БОРИС ПОНОМАРЕНКО, МИХАИЛ НИКУЛЬЧЕНКО

# Компетентностный подход к профессиональному образованию государственных служащих

К наиболее важным компонентам структуры личностного потенциала государственного служащего, наряду с формированием коммуникационного потенциала и развитием способностей к сотрудничеству, относятся профессиональная компетентность, квалификационный, образовательный и творческий потенциал, а также познавательные способности. Кроме того, особая роль принадлежит нравственному и психофизиологическому потенциалу, идеалам, ценностям и мотивации госслужащего на эффективную профессиональную служебную деятельность. И вполне уместен ряд вопросов. На какой из перечисленных выше компонентов может быть оказано наиболее эффективное воздействие в процессе обучения? Что должно составлять основу методологической направленности развития личностного потенциала? Насколько целесообразно применение компетентностного подхода к организации профессиональной подготовки и обучения государственных служащих по дополнительным программам для их развития?

Дискуссии ведутся и в отношении роли и места компетентностного подхода в определении содержания квалификационных требований к должностям государственной службы [Вербицкий, 2012; Крушинина, 2014]. Проблема соотношения компетентности и компетенций из программ подготовки переходит в реализацию дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профпереподготовки. Например, в соответствии с новыми требованиями, вытекающими из положений Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», реализация программы повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, что в конечном итоге нацелено на развитие персонала, в том числе государственных служащих[1].

Развитие персонала представляется как процесс его подготовки к выполнению более сложных должностных функций, обеспечения карьерного роста, достижения соответствия уровня профессиональной компетентности работников их функциональным компетенциям. Управление профессиональным развитием – это процесс целенаправленного воздействия субъектов кадровой политики, руководителей организации и кадровых служб на совершенствование профессионализма и повышение компетентности сотрудников [Ивановская, 2012; Управление персоналом. 2009].

Замечено, что установленные в настоящее время квалификационные требования к должностям государственной службы, особенно гражданской, носят формальный характер и не позволяют объективно оценить уровень компетентности кандидата, претендующего на замещение вакантных должностей. Поэтому на современном этапе развития государственной службы Российской Федерации в качестве приоритетной выдвигается задача создания системы профессионального обучения, включающей разнообразные формы и методы повышения уровня квалификации. При этом присвоение более высоких классных чинов становится зависимым от уровня подготовки и опыта служебной деятельности.

1 Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 года № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

**БОРИС ПОНОМАРЕНКО,** доктор исторических наук, профессор кафедры управления персоналом Института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (119571, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: pbt2006@mail.ru

**МИХАИЛ НИКУЛЬЧЕНКО,** кандидат философских наук, доцент, слушатель программы дополнительного профессионального образования «Управление персоналом государственной службы» Института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: 19861114@i.ua

**Аннотация:** В статье охарактеризована проблемная сущность компетентностного подхода, реализуемого в программах подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. В результате выполненного исследования раскрыто содержание компетентностного подхода к организации профессионального обучения студентов и слушателей, осваивающих профессиональные программы. Сформулированы полезные для образовательной практики суждения и рекомендации.

**Ключевые слова:** государственный служащий, компетентностный подход, профессиональное образование, модель профессиональной подготовки, развитие персонала.

Профессиональная компетентность и компетенция — это те компоненты личностного потенциала государственного служащего, на которые в различных формах профессионального обучения возможно эффективное воздействие субъектов учебно-воспитательного процесса. Решению названных выше задач в значительной мере подчинена деятельность образовательных организаций в направлении профессионального образования, включающего подготовку (все уровни), профессиональную переподготовку и повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам. Исторически высшее профессиональное образование в нашей стране строилось таким образом, что первые два-три года студенты обучались, не имея четкого представления о связи учебы с будущей профессиональной деятельностью и не являясь активными участниками наращивания личностного потенциала. В результате превалировал субъективный взгляд обучаемых на «нужные» и «ненужные» дисциплины. Более того, нередко присутствовала ориентация на статичное восприятие изучаемого материала, что не способствовало развитию познавательной и профессиональной мотивации, а впоследствии сказывалось на эффективности практической деятельности выпускника вуза.

