмом демократического развития государства, является также важнейшим показателем зрелости гражданского общества и условием успешности интеграции России в мировое экономическое сообщество.

Ключевую роль в процессе институционализации МСУ играют кадры муниципальной службы. Муниципальная служба – новое явление в социальной жизни России. Законодательно в нашей стране она обозначена в 1998 году. Несмотря на молодость этого социального института, ему вменены крайне важные полномочия. Именно от дееспособности местной власти, в первую очередь, зависит качество жизни населения, благополучие каждого гражданина нашей страны.

В настоящее время российским законодательством муниципальная служба трактуется как профессиональная деятельность, а одним из главных ее принципов обозначается принцип

профессионализма и компетентности¹. Однако по существующим исследовательским данным (В.Б.Зотов, И.П.Марченко, А.В.Новокрепцов, Т.Д.Пшеничникова, Н.П.Черепанов и др.), уровень профессионализма муниципальных служащих (особенно кадров органов местной власти сельских поселений) в настоящее время недостаточен. По мнению большинства специалистов, одной из причин такого состояния дел является то, что на муниципальную службу в России, как правило, поступают люди (их более половины кадрового состава органов МСУ), не имеющие базового профессионального образования по направлению подготовки (специальности) «Государственное и муниципальное управление». А опыт профессиональной деятельности этих специалистов связан с работой в различных отраслях социально-экономической сферы (образование, ЖКХ, сельское хозяйство, транспорт, строительство и т.д.). Это дает основание обозначать дополнительное профессиональное образование (ДПО) важнейшим институтом профессионализации кадров муниципальной службы. Именно на ДПО возлагается серьезная ответственность за решение задач профессионального развития муниципальных служащих в соответствии с современными требованиями к их служебной деятельности. Анализ опыта профессионализации муниципальных служащих показывает, что наиболее широко распространенными и часто применяемыми в отечественной практике ДПО кадров муниципальной службы являются про-

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.rg.ru/2007/03/07/sluzhba-dok.html> Федеральный закон Российской Федерации от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ (ред. от 02.03.2007). Доступ из информац.-правовой системы «ГАРАНТ».

^o Смышляева Лариса Германовна, доктор педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков. E-mail: laris.s@mail.ru

граммы повышения квалификации (ПК), 72 – 120 часов.

Анализ теории и практики ДПО кадров муниципальной службы показывает, что к настоящему времени обозначились детерминанты модернизации данной андрагогической области. В качестве таковых выступают: во-первых, необходимость перестраивать образовательный процесс на основе принципиально новых требований к профессионализму кадров муниципальной службы (в связи с реформой местного самоуправления в России и новыми законодательными нормами, регламентирующими муниципальную службу в нашей стране) и, во-вторых, задачи реформирования отечественной образовательной системы и ДПО (как её сегмента) *на основе компетентностного подхода*. Компетентностный подход обозначается в настоящее время как новая, формирующаяся, парадигма развития всей системы образования в России в контексте стратегии социально-экономического развития нашего государства.

Так как ДПО муниципальных служащих является практикой образования взрослых, при разработке концептуальных положений ее модернизации на основе компетентностного подхода следует учитывать основные положения современной андрагогической теории. Разработанная нами концепция модернизации ДПО муниципальных служащих в России на основе компетентностного подхода содержательно согласуется со следующими основными положениями:

1) Программы ДПО муниципальных служащих должны учитывать специфические отличия местной власти как института прямой демократии от власти государственной, их содержательные акценты обусловлены требованиями к профессионализму муниципальных служащих в соответствии с современными особенностями работы органов местного самоуправления.

2) Отечественную систему ДПО муниципальных служащих важно организовывать таким образом, чтобы она была адаптирована к механизму профессионального (в частности, карьерного) развития специалистов.

3) Основным механизмом, обеспечивающим повышение практико-ориентированной результативности программ ДПО муниципальных служащих, является интеграция их профессиональной и образовательной практики.

