

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Зеленцов А.В., Еварович С.А., Клищ Н.Н.,
Лаврова Т.Б.**

**Разработка системы оценки качества программ
дополнительного профессионального образования
государственных гражданских служащих,
размещаемых в информационном ресурсе единой
информационной системы**

Москва 2019

Аннотация. В работе проанализированы основания разработки программ дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих, определены ожидаемые результаты реализации программ и типовые показатели оценки результатов, разработаны методические рекомендации по формированию и внедрению системы оценки качества программ дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих с использованием единой информационной системы.

Зеленцов А.В., ведущий научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории «Современные технологии в государственном управлении» Института ВШГУ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Еварович С.А., ведущий научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории «Современные технологии в государственном управлении» Института ВШГУ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Клищ Н.Н., ведущий научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории «Современные технологии в государственном управлении» Института ВШГУ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Лаврова Т.Б., заведующий научно-исследовательской лабораторией «Современные технологии в государственном управлении» Института ВШГУ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Данная работа подготовлена на основе материалов научно-исследовательской работы, выполненной в соответствии с Государственным заданием РАНХиГС при Президенте Российской Федерации на 2018 год

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1 Предложение и обоснование оснований разработки программ дополнительного профессионального образования	6
2 Разработка подходов к определению ожидаемых результатов реализации программ дополнительного профессионального образования, разработка типовых показателей оценки результатов	20
3 Разработка методических рекомендаций по формированию и внедрению системы оценки качества программ дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих, размещаемых в информационном ресурсе единой информационной системы	40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	49

ВВЕДЕНИЕ

Дополнительное профессиональное образование в сфере государственной гражданской службы играет ключевую роль в системе подготовки квалифицированных кадров государственного управления, поскольку для эффективного выполнения своих должностных обязанностей государственные гражданские служащие должны не только обладать необходимыми профессиональными знаниями и умениями, личностными и профессиональными качествами, но и постоянно их совершенствовать с учетом изменений законодательства и развитием различных государственных процессов.

Несмотря на высокую значимость, в последние годы снижается объем финансирования федерального государственного заказа и государственного заказа субъектов Российской Федерации на дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих, в результате чего снижается численность служащих, проходящих регулярное обучение по соответствующим программам. Прекратилось финансирование в рамках государственного заказа на обучение в формате стажировок с выездом за пределы территории Российской Федерации, отсутствует финансирование на обучение в формате межрегиональных стажировок.

Сокращается продолжительность образовательных программ, спектр смещается в сторону краткосрочных, не обеспечивающих индивидуализацию и практикоориентированность. Это происходит на фоне усиливающейся неквалифицированной конкуренции среди организаций, осуществляющих образовательную деятельность по обучению государственных гражданских служащих, наблюдается рост числа непрофильных организаций, присутствует демпинг при проведении конкурсных процедур, снижается качество оказания соответствующей образовательной услуги и непосредственно самой дополнительной профессиональной программы.

Ориентир как государственных гражданских служащих, так и организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, не на получение новых знаний и умений, а на формальную сторону данного вопроса в итоге приводит к «профанации» качества и условий реализации дополнительных профессиональных программ.

С целью изменения сложившейся ситуации в 2017 году в Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» были внесены изменения в части исключения нормы обязательного прохождения служащими повышения квалификации не реже одного раза в три года, был введен термин «профессиональное развитие».

В связи с изменением подходов к планированию и реализации дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих в части перехода к непрерывному профессиональному развитию, предполагающему постоянное совершенствование своих профессиональных знаний и умений, личностных и профессиональных качеств, использование новых форм и методов подготовки, расширение применения информационно-коммуникационных технологий, должны быть разработаны и внедрены единые подходы к разработке и оценке качества дополнительных профессиональных программ и иных мероприятий образовательного характера для государственных гражданских служащих. Это предполагает повышение ответственности не только организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, но также и руководителей федеральных государственных органов и государственных органов субъектов Российской Федерации, которые должны формировать заказ на реализацию соответствующих программ, то есть выступать в роли квалифицированного заказчика.

Основополагающим элементом в измененной системе дополнительного профессионального образования должен стать единый общедоступный информационный ресурс – система электронного обучения и оценки качества дополнительных профессиональных программ, встроенная в федеральную государственную информационную систему «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации». Важной задачей является разработка единых подходов к формированию дополнительных профессиональных программ и методов оценки их качества с использованием инструментария единой информационной системы.

В этой связи существует необходимость продолжения технологизации и цифровизации системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих.

1 Предложение и обоснование оснований разработки программ дополнительного профессионального образования

В качестве основания для конструирования содержания дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих целесообразно использовать компетентностно-ориентированный подход.

Проектирование компетентностно-ориентированных дополнительных профессиональных образовательных программ должно, во-первых, сопровождаться определением содержательных характеристик образовательного процесса на основе перечня ключевых компетенций из профессионального образовательного стандарта. Во-вторых, должен быть организован анализ ключевых компетенций на предмет их характеристик (признаков), индикаторов проявления и методов оценки. Наконец, в-третьих, необходимо учесть мнения представителей нанимателей (работодателей) выступающих заказчиками образовательных программ для государственных гражданских служащих.

В процесс проектирования дополнительных профессиональных образовательных программ необходимо вовлечь все заинтересованные стороны, включая государственных гражданских служащих, их непосредственных руководителей, экспертов в конкретной сфере профессиональной деятельности.

В практической деятельности основу для определения структуры дополнительных профессиональных образовательных программ государственных гражданских служащих в рамках предлагаемого подхода выступает модель компетенций, представляющая собой совокупность профессиональных и личностных качеств государственного гражданского служащего, которые должны способствовать высокой эффективности и результативности его профессиональной служебной деятельности.

Способами диагностики выраженности компетенций могут выступать современные методы оценки потенциала человека.

Так, в соответствии с Единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397, методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в

зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества (компетенции), как:

- 1) для всех кандидатов:
 - стратегическое мышление;
 - командное взаимодействие;
 - персональная эффективность;
 - гибкость;
 - готовность к изменениям.

- 2) дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей:

- лидерство;
- принятие управленческих решений.

Для оценки выраженности данных компетенций у кандидатов рекомендуется использовать не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая тестирование, анкетирование, написание реферата или иных письменных работ, индивидуальное собеседование, проведение групповых дискуссий, подготовка проекта документов.

Необходимо отметить, что в соответствии с Общей концепцией формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренной 29 ноября 2017 года на заседании Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, сформирована модель мета-компетентностей, в которую входят 10 интегральных стандартизированных показателей оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов и итоговый рейтинговый показатель актуальной управленческой готовности и ее составляющих: стратегическое лидерство, управленческая компетентность, настойчивость и целеустремленность, масштабность мышления, готовность к саморазвитию, экспертная компетентность, готовность к командной работе, компетентности самоуправления, компетентности социального взаимодействия, социальная направленность.

Совокупность интегральных показателей отражает уровень актуальной управленческой готовности кандидата к решению управленческих задач на

определенном уровне управленческой иерархии в системе государственного управления, а также уровень его управленческого потенциала (готовность к развитию) – насколько кандидат способен и готов развиваться в рамках своей управленческой деятельности, и выраженность составляющих управленческой готовности.

Управленческая готовность имеет трехкомпонентную структуру: лидерская составляющая, менеджерская составляющая, экспертная составляющая.

В качестве методов оценки мета-компетентностей предлагаются следующие: биографическая личностно-профессиональная анкета кандидата, видеопрезентация, оценка и анализ представленных рекомендаций на кандидата в резерв.

В качестве диагностического инструментария на этапе углубленной оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов целесообразно применять следующие диагностические методы и инструменты: компьютерный опрос (тестирование), личностно-профессиональное глубинное интервью (собеседование), творческие задания в виде решения кейсов или написания экспертных заключений, групповые формы активности кандидатов в резерв управленческих кадров в виде групповых сессий, проектной работы, деловых игр.

