

## **МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОССЛУЖАЩИХ**

**Власова Е.И., Гайсин И.Т.**

*ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) Федеральный университет», Казань, Россия, (420008, г.Казань, ул.Кремлевская, 18) e-mail:usadsky@rambler.ru*

---

**В данной статье представлена модель развития профессионально-личностного потенциала госслужащих, рассмотрен комплекс организационно-педагогических условий развития профессионально-личностного потенциала госслужащих. Модель развития личности выстроена с учетом специфики процесса повышения квалификации государственных служащих в сочетании с непрерывностью процесса подготовки в течение всего периода обучения в вузе, междисциплинарным характером обучения и опережающей самостоятельной работой. Результаты исследования процесса развития профессионально-личностного потенциала госслужащих глубины и степени его проявления позволили определить качественную зависимость уровня развития профессионально-личностного потенциала госслужащих от степени его теоретической подготовки, уровня мотивационной направленности на профессиональное развитие (саморазвитие) и степени сформированности индивидуальных умений, определяющих профессиональную личность госслужащего.**

---

**Ключевые слова:** обучение специалистов госслужбы, профессионализм, профессионально-личностный потенциал, повышение квалификации.

## **MODEL OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL AND PERSONAL POTENTIAL OF CIVIL SERVANTS IN CONDITIONS OF REALIZATION OF PERSON-ORIENTED APPROACH IN THE RETRAINING OF CIVIL SERVANTS.**

**Vlasova E.I., Gaisin I.T.**

*FGAOU VPO "Kazan (Privolzhsky) Federal University", Kazan, Russia (420 008, Kazan, 18 Kremlevskaya street) e-mail: usadsky@rambler.ru*

---

**This article presents the model of development of professional and personal potential of civil servants, a set of organizational and pedagogical conditions for the development of professional and personal capacity of civil servants is considered. The Model of development of a personality is built considering the specifics of the process of training of civil servants in combination with the continuity of the training process for the entire period of study in high school, interdisciplinary nature of learning and advanced self-study. The results of the research work concerning the of development of professional and personal capacity of civil servants, the depth and extent of its manifestation made it possible to determine the qualitative dependence of the level of professional and personal potential of civil servants on the degree of his theoretical training, level of motivation aimed at his professional development (self-development) and the degree of formation of individual skills, determining the identity of the professional civil servant.**

---

**Keywords:** training of civil service servants, professionalism, professional and personal potential, advanced training (retraining).

Система государственного управления российским обществом за ушедший век подвергалась многократным и достаточно радикальным преобразованиям, что привело к ряду последствий, часть которых можно считать негативными. На сегодняшний день в системе государственной службы сложилась во многом неудовлетворительная профессионально-деятельностная и социальная среда, наблюдается снижение качества кадрового состава и кадрового потенциала, что формирует в общественном мнении, с одной стороны, отрицательный имидж государственных служащих и государственной службы, а с

другой – корыстную мотивацию поступления на государственную службу. [4] Возможность устранения отмеченных негативных черт современной госслужбы видится в разработке модели профессионально-личностного развития государственного служащего и последующем внедрении направлений технологизации повышения квалификации.

Моделирование процесса развития профессионально-личностного потенциала государственных служащих в процессе повышения квалификации основано, прежде всего, на выявленных нами особенностях всей системы непрерывного профессионального образования госслужащих:

- завершение периода организационного и институционального оформления государственной власти и приобретения черт высокодинамичной саморазвивающейся открытой системы;

- необходимость проведения политики модернизации трудовых ресурсов в органах государственной власти, планомерного и методичного формирования кадрового резерва для государственной службы, соответствующей уровню решаемых государственных проблем;

- переход от политизации к профессионализации в государственном и муниципальном управлении, создание команды профессионалов, владеющих механизмами, приемами и технологиями управления обществом в новых социально-экономических условиях, базирующихся на разнообразии форм собственности, механизме учета интересов государства, предпринимательских структур, корпоративных групп, населения и отдельных лиц;

- приоритет права, законодательства в действиях государственных органов, формирование новой правовой культуры;

- процесс изменения и совершенствования политической реальности;

- необходимость создания качественно новой исполнительной и законодательной власти с целью формирования гражданского общества;

- формирование инновационного менеджмента с переходом на новые управленческие технологии, эффективные управленческие функции в условиях агрессивной общественной среды, неопределенности ситуации, конфликтности и противостояния.

Учитывая данные особенности всей системы непрерывного профессионального образования госслужащих, развитие профессионально-личностного потенциала государственных служащих в процессе повышения квалификации, видимо, следует выстраивать так, чтобы она сформировала у него потребность к системному переосмыслению своего профессионально-личностного потенциала, а с другой стороны, потребность к дальнейшему его развитию. В этой связи слушатель курсов становится активным субъектом, а не просто объектом учебной деятельности.