4) Дидактическим средством решения задач компетентностного обновления ДПО муниципальных служащих выступает *компетентностно-ориентированная образовательная программа (КОП)* – инновационное образовательное средство профессионализации специа-

листов². Компетентностно-ориентированная программа ДПО – это образовательная программа, построенная на основе учебных модулей, отражающих содержание различных компетенций специалистов (как планируемых результатов образования), и обеспечивающих их формирование.

5) Основой для проектирования КОП ДПО муниципальных служащих выступает компетентностная модель специалиста, обеспечивающая возможность конструировать содержание образовательных программ на базе модульного принципа. Основой для формирования перечней и содержания отдельных учебных модулей как единицы содержания программ ДПО должны выступать перечни компетенций муниципальных служащих: ключевых – определяющих уникальность его профессиональной деятельности, общекультурных, профессиональных (связанных с обеспечением служебных функций согласно группе должностей и курируемым вопросам местного значения).

6) Образовательное взаимодействие при осуществлении компетентностно-ориентированных программ ДПО муниципальных служащих целесообразно осуществлять на основе принципа полисубъектности. При этом субъектами образовательного процесса выступают: обучающийся специалист, его непосредственный руководитель (как представитель работодателя), преподаватели (в том числе практики – специалисты органов местного самоуправления, государственного управления, федеральных структур и т.п.) и методисты-тьюторы. Полисубъектность как принципиальная характеристика образовательного взаимодействия при осуществлении КОП ДПО будет реализована на всех этапах образовательного процесса: от постановки целей и планирования результатов до оценки его практико-ориентированной результативности.

7) При реализации КОП ДПО муниципальных служащих необходимо соблюдение требований принципа андрагогичности, а именно: индивидуализация образовательного сопровождения профессионального развития специалиста (вариативность содержания программ за счет элективно-модульного принципа его структурирования); увеличение доли самообразовательной деятельности обучающихся специалистов, в том числе за счет использования потенциала дистанционного обучения.

8) При выборе методов обучения в процессе проектирования КОП ДПО муниципальных

² Зимняя И.А. Об инновациях в образовательном процессе / И.А.Зимняя, М.Д.Лаптева // Акмеология. – 2009. – № 1. – С. 32 – 36.

служащих приоритет следует отдавать тем, которые ориентированы на формирование способов мышления, общения и поведения (профессиональных компетенций муниципального служащего), при актуализации ресурсов интерактивного образовательного взаимодействия, как-то: модерация, кейс-стади, метод проектов, дискуссия, тренинги.

9) Для оценки практико-ориентированной результативности КОП ДПО необходимо осуществлять непрерывный мониторинг влияния образовательных воздействий на результативность профессиональной деятельности муниципального служащего³.

Развитие ДПО кадров муниципальной службы на основе компетентного подхода обеспечивается за счёт: а) позиционирования в качестве ключевого приоритета повышение *практико-ориентированной результативности* образовательных программ; б) организационно-дидактическое обеспечения целостности, единства и взаимосвязи *результатов* профессиональной деятельности и *результатов* ДПО управленческих кадров; в) построения организационно-дидактических механизмов интеграции профессиональной практики управленческих кадров и практики их ДПО.

Гибкость программ КОП ДПО с точки зрения форм, сроков и содержания обучения, позволяющая адекватно реагировать на возникающие вызовы и осуществлять обучение кадров муниципальной службы в соответствии с выбранными ими образовательными траекториями становится возможным обеспечивать за счёт использования модульно-накопительного подхода в организации процесса освоения специалистами образовательных программ. Так, программа объемом 72 часов может осваиваться специалистом, например, в течение 2 лет, что «накопительно» может включать изучение 6 модулей по 12 часов или 3 модулей по 24 часа и т.д.