На основании вышеизложенного возможно обозначить следующие инновационные аспекты дополнительных профессиональных образовательных программ, касающиеся проектирования их содержания в рамках реализации компетентностно-ориентированного подхода:

- использование моделей компетенций государственных гражданских служащих в качестве основы образовательных программ;
- планирование результатов реализации образовательных программ с учетом развития существующих компетенций или приобретения новых компетенций государственными гражданскими служащими, которые будут способствовать эффективному и результативному решению задач при осуществлении профессиональной служебной деятельности. Именно модель компетенций должна определять основные акценты содержания дополнительных профессиональных образовательных программ;
- индивидуализация и дифференциация содержания образовательных программ в зависимости от необходимости формирования и (или) развития тех компетенций, которые необходимы конкретному государственному гражданскому служащему для успешного личного и профессионального развития;

– формирование содержания дополнительных профессиональных образовательных программ государственных гражданских служащих по блочно-модульному принципу. Это означает построение образовательных программ из отдельных самостоятельных частей – блоков и модулей. При использовании данного принципа целесообразно выделять три блока: ключевых компетенций, общекультурных компетенций, профессиональных компетенций. Первый блок целесообразно делить на две части – по основанию: компетенции, необходимые для выполнения служебных функций в соответствии с требованиями группы должностей; компетенции, необходимые для выполнения служебных функций в соответствии с курированием отраслевых вопросов.

Для планирования результатов реализации компетентностно-ориентированной дополнительной профессиональной образовательной программы необходимо определить компетентностные дефициты государственных гражданских служащих, обучающихся по данной программе.

Согласно принципу полисубъектности при планировании образовательных результатов дополнительных профессиональных образовательных программ к процессу определения компетентностных дефицитов государственных гражданских служащих целесообразно привлекать самих служащих, их непосредственных руководителей, преподавателей и методистов-тьюторов.

Выявление компетентностных дефицитов слушателей предполагает формирование перечня тех компетенций, которые определяются (осознаются, диагностируются и обозначаются) слушателями, их непосредственными руководителями и преподавателями как недостаточно развитые (имеющие средний и низкий уровни выраженности в поведении и деятельности).

Для определения компетентностных дефицитов государственных гражданских служащих, выступающих слушателями дополнительных профессиональных образовательных программ, можно использовать метод анкетирования и метод экспертных оценок. Участие в анкетировании непосредственных руководителей государственных гражданских служащих является необходимым. Обоснованность использования метода анкетирования для выяснения компетентностных дефицитов взрослых слушателей образовательных программ характеризуется их способностью к проявлению субъектной позиции в андрагогическом процессе (при наличии определенных условий).

Данные анкетирования должны анализироваться преподавателями, причастными к реализации дополнительных профессиональных образовательных программ, при помощи специально подготовленного методиста-тьютора, ответственного за организационно-методическую работу с группой государственных гражданских служащих, направленных на обучение, для формулировки выводов о состоянии компетентностных дефицитов каждого служащего.

Научно-методические исследования показывают, что для оценки уровня развитости компетенций респондентам наиболее удобно использовать следующую шкалу: 3 балла – высокий уровень развитости компетенции; 2 балла – средний уровень развитости компетенции; 1 – низкий уровень развитости компетенции; 0 – отсутствие компетенции вообще. В характеристики уровней развитости компетенций можно закладывать, например, следующие показатели: высокий уровень отражает стабильное получение высоких результатов в тех видах служебной деятельности, которые обеспечиваются данной компетенцией; средний уровень отражает ситуативное получение высоких результатов в тех видах служебной деятельности, которые обеспечиваются данной компетенцией, и наличие некоторых затруднений при выполнении видов деятельности, связанных с ней; низкий уровень отражает частые (практически постоянные) существенные затруднения специалиста при получении высоких результатов в тех видах профессиональной служебной деятельности, которые связаны с реализацией данной компетенции.

Преподаватели анализируют результаты письменного опроса слушателей и их непосредственных руководителей. Кроме того, преподаватели могут оценивать степень дефицитности компетенций слушателей посредством анализа данных, полученных в результате выполнения слушателями специальных заданий, ориентированных на оценку сформированности компетенций.

Далее выявляются универсальные и индивидуальные компетентностные дефициты обучающихся. К универсальным компетентностным дефицитам целесообразно относить те компетенции, которые дефицитны более чем для 60% слушателей.

Необходимо отметить, что в системе профессионального развития государственных гражданских служащих наибольшую долю (до 80% от общего количества реализуемых программ) составляют именно краткосрочные программы повышения квалификации (18-72 часа). Для персонализации содержания программ

повышения квалификации государственных гражданских служащих в контексте их индивидуальных компетентностных дефицитов может быть использована индивидуальная программа повышения квалификации как одна из модификационных форм компетентностно-ориентированных дополнительных профессиональных образовательных программ государственных гражданских служащих. Содержание такой программы конструируется на основе элективно-модульного принципа. При ее реализации одним из дидактических приоритетов является организация самостоятельной работы слушателей с раздаточным обучающим материалом, который содержит программу действий, банк информации, методические рекомендации по достижению запланированных результатов, а также необходимые оценочно-диагностические средства.

Освоение индивидуальной программы повышения квалификации государственных гражданских служащих целесообразно организовывать с использованием дистанционных образовательных технологий по индивидуальному графику каждого государственного гражданского служащего, согласованному с его непосредственным руководителем. Это соотносится с требованиями принципа самоменеджмента взрослого обучающегося как субъекта андрагогического процесса.

Индивидуальная программа повышения квалификации, обеспечивая восполнение индивидуальных компетентностных дефицитов государственных гражданских служащих, решает еще и задачи, связанные с реализацией принципа акме-направленности при осуществлении компетентностно-ориентированных дополнительных профессиональных образовательных программ. Феномен акме отражает ориентацию на проживание человеком собственного жизненного пути (в том числе по его профессиональному аспекту) в контексте адекватного определения и успешного решения индивидуальных личностных задач, обеспечивающих самореализацию. Индивидуальная образовательная программа может выступать в качестве образовательного инструмента решения таких задач. Особенно если в ее содержании, наряду с формированием профессиональных компетенций, актуализируются задачи развития личности (что в большей степени отражено в содержании общекультурных компетенций).

Важно подчеркнуть, что для соблюдения требований принципа полисубъектности при организации образовательного взаимодействия в процессе осуществления компетентностно-ориентированных дополнительных

профессиональных образовательных программ содержание каждой индивидуальной программы повышения квалификации необходимо согласовывать с непосредственным руководителем государственного гражданского служащего. Следование принципу полисубъектности предполагает также и то, что участие непосредственных руководителей в процессе реализации компетентностно-ориентированных дополнительных профессиональных образовательных программ может также осуществляться через подготовку служебного задания (по установленной форме) слушателю, направляемому на обучение. В служебном задании, например, может быть сформулирована проблема, предложения по решению которой государственному гражданскому служащему необходимо внести при подготовке выпускной итоговой (аттестационной) работы.

При подготовке такого служебного задания непосредственный руководитель может обсуждать некоторые его аспекты с государственным гражданским служащим, направляемым на обучение. Кроме того, непосредственные руководители выступают в качестве экспертов при оценивании результатов дополнительных профессиональных образовательных программ. По итогам осуществления индивидуальной программы повышения квалификации предполагается подготовка резюме о результатах обучения каждому государственному гражданскому служащему. Такое резюме содержит предложения в программу дальнейшего профессионального развития государственного гражданского служащего. Резюме направляется также непосредственному руководителю служащего, прошедшего обучение.

Таким образом, дидактический алгоритм реализации компетентностно-ориентированной индивидуальной программы краткосрочного повышения квалификации государственных гражданских служащих включает три этапа:

1) Установочно-рефлексивный:

- диагностика исходного уровня сформированности компетенций у государственных гражданских служащих, направленных на повышение квалификации;
- определение универсальных и индивидуальных компетентностных дефицитов у государственных гражданских служащих;
- формирование индивидуальной карты компетентностных дефицитов для каждого государственного гражданского служащего;

- моделирование дополнительной профессиональной образовательной программы для учебной группы с выделением инвариантной компоненты (обязательной для всех слушателей) и вариативной – индивидуальной для каждого слушателя.

