

Кравченко Игорь Игоревич, Толстова Ирина Эдвиновна

ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2009/10-1/26.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2009. № 10 (29): в 2-х ч. Ч. I. С. 73-75. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2009/10-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

строиться на вопросах и ответах. С учениками старших классов уже возможны более серьезные музыкальные постановки, которые способствуют формированию патриотизма. Поэтому необходимо всемерно развивать работу музыкальных кружков в образовательных учреждениях.

Таким образом, арсенал средств музыкального воспитания, как и мир музыки, широк, велик, богат и разнообразен. Сила музыки огромна. Прививая вкус к музыке, мы – учителя воспитываем благородные, возвышенные чувства, искренность и естественность, правдивость и доброту, зовем на подвиг, на великие трудовые гражданские свершения. Педагоги–музыканты, руководители кружков формируют личностные качества своих воспитанников в процессе систематического общения с явлениями искусства. «Музыка, – как отмечал Л.-В. Бетховен, – должна высекал огонь из сердец людей» Этой фразой великого композитора можно подтвердить оптимизацию музыкального воспитания в становлении Личности.

Закончить хотелось бы словами известного педагога В. А. Сухомлинского: «Долг перед Отечеством – святость человека. От нас, отцов и матерей, от воспитателей, зависит, чтобы каждый юный гражданин дорожил этой святостью».

Список использованной литературы

1. Ветлугина Н. А. Музыкальное воспитание в детском возрасте. М., 1989.
2. Зубайраев А. Л. Патриотическое воспитание: духовная сфера, опыт // Сов. педагогика. 1990. № 5.
3. Иванов И. П. Звено бесконечной цепи // Классный руководитель. М., 2002. № 3.
4. Строганова Л. В., Кербичкова Н. Л. Нам дороги эти позабыть нельзя. М.: Пед. общество России, 2005. Вып. 3.

ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

*Кравченко Игорь Игоревич, Толстова Ирина Эдвионовна
Новосибирский государственный аграрный университет*

Закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ одним из основных принципов муниципальной службы ставит профессионализм и компетентность муниципальных служащих. Содержание понятия «компетентность» разрабатывается в рамках компетентного подхода, который берёт своё начало в 70-х годах прошлого века в Америке в области образования. Он предполагает новый результат образования – компетентность специалиста, которая заключается в обладании специалистом необходимыми профессиональными компетенциями. Из существующего разнообразия определений можно заключить, что компетенция – это единая совокупность определённых качеств человека (знаний, умений, способностей, установок, алгоритмов деятельности), необходимых для осуществления профессиональной деятельности наилучшим образом. Здесь стоит заметить, что компетенция является более широкой, интегральной характеристикой, чем знания, умения и навыки и не сводится к ним. В ней фокус смещается от обладания профессиональными качествами к их применению.

Среди мер, направленных на реализацию принципа профессионализма и компетентности муниципального служащего, наиболее важной является функционирование системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих. Однако, в настоящее время, данная система ориентирована на старые стандарты образования и практически не использует современные наработки, в частности, касающиеся формирования и развития профессиональных компетенций специалистов.

На данный момент, общепринятым является деление компетенций на «базовые» (ключевые) – необходимые каждому специалисту в современном обществе, вне зависимости от профессии, и «специальные» – обязательные для представителя конкретной профессии. Различные содержания и классификации базовых компетенций можно найти в работах В. И. Байденко, С. Шо, А. В. Хуторского, Р. Хагерти, А. Мэйхью, О. М. Бобиенко, М. Стобарта, Э. Ф. Зеера, И. А. Зимней и других российских и зарубежных ученых. Опираясь на этот материал мы предлагаем четыре базовых компетенции (см. Таблицу 1), которые необходимы всем профессионалам, в том числе, и муниципальному служащему. Разрабатывая набор специальных профессиональных компетенций муниципальных служащих, мы опирались на монографии, публикации таких авторов, как Коньков Н. К., Марченко И. П., нормативно-правовые документы (квалификационные требования, указанные в статье 3 Закона Новосибирской области №157-ОЗ от 30 октября 2007 года «О муниципальной службе в Новосибирской области» и должностные инструкции муниципальных служащих) и непосредственное наблюдение за трудовой деятельностью муниципальных служащих. Таким образом, мы предлагаем ориентироваться на четыре базовые и пять специальных профессиональных компетенций муниципальных служащих (см. Табл. 1).

