

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ  
СИБИРСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – ФИЛИАЛ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ  
НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ТОМСКИЙ ФИЛИАЛ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ  
НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

---

# **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ**

**Материалы Всероссийской  
научно-практической конференции  
(с международным участием)**

**Томск, 26–27 апреля 2013 г.**



Издательство Томского университета  
2013

## **КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ: ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ**

**Л.Г. Смышляева**, д-р пед. наук, доцент,

**Т.М. Минеева**, канд. филос. наук,

**Т.Д. Пшеничникова**, канд. пед. наук

*Национальный исследовательский  
Томский государственный университет,  
Томский филиал РАНХ и ГС при Президенте РФ*

Представлено краткое концептуальное обоснование инновационной, компетентностной модели управления качеством дополнительного профессионального образования управленческих кадров. Раскрыты принципиальные характеристики предложенной модели и её организационно-методические особенности. Показаны механизмы обеспечения мониторинга качества программ дополнительного профессионального образования управленческих кадров в компетентностном контексте.

A brief conceptual explanation of innovative, competent management model of additional vocational training of management personnel is performed. Fundamental characteristics of the proposed model and its organizational and methodological features are revealed. The mechanisms of the monitoring support of the quality of the programs of additional vocational education of the management personnel in the competent context are shown.

Образование выступает важнейшим социальным институтом, обеспечивающим поддержку любых прогрессивных преобразований в системе общественного развития. Несомненна высокая значимость профессионального образования для сопровождения становления нового, соответствующего вызовам времени качества профессионализма управленческих кадров нашей страны. Управленческая компетентность справедливо обозначается сегодня одним из базовых ресурсов реализации стратегических приоритетов социально-экономического развития России, отражающих, прежде всего, ориентацию на достижение качества жизни людей, отвечающего высоким мировым стандартам.

Анализ специальной научной литературы показывает, что концептуальной основой обеспечения качества программ дополнительного профессионального образования (ДПО) для управленческих кадров новой экономики – экономики знаний – выступают принципы андра-

гогического, акмеологического и компетентностного подходов в их интеграции [1–5 и др.]. Такая интеграция обеспечивает возможность реализации *компетентностной модели управления качеством ДПО* управленческих кадров.

Оптимизация структуры управления системой дополнительного профессионального образования управленческих кадров на основе компетентностной модели обеспечивается за счёт:

- позиционирования в качестве ключевого приоритета ДПО управленческих кадров повышение *практико-ориентированной результативности* образовательных программ;
- организационно-дидактического обеспечения целостности, единства и взаимосвязи *результатов* профессиональной деятельности и *результатов* ДПО управленческих кадров;
- построения организационно-дидактических механизмов интеграции профессиональной практики управленческих кадров и практики их ДПО;
- актуализации бенчмаркинга как условия совершенствования системных механизмов и процессов ДПО управленческих кадров;
- наличия отлаженного механизма мониторинга *практико-ориентированной результативности* программ ДПО управленческих кадров.

Основными организационно-методическими механизмами планирования потребности в ДПО выступают:

- постоянно действующий мониторинг развития образовательных потребностей управленческих кадров региона;
- ориентация на индивидуальные планы профессионального развития управленческих кадров, утвержденные руководителями органов организаций и предприятий.

Предполагается осуществлять координацию и взаимодействие на основе активизации позиции работодателя (непосредственного руководителя специалиста, направляемого на обучение) как субъекта процесса ДПО.

Рольевые позиции работодателя субъекта компетентностно-ориентированных программ ДПО управленческих кадров таковы: консультант, эксперт, преподаватель. Обозначенные рольевые позиции работодателя как субъекта ДПО управленческих кадров связаны с проявлением конкретных форм его участия в данном процессе, осуществляемых через определенные виды деятельности. Охарактеризуем их.

*Консультант:*

- Участвует в планировании результатов программ ДПО (определяет те компетенции, которые должны быть развиты или сформиро-

ваны у специалистов в соответствии с задачами их служебной деятельности).

- Консультирует разработчиков программ ДПО при составлении её тематического плана и определении содержания каждой из тем.

- Участвует в обсуждении выбора методов обучения (тренинги, дискуссии, проектирование, модерация, изучение лучшего опыта) специалистов по каждой из тем программы ДПО.

- Участвует в обсуждении выбора формы обучения специалистов по конкретной программе ДПО: аудиторная, дистанционная, смешанная.

- Участвует в определении форм контроля образовательных результатов программ ДПО (тесты, выполнение служебного задания, защита проекта и т.д.).

- Формулирует тему (проблему) итоговой (аттестационной) работы, которую должен выполнить специалист по результатам освоения программы ДПО.

- Готовит служебное задание на обучение (определяет форму материалов, которые необходимо представить специалисту по итогам освоения программы ДПО) в соответствии с потребностями предприятия (организации), направившего его на повышение квалификации.

- Участвует в согласовании с образовательным учреждением сроков и графиков обучения специалистов по конкретной программе ДПО.

*Эксперт:*

- Участвует в экспертизе качества учебно-методических материалов, используемых для реализации программ ДПО.

- Участвует в экспертизе качества преподавания.

- Участвует в экспертизе качества итоговых (аттестационных) работ обучившихся специалистов.

- Участвует в экспертизе качества выполнения специалистом, направленным на обучение, его служебного задания.

- Оценивает влияние образовательной программы на положительные изменения в профессиональной деятельности обучившихся специалистов (в соответствии с установленным временным интервалом после обучения).

*Преподаватель (модератор):*

- Проводит учебные занятия.

- Руководит выполнением итоговых (аттестационных) работ (или выступает в качестве консультанта при их выполнении обучающимися специалистами).

