

Список использованных источников

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании. – Минск: Нац. центр. правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. – 400 с.
2. Кукуев, А. И. Андрагогика: содержательная и процессуальная модели / А. И. Кукуев // Вопросы международного сотрудничества в образовании Южно-го региона. – 2008. – № 3–4. – С. 29–34.
3. Основы дистанционного обучения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.icc.mpei.ru/documents/00000819>. – Дата доступа: 03.02.2013.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Е. А. Алпатова

Ростовский филиал Российской таможенной академии,
Ростов-на-Дону, Российская Федерация

В статье рассматривается методология, способствующая обеспечению качества в процессе повышения квалификации государственных служащих на основе модернизации алгоритма организации программ повышения квалификации и внедрения инновационных образовательных технологий, а именно: методологии коучинга, тренинговых технологий, геймификации теоретико-методологического материала, использованию психологических проективных методов диагностики на предшествующем обучению этапе и оптимального запроса на обучение у слушателей для последующего формирования необходимых для трудовой деятельности профессиональных компетенций государственных служащих.

The article deals with the methodology of contributing to quality assurance in the process of training of civil servants on the basis of modernization of the algorithm the organization of training programs and implementation of innovative educational technologies, namely: the methodology of coaching, training technologies, gamification, theoretical and methodological material, the use of projective psychological methods of diagnostics in the pre-training stage and the optimal query for training the students for the subsequent formation necessary for work activities of professional competences of civil servants.

На современном этапе в основу государственной философии должен быть положен особый подход к государственным служащим, заключающийся в обеспечении качественного непрерывного обучения и раскрытия потенциала каждого государственного служащего в процессе трудовой деятельности. Обеспечение качества в системе повышения квалификации государственных служащих достижимо с помощью модернизации алгоритма процесса повышения квалификации [4] (для формирования необходимого мотивационного запроса на обучение у госслужащих [3], оптимального формирования групп слушателей с однородным уровнем знаний и навыков, наполнения образователь-

ных программ по повышению квалификации в соответствии с государственным запросом на формирование конкретных профессиональных компетенций), использования инновационных образовательных методик, в виде тренинговых технологий [1; 6] и геймификации образовательного процесса [6], а также формирования оптимального уровня обратной связи со слушателями программ повышения квалификации при активном применении методологии коучинга преподавателями (тренерами, тьюторами) данных образовательных программ.

Качество государственного управления во многом определяет личностный потенциал и уровень компетентности государственных служащих, напрямую коррелирующий с уровнем профессионального развития и повышения квалификации путем непрерывного обучения. В связи с этим актуализируется и уровень качества организации процесса повышения квалификации [2, с. 3]. Качественное повышение квалификации государственных служащих является приоритетным направлением в государственном управлении; оно направлено на приобретение и поддержание высокого уровня профессиональных знаний, и формирование необходимого набора компетенций у государственных служащих [2].

Процесс повышения квалификации государственных служащих, в настоящее время, связан с активным внедрением интерактивных технологий в процесс обучения – тренинговыми технологиями и геймификацией образовательного процесса, а также с широким применением модифицированных проективных методик психодиагностики [5, с. 18].

Что же может обеспечить необходимый уровень качества образовательного процесса госслужащих?

На основе тренерского опыта автора был выделен целый набор таких переменных:

- материал, используемый в качестве наполнения программы повышения квалификации;
- уровень использования современных образовательных технологий и моделирования образовательного процесса под индивидуально-групповую составляющую слушателей программы;
- уровень квалификации преподавателей программ повышения квалификации;
- востребованность у слушателей навыков, формируемых в процессе образовательной программы;
- возможность формирования актуальных знаний, компетенций и навыков у госслужащих и пр. [6].

При обучении каждого взрослого человека возникает целый ряд сложностей, сопряженный с наличием таких факторов у слушателей, как:

- уровень знаний и опыта, полученных в процессе трудовой деятельности и жизни;

- уровень консервативности восприятия новых знаний;
- стереотипность мышления;
- различия в восприятии, точке зрения, ценностями, воспитанием и пр.;

- разного рода семантические проблемы [1].

Для обеспечения требуемого уровня качества в процессе обучения госслужащего необходимо преодоление вышеперечисленных барьеров, что осуществляется с помощью проверки новых знаний практикой, причем из разряда – «здесь и сейчас»; наличием (и(или) формированием в образовательном процессе) внутренней мотивации к обучению [6], выраженной удовлетворением различных видов потребностей слушателей [3], а также активным применением в процессе обучения методологии коучинга.