Таблица 1.

Профессиональные компетенции муниципальных служащих

Базовые компетенции	<ol style="list-style-type: none"> 1. Социальная компетенция 2. Коммуникативная компетенция 3. Самоорганизационная компетенция 4. Технологическая компетенция
Специальные компетенции	<ol style="list-style-type: none"> 1. Политическая компетенция 2. Правовая компетенция 3. Управленческая компетенция 4. Социально-экономическая компетенция 5. Аналитическая компетенция

Раскроем кратко содержание каждой из них.

Социальная компетенция предполагает знание и разделение муниципальными служащими ценностей современного общества, толерантности, гражданственности, социальной активности, обладания значимыми человеческими качествами, такими как доброжелательность, честность, порядочность, вежливость.

Коммуникативная компетенция включает в себя способность служащих эффективно взаимодействовать в коллективе, эффективно работать в системе «человек-человек», наличие культуры делового общения.

Компетенция самоорганизации означает умение человека эффективно организовать свой труд, профессионально развиваться, ориентироваться на карьерный рост, а также способность к рефлексии, самомотивации, самообладание, самоуправление.

Технологическая компетенция объединяет в себе оперирование современными технологиям и методами организации деятельности, коммуникации, обработки информации. Данная компетенция обеспечивает соответствие специалиста требованиям времени.

Политическая компетенция предполагает, прежде всего, наличие определенной политической культуры, понимание устройства власти, способность осуществлять свою деятельность в системе властных полномочий, психологическую устойчивость.

Правовую компетенцию можно обозначить как юридическую грамотность, которая предполагает не подробное знание законодательства, а способность быстро и правильно ориентироваться в правовой информации, без помощи юриста находить и легко оперировать нормами права, видеть правовые основы своей деятельности.

Управленческая компетенция – управленческие способности и определенные личные качества, способность брать на себя ответственность, обладание технологиями управления коллективом, процессами, организацией, результатами. Умение ставить и достигать цель.

Социально-экономическая компетенция предполагает понимание существующего общественного устройства, тенденций, проблем и закономерностей развития общества, понимание принципов и процессов рыночной экономики, способность действовать в условиях рынка, соответствие требованиям рыночной экономической формации, способность видеть экономический аспект своей деятельности.

Аналитическая компетенция включает аналитические и творческие способности в области работы с информацией, планирования, проектирования, принятия решений.

При этом необходимо учитывать, что в зависимости от должности муниципальной службы значимость отдельных компетенций может варьироваться.

Для реализации принципа компетентности и профессионализма муниципального служащего в рамках системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих необходимо внести определенные изменения во все элементы данной системы: начиная с заказчика (органы муниципальной власти), заканчивая исполнителем (учреждения профессионального образования). Это предполагает изменения квалификационных требований к лицам замещающим должности муниципальной службы таким образом, чтобы в их число вошли «профессиональные компетенции», подобные тем, что были рассмотрены выше. Это может быть осуществлено путем внесения поправок в статью 9 Федерального Закона № 25-ФЗ от 2 марта 2007 года «О муниципальной службе в Российской Федерации» и соответствующие законы и нормативно-правовые акты на других уровнях власти. Далее, с аналогичными изменениями принимается план переподготовки и повышения квалификации в каждом отдельном органе муниципальной власти. Наиболее трудным на этом этапе является оценка уровня развития профессиональных компетенций муниципальных служащих, т.к. технология оценки ещё не разработана.

И, наконец, в соответствии с заказом со стороны муниципальной власти, разрабатываются и реализуются программы переподготовки и повышения квалификации направленные на развитие профессиональных компетенций муниципальных служащих, в том числе, в рамках образовательных учреждений. Основными элементами таких программ должны быть практические занятия, обеспечивающие получение конкретных навыков работы, овладение алгоритмами и способами деятельности, современными технологиями, а также развитие определенных личностных качеств, психологической направленности, соответствующей культуры специалиста которые в своем комплексе обеспечивают его компетентность. В современных разработках данного вопроса предложены такие обучающие методы и технологии как: кейс-стади, метод проектов, тех-

нологии «малых групп», игровые технологии, метод «портфолио», модульное обучение, личностно-ориентированный подход, а также стажировки и обмен опытом и прочее. Так как компетентность специалиста складывается из многих составляющих, то и образование, направленное на развитие профессиональных компетенций должно быть сложнее, чем традиционное: воздействовать на различные стороны личности обучаемого и использовать для этого широкий набор методов.