2) Обучающе-развивающий:

- реализация основного содержания дополнительной профессиональной образовательной программы по инвариантной (обязательной для всех слушателей) компоненте в контактной (аудиторной) форме обучения;

- реализация вариативной (индивидуальной) компоненты в дистанционном формате.

3) Итогово-рефлексивный – организация диагностики практико-ориентированной результативности дополнительной профессиональной образовательной программы.

На основании вышеизложенного, в рамках компетентностно-ориентированного подхода можно предложить следующий алгоритм разработки индивидуальных программ дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих:

1) Представление непосредственным руководителем резюме на государственного гражданского служащего, направляемого на дополнительную профессиональную образовательную программу. Резюме должно включать точные данные о фактически выполняемых функциях государственного гражданского служащего, цели и задачах его профессионального развития, ожидаемых результатах от обучения по программе повышения квалификации (в форме компетенций).

2) Организация процесса выбора каждым государственным гражданским служащим модулей для конструирования содержания индивидуальной образовательной программы в соответствии с содержанием резюме. Конструирование индивидуальной образовательной программы предполагает определение перечня учебных модулей, изучение которых целесообразно для конкретного государственного гражданского служащего.

Процесс выбора учебных модулей сопровождается тьютором. При необходимости тьютор организует консультации слушателя с преподавателями.

3) Согласование с непосредственным руководителем содержания образовательной программы (перечня модулей, подлежащих изучению), при

необходимости – корректировка; определение характера и содержания итоговой аттестации (например, темы итогового проекта; содержание итоговой аттестации должно отражать соответствие цели и задачам индивидуальной образовательной программы); утверждение непосредственным руководителем структуры и содержания индивидуальной образовательной программы каждого государственного гражданского служащего, направляемого на повышение квалификации.

4) Составление графика освоения индивидуальной образовательной программы государственным гражданским служащим (через его согласование и утверждение непосредственным руководителем).

Дополнительно требуются научно-методические разработки, связанные с определением условий (дидактических и др.) оптимизации компетентностно-ориентированного подхода. Прежде всего, это обусловлено тем, что в настоящее время недостаточно актуализированы дистанционные образовательные технологии, связанные с развитием деятельностных и личностных (ценностных) компонентов формируемых компетенций.

Вместе с тем, такой подход может быть дополнен постпрограммной работой в форме консультирования государственных гражданских служащих, прошедших обучение.

В настоящее время такая работа носит несистемный, зачастую неофициальный характер. Между тем, институализированная постпрограммная консультативная поддержка, способствовала бы, на наш взгляд, повышению эффективности управления в государственных органах.

Система постпрограммных консультаций, позволяющая государственным гражданским служащим, прошедшим обучение, в короткий срок получить объяснение эксперта, а при необходимости и методические материалы, по интересующей теме, является не только средством повышения качества управленческих решений, но и важным методом обучения. В процессе постпрограммного консультирования государственные гражданские служащие могут получать актуальную информацию по самым злободневным вопросам, требующим скорейшего решения. Тем самым, будет обеспечена максимально возможная ориентация передаваемого знания на решение реальных проблем, чего далеко не всегда удастся достичь в рамках программ повышения квалификации.

Кроме того, консультации, в том числе и на индивидуальной основе, проводимые в соответствии с дополнительными профессиональными образовательными программами, могут стать отдельным важным видом дополнительного профессионального образования. Внедрение такой разновидности программ позволит, хотя бы отчасти, решить одну из основных проблем организации дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих – невозможность отвлечения их на значительное время от исполнения должностных обязанностей.

В целях создания системы постпрограммных консультаций государственных гражданских служащих ведущими учеными и экспертами-практиками мы рекомендуем:

– Провести опрос (анкетирование) государственных гражданских служащих, прошедших обучение, уделив приоритетное внимание следующим вопросам:

1) насколько государственные гражданские служащие нуждаются в постпрограммном консультировании по итогам пройденных дополнительных профессиональных образовательных программ учеными и специалистами-практиками: существует ли спрос на постоянно действующую систему консультирования или потребности ограничиваются разовыми консультациями по отдельным специфическим или особо сложным вопросам;

2) по каким вопросам постпрограммное консультирование является наиболее востребованным (полезным представляется заранее сформировать список тем, по которым возможно осуществлять систематическое консультирование, а также предложить респондентам выбрать интересующие их темы из списка, а также оставить возможность открытого ответа);

3) в какой форме предпочтительно осуществлять постпрограммное консультирование:

а) устное консультирование (обучение, в том числе на индивидуальной основе, в соответствии с пройденными дополнительными профессиональными образовательными программами; иные виды личного консультирования, предполагающие посещение экспертом (преподавателем) государственного органа; телефонные консультации);

б) письменное консультирование (обзоры законодательства с комментариями специалистов; обзоры международного опыта; краткие аналитические записки);

в) консультирование по электронной почте.

– На основании информации, полученной в ходе опроса, сформировать перечень приоритетных тем, постпрограммное консультирование по которым является наиболее актуальным.

– Организации высшего образования, реализующей дополнительные профессиональные образовательные программы, или научно-технической организации, желающей участвовать в создании системы постпрограммного консультирования для государственных гражданских служащих, определить список экспертов по приоритетным темам, по которым могло бы осуществляться консультирование.

– Разработать порядок оплаты труда экспертов, занятых в системе постпрограммного консультирования государственных гражданских служащих.

В случае если система консультирования будет функционировать как один из видов дополнительного профессионального образования, оплата труда преподавателей должна производиться из средств государственных органов – заказчиков консультационных услуг, на основании учета почасовой длительности консультирования, в том числе, посредством системы государственного задания.

В случае если создаваемая система консультирования будет функционировать на постоянной основе и включать, помимо дополнительных профессиональных образовательных программ, иные виды консультирования (письменное, по телефону, по электронной почте), предпочтительным является порядок, при котором эксперт получает ежемесячную заработную плату за исполнение обязанностей по консультированию, также как, например, сотрудники информационно-аналитических подразделений или Call-центров. Соответствующий фонд заработной платы может складываться из:

1) средств государственных органов – заказчиков консультационных услуг, на основании учета почасовой длительности консультирования;

2) иных средств, выделяемых образовательным организациям государственными органами в рамках государственного задания.

– Создать базу данных экспертов, участвующих в системе постпрограммного консультирования государственных гражданских служащих. В целях сокращения сроков создания системы консультирования первоначально отдельные базы данных экспертов могут быть созданы в каждой образовательной организации, реализующей дополнительные профессиональные образовательные программы для государственных гражданских служащих, участвующей в реализации проекта.

База данных должна содержать следующие сведения об эксперте:

- 1) фамилию, имя, отчество;
- 2) место работы и должность;
- 3) образование и ученая степень;
- 4) сферы компетенции;
- 5) научные публикации;
- 6) сведения об участии в научно-исследовательских работах по заказу государственных органов;
- 7) контактные данные.

– Подготовить регламент постпрограммного консультирования государственных гражданских служащих ведущими учеными и экспертами-практиками. В регламенте приоритетное внимание следует уделить следующим вопросам:

- 1) определение порядка предоставления государственным гражданским служащим прав доступа к базе данных экспертов, в том числе возможности ограничения прав доступа к определенной информации об эксперте (например, консультирование по телефону, а, соответственно, и контактный номер телефона, могут быть доступны не всем пользователям базы данных);
- 2) определение порядка устного консультирования:
 - а) порядок обучения, в том числе и на индивидуальной основе, в соответствии с дополнительными профессиональными образовательными программами;
 - б) порядок личного консультирования, предполагающего посещение экспертом (преподавателем) государственного органа;
 - в) порядок консультирования по телефону;
- 3) определение порядка письменного консультирования:

а) формы, в которых осуществляется письменное консультирование (краткая аналитическая записка, обзор международного опыта и так далее).