Методология коучинга, рекомендованная для применения в образовательном процессе при повышении квалификации государственных служащих, формирует два ключевых направления, обеспечивающих качество образовательного процесса:

- формирует осознание и принятие госслужащими всего массива информации образовательной программы, связанное с серьезным анализом в процессе обучения, запоминанием и интересом к материалу;
- определяет зону ответственности за применение информации в дальнейшей практической деятельности госслужащего, с помощью активизации инициативы, уникальности полученных решений (в процессе разработки кейс-стади), роста самоуважения слушателя, (как лица принимающего решения) и раскрытия личностного потенциала каждого обучающегося государственного служащего.

Выбор программы для повышения квалификации государственным служащим, к сожалению, носит случайный характер, несвязанный с выявлением у конкретного госслужащего недостающих навыков или знаний на рабочем месте, и, таким образом, может снижать ответственность и уровень мотивации к обучению в процессе повышения квалификации. Что, в свою очередь, влечет неэффективность расходования бюджетных средств на повышение квалификации госслужащего, так как отсутствует необходимая отдача, ожидаемая в росте эффективности деятельности госслужащего в процессе трудовой деятельности после прохождения курсов по повышению квалификации [4]. Также сформированные группы слушателей, чаще всего, имеют разноуровневый характер подготовки по заявленной в программе повышения квалификации тематике, вследствие чего эффективность формирования зоны ЗУН (знания – умения – навыки) у госслужащих снижается, что несет и дополнительные сложности, выраженные в высоком уровне сопротивляемости слабо замотивированной группы, снижающими также и качество тренерской работы.

В качестве дополнительных этапов, позволяющих повысить качество процесса повышения квалификации госслужащих, предлагается

дополнительно выделить четыре предтренинговых, предшествующих обучению, этапа[4]:

1. Этап тестирования уровня необходимых для конкретного госслужащего знаний, навыков и компетенций.

2. Этап, связанный с выявлением личных предпочтений госслужащего к получению дополнительных навыков и знаний, позволяющих в дальнейшем способствовать повышению эффективности деятельности госслужащего.

3. Этап диагностирования учебных планов предложенных образовательных программ специалистами отдела кадров государственных организаций на предмет раскрытия профессиональных компетенций направляемых на обучение государственных служащих.

4. Этап «включения» обратной связи (для тренеров) между предтренинговой диагностикой уровня знаний потенциальных слушателей образовательных программ образовательными организациями и соответственной наполненности образовательных программ.

Список использованных источников

1. *Алпатова, Е. А.* Диагностика применения тренинговых технологий для эффективного проведения повышения квалификации государственных служащих [Текст] / Е. А. Алпатова // Вестн. акад. Ростов. филиала РТА. – № 4. – 2015. – С. 105–108.

2. *Алпатова, Е. А.* Диагностическое тестирование и составление карты знаний в процессе обучения государственного служащего РФ по программам повышения квалификации [Текст] / Е. А. Алпатова // Сб. материалов Всерос. науч.-практ., методол. конф. пед. сообщества «Моделирование и конструирование в образовательной среде», Департамент образования города Москвы Государственное Бюджетное Профессиональное Образовательное учреждение города Москвы Московский Государственный Образовательный Комплекс. 20–21 июня 2016. – С. 3–9.

3. *Алпатова, Е. А.* Методика выявления мотиваторов, влияющих на эффективность труда государственных служащих / Е. А. Алпатова // Сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. «Наука, образование, общество: проблемы и перспективы развития» 28 февраля 2014 г. – Ч. 4. – Тамбов, 2014. – С. 8–13.

4. *Алпатова, Е. А.* Модификация механизма организации процесса повышения квалификации госслужащих / Е. А. Алпатова // Сб. материалов II науч.-практ. конф. Особенности государственного регулирования внешнеторговой деятельности в современных условиях (19–20 нояб. 2015 г.). – Ч. II. – Ростов н/Д.: Изд-во Ростовского филиала РТА, 2015. – С. 273–280.

5. *Алпатова, Е. А.* Процесс повышения квалификации госслужащих на основе модификации проективных методик [Текст] / Е. А. Алпатова // Сб. материалов VI Всерос. с междунар. участием науч.-практ. конф., посвящ. 85-летию Дагестан. гос. ун-та «Актуальные проблемы социально-трудовых отношений». г. Махачкала. апр., 2016. – С. 18–20.

6. Интерактивные образовательные технологии: методология, теория, практика. [Текст]: монография / Е. А. Алпатова // LAP LAMBERT Academic Publishing is a trademark of: Omni Scriptum GmbH & Co. KG Heinrich-Böcking-Str. 6-8, 66121, Saarbrücken, Germany, 2015. – 206 с.