

УДК 37.018.46

М.И. КОЛПАКОВА, Я.Я. КАЙЛЬ
(Волгоград)

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И САМООБРАЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
(на примере МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района»
Волгоградской области)**

Представлен проект инкорпорации дифференциальных форм повышения квалификации персонала МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района» Волгоградской области в циклическую модель дополнительного профессионального образования на основе применения модели В.Я. Синенко. Предложен вариант дорожной карты по наращиванию профессионализма сотрудников Комитета, способствующий реализации циклической модели дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: непрерывное образование, самообразование, муниципальное учреждение, персонал, Волгоградская область.

MARINA KOLPAKOVA, YAKOV KAIL
(Volgograd)

**DEVELOPMENT OF ORGANIZATION OF CONTINUOUS EDUCATION
AND STAFF SELF-EDUCATION OF MUNICIPAL INSTITUTIONS
(by the example of Municipal Public Institution “Education Committee
of Novonikolaevsky district” of the Volgograd region)**

The article deals with the project of the incorporation of distinguishing forms of staff development of Municipal Public Institution “Education Committee of Novonikolaevsky district” of the Volgograd region to the periodic model of supplementary vocational education based on the implementation of the model by Vasilij Sinenko. The variant of the project of developing the professional competence of the Committee’s members, which encourages the realization of the periodic model of supplementary vocational education is presented.

Key words: continuous education, self-education, municipal institution, administrative staff, the Volgograd region.

В современных условиях функционирования муниципальных учреждений проблема организации непрерывного образования и самообразования персонала является одной из самых актуальных. Не исключением в данном случае является и муниципальное казенное учреждение (МКУ) «Комитет по образованию Новониколаевского района» Волгоградской области – орган управления образованием на территории Новониколаевского муниципального района Волгоградской области.

Основной целью деятельности МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района» Волгоградской области является организационное, правовое, информационное обеспечение районной системы образования, а также координационная деятельность в образовательной сфере с другими государственными, профессиональными, общественными структурами для функционирования сбалансированной системы образования; проведение аттестации педагогических и руководящих кадров образовательных организаций; организация и осуществление обмена опытом специалистами всех уровней в сфере образования района.

Структура и штат комитета разрабатываются с учетом целей и задач в пределах выделенных ассигнований и установленной численности по согласованию с главой Новониколаевского муниципального района. На настоящий момент в структуру Комитета входят:

- 1) председатель;
- 2) заместитель председателя;
- 3) экономист;

- 4) главный бухгалтер;
- 5) главный специалист;
- 6) ведущие специалисты;
- 7) методист;
- 8) программист;
- 9) специалист по кадрам;
- 10) начальник хозяйственного отдела.

Следует отметить, что за последние три года (2015–2017 гг.) в структуре персонала МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района» Волгоградской области наблюдается относительный рост числа служащих среднего и предпенсионного возраста. Приток молодых специалистов незначительный, что подтверждает желание молодежи, получив образование, выбрать на рынке труда более высокооплачиваемую работу, нежели муниципальная служба.

Профессионально-квалификационный уровень работников учреждения достаточно высокий и позволяет решать поставленные задачи. Сотрудники МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района» повышают квалификацию как минимум раз в три года. Вместе с тем в связи с необходимостью наращивания профессионализма сотрудников Комитета актуализировался вопрос разработки и внедрения эффективной системы их непрерывного образования (первоочередное внимание) и самообразования.

В июне 2018 г. авторами был проведен опрос, в котором изучались образовательные потребности персонала МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района». Как показало проведенное исследование, сотрудники Комитета заинтересованы в непрерывном образовании и самообразовании в первую очередь не просто как в источнике формальных документов в виде дипломов и сертификатов, а как возможности развития личностных качеств, необходимых для успешного осуществления должностных обязанностей и самосовершенствования.

По результатам исследования выявлена потребность сотрудников Комитета в совершенствовании профессиональных знаний, умений, навыков, а также в следующих специальных знаниях:

- правовые и экономические основы деятельности муниципальных служащих (58,3% респондентов);
- информационное обеспечение управленческой деятельности (27,4% респондентов);
- делопроизводство (14,3% респондентов).