При этом важно, чтобы письменное консультирование оставалось в большей степени формой обучения и методической помощи государственным гражданским служащим и не трансформировалось в выполнение масштабной научно-исследовательской работы для государственных органов;

б) ограничения письменного консультирования по содержанию (например, запрет на консультирование государственных гражданских служащих по личным вопросам, по политическим вопросам и так далее);

в) порядок подачи заявки, в том числе форма заявки, на получение письменной консультации;

г) сроки принятия/не принятия заявки;

д) основания для отказа в принятии заявки;

е) сроки предоставления запрашиваемых материалов (для каждой формы письменного консультирования);

ж) порядок предоставления материалов;

з) права на распространение и опубликование материалов;

и) порядок консультирования по электронной почте;

к) требования конфиденциальности;

4) предупреждение и урегулирование конфликта интересов.

– Создать пилотный Интернет-сайт для предоставления услуг по постпрограммному консультированию государственных гражданских служащих.

Основой сайта должна стать база данных экспертов, организованная по тематическому признаку. Авторизованные пользователи смогут при помощи тематического рубрикатора найти нужных экспертов, ознакомиться с информацией на их личной странице и при желании подать заявку на письменную консультацию, отправить электронное сообщение или получить консультацию по телефону. Представляется полезным разработать электронную форму заявки, содержащую, в числе прочего, тематический классификатор, классификатор формы запрашиваемой информации, поле запроса.

– Разработать методику оценки эффективности и результативности системы постпрограммного консультирования государственных гражданских служащих.

Определить показатели эффективности и результативности для стадии экспериментального внедрения системы.

- Провести эксперимент по внедрению системы постпрограммного консультирования государственных гражданских служащих в пилотных государственных органах. По завершении эксперимента провести опрос государственных гражданских служащих в пилотных государственных органах, о работе системы, ее основных недостатках и возможных усовершенствованиях.

- Оценить результаты эксперимента с помощью разработанной ранее методики оценки эффективности и результативности.

- На основании результатов опроса участников и оценки эффективности и результативности доработать регламент постпрограммного консультирования государственных гражданских служащих ведущими учеными и экспертами-практиками.

- Определить показатели эффективности и результативности для стадии полномасштабного внедрения системы.

- Разработать концепцию и проект Интернет-портала постпрограммного консультирования государственных гражданских служащих ведущими учеными и экспертами-практиками, содержащего единую базу данных экспертов по всем организациям высшего образования (и иным организациям), участвующим в создании системы постпрограммного консультирования.

2 Разработка подходов к определению ожидаемых результатов реализации программ дополнительного профессионального образования, разработка типовых показателей оценки результатов

При проектировании компетентностно-ориентированных дополнительных профессиональных образовательных программ для государственных гражданских служащих необходимо определить ожидаемые образовательные результаты, которые должны быть достигнуты в процессе их реализации. В связи с этим необходим методический инструментарий для оценки динамики уровня выраженности компетенций государственных гражданских служащих по результатам реализации образовательных программ.

С целью определения основных элементов данного методического инструментария может быть использован метод моделирования. В качестве таких элементов могут выступать:

- планируемые результаты дополнительных профессиональных образовательных программ (в форме перечней компетенций);
- разработанность показателей сформированности каждой из формируемых компетенций;
- определение образовательных технологий, рекомендуемых для реализации в рамках конкретной компетентностно-ориентированной дополнительной профессиональной образовательной программы;
- индикативная обеспеченность оценки сформированности компетенций в рамках конкретной образовательной технологии (наличие банка индикаторов);
- разработанность процедуры использования индикаторов сформированности компетенций в рамках конкретной образовательной технологии.

Развитие компетентности (цель компетентностно-ориентированных дополнительных профессиональных образовательных программ) предполагает наличие у слушателя существенных количественных и качественных изменений профессионального и (или) личностного характера. Такие изменения, связанные с преобразованием когнитивных, эмоционально-волевых, коммуникативных, ценностных свойств слушателей, будут определять значимые и видимые поведенческие модификации. Это во многом определяет специфику диагностики результативности компетентностно-ориентированного образования.

Компетентность, являясь образовательным результатом, как правило, не «улавливается» количественными методами. Ее можно наблюдать только в «ситуации включения» человека в деятельность. При оценке результативности компетентностно-ориентированных андрагогических программ в условиях образовательной организации эти ситуации проектируются. Такая ситуация может быть создана, в частности, на основе актуализации метода изучения продуктов деятельности. Особенность этого метода заключается в том, что исследователь не вступает в контакт с самим человеком, а имеет дело с продуктами его предшествующей деятельности. Изучение продуктов деятельности позволяет судить о достигнутом уровне деятельности и о самом процессе выполнения поставленных задач.

Вместе с тем, при определении организационных условий реализации таких программ можно планировать оценку их результативности посредством методов, предполагающих выход за пределы образовательного процесса – в реальную профессиональную деятельность. Это становится возможным в системе дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих, когда существует заинтересованность работодателя отслеживать траекторию профессионального развития государственного гражданского служащего в контексте его карьерного роста.

Наиболее адекватным методом оценки динамики развития компетентности государственных гражданских служащих, прошедших обучение, посредством выхода за пределы образовательного процесса в реальную профессиональную деятельность (когда оценивается влияние образовательного воздействия на изменения в профессиональном поведении) выступает метод обобщения независимых характеристик. Метод обобщения независимых характеристик заключается в том, что по заранее заданной форме берутся письменные отзывы (характеристики) на государственного гражданского служащего от нескольких человек (минимум трех). Компетентностный «прирост» государственного гражданского служащего как результат влияния соответствующих андрагогических программ определяется методом сравнения экспертных оценок до прохождения дополнительной профессиональной образовательной программы и после ее завершения. Экспертами должны выступать люди, которые непосредственно могут наблюдать проявления

компетенций (по соответствующим показателям) в профессиональном поведении специалиста. Прежде всего, его непосредственные руководители.

Для осуществления оценки результативности компетентностно-ориентированных дополнительных профессиональных образовательных программ, помимо компетентностно-определенных результатов таких программ, должны быть определены показатели сформированности компетенций. Показатель сформированности компетенции – это свойство (характеристика) субъекта учебной деятельности, объективно выражающее наличие в его поведении определенных компонентов компетенции: когнитивных, деятельностных, личностных. Это достаточно конкретные, легко идентифицируемые свойства, не отличающиеся интегральностью. Методически при разработке показателей сформированности компетенций следует иметь в виду: если «архитектура» компетенции включает три составляющие – когнитивную (знание и понимание), деятельностную (практическое и оперативное применение знаний) и личностную (личностные качества, установки, ценностные ориентации), то каждая из названных сторон должна быть учтена в системе показателей сформированности компетенций. Основным критерием для определения акцентуации компетенции выступает доминирующая форма ее проявления в поведении человека (в учебной или реальной жизненной ситуации): демонстрация понимания чего-либо – когнитивно-ориентированные компетенции; демонстрация действия (предметного, вербального, коммуникативного, интеллектуального и другого) – деятельностно-ориентированные компетенции; демонстрация личностных проявлений (позиции, качества, установки и тому подобное) – личностно-ориентированные компетенции. В качестве основных требований к моделированию индикаторов для оценки уровня выраженности компетенций при реализации компетентностно-ориентированных дополнительных профессиональных образовательных программ государственных гражданских служащих могут выступать:

- опора на операциональные особенности метода обучения, в рамках которого используется индикатор;
- доминанта деятельностного начала в характере заданий – индикаторов (актуализация метода анализа продуктов деятельности в процессе оценки сформированности компетенций);

- целевая и критериальная определенность индикаторов (наличие диагностично поставленных целей у заданий-индикаторов и обозначение критериев их достижения);
- введение уровней (шкал) для оценки сформированности компетенций;
- использование специальных диагностических карт для оценки уровня сформированности компетенций в рамках конкретного метода обучения.

В качестве характеристик основных элементов диагностического аппарата оценки выраженности компетенций в соответствии с их акцентуациями приняты разработки, указанные в таблице 1.