Методика реализации компетентно-ориентированной образовательной программы повышения квалификации (КОП ПК) муниципальных служащих обеспечивает преобразование данного процесса по следующим аспектам: целеполагание, планирование образовательных результатов и приемы конструирования содержания образования; организационно-деятельностные характеристики взаимодействия субъек-

тивов образовательных программ; способы диагностики образовательных результатов. В дидактическом алгоритме, обеспечивающем методу реализации компетентно-ориентированной программы ПК муниципальных служащих, целесообразно выделить три этапа: установочно-рефлексивный, обучающе-развивающий, итогово-рефлексивный. Каждый из этапов имеет свои задачи индивидуального образовательного сопровождения компетентно-ориентированной профессионализации муниципального служащего в процессе ПК⁴.

Первый этап отличает решение следующих задач: диагностика исходного уровня сформированности компетенций (ключевых и специальных); определение универсальных (типичных для большинства обучающихся) и индивидуальных компетентностных дефицитов обучающихся; моделирование образовательной программы для учебной группы с выделением инвариантной компоненты (обязательной для всех обучающихся) и вариативной – индивидуальной для каждого обучающегося. На втором этапе осуществляется собственно реализация основного содержания образовательной программы по инвариантной и вариативной (индивидуальной) компоненте. Причем, инвариантная компонента реализуется в контактной форме обучения, а вариативная – в дистанционной. В ходе третьего этапа осуществляется диагностика результативности образовательной программы.

В ходе опытно-экспериментальной работы (ОЭР) на базе Томского филиала ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» нами апробировался дидактический алгоритм реализации КОП ПК как организационно-методического средства модернизации данной образовательной практики по следующим аспектам: формирование содержания образовательных программ; планирование их результатов; выбор оптимальных методов достижения этих результатов и способы их оценки.

Инновационные аспекты ДПО муниципальных служащих, касающиеся проектирования содержания образования при реализации КОП ПК, таковы: а) использование компетентностной модели специалиста муниципальной службы как основы для проектирования содержания КОП ПК; б) планирование образовательных результатов программ ПК в форме перечней компетенций, обеспечивающих способность

³ Смышляева Л.Г. Компетентный подход к формированию профессионализма муниципальных служащих // Государственная служба. – 2009. – № 2. – С. 38 – 41; Она же. Дидактическая концепция модернизации дополнительного профессионального образования муниципальных служащих в России: Монография. – Томск: 2011.

⁴ Смышляева Л.Г. Инновации в профессиональной подготовке муниципальных служащих // Л.Г.Смышляева Т.Д.Пшеничникова, Т.М.Минеева // Высшее образование в России. – 2010. – № 4. – С. 49 – 53.

специалистов продуктивно решать профессиональные задачи (данные перечни определяют основные акценты содержания образовательных программ); в) акме-направленная индивидуализация содержания программ ПК в контексте формирования тех компетенций, которые необходимы конкретному специалисту для успешного личного и профессионального развития; г) построение содержания программ ПК муниципальных служащих по модульному типу.

Для планирования результатов КОП ПК нами определялись компетентностные дефициты специалистов, обучающихся по данным программам. Согласно принципу полисубъектности при планировании результатов программ ПК, к процессу определения компетентностных дефицитов обучающихся были привлечены сами обучающиеся, их непосредственные руководители, преподаватели и методисты-тьюторы.

Выявление компетентностных дефицитов обучающихся предполагало формирование перечня тех компетенций, которые определяются (осознаются, диагностируются и обозначаются) обучающимися, их непосредственными руководителями и преподавателями как недостаточно развитые (имеющие средний и низкий уровни выраженности в поведении и деятельности). При определении компетентностных дефицитов муниципальных служащих – участников ОЭР по программ ПК, мы воспользовались методом анкетирования и методом экспертных оценок. Анкетированием были охвачены обучающиеся и их непосредственные руководители. Для оценки уровня развитости предлагаемых в анкете компетенций респондентам была предложена следующая шкала: 3 балла – высокий уровень развитости компетенции; 2 балла – средний уровень развитости компетенции; 1 балл – низкий уровень развитости компетенции; 0 баллов – отсутствие компетенции вообще. В характеристики уровней развитости компетенций при использовании предлагаемых анкет были заложены следующие показатели: *высокий уровень* отражает стабильное получение высоких результатов в видах служебной деятельности, обеспечиваемых данной компетенцией; *средний уровень* отражает ситуативное получение высоких результатов в тех видах служебной деятельности, которые обеспечиваются компетенцией; *низкий уровень* отражает частые (практически постоянные) существенные затруднения специалиста в видах его деятельности, связанных с данной компетенцией. Преподаватели анализировали результаты письменного опроса обучающихся и их непосредственных руководителей. Кроме того, преподаватели оценивали степень дефицитности компетенций обучающихся посредством анализа данных, получен-