Результаты исследования позволили нам разработать мероприятия по совершенствованию организации непрерывного образования и самообразования персонала МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района» Волгоградской области на основе применения модели дополнительного профессионального образования В.Я. Синенко. Данная модель состоит из четырех взаимосвязанных компонентов (самоопределения работника, актуальности компетентностей, обратной связи, непрерывности образования), реализуемых при трехэтапном циклическом построении системы дополнительного профессионального образования, обеспечивающем непрерывное повышение квалификации. На основе указанной модели разработан проект инкорпорации дифференциальных форм повышения квалификации (в рамках формального и неформального образования) персонала МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района» Волгоградской области в циклическую систему дополнительного профессионального образования В.Я. Синенко (см. табл. 1 на с. 14).

На первом (предкурсовом) этапе проекта инкорпорации дифференциальных форм повышения квалификации персонала МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района» Волгоградской области в циклическую модель дополнительного профессионального образования сотрудник Комитета должен разработать предварительный проект по наращиванию профессионализма, ориентируясь на дорожную карту по наращиванию профессионализма (см. табл. 2 на с. 15). Использование дорожной карты способствует самостоятельному выстраиванию линии наращивания профессионализма, перспективному определению плана действий по его достижению [3, с. 130], т. е. отвечает требованиям

непрерывности образования. В связи с этим ее применение весьма актуально, когда в обязанности работника входит наращивание уровня профессионализма.

Таблица 1

**Проект инкорпорации дифференциальных форм повышения квалификации персонала
МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района» Волгоградской области
в циклическую модель дополнительного профессионального образования**

Этап	Цель	Средства	Результат
I этап (предкурсовой)	Выявление и анализ индивидуальной рамки квалификации, т. е. уровня профессионализма сотрудника Комитета	Разработка дорожной карты по наращиванию профессионализма сотрудника Комитета; тестирование сотрудника Комитета для детерминации уровня знаний; анкетирование сотрудника Комитета для детерминации уровня умений и компетенций	Предварительный проект по наращиванию профессионализма сотрудника Комитета
II этап (курсовой)	Рассмотрение, корректировка и согласование итогового проекта по наращиванию профессионализма сотрудника Комитета с руководителями курсов; формирование программы по реализации проекта наращивания профессионализма сотрудника Комитета	Подготовка процесса повышения квалификации в организации дополнительного профессионального образования (реализация формального образования)	Итоговый проект по наращиванию профессионализма сотрудника Комитета, согласованный с руководителями курсов; реализация проекта по наращиванию профессионализма сотрудника Комитета (курсы)
III этап (внедренческий)	Уведомление коллектива Комитета об особенностях прохождения процесса повышения квалификации; разработка и согласование программы внедрения результатов курсового повышения квалификации; детерминация недостатков (проблемных зон) в профессионализме сотрудника Комитета через самооценку, а также внешнюю оценку	Проведение конференции, семинара для сотрудников Комитета (внешняя оценка практической деятельности); организация деятельности творческой группы сотрудников Комитета (неформальное образование)	Отчет перед руководством Комитета и коллегами в удобной для сотрудника форме; система мастер-классов в рамках разработанного проекта по наращиванию профессионализма; участие в семинарах, практикумах, конференциях, в модульно-накопительной системе повышения квалификации

Источник: составлена автором [6, с. 12–13].

После разработки дорожной карты по наращиванию профессионализма сотрудник МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района» должен пройти тестирование для детерминации уровня имеющихся знаний, а также анкетирование для детерминации уровня умений и компетенций по выбранному направлению.

Таблица 2

**Вариант дорожной карты по наращиванию профессионализма сотрудника
МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района»**

Основное содержание работы	Итоговый результат
Чтение научной и методической литературы (в первую очередь – книг и журналов)	Обзор литературы по требуемой теме для сотрудников Комитета
Определение и резюмирование теоретических данных	Консультирование сотрудников Комитета
Основное содержание работы	Итоговый результат
Внедрение в практику полученных теоретических знаний	Открытое мероприятие
Изучение передовой практики	Принятие участия в различных семинарах и конференциях
Определение и резюмирование практических данных	Публикация материалов в открытой печати
Повышение квалификации в организации дополнительного профессионального образования	Повышение квалификации, наличие удостоверения о повышении квалификации
Оценка и изучение результатов работы	Принятие участия в профессиональном конкурсе
Обмен опытом с коллегами	Размещение своих разработок на сайтах в сети Интернет
Резюмирование опыта работы по теме самообразования	Проект, самоанализ, рабочая программа
Повышение квалификационной категории	Аттестация