Следствием недостаточной эффективности учебного процесса и сейчас остается продолжительный период адаптации молодых специалистов. В ходе социологического исследования, выполненного авторами в 2014 году, лишь 17,2% опрошенных экспертов (ведущие специалисты и руководители структурных подразделений вуза) отметили, что нынешние выпускники имеют четкое представление о характере и условиях предстоящей профессиональной деятельности. Около 80% экспертов отмечают, что основная часть молодых специалистов слабо профессионально ориентирована и имеет ограниченное представление о предстоящей работе.

Опыт реализации требований, включенных в федеральные государственные образовательные стандарты по направлениям и профилям подготовки государственных служащих (бакалавриат, магистратура, специалитет), показал, что в целях улучшения профессионально-практической подготовки в рамках реализации компетентностного подхода в учебном процессе требуется создание такой профессионально-ориентированной среды, которая объективно способствовала бы целенаправленной, а, следовательно, и динамичной учебно-познавательной деятельности студентов. Кроме того, содержание обучения должно определяться совокупностью формируемых в процессе учебы общекультурных, профессиональных и специальных компетенций выпускника образовательной организации высшего профессионального образования.

Реализация компетентностного подхода служит своеобразным инструментом модернизации системы образования. Его основным содержанием, как основы методологической нацеленности развития личностного потенциала, является образовательный компонент, формирующий итоговую профессиональную компетентность, выраженную в получаемых знаниях, умениях и навыках.

Дискуссии и методологическая неоднозначность в определении содержания категорий «компетентность» и «компетенция» привели к тому, что данные понятия нередко рассматриваются как синонимичные. Представляется, что по логике установленной законодательной практики компетенция выражает преимущественно совокупность юридически установленных полномочий, прав и обязанностей государственного служащего, то есть круг вопросов, относящихся к его основным должностным функциям. Поэтому профессиональную компетентность государственного служащего представляем как совокупность взаимосвязанных качеств личности, обобщающую характеристику и совокупность смысловых ориентаций, знаний, умений и навыков по отношению к объектам реальности, необходимых для осуществления профессиональной служебной деятельности. Компетентность может быть охарактеризована и как степень выраженности присущего служащему профессионального опыта в рамках компетенции, установленной его должностным регламентом.

Процесс формирования профессиональных компетенций осуществляется через последовательное прохождение двух этапов: теоретического и практического. Однако суть проблемы состоит во временном разрыве между изучением теоретических основ (приобретением профессиональных знаний) и практикой (умений использовать полученные знания на практике). Формирование профессиональных навыков, умений и компетенций на практических и лабораторных занятиях осуществляется подчас на слабом теоретическом фундаменте, без опоры на реальную управленческую деятельность. В современной образовательной практике компетентностный подход предполагает переориентацию концепции российского образования с преимущественной трансляции знаний на формирование умений и навыков, создание условий для овладения комплексом компетенций, необходимых для будущей профессиональной деятельности.

Опыт организации профессионально-практической подготовки свидетельствует, что в результате неразвитости профессионального интереса, отсутствия у обучаемых четкого представления о предстоящей деятельности и недостаточной мотивированности, их учебно-познавательная деятельность остается слабо осознаваемой, будучи ограниченной предметным содержанием отдельных учебных дисциплин. На основании проведенного анализа нами выделены следующие факторы эффективного формирования профессиональных компетенций и направления совершенствования профессионально-практической подготовки выпускников:

- системное и целенаправленное внедрение компетентностного подхода в образовательный процесс при реализации программ подготовки специалистов (бакалавров, магистров) и реализации дополнительных профессиональных программ обучения государственных служащих;
- обеспечение профессионально-ориентированных характеристик процесса обучения как основного системообразующего элемента в профессиональ-

ной подготовке и дополнительном профессиональном образовании, формирование на этой основе профессионального интереса;
- совершенствование содержания учебных дисциплин, внедрение форм и методов обучения, максимально адекватных профессиональным видам служебной деятельности;
- освоение методов регулярного контроля за результатами учебно-познавательной деятельности в процессе обучения.

Процесс профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования распространяется на общедидактические закономерности и принципы. Реализация компетентностного подхода в образовательных программах способствует разрешению проблемы единства теории и практики. Ведь компетенция – это своеобразное проявление способности применять знания, умения, навыки и личностные качества для эффективной профессиональной служебной деятельности. В целях придания системного и комплексного характера процессу профессиональной подготовки и переподготовки служащих разработана «Модель реализации компетентностного подхода к образовательному процессу».