ных в результате выполнения обучающимися специальных заданий, ориентированных на оценку сформированности компетенций. Далее выявлялись универсальные и индивидуальные компетентностные дефициты обучающихся. К универсальным компетентностным дефицитам были отнесены те компетенции, которые дефицитны более чем для 60 % обучающихся.

Освоение КОП ПК муниципальных служащих в ходе ОЭР организовывалось с использованием дистанционного обучения по индивидуальному графику каждого муниципального служащего, согласованному с его непосредственным руководителем. В ходе ОЭР подтвердилось предположение, что с точки зрения выбора форм обучения при реализации КОП ПК муниципальных служащих наиболее продуктивным является сочетание дистанционного и контактного (аудиторного) обучения. 79 % муниципальных служащих (всего опрошено 457 человек), прошедших обучение по КОП ПК, отметили целесообразность такого организационного подхода к реализации образовательных программ.

Для соблюдения требований принципа полисубъектности при организации образовательного взаимодействия в процессе осуществления компетентностно-ориентированных программ ПК, содержание каждой программы согласовывалось с непосредственным руководителем обучающегося специалиста. Следование принципу полисубъектности предполагало и то, что непосредственные руководители участвовали в процессе реализации КОП ПК через подготовку служебного задания (по специальной форме) специалисту, направляемому на обучение. В служебном задании, например, могла быть сформулирована проблема, которую специалисту необходимо проработать в содержании выпускной итоговой работы, или могли быть обозначены вопросы, содержание которых следовало детально раскрыть обучившемуся специалисту в письменной форме. Кроме того, непосредственные руководители выступали в качестве экспертов при оценивании результатов образовательных программ.

При осуществлении образовательного процесса в аудиторной форме особое значение имеет выбор преподавателем адекватных методов обучения для формирования у обучающихся запланированных компетенций. При разработке методических особенностей организационно-деятельностного аспекта КОП ПК муниципальных служащих мы обратились к содержанию передового отечественного и зарубежного опыта образования взрослых (ДПО – андрагогический процесс). Как зарубежные, так и отечественные исследователи, обозначают непрере-

ным условием реализации КОП ДПО активные методы обучения.

В контексте нашего исследования весьма интересной представляется классификация активных методов обучения, приведенная отечественными авторами Э.Зеером и Э.Сыманюк⁵. Авторы предлагают классифицировать методы обучения следующим образом (основание для классификации – целевые акценты развития обучающегося): когнитивно-ориентированные; деятельностно-ориентированные; личностно-ориентированные. Такой подход к классификации методов обучения целесообразно соотносить с типологией компетенций в соответствии с их «индивидуальными» акцентациями (доминанта знания-понимания; либо умений – способов деятельности; либо личностных ориентаций, ценностей, качеств). По мнению В.И.Байдено, компетенции (соответственно их акцентациям) также можно разделить на когнитивно-ориентированные, деятельностно-ориентированные, ценностно (лично)- ориентированные⁶.