Таким образом, ориентация в обучении на задачи целостного развития личности профессионала обуславливает необходимость в отказе от традиционной модели обучения и адаптации к целям обучения взрослых имеющиеся в современной практике модели развивающего обучения. На наш взгляд, одной из таких моделей может быть личностно-ориентированная. В отличие от традиционной модели, личностно-ориентированная модель предполагает целостный взгляд на обучаемого, как на личность — гармонию ума, души и сердца. Здесь ведущим становится ориентация на потребности, личный опыт и уровень актуального развития личности обучаемого и построение образовательного процесса в зоне его ближайшего саморазвития, т.е. определение индивидуальной траектории непрерывного самообразования госслужащего. В качестве основного результата будет выступать развитие универсальных профессионально-личностных способностей госслужащего, и, прежде всего, творческих, рефлексивных, коммуникативных, мыслительных.

Разработанная нами модель должна актуализировать направленность педагогической деятельности на создание развивающей образовательной среды. С целью создания личностно-ориентированной атмосферы образовательного пространства были разработаны учебные программы, планы, дидактические пособия различного уровня сложности; новые формы учебных занятий; использованы развивающие педагогические технологии.

Данные векторные направления определяют движение к оптимизации педагогического взаимодействия. Мы убедились в этом, используя в качестве способа запечатления позитивной динамики мониторинг учебного процесса, как в начале курсовой подготовки, так и по ее окончании.

Приоритетными направлениями повышения квалификации государственных и муниципальных служащих являются следующие: интеграция учебной и практической деятельности, предоставление образовательных услуг в соответствии с профессиональными потребностями государственных и муниципальных служащих; обеспечение системности и целостности организации учебного процесса; необходимость постоянного совершенствования педагогических методов и технологии. Наиболее важными мы считаем следующие принципы:

- реализация идеи личностно-ориентированной модели образования, предполагающей включение такого аспекта как изучение и анализ компетенций служащего на практике в профессиональных ситуациях и оказание консультативной помощи;
- обновление содержания и технологий обучения (гуманизация образовательного процесса; создание инфраструктуры, направленной на замену аудиторной нагрузки участием слушателей в творческой деятельности, подготовке социально значимых проектов);
- разработка инновационных образовательных программ «модульного» и

краткосрочного обучения, оптимизирующего реализацию образовательно-профессиональных программ повышения квалификации госслужащих;

- научно-методическая поддержка фундаментализации профессионального образования служащих;

- переход от дисциплинарной к системной и проблемной моделям содержания образования. Участие в обсуждении комплекса государственных образовательных стандартов, процессе подготовки рабочих учебных планов, комплексных программ;

- готовность к восприятию многоуровневой структуры образования государственных и муниципальных служащих;

- использование современных информационных и коммуникационных технологий в обучении (автоматизированного банка данных, компьютерных тестирующих и диагностирующих методик, обеспечивающих систематический, оперативный контроль и оценку уровня знаний слушателей, структурированных информационных ресурсов, других информационных технологий).[3]

В работе с педагогическими кадрами нами отмечена основополагающая роль ценностной стороны процесса профессионального мышления преподавателя по сравнению с понятийно-логической. Именно аксиологическая составляющая в преподавательской деятельности определяет выбор технологий в процессе взаимодействия со слушателями. Кроме того, ценностно-смысловая направленность формирует профессиональную позицию преподавателя.

Профессиональная педагогическая позиция включает в себя понимание собственных функций, профессиональные, гражданские и общечеловеческие убеждения. Она находит свое воплощение в образовательных моделях и технологиях при владении ими на уровне собственной профессиональной нормы. Преподаватель - та самая фигура в вузе, от которой зависит реальный результат, т.е. качество образования каждого конкретного слушателя. Приоритетность данного направления закреплена Законом РФ «Об образовании», который поставил на первое место значение образования для конкретной личности, а через нее для общества. Осознание этого позволяет по-другому представить идеальную модель целеполагания в условиях осуществления проектов повышения квалификации госслужащих. Выступая в качестве основных субъектов образовательного процесса, слушатель и преподаватель вступают в сферу особых межличностных отношений. В диаде их взаимодействий формируется ценностное отношение к профессии, поэтому, возникает необходимость использования определенных принципов подбора педагогических кадров, способных к деятельности в режиме повышения квалификации муниципальных служащих.[5]

В рамках разработанной нами модели из трех известных в педагогике стилей обучения взрослых, мы использовали стиль сотрудничества и независимый стиль. Стиль сотрудничества использован нами в силу гетерогенного по профилю, базовому образованию, профессиональному опыту слушателей, имеющих определенные знания и представления об изучаемой проблеме. Такой стиль позволяет приспосабливаться к разной аудитории, привлекать в ходе обучения знания, имеющиеся у слушателей. Авторитет преподавателя не задан изначально, а возникает в процессе обучения, поскольку предполагает большую самостоятельность слушателей в овладении материалом, консультирование и организационную поддержку со стороны преподавателя.

Моделирование процесса развития профессионально-личностного потенциала государственных служащих в процессе повышения квалификации основано, прежде всего, на выявленной нами дидактической сущности и особенностях этого процесса.