Второй (курсовой) этап проекта инкорпорации дифференциальных форм повышения квалификации персонала МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района» Волгоградской области в циклическую модель дополнительного профессионального образования реализуется в организации дополнительного профессионального образования. Осуществляется формальное образование, в ходе которого, в соответствии с результатами тестирования и анкетирования, предварительный проект по наращиванию профессионализма сотрудника подвергается коррективкам. Результатом данного этапа является частичная реализация итогового проекта по наращиванию профессионализма сотрудника Комитета, а также защита проекта.

В процессе повышения квалификации происходит актуализация и обогащение их практического опыта, овладение критериями, нормами и инструментарием соответствующей деятельности [5, с. 24].

С целью повышения активности и заинтересованности сотрудников Комитета в процессе обучения может быть предусмотрено изменение форм проведения практических и семинарских занятий с использованием различных рефлексивных практик коллективной и групповой работы, такие как защита проектов, консультации, самопрезентации [1, с. 59].

Полученный сотрудниками МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района» в ходе повышения квалификации продукт требует внедрения в деятельность Комитета. Так, третий этап (внедренческий) дополнительного профессионального образования должен быть реализован в МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района». Начинается этап с доклада на совещании (семинаре) об инновации и проекте ее внедрения в деятельность Комитета. Затем должна быть сформирована творческая группа (по инициативе сотрудников или администрации) для внедрения инновации в деятельность Комитета.

Важную роль в расширении профессиональной компетентности сотрудников муниципальных учреждений отводится самообразованию как индивидуально-личностному процессу, целенаправленному на совершенствование личности [2, с. 31]. Таким образом, использование формата творческой группы создает условия для непосредственного управления и корректировки деятельности сотрудников Комитета по самообразованию, в результате чего повышается уровень компетенций, активизируется работа по самообразованию, отмечаются позитивные изменения в мотивах деятельности [4, с. 115].

Внешняя оценка реализуется посредством принятия сотрудниками МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района» участия в конкурсах профессионального мастерства. Завершением реализации проекта по наращиванию профессионализма сотрудников выступает ознакомление всех заинтересованных лиц посредством конференций и семинаров разного уровня о результатах внедрения инновации в деятельность Комитета. В целом цикл заканчивается повышением квалификации сотрудника Комитета.

Посредством внешней оценки и самооценки (внутренней оценки) происходит детерминация недостатков в профессионализме сотрудника МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района». Сотрудник должен самостоятельно сформулировать проблемные зоны в своей деятельности и снова выйти на первый (предкурсовой) этап повышения квалификации следующего цикла дополнительного профессионального образования.

Таким образом, применение циклической модели повышения квалификации позволит индивидуализировать процесс непрерывного образования и реализовать компетентностный подход в повышении квалификации сотрудников МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района» Волгоградской области. Инкорпорация дифференциальных форм повышения квалификации персонала МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района» Волгоградской области в циклическую модель дополнительного профессионального образования создаст условия для их непрерывного образования и самообразования через посещение специально организованных профессиональных семинаров, практикумов, мастер-классов, конференций.

Литература

1. Балева В.В. Профессиональное развитие педагога в рамках непрерывного образования // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2016. Т. 2. № 1. С. 58–61.
2. Ефимова Н.Н. Роль непрерывного образования в профессиональной деятельности муниципальных служащих [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 25. С. 31–33. URL: <https://e-koncept.ru/2017/770489.htm> (дата обращения: 01.10.2018).
3. Ефимова Н.Н., Кардашевская А.А. Совершенствование системы профессиональной переподготовки муниципальных служащих с использованием технологии дистанционной формы обучения // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2015. № 16. С. 127–132.
4. Кайль Я.Я., Зудина Е.В., Борытко Н.М. [и др.] Использование инновационных технологий в бизнес-образовании: учеб. пособие. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2016.
5. Ключкова Т. Влияние непрерывного профессионального образования на повышение уровня развития государственных и муниципальных служащих // Власть. 2010. № 5. С. 24–26.
6. Синенко В.Я. Каскадная (циклическая) система повышения квалификации работников образования // Вестник образования. 2012. № 10. С. 11–14.