В ходе проведения эмпирических исследований (метод опроса) по выявлению специфики организационно-деятельностных характеристик КОП ПК муниципальных служащих нами получены данные, отражающие оценку влияния активных методов обучения на формирование (развитие) различных компонентов ключевых компетенций у обучающихся. Общее количество участников опроса – 487 человек. Данные математической обработки результатов (количественный и качественный анализ) анкетирования при изучении влияния активных методов обучения на формирование различных компонентов ключевых компетенций у обучающихся показывают, что игра, модерация и метод проектов одинаково целесообразны для формирования и личностно-, и деятельностно-, и когнитивно-ориентированных компетенций, в то время как кейс-стади целесообразно применять для формирования когнитивно- и деятельностно-ориентированных компетенций, дискуссию – для когнитивно- и личностно-ориентированных компетенций; коммуникативный тренинг, как и тренинг личностного роста обеспечивает формирование деятельностно- и личностно-ориентированных компетенций.

На основе анализа современных подходов к оценке эффективности андрагогических программ (Ю.И.Иванов А.В.Новокрещенов,

⁵ Зеер Э.Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 22 – 28.

⁶ Байденко В.И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: Мет.пособ. – М.: 2006.

Е.А.Литвинцева и др.) нами определены критерии оценки результативности КОП ПК муниципальных служащих: удовлетворенность обучившихся практико-ориентированной результативностью программ; положительные изменения в профессиональной деятельности муниципальных служащих после прохождения программ; внутренняя мотивация муниципальных служащих обучаться по программам ДПО, не обусловленная необходимостью прохождения аттестации; уровень сформированности у обучившихся компетенций, запланированных в качестве результатов программ.

Для оценки эффективности КОП ПК, сравнивались данные результатов обучения муниципальных служащих контрольной и экспериментальной групп (программы повышения квалификации «Актуальные вопросы местного самоуправления», 72 часа, «Современные технологии эффективного муниципального управления», 72 часа, «Организационно-правовые вопросы местного самоуправления», 100 часов, 120 часов и др.) по всем обозначенным критериям оценки эффективности. В состав экспериментальной группы (ЭГ) входило 597 муниципальных служащих, а в состав контрольной (КГ) – 603 муниципальных служащих. Для наглядности представим результаты анализа анкетных данных по первому критерию (таб. 1). Из таблицы видно, что по всем обозначенным показателям, отражающим удовлетворенность обучающихся качеством программ ДПО, муниципальные служащие экспериментальной группы показывают существенно более высокие значения.

Прокомментируем каждую из позиций, представленных в таб. 1. Доля слушателей, отметивших значимость программы ПК для развития видов деятельности, необходимых для профессиональной продуктивности, выше в экспериментальной группе (ЭГ), видимо, потому, что при реализации компетентностно-ориентированных программ повышения квалификации (КОП ПК) осуществляется четкое соотношение её содержания с теми функциями (видами деятельности), которые выполняет муниципальный служащий, осваивающий эту программу. Кроме того, согласно принципу поли-субъектности при организации образовательного взаимодействия в процессе осуществления КОП ПК одним из субъектов этого процесса выступает непосредственный руководитель муниципального служащего, направленного на обучение. Непосредственный руководитель, обозначающий перед своим подчиненным актуальные и перспективные служебные задачи, ориентирует муниципального служащего на изучение тех учебных модулей, которые помо-

гут ему устранить имеющиеся компетентностные дефициты и более результативно выполнять свои должностные функции.

Позиция сравнительного анализа, связанная с выявлением значительно более высокой доли муниципальных служащих ЭГ, отметивших влияние программы на формирование новых видов деятельности, обеспечивающих успешность решения актуальных и перспективных задач служебной деятельности, тоже объясни-

ма. Это обусловлено тем, что при реализации КОП ПК их содержание моделируется с активным участием самого обучающегося и его работодателя, и это позволяет точно определить то, какие новые виды деятельности, необходимые для успешного решения актуальных и перспективных задач практика местного самоуправления, целесообразно в процессе ПК освоить муниципальному служащему.

