Лариса СМЫШЛЯЕВА, Татьяна ПШЕНИЧНИКОВА

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Формирование профессионализма кадров муниципальной службы – сложная интегральная задача. Одним из важнейших инструментов ее продуктивного решения выступает дополнительное профессиональное образование (ДПО).

В работах отечественных и зарубежных авторов к настоящему времени от÷етливо определены сущностные характеристики компетентностного подхода [1, 2, 3, 4 и др.]. Он отражает практико-ориентированную направленность образовательных программ, акцентирование ориентации на мобилизацию ли÷ностного ресурса обучающихся, что обусловливает возможность развития их способности к самоактуализации при решении разли÷ных профессиональных и других жизненных проблем.

Многие ученые считают, что в российском образовании компетентностный подход переходит из стадии самоопределения в стадию самореализации, когда заявленные им ценности и методологические установки должны подтвердить себя в разных прикладных разработках [1, 2, 3, 4 и др.]. Одно из актуальных направлений таких разработок – выявление теоретических и технологи÷еских основ реализации компетентностного подхода в системе ДПО, в ÷астности кадров местного самоуправления.

В связи с этим одной из первостепенных задач является определение принципов компетентностно-ориентированного дополнительного профессионального образования. Данные принципы сформулированы нами на основе анализа сущности компетентностного подхода, современных тенденций развития ДПО и закономерностей образования взрослых (андрагогических закономерностей).

1. Компетентностно-ориентированное целеполагание при моделировании программ ДПО, т.е. определение целей этих программ в контексте становления компетентности обучающихся.
2. Индивидуализация компетентностных доминант в системе целей программ ДПО с у÷етом особенностей образовательных потребностей взрослых обучающихся. Наборы компетенций как целевые ориентиры в различных образовательных программах могут быть разными в зависимости от специфики этих программ и от конкретных особенностей субъектности обучающихся.
3. Полисубъектность при определении компетентностно-ориентированных целей программ ДПО.
4. Моделирование результатов образования как норм его качества при проектировании содержания программ ДПО [1].
5. Переход от оценки знаний к оцениванию компетенций при диагностике результативности программ ДПО [1].
6. Персонализация содержания программ ДПО в контексте определения индивидуальных компетентностных дефицитов каждого взрослого обучающегося посредством использования модульного подхода к конструированию их содержания.
7. Мониторинг становления компетентности взрослых обучающихся.
8. Андрагогичность [5].
9. Акме-ориентированность [6].

Данные принципы составляют концептуальную основу инновационной андрагогической модели – компетентностно-ориентированного дополнительного профессионального образования. Эта модель может выступать методологическим и методическим ориентиром осуществления ДПО кадров муниципальной службы на основе компетентностного подхода.

Наш собственный экспериментальный опыт реализации этой модели в практике ДПО кадров местного самоуправления (МСУ) Томской области (программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации) вклю÷ает отработку следующих элементов:

- осуществление функционального анализа деятельности специалистов органов МСУ, выявление перечня функций, надлежащих к исполнению по осуществлению данной деятельности, и определение компетенций специалистов, обеспечивающих успешность выполнения выделенных функций;
- выявление компетентностных дефицитов кадров МС в контексте успешности осуществляемой ими профессиональной деятельности;

Лариса СМЫШЛЯЕВА – кандидат педагогических наук, доцент, заместитель директора по научно-исследовательской работе филиала Сибирской академии государственной службы (СибАГС) в г. Томске

Татьяна ПШЕНИЧНИКОВА – кандидат педагогических наук, директор филиала СибАГС в г. Томске

- дифференциацию компетентностных дефицитов кадров МСУ на индивидуальные и универсальные;
- обозначение целей (задач) конкретных образовательных программ на основе выявления компетентностных дефицитов кадров МСУ;
- персонализацию образовательных программ с учетом индивидуальных компетентностных дефицитов кадров МСУ на основе модульной технологии обучения;
- оценку степени достижения компетентностно-ориентированных целей программ ДПО кадров МСУ посредством специальных диагности÷еских процедур. Методическая обеспе÷енность данных процедур включает наличие соответствующих анкет, показателей сформированности каждой из компетенций, а также индикаторов, с помощью которых диагностика будет осуществляться.