Таблица 1 – Характеристики основных элементов диагностического аппарата оценки выраженности компетенций в соответствии с их акцентуациями

Акцентуации компетенций	Характер показателей и индикаторов	Уровни (общая характеристика)		
		высокий (3 балла)	средний (2 балла)	низкий (1 балл)
Когнитивно-ориентированные	Отражают Преимущественно демонстрацию понимания чего-либо (основные формы проявления: суждения и умозаключения)	Глубина, отчетливость (ясность), полнота, обоснованность, разумная оригинальность (нестандартность) суждений и умозаключений; способность устанавливать причинно-следственные взаимосвязи самостоятельно	Незначительные дефициты глубины, ясности, полноты, обоснованности суждений и умозаключений; способность устанавливать причинно-следственные взаимосвязи самостоятельно проявляется при наличии внешней помощи	Поверхностность, неясность, узость, эмпиричность и необоснованность суждений и умозаключений, неспособность устанавливать причинно-следственные взаимосвязи даже при наличии внешней помощи
Деятельностно-ориентированные	Отражают преимущественно демонстрацию действия (основная форма проявления – собственно действие как совокупность операций)	Полнота и верная последовательность операций, составляющих действие; точность и уверенность выполнения	Полнота и верная последовательность операций, составляющих действие; незначительные неточности в выполнении отдельных операций	Неспособность воспроизвести верную последовательность операций, составляющих действие
Личностно-ориентированные	Отражают преимущественно демонстрацию личностных проявлений	При систематическом наблюдении обнаруживаются поведенческие	При систематическом наблюдении поведенческие признаки	При систематическом наблюдении не обнаруживаются поведенческие

Продолжение таблицы 1

	(основные формы: личностное качество, личностная позиция)	признаки проявления личностного качества (позиции) во всех ситуациях учебной и профессиональной и другой деятельности	проявления личностного качества (позиции) в учебной и профессиональной и другой деятельности обнаруживаются эпизодически	признаки проявления личностного качества (позиции)
--	---	---	--	---

Необходимо отметить, что использование предлагаемого диагностического аппарата оценки уровня выраженности компетенций государственного гражданского служащего как запланированных результатов компетентностно-ориентированных дополнительных профессиональных образовательных программ предполагает актуализацию метода анализа продуктов деятельности и метода экспертной оценки.

Материалы, представленные в вышеуказанной таблице, выступают в качестве методических ориентиров для конструирования диагностических карт оценки уровня выраженности различных компетенций в соответствии с запланированными результатами компетентностно-ориентированных дополнительных профессиональных образовательных программ для государственных гражданских служащих.

На основе данных требований можно сконструировать типовые задания – индикаторы для оценки выраженности компетенций при использовании различных активных образовательных технологий в андрагогическом процессе (таблица 2).

Таблица 2 – Индикативная обеспеченность оценки выраженности компетенций при использовании активных образовательных технологий для реализации дополнительных профессиональных образовательных программ

Образовательная технология (метод, лежащий в основе)	Индикаторы для оценки выраженности компетенций
Кейс-стади	Решение государственным гражданским служащим кейсов, содержательно включающих ситуации, адекватные для оценки выраженности отдельных компетенций. Самостоятельное моделирование государственным гражданским служащим кейсов по заданной проблеме. Экспертиза государственным гражданским служащим решений кейсов, предложенных другими
Метод проектов	Выполнение государственным гражданским служащим диагностических упражнений по оценке сформированности отдельных умений (целеполагания, формулировки

Продолжение таблицы 2

	проблемы; определение плана проектных работ; определение результативности проекта и т.д.). Осуществление государственным гражданским служащим публичной защиты проектов. Деятельность государственного гражданского служащего по сопровождению внедрения проектов (оценивают специально назначенные эксперты, лучше из числа представителей нанимателя – критерии оценки предлагаются экспертам). Экспертиза государственным гражданским служащим проектов, разработанных другими
Игра	Самостоятельное моделирование государственным гражданским служащим игровых сюжетов в соответствии с заданными темами (проблемами). Осуществление государственным гражданским служащим игровых ролей, определенных ведущим. Самооценка государственным гражданским служащим проигрывания собственных игровых ролей, определенных ведущим. Оценка других при проигрывании ими игровых ролей, определенных ведущим. Модификация государственным гражданским служащим содержания игровых сюжетов в соответствии с задачами, поставленными ведущим. Написание государственным гражданским служащим резюме, отражающих экспертизу результативности проведенной игры
Дискуссия	Самостоятельное определение государственным гражданским служащим тем дискуссий по проблемам в той или иной области. Самостоятельная разработка государственным гражданским служащим сценариев дискуссии на заданную тему. Выполнение государственным гражданским служащим роли участника дискуссии. Написание государственным гражданским служащим резюме, отражающего экспертизу результативности проведенной дискуссии. Экспертная оценка государственным гражданским служащим выступлений отдельных участников дискуссии. Рефлексивная оценка (письменная) государственным гражданским служащим собственного поведения в дискуссии
Портфолио	Рефлексивная оценка государственным гражданским служащим собственных профессиональных достижений на основе данных портфолио (с заданной периодичностью). Разработка государственным гражданским служащим мотивированной программы собственного профессионального развития (на полугодие, год, три года).

Продолжение таблицы 2

	Разработка государственным гражданским служащим структуры портфолио (на определенный период времени)
Модерация	Осуществление государственным гражданским служащим роли модератора. Написание государственным гражданским служащим резюме, отражающего экспертизу результативности проведенной модерации. Экспертная оценка государственным гражданским служащим выступлений отдельных участников модерации. Рефлексивная оценка (письменная) государственным гражданским служащим собственного поведения в модерации
Тренинг, видео-тренинг	Самостоятельное моделирование государственным гражданским служащим упражнений тренинга для формирования и оценки сформированности той или иной компетенции. Выполнение государственным гражданским служащим диагностических упражнений в тренинге, позволяющих оценить выраженность той или иной компетенции. Обозначение государственным гражданским служащим индивидуальных компетентностных дефицитов на основе просмотров и анализа материалов видеотренингов. Разработка государственным гражданским служащим программы собственного компетентностного развития на основе рефлексивной оценки собственного поведения в тренинге

Из представленной таблицы следует, что особенности приведенных индикаторов определяются приемами осуществления оценки при диагностике образовательных результатов, в зависимости от процессуальной специфики той или иной технологии.

Заметим, что предлагаемые индикаторы оценки выраженности компетенций выступают одновременно и средствами формирования компетенции внутри определенной образовательной технологии. Это отражает принцип системности, обеспечивающий функционирование образовательной технологии как способа достижения образовательного результата (таблица 3).

Таблица 3 – Диагностическая карта для оценки выраженности компетенций (пример)
ФИО слушателя

Компетенция	Показатели сформированности	Технология формирования компетенции	Индикатор оценки сформированности, цель задания, критерии достижения цели	Шкала для оценки сформированности компетенции
Способность продуктивно вести переговоры	Знание правил ведения переговоров; умения слушания; умения аргументирования; умения интонирования; умения устной презентации; готовность учитывать точки зрения и интересы других; толерантность, эмпатия; коммуникабельность, самообладание; доброжелательность; позитивное отношение к людям; тактичность, умение убеждать; умение объяснять; умение формулировать суждение, оценку какого-либо события, факта	Игра (ролевая) в рамках коммуникативного тренинга	Задание (индикатор) – осуществление обучающимся игровых ролей, определенных ведущим (например, роль рекламного агента, позиционирующего продукцию компании потенциальным клиентам). Цель – достижение договоренности при ведении переговоров на заданную тему на основе соблюдения принципов и методов ведения переговоров. Критерии достижения цели – наличие полной или частичной договоренности (уточняется, что конкретно) при ведении переговоров на заданную тему	3 балла – высокий уровень (демонстрирует все знания, умения, личностные качества, обеспечивающие компетенцию; игровая цель достигнута полностью). 2 балла – средний уровень (демонстрирует 60–50 % знаний и умений, обеспечивающих компетенцию; игровая цель достигнута на 60–50 %) 1 балл – низкий уровень (демонстрирует менее 40 % знаний и умений, обеспечивающих компетенцию; игровая цель не достигнута)

Использование данных индикаторов должно осуществляться в рамках определенных диагностических процедур. При конструировании таких процедур необходимо учитывать специфику образовательной технологии, посредством которой формируется компетенция, и сформированные в современной педагогической теории принципы и методы осуществления педагогического контроля.