В качестве системообразующего фактора в предложенной модели выступает профессионально-деятельностная организация образовательного процесса, которая служит технологической основой преподавания учебных дисциплин общенаучного, общепрофессионального и специального циклов образовательной программы. Профессионально-ориентированный образовательный процесс обучения позволяет реализовать технологию учебно-познавательной деятельности обучаемых, адекватную их будущей профессиональной деятельности.

Модульно-иерархический принцип обучения – это вторая составляющая модели компетентностного подхода. Следование этому принципу обеспечивает целевую направленность объединения общенаучных, профессиональных и специальных дисциплин в блоки по принципу стадийного (блочного или модульного) формирования отдельных сторон будущего специалиста. Модульно-иерархический принцип предусматривает реализацию в учебном процессе системы, охватывающей учебные дисциплины как по горизонтали, в пределах курса обучения, так и по вертикали – от курса к курсу, обеспечивая гибкие межпредметные связи.

Система непрерывного контроля работы студента над учебным материалом, обеспечивающая эффективность как профессионально-деятельностной технологии образовательного процесса, так и модульного принципа обучения, – это третий компонент модели компетентностного подхода в обучении.

Сущность и логика построения модели профессиональной подготовки состоит в следующем. На основе формируемого социального заказа на подготовку специалистов определенного профиля устанавливаются федеральные и отраслевые требования по их подготовке. Требования федеральных государственных стандартов определяют модель специальности, а дополнительные – модель специализации. На этой основе формируется модель специалиста, которая при компетентностном подходе будет отражаться через модель профессиональной деятельности.

Реализация требований образовательных стандартов через модель специалиста позволит сформулировать целевые установки по формированию необходимых компетенций в процессе обучения. Конкретизация целевых установок осуществляется через определение содержания и уровня знаний, навыков и умений, а также степень психологической готовности обучаемых к их восприятию.

Составная часть охарактеризованной системы – введение в образовательный процесс динамически развивающейся картины планируемого будущего, отображающей в целостном представлении модель профессиональной деятельности. При этом связи и отношения между различными элементами будут выступать смыслообразующими и задающими факторами по отношению к изучаемым дисциплинам. В итоге выпускник получает возможность осознать смысл той или иной дисциплины в контексте своей будущей профессиональной деятельности. Таким образом, будет обеспечена активная и целеустремленная учебно-познавательная деятельность обучаемого в сочетании с обучающей ролью преподавателя, их продуктивное взаимодействие.

Процесс профессионального обучения обеспечивается через взаимодействие преподавателя (обучающая деятельность) и студента (учебная деятельность). При этом технологической основой, объединяющей методический, организационный и содержательный аспекты в единую дидактическую систему, выступает модульно-блочный принцип построения учебных дисциплин. В этом контексте модуль представляет организационно-методическую междисциплинарную структуру учебного материала в виде цельного тематического блока учебной информации, включающего целенаправленную программу действий и методических указаний, обеспечивающих достижение дидактических целей обучения. Модуль формируется на базе двух и более разделов учебных дисциплин, разделяемых на обеспечивающие и обеспечиваемые. Цель модуля – обеспечение организационного и содержательного единства междисциплинарной учебной и профессиональной подготовки слушателей на различных ее этапах.

Цель обучения по модульному принципу состоит в формировании у обучаемого определенного уровня интеллектуализации служебной деятельности и соответствующего уровня профессиональной компетентности. Программа формирования профессиональных умений (компетенций), разработанная на основе модели деятельности специалиста, должна содержать перечень компетенций и умений, выявленных в процессе анализа реальной профессиональной деятельности и определенных федеральным государственным образовательным стандартом. Такого рода документ определит последовательные этапы включения в профессиональную служебную деятельность, начиная с первичного уровня, до

конечной цели обучения, являясь программой формирования профессионализма на основе перехода от простых узконаправленных умений и навыков к более сложным, выраженных в требуемых компетенциях.

Реализация конкретных форм обучения должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, практикумов, психологических тренингов) в сочетании с внеаудиторной самостоятельной работой для формирования и развития у обучаемых профессиональных навыков.