Выявление компетентностных дефицитов (в нашем исследовании – по части ключевых компетенций) предполагает обозначение перечня тех компетенций, которые определяются (осознаются и обозначаются) обучающимися, работодателями и преподавателями как недостаточно развитые (имеющие средний и низкий уровни выраженности в поведении и деятельности).

Для решения этой зада÷и в ходе нашего исследования был определен авторский вариант пере÷ня клю÷евых компетенций. Использованы материалы, содержащие ряды компетенций, обозна÷енных по материалам исследований в западноевропейских странах в соответствии с классификацией, разработанной В.И. Байденко совместно с Н.А. Селезневой [1]. В процессе осмысления этих материалов и данных, полу÷енных по результатам их обсуждения с преподавателями высшей школы, специалистами органов местного самоуправления – слушателями программ дополнительного профессионального образования, работодателями при проведении специальных интервью и фокус-групп, и сформировались приведенные ниже пере÷ни.

1. КОМПЕТЕНЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Способность продуктивно осуществлять деловую переписку на родном языке, продуктивно вести переговоры; способность устного и письменного выражения мыслей на нескольких языках; способность продуктивно работать в международной (иной культурной, поликультурной) среде, продуктивно работать в команде; ориентация на клиента; владение техникой публичного выступления; способность к предупреждению и конструктивному разрешению конфликтов; способность организовывать проведение каких-либо мероприятий.

2. СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Способность к анализу и синтезу; широкий кругозор – общая образованность; владение способами продуктивного проблеморазрешения; способность применять знания на практике; владение базовыми приемами исследовательской деятельности; способность быстро адаптироваться к новым ситуациям; системное видение; широкомасштабное мышление; способность к проектной деятельности; способность мыслить и действовать инновационно; способность быть модератором; способность к медиации; гибкость мышления; способность к критической оценке событий.

3. КОМПЕТЕНЦИИ САМООРГАНИЗАЦИИ И САМОУПРАВЛЕНИЯ

Эффективная самопрезентация; рефлексивность; способность к самокритике; мобильность; способность выполнять работу самостоятельно; способность брать на себя ответственность, работать концентрированно и дисциплинированно; способность продуктивно управлять временем; инициативность; здоровьесберегающая направленность поведения.

4. ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ И ПОЛИТИКО-ПРАВОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Способность переносить полу÷енные знания в социальную реальность; понимание последствий влияния собственной деятельности (в том ÷исле профессиональной) на природу и общество; следование социальным стандартам поведения и этике (социальная компетенция); законопослушность (правовая компетенция); полити÷еская компетенция; гражданственность; ориентация на духовное развитие.

5. КОМПЕТЕНЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Владение методами познания; менеджмент знания (учебная компетенция – «способность учиться»); владение информационными технологиями.

Далее для определения компетентностных дефицитов взрослых обу÷ающихся, согласно рекомендации В.И. Байденко, мы воспользовались методами анкетирования и экспертного анализа.

Анкетированием были охва÷ены три категории респондентов – работодатели, обучающиеся – муниципальные служащие, преподаватели, участвующие в реализации программ дополнительного профессионального образования, в том ÷исле специалисты-практики (сотрудники органов государственного управления и местного самоуправления). Работодатели представляли органы местного самоуправления и муниципальные у÷реждения.

Преподаватели оценивали степень дефицитности компетенций посредством анализа анкетных данных и данных, полу÷енных в результате выполнения обучающимися (слушателями программ ДПО) специальных диагностических заданий, ориентированных на оценку сформированности компетенций.

К универсальным компетентностным дефицитам были отнесены те компетенции, которые дефицитны более чем для 60% муниципальных служащих, обучающихся по программам ДПО.

Осуществление приведенного алгоритма позволило получить

данные об универсальных компетентностных дефицитах (по ключевым компетенциям) кадров МСУ. Для оценки уровня развитости предлагаемых в анкете компетенций (ключевых) респондентам была предложена следующая шкала: 3 балла – высокий уровень развитости компетенции; 2 балла – средний уровень развитости компетенции; 1 – низкий уровень развитости компетенции; 0 – отсутствие компетенции вообще. Представим данные, полученные в процессе анкетирования обучающихся и работодателей, в **таблице 1**.