Индикативная определенность диагностики компетенций позволяет выявить несформированность отдельных компонентов компетенций у слушателей: знание-понимание, умения, личностные качества.

Таким образом, основой для разработки дополнительной профессиональной образовательной программы и оценки ее результативности может выступать модель компетенций государственных гражданских служащих, а итоговые данные возможно формировать путем анализа результатов первичной диагностики, самооценки участников в ходе обучения, оценки экспертами итоговых проектов и результатов повторной диагностики.

В целях оценки качества дополнительных профессиональных образовательных программ для государственных гражданских служащих за основу может быть принят Индекс качества дополнительных профессиональных образовательных программ для государственных гражданских служащих.

Индекс качества дополнительных профессиональных образовательных программ для государственных гражданских служащих состоит из 4 компонентов:

Методология расчета индекса качества дополнительных профессиональных образовательных программ

Индекс качества дополнительных профессиональных образовательных программ (*quality index of the programme* – QI_{pi}) состоит из 4 компонентов:

- Оценка содержания дополнительной профессиональной образовательной программы (*content of the programme* – C_{pi} , оценивается экспертно, максимум 20 баллов);
- Оценка параметров дополнительной профессиональной образовательной программы (*options of the programme* – O_{pi} , оценивается автоматически, максимум 30 баллов);
- Оценка репутации учебного заведения и преподавательского состава дополнительной профессиональной образовательной программы (*reputation of the programme* – R_{pi} , оценивается экспертно, максимум 20 баллов);
- Оценка отзывов слушателей дополнительной профессиональной образовательной программы (*feedback on the programme* – F_{pi} , оценивается автоматически на основе данных соц. опроса, максимум 20 баллов).

Таким образом, значение индекса качества дополнительной профессиональной образовательной программы вычисляется по следующей формуле (1):

$$QI_{pi} = C_{pi} + O_{pi} + R_{pi} + F_{pi} \quad (1).$$

Рассмотрим компоненты индекса подробнее.

Оценка содержания дополнительной профессиональной образовательной программы

Основным элементом дополнительной профессиональной образовательной программы является ее содержание. Содержание программы должно быть актуальным, релевантным выбранной тематике и хорошо структурированным.

Оценка содержания дополнительной профессиональной образовательной программы (C_{p_i}) проводится экспертно. Эксперт выбирает тематику дополнительной профессиональной образовательной программы, по каждой программе выбранной тематики оценивает следующие параметры:

- Содержание аннотации дополнительной профессиональной образовательной программы (S_{p_i} , от 0 до 10 баллов);
- Основные темы дополнительной профессиональной образовательной программы (T_{p_i} , от 0 до 10 баллов).

Таким образом, значение оценки содержания дополнительной профессиональной образовательной программы (C_{p_i}) вычисляется по следующей формуле (2):

$$C_{p_i} = S_{p_i} + T_{p_i} \quad (2),$$

где:

S_{p_i} (*summary of the programme*) – оценка аннотации к программе, $S_{p_i} \in [0; 10]$, 0 баллов выставляется за отсутствие аннотации, 10 баллов выставляется за максимально содержательную аннотацию дополнительной профессиональной образовательной программы;

T_{p_i} (*topics of the programme*) – оценка основных тем, рассматриваемых в программе, $T_{p_i} \in [0; 10]$, 0 баллов выставляется в случае отсутствия четкого разделения содержания дополнительной профессиональной образовательной программы на отдельные структурные элементы, блоки, темы, 10 баллов выставляется за хорошо структурированную программу, отдельные элементы которой (блоки,

разделы, темы) являются содержательными, соответствуют заявленной тематике и являются актуальными в данной предметной области.

Дифференциация баллов экспертных оценок данных параметров также должна учитывать ежегодные рекомендации Минтруда России по организации обучения государственных гражданских служащих по дополнительным профессиональным образовательным программам, тематика которых соответствует направлениям, включенным в Перечень приоритетных направлений на соответствующий год.

Максимальная суммарная оценка содержания дополнительной профессиональной образовательной программы (C_{pi}) составляет 20 баллов.

Оценка параметров дополнительной профессиональной образовательной программы

Наряду с содержанием дополнительной профессиональной образовательной программы, ключевыми элементами являются формы подачи материала, частота его обновления и степень актуализации, а также стоимость обучения.

Оценка параметров дополнительной профессиональной образовательной программы (O_{pi}) проводится автоматически по следующим условиям:

- Оценка вариативности форм обучения (FS_{pi} , от 0 до 10 баллов).
- Оценка стоимости обучения (P_{pi} , от 0 до 10 баллов).
- Оценка актуализации программы (U_{pi} , от 0 до 10 баллов).

Таким образом, значение оценки параметров дополнительной профессиональной образовательной программы (O_{pi}) вычисляется по следующей формуле (3):

$$O_{pi} = FS_{pi} + PH_{pi} + U_{pi} \quad (3),$$

где:

FS_{pi} (*forms of study on the programme*) – оценка вариативности форм обучения на дополнительной профессиональной образовательной программы, $FS_{pi} \in [0; 10]$. Данный параметр учитывает различные возможности обучения:

- $FS_{pi} = 0$ баллов, если форма обучения не указана;
- $FS_{pi} = 5$ баллов, если предполагается только очная или только заочная форма обучения;

- $FS_{p_i} = 7$ баллов, если форма обучения очно-заочная;
- $FS_{p_i} = 10$ баллов, если предполагается как очная, так и очно-заочная форма обучения;

PH_{p_i} (*price per hour of the programme*) – оценка стоимости обучения на дополнительной профессиональной образовательной программы, $P_{p_i} \in [0; 10]$. Данный параметр учитывает величину стоимости обучения 1 часа на указанной дополнительной профессиональной образовательной программы и рассчитывается по формуле (4):

$$PH_{p_i} = \frac{P_{p_i}}{H_{p_i}} \quad (4),$$

где:

P_{p_i} – стоимость обучения на дополнительной профессиональной образовательной программы, H_{p_i} – количество часов обучения на дополнительной профессиональной образовательной программы. Баллы присваиваются в соответствии с процентилем стоимости 1 часа данной программы по сравнению со стоимостью 1 часа остальных дополнительных профессиональных образовательных программ, содержащихся в базе данных дополнительной профессиональной образовательной программы (чем дешевле стоимость 1 часа, тем больше баллов):

- $P_{p_i} = 10$ баллов, если стоимость часа программы попадает 10 процентилю;
- $P_{p_i} = 9$ баллов, если стоимость часа программы выше значений 10 процентиля, но ниже значений 20 процентиля;
- $P_{p_i} = 8$ баллов, если стоимость часа программы выше значений 20 процентиля, но ниже значений 30 процентиля;
- $P_{p_i} = 7$ баллов, если стоимость часа программы выше значений 30 процентиля, но ниже значений 40 процентиля;
- $P_{p_i} = 6$ баллов, если стоимость часа программы выше значений 40 процентиля, но ниже значений 50 процентиля;
- $P_{p_i} = 5$ баллов, если стоимость часа программы выше значений 50 процентиля, но ниже значений 60 процентиля;

- $P_{p_i} = 4$ баллов, если стоимость часа программы выше значений 60 перцентиля, но ниже значений 70 перцентиля;
- $P_{p_i} = 3$ баллов, если стоимость часа программы выше значений 70 перцентиля, но ниже значений 80 перцентиля;
- $P_{p_i} = 2$ баллов, если стоимость часа программы выше значений 80 перцентиля, но ниже значений 90 перцентиля;
- $P_{p_i} = 1$ балл, если стоимость часа программы выше значений 90 перцентиля, но ниже значений 100 перцентиля;
- $P_{p_i} = 0$ баллов, если стоимость часа программы является максимальной в базе данных дополнительной профессиональной образовательной программы.