Под моделью понимается такая мысленно представляемая или материально реализованная система, которая, отображая или воспроизводя объект исследования, способна замещать его так, что её изучение даёт нам новую информацию об этом объекте. [1]

В основу модели процесса развития профессионально-личностного потенциала государственных служащих в системе повышения квалификации положены педагогические технологии, средства (формы, методы), принципы, критерии, компоненты, функции, модули.

На принципы обучения влияют не только его вид и форма, но и контингент обучаемых. Это особенно ощутимо, если речь идет об особенностях повышения квалификации такой специфической аудитории, как государственные служащие. Специфика его заключается в следующем:

- в условиях карьеры государственного служащего его непрерывное образование теснейшим образом связано с продвижением по службе, оцениванием, аттестацией;
- в изменении самих подходов к обучению: вместо педагогических, используемых при обучении взрослых, используются андрагогические методы обучения, т.е. методы, дающие наибольшую отдачу при обучении взрослых;
- в широко масштабном использовании дистанционной формы обучения, массовом внедрении компьютеров не только как потенциальных носителей информации, но и средств обучения, значительное увеличение объемов компьютерной подготовки государственных служащих, рост компьютерной грамотности этой категории граждан;
- оно наряду с усилением дифференцированности учебных программ для слушателя (принцип индивидуального обучения) предусматривает их централизованное управление со стороны государства, центрального органа исполнительной власти по руководству государственной службой;

➤ внедрение системы непрерывного обучения государственных служащих требует от государства на первых порах значительных финансовых вливаний, а сама система значительно ограничена для привлечения внебюджетных средств, ввиду ее работы преимущественно на государственный сектор. [3]

Однако система повышения квалификации государственных служащих, сохраняя традиционные, преимущественно информативные модели обучения, должна овладевать поисковыми, активными формами, которые бы наилучшим образом стимулировали самообразование, в котором слушатель был бы активным участником процесса собственного обучения и повышения личной квалификации. В этом положительная роль непрерывного образования бесспорна. [2]

В целом повышение квалификации государственных служащих должно создавать условия для расширения возможностей развития личности и иметь личностно-ориентированный характер.

Принцип развития профессионально-образовательных потребностей понимается нами не только как начало этапа использования полученных знаний, но и этап формирования новых потребностей в обучении, реализация опережающего обучения. Этот процесс бесконечен. Даже по окончании профессиональной деятельности и окончания непрерывного образования индивида как государственного служащего его образовательные потребности могут развиваться и далее в самом различном направлении, но уже за рамками системы профессионального образования государственных служащих. Нередко эти лица продолжают активную политическую, научную, консультационную, экспертную, коммерческую деятельность, которая в плане непрерывности тесно связана не только с предыдущей карьерой, но и с профессиональными знаниями.

В соответствии со структурой показателей качества подготовки государственных и муниципальных служащих в системе высшего профессионального образования мы определили три исходных блока показателей процесса повышения квалификации государственных и муниципальных служащих:

➤ общекультурные показатели, т.е. наличие которых одинаково важно для выпускника любого вуза;

➤ общепрофессиональные показатели, требуемые государственным образовательным стандартом в соответствии с учебным планом вуза;

➤ специально-профессиональные показатели, являющиеся отличительной особенностью современного специалиста органа власти.

Таким образом, разработанная нами модель внедрения личностно-ориентированного подхода в развитии и саморазвитии профессионально-личностного потенциала

государственных служащих позволит обратить внимание организаторов, методистов системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих на то, что именно и как они делают, обучая потребителей их услуг. Ведь нарушение определенных принципов или их игнорирование неизбежно приведет к перекосам в обучении, неправильному их планированию, научно-методическому обеспечению, оцениванию, что отразится не только на эффективности повышения квалификации госслужащих, но и на эффективности государственного управления в целом.

### **Список литературы**

1. Атаманчук Г.В. Управление - фактор развития (размышления об управленческой деятельности) /Г. В. Атаманчук. - М.: ЗАО «Издательство Экономика», 2002. - 756с.
2. Бакушев В.В., Демидов Ф.Д. Профессиональное образование в начале нового века и подготовка государственных служащих.- М.: Изд-во «РАГС», 2003. - 128 с.
3. Методика дистанционной среды для обучения и консультирования государственных служащих /Под общей ред. А.В. Кононенко. - М.: Изд-во «РАГС», 2003. - 200с.
4. Паршин М.В. Реформа государственного управления в России: взгляд изнутри /М.В.Паршин. – М.:ГУ ВШЭ,2004.
5. Подготовка кадров государственной службы: методические и дидактические основы повышения эффективности /Под общ. ред. Е.А.Яблоковой.- М.:Изд-во РАГС,2004.-С.12,16.

### **Рецензенты:**

Габдулхаков В.Ф., д.п.н., профессор, зав. кафедрой отделения педагогики института педагогики и психологии Казанского (Приволжского) федерального университета г.Казань.

Хусаинов З.А., д.п.н., профессор кафедры теории и методики географического и экологического образования Института экологии и географии Казанского (Приволжского) федерального университета г. Казань.