Отметим, что особый интерес вызывают те позиции, по которым наблюдается существенное расхождение в оценках уровня развитости компетенций, данных обучающимися и работодателями (в таблице они выделены курсивом). Анализ этих позиций преподавателями (посредством дополнительной диагностики) позволяет уто÷нить содержание компетентностных дефицитов обучающихся, более адекватно сформулировать цели компетентностно-ориентированных программ ДПО и реализовать на практике андрагогический принцип развития образовательных потребностей взрослых обучающихся [5].

Наш экспериментальный опыт реализации компетентностного подхода в системе ДПО кадров МСУ также включал: во-первых, моделирование индивидуальных образовательных программ (ИОП) повышения квалификации в соответствии с особенностями индивидуальных образовательных потребностей обучающихся – самостоятельный выбор обучающимися учебных модулей для изучения (элективно-модульное построение ИОП); во-вторых, осуществление ИОП с использованием технологии дистанционного обучения.

Анализ экспериментальных данных позволяет заклю÷ить, что построение ИОП повышения квалификации муниципальных служащих целесообразно осуществлять согласно следующему алгоритму:

1. Представление непосредственным руководителем резюме на специалиста, направляемого на обучение. Резюме должно вклю÷ать то÷ные данные о факти÷ески выполняемых функциях специалиста, перспективах его профессионального развития, предполагаемые результаты обу÷ения по программе повышения квалификации (в форме компетенций).
2. Организация процесса выбора

Таблица 1. Данные об универсальных компетентностных дефицитах (по клю÷евым компетенциям) кадров местного самоуправления

Рейтинговая позиция компетенции в группе (по критерию дефицитности)	Компетенция	% обучающихся, обозначивших средний и низкий уровни развитости компетенции	% работодателей, обозначивших средний и низкий уровни развитости компетенции
	1. КОМПЕТЕНЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ		
1	Способность устного и письменного выражения мыслей на нескольких языках	91	92
2	Способность продуктивно работать в международной (иной культурной, поликультурной) среде	89	92
3	Владение техникой публи÷ного выступления	66	71
4	Способность продуктивно осуществлять деловую переписку на родном языке	65	70
5	Способность продуктивно вести переговоры	64	69
6	Способность к предупреждению и конструктивному разрешению конфликтов	61	70
–	*Способность работать в команде*	*52*	*71*
	2. СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ		
1	Владение способами продуктивного проблеморазрешения	72	75
2	Способность к анализу и синтезу	69	74
3	Способность быстро адаптироваться к новым ситуациям	63	68
4	Гибкость мышления	61	69
5	*Способность к проектной деятельности*	*63*	*86*
–	*Способность мыслить и действовать инновационно*	*52*	*84*
–	*Широкий кругозор – общая образованность*	*43*	*73*
–	*Системное видение*	*41*	*79*
	3. КОМПЕТЕНЦИИ САМООРГАНИЗАЦИИ И САМОУПРАВЛЕНИЯ		
1	Здоровьесберегающая направленность поведения	74	56
2	Рефлексивность	68	69
3	Эффективная самопрезентация	68	65
4	Способность продуктивно управлять временем	66	75
–	*Способность работать концентрированно и дисциплинированно*	*47*	*63*
–	*Мобильность*	*43*	*57*
–	*Способность выполнять работу самостоятельно*	*41*	*63*
	4. ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ И ПОЛИТИКО-ПРАВОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ		
1	Способность переносить полу÷енные знания в социальную реальность	64	67
2	Ориентация на духовное развитие	61	68
	5. КОМПЕТЕНЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		
1	Владение информационными технологиями	77	79
2	Менеджмент знания (у÷ебная компетенция – «умение у÷иться»)	64	69

каждым обучающимся модулей для конструирования содержания ИОП в соответствии с содержанием резюме. Конструирование ИОП предполагает определение перечня учебных модулей, изучение которых целесообразно для конкретного специалиста. Процесс выбора учебных модулей сопровождается тьютором. При необходимости тьютор организовывает консультации обу÷ающегося с заведующим профильной кафедрой, преподавателями.