Уровни обучения и результаты различных этапов профессиональной подготовки в предложенной модели обеспечиваются использованием методов непрерывного контроля. Процедуры и процесс контроля учебной деятельности студентов, в соответствии с концепцией реализации профессионально-деятельностной технологии обучения, целесообразно осуществлять через систему рейтингового контроля компетенций, позволяющую реализовать принципы системности, действенности и объективности.

В предложенной модели проведение оценки профессионального соответствия выпускников возможно по комплексным показателям: умению решать типовые профессиональные задачи в соответствии с профилем подготовки, а также знанием фундаментальных теоретических положений соответствующей образовательной программы.

Систематизация и учет результатов государственной аттестации служит основанием для корректировки разработанной ранее модели специалиста и его деятельности, а, соответственно, и целевых установок профессионального образования.

Модель реализации компетентностного подхода базируется на общей профессионально-деятельностной технологии обучения, внедрении модульного обучения и системы непрерывного контроля сформированности уровня профессиональной компетентности. Предложенная модель может найти применение как в подготовке бакалавров и магистров, так и при реализации дополнительных профессиональных программ обучения государственных служащих. Тем более, что компетентностный подход к содержанию профессионального образования является инновационной методологической установкой, нацеленной на формирование профессиональной компетентности обучаемых, необходимой для эффективной реализации компетенций, предусмотренных должностными регламентами государственных служащих.

**Литература**

*Вербицкий А.А.* Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции. М.: Логос, 2012.

*Ивановская М.В.* История возникновения термина «информационно-коммуникационная компетентность». М.: Историческая и социально-образовательная мысль, 2012.

*Крушинина Н.Е.* Содержание и соотношение понятий «компетентность» и «компетенции» в контексте личностно-профессионального развития будущих специалистов. // Россия в современной международной системе координат. Новые вызовы и возможности. М.: Проспект, 2014.

Управление персоналом. Учебник. / Под ред. А.И. Турчинова. М.: РАГС, 2009.

## COMPETENCE APPROACH TO THE PROFESSIONAL EDUCATION OF THE CIVIL SERVANTS

**BORIS PONOMARENKO,** Doctor of Historical Sciences, Professor, Chair of the personnel management of the Institute of Public Administration and Management of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Honored Worker of Higher Education of the Russian Federation (119571, Moscow, Vernadskogo prosp., 82). E-mail: pbt2006@mail.ru

**MIKHAIL NIKULCHENKO,** Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Trainee of the program of the continuing professional education «Management of the civil service personnel» of the Institute of Public Administration and Management of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (109129, Moscow, 11th Tekstilshchikov st., 11). E-mail: 19861114@i.ua

**Summary:** The problematic subject matter of the competence-based approach realized in the training programs, the professional retraining and the civil servants advanced training is characterized in the article. The content of the competence-based approach to the organization of the vocational training of the students and the trainees mastering professional programs is demonstrated in the research. Useful judgements and recommendations for the educational practice are formulated.

**Keywords:** civil servant, competence approach, professional education, model of the professional training, personnel development.

**References**

Verbitskii A.A. Lichnostnyi i kompetentnostnyi podkhody v obrazovanii: problemy integratsii. [Personal and competence approaches in the education: integration problems] M.: Logos, 2012.

Ivanovskaia M.V. Istoriia vozniknoveniia termina «informatsionno-kommunikatsionnaia kompetentnost'». M.: Istoricheskaia i sotsial'no-obrazovatel'naia mysl', [The genesis of the term "informative-communicative competence". M.: Historical and Social Educational Ideas] 2012.

Krushinina N.E. Soderzhanie i sootnoshenie poniatii «kompetentnost'» i kompetentsii» v kontekste lichnostno-professional'nogo razvitiia budushchikh spetsialistov. // Rossiia v sovremennoi mezhdunarodnoi sisteme koordinat. Novye vyzovy i vozmozhnosti. [Content and correlations of the terms "competence" and "skills set" in the context of the personal-professional development of future specialists //Russia in the modern international coordinates. New challenges and possibilities.] M.: Prospekt, 2014.

Upravlenie personalom. Uchebnik. / Pod red. A.I. Turchinova. [Personnel management. Student's book / under editorship of A.I. Turchinov] M.:RAGS, 2009.