Гибкость программ ДПО с точки зрения форм, сроков и содержания обучения, позволяющая адекватно реагировать на возникающие

вызовы и осуществлять обучение управленческих кадров в соответствии с выбранными ими образовательными траекториями, становится возможным обеспечивать за счёт:

- использования результатов НИР по актуальным и перспективным проблемам управленческой практики в проектировании содержания образовательных программ и содержания материалов их учебно-методического обеспечения;
- использования модульно-элективного структурирования образовательных программ (*индивидуальные образовательные программы*, содержание которых самостоятельно проектируется обучающимся на основе выбора учебных модулей, необходимых для изучения в соответствии с его образовательными потребностями);
- актуализации ресурсов дистанционного обучения;
- использования модульно-накопительного подхода в организации процесса освоения специалистами образовательных программ (так, программа объемом 72 часа 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.).

Инновационные подходы к проектированию программ в рамках предлагаемой модели отражают следующие принципы [6, 7].

1. Опора на компетентностную модель специалиста в сфере управления.
2. Определение целей программ ДПО на основе проектирования перечня компетенций, которые обозначаются как планируемые результаты повышения квалификации.
3. Модульность при конструировании содержания программ ДПО.
4. Полисубъектность при постановке целей и планировании результатов программ (субъекты: сам обучающийся, преподаватели, специалисты-практики из сферы управления, как отечественные, так и зарубежные).
5. Приоритет интерактивности при организации образовательного процесса посредством соответствующих методов обучения (до 70% аудиторного учебного времени организуется при помощи активных методов обучения).
6. Актуализация коучинга как инновационного метода развития профессионализма специалистов.
7. Обучение в действии (при интенсивном использовании метода проектов как способа практико-ориентированного обучения).

8. Сочетание аудиторного и дистанционного обучения.

9. Персонализация содержания программ на основе определения индивидуальных компетентностных дефицитов обучающихся.

10. Переход от оценки знаний к оцениванию компетенций при диагностике результативности программ.

Привлечение высококвалифицированных преподавательских кадров для реализации обсуждаемых программ ДПО обеспечивается за счёт:

- отлаженных организационно-методических механизмов проведения конкурсного отбора преподавателей для реализации программ ДПО управленческих кадров;

- наличия системы организационно-методической работы по выявлению молодых талантливых преподавателей и их подготовки для работы в программах ДПО управленческих кадров;

- отлаженности механизмов привлечения авторитетных практиков к осуществлению педагогической деятельности в рамках программ ДПО управленческих кадров;

- организации постоянно действующего методического семинара для преподавателей «Особенности педагогической деятельности при реализации компетентностно-ориентированных программ ДПО управленческих кадров» (как формы повышения квалификации преподавателей);

- наличия системы работы по привлечению преподавателей для участия в работе предприятий и организаций (в качестве участников рабочих групп по различным проблемам, экспертов, консультантов и т.п.);

- организации совместной деятельности преподавателей и практиков в выполнении НИР по актуальным проблемам управления [6–8].

Для обеспечения системы мониторинга качества ДПО современных управленческих кадров на основе компетентностной модели, на наш взгляд, необходимым является создание ряда условий, отражающих наличие следующих элементов:

- методические рекомендации по актуализации метода анализа продуктов деятельности в содержании процедур по оценке качества компетентностно-ориентированных программ ДПО управленческих кадров;

- отлаженные организационно-методические механизмы использования метода экспертных оценок при диагностике качества компетентностно-ориентированных программ ДПО управленческих кадров;

- детальная разработанность методики определения критериев, показателей и индикаторов для проведения диагностики и оценки качества компетентностно-ориентированных программ ДПО управленческих кадров.

### Литература

1. *Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / под общ. ред А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2009. 166 с.*
2. *Байденов В.И. Компетенции в профессиональном образовании // Высшее образование в России. 2004. № 11. С. 3–13.*
3. *Белкин А.С. Компетентность. Профессионализм. Мастерство. Челябинск: ОАО «Юж.-Урал. кн. изд-во», 2004. 176 с.*
4. *Вербицкий А.А. Психолого-педагогические основы образования взрослых: контекстный подход // Новые знания. 2001. № 2. С. 15–19.*
5. *Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студентов высших учебных заведений. М.: Изд. центр «Академия», 2006. 240 с.*
6. *Пиеничникова Т.Д. Инновации в профессиональной подготовке муниципальных служащих / Т.Д. Пшеничникова, Л.Г. Смышляева, Т.М. Минеева // Высшее образование в России. 2010. № 4. С. 49–53.*
7. *Смышляева Л.Г. Дидактическая концепция модернизации дополнительного профессионального образования муниципальных служащих в России. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2011. 248 с.*
8. *Зимняя И.А. Об инновациях в образовательном процессе / И.А. Зимняя, М.Д. Лаптева // Акмеология. 2009. № 1. С. 32–36.*

## **АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ – БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»**

**Т.В. Снегирева**, канд. экон. наук, ст. преподаватель,  
**Э.Н. Вольфсон**, канд. филос. наук, доцент

*Кузбасский государственный технический университет  
им. Т.Ф. Горбачева, г. Кемерово, Россия*

Виртуальный государственный экзамен является альтернативной формой контроля, которая позволяет более эффективно оценить уровень знаний студентов, будущих специалистов специальности «государственное и муниципальное управление».

Virtual graduation examination is the alternative form of the control which allows to estimate more effectively a level of knowledge of students, future experts of a speciality «the State and municipal management».

Одной из важнейших задач модернизации образования является повышение качества профессиональных знаний – свою положительную роль может сыграть усиление методов учета и контроля знаний студентов, так как грамотный и объективный контроль знаний – залог