Таб. 1. Удовлетворенность обучившихся (муниципальных служащих) практико-ориентированной результативностью программ ПК (данные анкетирования и анализа эссе)

Показатель	Экспериментальная группа, доля слушателей, %	Контрольная группа, доля слушателей, %
Влияние программы на развитие видов деятельности, необходимых для профессиональной продуктивности	86	52
Влияние программы на формирование новых видов деятельности, обеспечивающих успешность решения актуальных и перспективных задач служебной деятельности	92	41
Акме-эффекты программ ПК	79	34

Особо следует прокомментировать данные по показателю, связанному с оценкой обучающимися акме-эффектов от КОП ПК⁷. Оценка акме-эффектов осуществлялась нами на основе анализа содержания эссе обучившихся специалистов на тему «Как я могу использовать результаты обучения для своего профессионального развития?». Такое эссе предлагалось написать муниципальным служащим и экспериментальной, и контрольной групп (контрольный этап ОЭР). При анализе эссе выявлялось то, обозначает ли в его содержании специалист, прошедший обучение по программе ПК, её влияние на: 1) развитие каких-либо личностных качеств (личностный рост), важных для высоких профессиональных достижений; 2) желание позиционировать перед руководством новый уровень своих профессиональных возможностей для дальнейшего служебного роста; 3) наличие потребности реализовать материалы выпускной (итоговой) работы в своей профессиональной деятельности для ее совершенствования; 4) возникновение потребности в наставничестве и преподавательской деятельности; 5) наличие появившейся потребности заниматься научно-исследовательской или проектной деятельностью; 6) желание участвовать в профессиональных конкурсах; 7) намерение заниматься новыми видами профессиональной деятельности.

Наличие в содержании эссе обучающихся специалистов хотя бы одной из обозначенных позиций рассматривалось нами как проявление акме-эффектов. Анализ содержания представленных эссе на итоговом этапе ОЭР позволяет сделать заключение о том, что значительно большее количество муниципальных служащих ЭГ, по сравнению с муниципальными служащими КГ, указывают на наличие акме-эффектов от программ ПК, на наш взгляд, потому, что КОП ПК индивидуализированы. Это выступает условием более глубокого осмысления обучающимся влияния образования на его профессиональное и личностное развитие. Кроме того, в ходе реализации КОП ПК обучающийся имеет больше возможностей для индивидуального общения с преподавателем. При этом часто преподаватель играет роль консультанта, помогающего обучающему увидеть новые перспективы применения результатов образования.

Для оценки результативности КОП ПК по критерию изменений в профессиональной деятельности муниципальных служащих после прохождения программ использовались методы экспертной оценки, анкетирования и интервьюирования непосредственных руководителей обучающихся. Результаты количественного анализа данных по этому критерию для наглядности представим в таб. 2.

Данные, представленные в таб.2, демонстрируют наличие изменений в профессиональной деятельности преимущественно у муниципальных служащих ЭГ.

⁷ Держак А.А. Готовность к деятельности как акмеологический феномен / А.А.Держак, Е.В.Селезнева, О.В.Михайлов. – М.: 2008.

Таб. 2. Положительные изменения в профессиональной деятельности муниципальных служащих как результат КОП ПК (данные анкетирования, экспертных оценок, интервьюирования работодателей)

Показатель	ЭГ, %	КГ, %
Наличие положительных изменений в качестве выполнения служебных поручений специалистом после обучения по программе ПК	71 (работодатели)	39 (работодатели)
Наличие экспертных заключений на выпускные аттестационные работы обучившихся специалистов, отражающих рекомендации к внедрению в практику	92 (эксперты)	54 (эксперты)

На наш взгляд, доля непосредственных руководителей, отметивших положительные изменения в качестве выполнения служебных поручений специалистом после обучения по КОП ПК, значительно выше в экспериментальной группе потому, что задачи и содержание таких программ конструировались в четком соответствии с индивидуальными компетентностными дефицитами обучающихся. Эти программы были непосредственно направлены на формирование новых элементов служебного поведения обучающихся. Данные изменения были планируемыми и прогнозируемыми. КОП ПК выступала средством их достижения.