U_{p_i} (*updates of the programme*) – оценка актуализации дополнительной профессиональной образовательной программы, $U_{p_i} \in [0; 10]$. Данный параметр учитывает год последнего обновления содержания программы. Баллы присваиваются в соответствии с перцентилем года актуализации данной дополнительной профессиональной образовательной программы по сравнению с датами актуализации остальных дополнительных профессиональных образовательных программ, содержащихся в базе дополнительных профессиональных образовательных программ (чем новее программа, то есть чем больше величина «года обновления» дополнительной профессиональной образовательной программы, тем больше баллов):

- $U_{p_i} = 10$ баллов, если год последнего обновления программы попадает 100 перцентиль;
- $U_{p_i} = 9$ баллов, если стоимость часа программы ниже значений 100 перцентиля, но выше значений 90 перцентиля;
- $U_{p_i} = 8$ баллов, если стоимость часа программы ниже значений 90 перцентиля, но выше значений 80 перцентиля;
- $U_{p_i} = 7$ баллов, если стоимость часа программы ниже значений 80 перцентиля, но выше значений 70 перцентиля;
- $U_{p_i} = 6$ баллов, если стоимость часа программы ниже значений 70 перцентиля, но выше значений 60 перцентиля;
- $U_{p_i} = 5$ баллов, если стоимость часа программы ниже значений 60 перцентиля, но выше значений 50 перцентиля;

- $U_{p_i} = 4$ баллов, если стоимость часа программы ниже значений 50 перцентиля, но выше значений 40 перцентиля;
- $U_{p_i} = 3$ баллов, если стоимость часа программы ниже значений 40 перцентиля, но выше значений 30 перцентиля;
- $U_{p_i} = 2$ баллов, если стоимость часа программы ниже значений 30 перцентиля, но выше значений 20 перцентиля;
- $U_{p_i} = 1$ балл, если стоимость часа программы ниже значений 20 перцентиля, но выше значений 10 перцентиля;
- $U_{p_i} = 0$ баллов, если стоимость часа программы попадает 10 перцентиль.

Максимальная суммарная оценка параметров дополнительной профессиональной образовательной программы (O_{p_i}) составляет 30 баллов.

Оценка репутации учебного заведения и преподавательского состава дополнительной профессиональной образовательной программы

Качество дополнительной профессиональной образовательной программы также определяется репутацией учебного заведения и его преподавательского состава.

Оценка репутации учебного заведения и состава преподавателей дополнительной профессиональной образовательной программы (R_{p_i}) проводится экспертно. Эксперт выбирает тематику дополнительной профессиональной образовательной программы, по каждой программе выбранной тематики оценивает следующие параметры:

- Оценка репутации ВУЗа (REI_{p_i} , от 0 до 10 баллов);
- Оценка репутации состава преподавателей дополнительной профессиональной образовательной программы (TS_{p_i} , от 0 до 10 баллов).

Таким образом, значение оценки репутации дополнительной профессиональной образовательной программы (R_{p_i}) вычисляется по следующей формуле (5):

$$R_{p_i} = REI_{p_i} + TS_{p_i} \quad (5),$$

где:

REI_{p_i} (*reputation of educational institution*) – оценка репутации образовательного учреждения, которое проводит дополнительную

профессиональную образовательную программу, $REI_{p_i} \in [0; 10]$, 0 баллов выставляется за отсутствие информации, формирующей репутацию образовательного учреждения, от 1 до 10 баллов выставляется экспертно в случае наличия обозначенной информации.

Дифференциация баллов за данный параметр должна учитывать следующие репутационные факторы:

- Количество студентов, аспирантов и выпускников образовательного учреждения;
- Количество преподавателей образовательного учреждения;
- Публикационная активность преподавателей образовательного учреждения – значения индексов цитирования и библиометрических показателей;
- Количество дополнительных профессиональных образовательных программ;
- Количество выпускников дополнительных профессиональных образовательных программ;
- Количество выпускников оцениваемой дополнительной профессиональной образовательной программы;
- Место (наличие) учебного заведения в российских рейтингах, программах:
 - 1) Программа 5-100
 - 2) Рейтинг российских вузов-участников стипендиальной программы Владимира Потанина;
 - 3) Качество бюджетного приема в российские вузы (бакалавриат и специалитет): среди вузов с бюджетным приемом более 1000 человек;
 - 4) Зарплатный рейтинг портала Superjob.ru (по специальности дополнительной профессиональной образовательной программы);
 - 5) Эксперт РА: Рейтинг вузов России;
 - 6) «Интерфакс»: Национальный рейтинг университетов;
- Место (наличие) учебного заведения в международных рейтингах, программах:
 - 1) Рейтинг «ShanghaiRanking's Global Ranking of Academic Subjects», 2018;
 - 2) Рейтинг «QS World University Rankings», 2018/2019;
 - 3) Рейтинг «QS – World University Rankings by subject», 2018;
 - 4) Рейтинг «QS – World University Rankings by faculty», 2018;

- 5) Рейтинг «QS – Top 50 Under 50», 2018;
- 6) Рейтинг «THE World University Rankings», 2018/2019;
- 7) Рейтинг «THE Young University Rankings», 2018;
- 8) Рейтинг «THE World University Rankings by subject»;
- 9) Рейтинг «U.S.News & World Report Best Global Universities by Subject», 2018.

TS_{p_i} (*teaching stuff of the programme*) – оценка преподавательского состава программы, $TS_{p_i} \in [0; 10]$, 0 баллов выставляется в случае отсутствия информации о преподавателях, ведущих занятия на дополнительной профессиональной образовательной программе, от 1 до 10 баллов выставляется экспертно в случае наличия информации о преподавателях дополнительной профессиональной образовательной программы.

Дифференциация баллов за данный параметр должна учитывать:

- квалификацию преподавателей,
- ученые степени и ученые знания,
- стаж и опыт работы в сфере реализации дополнительной профессиональной образовательной программы,
- публикационная активность преподавателей – наличие публикаций в российских и зарубежных журналах по тематике программы ДПО,
- значение индексов цитирования и библиометрических показателей,
- вхождение в состав различных экспертных советов, комитетов, комиссий по профилю программы ДПО.

Максимальная суммарная оценка репутации учебного заведения и преподавательского состава программы ДПО (R_{p_i}) составляет 20 баллов.

Оценка отзывов слушателей дополнительной профессиональной образовательной программы

Немаловажным параметром оценки качества дополнительной профессиональной образовательной программы является полезность программы для ее слушателей. Для того чтобы оценить данный параметр, необходимо организовать сбор и обработку обратной связи государственных гражданских служащих, завершивших обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам.

Оценка отзывов слушателей дополнительной профессиональной образовательной программы (F_{p_i}) проводится автоматически на основе данных опросов слушателей о прохождении дополнительных профессиональных образовательных программ по следующим разделам:

- Оценка качества программы (от 0 до 10 баллов);
- Оценка подачи материала программы (от 0 до 10 баллов);
- Оценка практической применимости полученных знаний (от 0 до 10 баллов).

Каждый из указанных параметров должен оцениваться слушателями дополнительной профессиональной образовательной программы от 0 до 10 баллов. По каждому параметру выставляется медиана оценок слушателей.

Таким образом, значение оценки репутации дополнительной профессиональной образовательной программы (F_{p_i}) вычисляется по следующей формуле (6):

$$F_{p_i} = \text{mediana}(FQ_{p_i}) + \text{mediana}(FP_{p_i}) + \text{mediana}(FPA_{p_i}) \quad (6),$$

где:

Оценка качества программы (quality of the programme - FQ_{p_i}), $FQ_{p_i} \in [0; 10]$;

Оценка подачи материала программы (presentation of the programme - FP_{p_i}), $FP_{p_i} \in [0; 10]$;

Оценка практической применимости полученных знаний (practical application of the programme - FPA_{p_i}), $FPA_{p_i} \in [0; 10]$,

Максимальная суммарная оценка отзывов слушателей дополнительной профессиональной образовательной программы (F_{p_i}) составляет 30 баллов.

Вместе с тем, в начале реализации дополнительной профессиональной образовательной программы для государственных гражданских служащих представляется целесообразным проводить «входной», «текущий» и «итоговый» контроль наполнения программы посредством анкетирования государственных гражданских служащих с помощью специально разработанных анкет обратной связи.