Список использованной литературы

1. Закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ.
2. **Бобиенко О. М.** Ключевые компетенции профессионала: проблемы развития и оценки. Казань: КГУ, 2006. 258 с.
3. **Зимняя И. А.** Воспитательная деятельность как объект анализа и оценивания. М.: НИИВО, 2003. 217 с.
4. **Коньков Н. К.** Муниципальное управление: профессиональное развитие персонала. СПб.: РГПУ, 2004. 45 с.
5. **Марченко И. П.** Особенности формирования кадрового потенциала государственной (муниципальной) службы в современной России. Новосибирск: СибАГС, 2004. 215 с.

СИСТЕМА ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В ЭТНИЧЕСКОМ САМОСОЗНАНИИ НАРОДОВ

*Кригер Галина Николаевна
Беловский институт (филиал) Кемеровского государственного университета*

Одним из важных аспектов исследования этнического самосознания является изучение значимости ценностных ориентации. Будучи внутренними регуляторами поведения, ценности как интериоризованные нормы играют существенную роль во взаимодействии этносов, в их самосознании. Ценности этнической группы формируются «на основании выработки определенного отношения к социальным явлениям, продиктованного местом данной группы в системе общественных отношений, ее опытом в организации определенной деятельности» [Андреева, с. 147].

Наше исследование было ориентировано на выявление преобладания типов мотивационных целей в двух этноконтактных группах.

В исследовании приняли участие телеуты (экспериментальная группа) в количестве 50 человек, средний возраст 42,8 и русские (контрольная группа) в количестве тоже 50 человек, средний возраст 31,1. Общая выборка составила 100 человек. Бачатские телеуты - немногочисленный тюркоязычный народ, проживающий в Беловском районе Кемеровской области. Многие этнопсихологические особенности телеутов (бачатских - по названию р. Бачат, левого притока Ини) до сих пор остаются малоисследованными.

Задачей настоящей публикации является рассмотрение различий в системе ценностей телеутов и русских, проживающих на одной территории.

При проведении исследования мы использовали методику Ш. Шварца для изучения ценностей личности. Автор сгруппировал отдельные ценности в типы ценностей в соответствии с общностью их целей следующим образом.

Власть - социальный статус, доминирование над людьми и ресурсами. Центральная цель этого типа ценности - в достижении социального статуса, престижа, контроля над людьми и средствами (авторитет, богатство, социальная власть, сохранение своего общественного имиджа, общественное признание).

Достижение - цель этого типа - личный успех через проявление компетентности в соответствии с социальными стандартами. Проявление социальной компетентности в условиях доминирующих культурных стандартов влечет за собой социальное одобрение.

Гедонизм - мотивационная цель определяется как наслаждение или чувственное удовольствие (удовольствия, наслаждение жизнью).

Стимуляция - мотивационная цель этого типа заключается в стремлении к новизне и глубоким переживаниям.

Самостоятельность - определяющая цель состоит в самостоятельности мышления и выбора способов действия, в творчестве, исследовательской активности.

Универсализм - мотивационная цель этого типа - понимание, терпимость, защита благополучия всех людей и природы.

Доброта - это более узкий «просоциальный» тип ценностей по сравнению с универсализмом. В основе ценности - доброжелательность, которая сфокусирована на благополучии в повседневном взаимодействии с близкими людьми. Произведен от потребности в аффилиации и обеспечении процветания группы. Его мотивационная цель - сохранение благополучия людей, с которыми индивид находится в личных контактах (полезность, честность, ответственность, дружба, зрелая любовь).

Традиции. Любые социальные группы вырабатывают свои символы и ритуалы. Их роль и функционирование определяются опытом группы и закрепляются в традициях и обычаях. Традиционный способ поведения становится символом групповой солидарности, выражением единых ценностей и гарантий выживания. Традиции чаще всего принимают формы религиозных обрядов, верований и норм поведения. Мотивацион-