3. Согласование с непосредственным руководителем содержания ИОП специалиста (перечня модулей для изу÷ения), при необходимости – корректировка; определение характера и содержания итоговой аттестации (например темы итогового проекта; содержание итоговой аттестации должно отражать соответствие цели и задачам ИОП); утверждение непосредственным руководителем ИОП кандидатуры каждого специалиста, направляемого на повышение квалификации.
4. Составление графика освоения ИОП обучающимся специалистом (÷ерез его согласование и утверждение непосредственным руководителем).

Анализ опыта нашей экспериментальной практики показал, ÷то требуются дополнительные нау÷но-методи÷еские разработки, связанные с определением условий оптимизации описанного выше подхода. Прежде всего это обусловлено тем, что в настоящее время недостаточно актуализированы ресурсы дистанционного обучения связанные с развитием деятельностных и личностных (ценностных) компонентов формируемых компетенций.

По результатам апробации ИОП в ходе нашей экспериментальной работы установлено, что наиболее адекватным методом оценки динамики развития компетентности слушателей программ ДПО посредством выхода за пределы образовательного процесса в реальную профессиональную деятельность (оценивается влияние образовательного воздействия на изменения в профессиональном поведении) выступает метод обобщения независимых характеристик. Он заключается в том, ÷то по заранее заданной форме берутся письменные отзывы (характеристики) на специалиста от нескольких человек (минимум 3–5). Совпадение оценок и рекомендаций дает основания полагать, ÷то они близки к истинным. При реализации этого метода можно использовать специальные формализованные экспертные карты оценки развития профессиональной компетентности специалиста, в содержании которых показателями заданы оцениваемые компетенции и предложены шкалы по их оценке (при шкалировании лучше использовать баллы от 0 до 3). Компетентностный «прирост» специалиста как результат влияния соответствующих образовательных программ определяется методом сравнения экспертных оценок «до» прохождения взрослыми образовательной программы и «после этого». Экспертами должны выступать люди, которые непосредственно наблюдают проявление компетенций (по соответствующим показателям) в профессиональном поведении работника, в том числе анализируя результаты выполнения определенных заданий в рамках служебной деятельности специалиста, прошедшего обучение.

В настоящее время, когда в практику муниципального управления внедряется концепция управления по результатам, при оценке компетентностных «приростов» обучившихся специалистов целесообразно использовать реальные (определенные соответствующими нормативными правовыми актами) показатели результативности деятельности отдельного работника.

Для осуществления мониторинга качества индивидуальных программ повышения квалификации кадров местного самоуправления, осуществляемых с использованием технологии дистанционного обучения, также может использоваться процедура независимой экспертной оценки итоговых работ обучающихся. Как уже было сказано, темы и содержание заданий итоговых работ определяются при участии непосредственного руководителя, утверждаются им. Задания должны быть ориентированы на разработку материалов, необходимых для выполнения должностных функций специалиста, прошедшего обу÷ение в контексте совершенствования деятельности органов местного самоуправления.

Резюмируя, заметим, ÷то исследовательские данные и выводы, приведенные в статье, отражают лишь некоторые аспекты системной научно-исследовательской работы по реализации компетентностного подхода в системе ДПО кадров местного самоуправления.

Литература

1. *Байденко В.И.* Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: Методическое пособие. М.: Исследовательский центр проблем ка÷ества подготовки специалистов, 2006. С.11-26.
2. *Зимняя И.А.* Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический аспект) // Высшее образование сегодня. 2006. № 4. С.20-27.
3. *Татур Ю.Г.* Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. 2004. № 3. С.20-26.
4. *Хуторской А.В., Хуторская Л.Н.* Компетентностный подход к моделированию последипломного образования // Теория и практика последипломного образования: сб. науч. статей; Под ред. проф. А.И. Жука. Гродно: Изд-во ГрГУ, 2003. С.256-260.
5. *Змеёв С.И.* Основы андрагогики: у÷ебное пособие для вузов. М.: Флинта, 1999.
6. *Дерка÷ А.А., Анисимов О.С.* Основы общей и управленческой акмеологии: учебное пособие. М.: Изд-во РАГС, 1995.