Разница данных ЭГ и КГ по второму показателю, обозначенному в таблице – 34, по нашему мнению, обусловлена тем, что при реализации КОП ПК тематика выпускных итоговых работ определяется при участии непосредственных руководителей обучающихся. Руководители хорошо знают проблемы органов местного самоуправления и способны обозначить тематику проектов, разработок, предложений, программ и т.п., необходимых для разрешения этих проблем.

По показателям повышения внутренней мотивации муниципальных служащих обучаться по программам ДПО результаты нашей ОЭР выглядят следующим образом: доля слушателей, обозначивших после обучения новые профессионально-образовательные потребности, которые целесообразно удовлетворять через освоение программ ДПО, в ЭГ составляет 48 %, а в КГ – 19 %; доля непосредственных руководителей, отметивших у обучившихся специалистов по итогам освоения программ ПК стремление быть включенным в число сотрудников, направляемых на обучение по подобным программам, не обусловленное необходимостью прохождения аттестации в ЭГ, – 44 %, в то время как в КГ – 11 %.

Четвертым критерием оценки результативности КОП ПК выступала сформированность компетенций, запланированных в качестве результатов программ. По данному критерию в качестве показателя выступала доля слушателей, отметивших существенное влияние программ ДПО на устранение индивидуальных

компетентностных дефицитов. Это выявлялось методом опроса (анкетирование). Среди муниципальных служащих 83 % респондентов отметили влияние программ ПК на устранение индивидуальных компетентностных дефицитов. В контрольной группе на это указал лишь 31 % опрошенных.

Доля слушателей, демонстрирующих высокий уровень сформированности деятельностно-ориентированных компетенций, выявлялась нами посредством установления количества слушателей, показавших высокий уровень при выполнении контрольных заданий-индикаторов практического характера (решение ситуационных задач, разработка проектов документов, программ и т.п.). Данная процедура оценки осуществлялась преподавателями. По данному показателю среди муниципальных служащих ЭГ высокий уровень продемонстрировали 49 % от общего количества испытуемых, а в КГ – лишь 23 %.

Итак, по итогам опытно-экспериментальной проверки КОП ПК муниципальных служащих можно заключить, что такая программа выступает эффективным инновационным организационно-методическим средством профессионализации специалистов. Результативность КОП ПК муниципальных служащих тем выше, чем более точно и полно определены компетентностные дефициты обучающихся специалистов и чем более адекватно определены формы и методы обучения для их устранения в соответствии с акцентациями формируемых компетенций (когнитивно-, деятельностно-, личностно-ориентированные). Реализация образовательного потенциала КОП ПК муниципальных служащих достигает тем более высокого уровня, чем выше степень рефлексивно-самообразовательной активности обучающегося специалиста.

Для обеспечения качества КОП ПК муниципальных служащих, на наш взгляд, необходимым является создание ряда условий: 1) отлаженность механизмов привлечения авторитетных практиков к осуществлению педагогической деятельности; 2) наличие системы работы по привлечению преподавателей для участия в работе органов местного самоуправления (в качестве участников рабочих групп по различным

проблемам, экспертов, консультантов и т.п.); 3) организация совместной деятельности преподавателей и практиков в выполнении НИР по актуальным проблемам местного самоуправления; 4) методические рекомендации по актуализации метода анализа продуктов деятельности в

содержании процедур по оценке качества программ; 5) выстроенные организационно-методические механизмы использования метода экспертных оценок при диагностике качества программ.

**THE COMPETENCE BASED
ON EDUCATION PROGRAM AS THE TRAINING INNOVATIVE MEANS
FOR MUNICIPAL EMPLOYEES**

© 2013 L.G.Smishlyeva^o

Tomsk Polytechnic University

The article represents the main ideas of the author's concept of domestic practice professionalizing the municipal employees and experience of implementing competence-based programs of additional vocational training.

Keywords: municipal officials, continuing professional education, training, competence-based education program.

^o *Larisa Germanovna Smishlyeva, Doctor of Pedagogical Science, Department of Foreign Languages.
E-mail: laris.s@mail.ru*