В таких анкетах целесообразно отразить следующие вопросы:

— о динамике знаний, умений и навыков, а также профессиональных и личностных качеств, оцениваемой непосредственно самим государственным гражданским служащим, в том числе:

- 1) стратегическое управление;
- 2) философия управления;
- 3) управление персоналом;
- 4) технологии управления;
- 5) самоменеджмент;
- 6) эффективные коммуникации;
- 7) прикладной блок и другое;

— об общей оценке мероприятий, проводимых в рамках дополнительных профессиональных образовательных программ:

— в случае проведения экспертной лекции:

- 1) общая оценка экспертной лекции;
- 2) релевантность материалов к лекции;
- 3) стимулировала ли лекция к дискуссии и собственным размышлениям;
- 4) какова вероятность, что Вы порекомендуете данного эксперта своему

другу или коллеге;

— в случае проведения тренинга:

- 1) общая оценка тренинга;
- 2) релевантность материалов к тренингу были;
- 3) стимулировал ли тренинг к дискуссии и собственным размышлениям;
- 4) какова вероятность, что Вы порекомендуете данный тренинг своему

или коллеге;

— в случае проведения командообразующего мероприятия:

- 1) общая оценка мероприятия;
- 2) какова вероятность, что Вы порекомендуете данное мероприятие своему

другу или коллеге;

— в случае проведения круглого стола:

- 1) общая оценка выступления *каждого участника (эксперта) круглого*

стола;

2) стимулировало ли выступление к дискуссии и собственным размышлениям;

3) какова вероятность, что Вы порекомендуете данного эксперта своему другу или коллеге;

— в случае проведения образовательного модуля:

1) общая оценка модуля;

2) какова вероятность, что Вы порекомендуете данный модуль программы своему другу или коллеге;

3) комментарий по тому, что понравилось больше всего, что можно улучшить;

4) комментарий по тому, что слушатель в своей работе станет делать иначе, с учетом знаний, умений и навыков, полученных на модуле;

5) комментарий по 2-3 моментам модуля, которые понравились больше всего, а также 2-3 моментам, которые необходимо улучшить.

— о результативности мероприятий, проводимых в рамках дополнительных профессиональных образовательных программ:

— соответствует ли содержание заявленной программы модуля с Вашими ожиданиями;

— актуальность полученных знаний, умений и навыков;

— оценка возможности использования в работе материалов и идей мероприятий (смогу использовать в высокой степени, смогу использовать в некоторой степени, изученный материал слабо применим в моей работе, изученный материал не применим в моей работе);

— ценность мероприятия для профессионального и личностного развития слушателя;

— эффективность проведения мероприятия;

— интересно ли было проведено мероприятие;

— темы и проблемы, не вошедшие в мероприятия, но интересующие слушателя с профессиональной точки зрения (в рамках тематики образовательного мероприятия);

— о компетентности преподавателя/тренера (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно):

- 1) уровень профессионализма;
 - 2) последовательность и логичность изложения материала;
 - 3) уровень коммуникабельности;
 - 4) умение создавать эмоционально-комфортную обстановку;
 - 5) степень удовлетворённости работой преподавателя/тренера;
- об административно-технической поддержке мероприятий, проводимых в рамках дополнительных профессиональных образовательных программ:
- оценка организации процесса обучения;
 - оценка места проведения;
 - оценка организации размещения;
 - оценка удовлетворенности качеством питания;
 - оценка работы координаторов.

3 Разработка методических рекомендаций по формированию и внедрению системы оценки качества программ дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих, размещаемых в информационном ресурсе единой информационной системы

Методические рекомендации по оценке качества дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»

На основании материалов представленного исследования можно предложить следующие рекомендации по формированию системы оценки качества дополнительных профессиональных программ:

а) Федеральная государственная информационная система «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» должна стать многофункциональной площадкой для реализации всех аспектов организации профессионального развития государственных гражданских служащих – от повышения квалификации и переподготовки до оценки динамики своих знаний, умений и навыков, профессиональных и личностных качеств и качества дополнительных профессиональных программ.

б) Построенная по принципу «одного окна» Единая информационная система, которой сможет воспользоваться любой государственный гражданский служащий на любой ступени своего профессионального развития, должна обеспечивать единый подход к организации профессионального развития как федеральных государственных гражданских служащих, так и государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации.

в) Единая информационная система также призвана сформировать единый для государственных органов Стандарт качества подготовки кадров государственной гражданской службы и формирования дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих за счет применения в ней унифицированных требований к оценке знаний, умений и навыков,

профессиональных и личностных качеств государственных гражданских служащих, полученных в ходе осуществления различных мероприятий профессионального развития, а также выстраивания единого алгоритма оценки качества указанных образовательных программ.

г) Возможности современных информационно-коммуникационных технологий позволяют автоматизировать большинство существующих кадровых практик, успешно применяемых государственными органами, государственными организациями в сфере подготовки своих кадров. Обзор рассмотренных российской и зарубежных практик, в частности, показывает, что в сфере государственного управления уже автоматизированы отдельные процессы осуществления оценки знаний, умений и навыков, профессиональных и личностных качеств государственных гражданских служащих, планирования дополнительного профессионального образования, проведения иных мероприятий профессионального развития. Этот накопленный опыт, часто повторяющий и даже опережающий лучшие бизнес-практики управления персоналом, управления талантами, может и должен быть тиражирован во всех государственных органах на всей территории Российской Федерации, для обеспечения конкурентоспособности государственной гражданской службы в целом. Единая информационная система в этой связи должна выступить аванпостом развития государственной гражданской службы и повышения качества ее кадрового состава.

д) При совершенствовании структуры Единой информационной системы, как уже было отмечено выше, стоит исходить из необходимости восприятия такой системы как многофункциональной площадки организации профессионального развития государственных гражданских служащих. Для целей организации дополнительного профессионального образования Единая информационная система должна содержать перечень его приоритетных направлений, актуальную информацию о реализуемых дополнительных профессиональных программах для государственных гражданских служащих в рамках государственных заданий, государственного заказа, информацию о рекомендуемой структуре дополнительных профессиональных программ, которые могут реализовываться для государственных гражданских служащих.

е) Целесообразно автоматизировать процессы оценки профессионального уровня знаний, умений и навыков, профессиональных и личностных качеств

государственных гражданских служащих – пользователей Единой информационной системы. Исходя из рассмотренного выше опыта конструирования дополнительных профессиональных программ представляется целесообразным проводить первичную оценку профессионального уровня при регистрации государственных гражданских служащих в системе непосредственно перед прохождением дополнительной профессиональной программы в электронных «личных кабинетах». С целью измерения динамики профессионального уровня необходимо предусмотреть оценку в процессе прохождения образовательной программы и по итогам ее проведения. В результате возможно измерить динамику профессионального развития государственного гражданского служащего, которая сложится по итогам прохождения дополнительной профессиональной программы, а также это позволит объективно оценивать эффективность непосредственно мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих. Потенциально оценка с использованием ресурсов Единой информационной системы может прийти на смену проводимой в настоящее время традиционным способом итоговой аттестации государственных гражданских служащих, а использование балльно-рейтинговой оценки позволит качественно унифицировать формирование кадровых резервов государственных органов. Применительно к оценке профессионального уровня государственных гражданских служащих следует также учесть, что такая оценка может проводиться при построении индивидуальных образовательных траекторий государственных гражданских служащих, в оценке качества образовательных программ.

ж) Государственные гражданские служащие должны располагать возможностями для проведения самооценки своего профессионального уровня в любое время в течение всего периода прохождения государственной гражданской службы. Результаты самооценки должны позволить им самостоятельно выбирать направления своего профессионального развития, контролировать его ход.

з) Вопросы оценки профессионального уровня знаний, умений и навыков, профессиональных и личностных качеств государственных гражданских служащих тесно связаны с вопросами их самообразования. В структуре Единой информационной системы значительная доля сервисов должна обеспечивать условия именно для самообразования государственных гражданских служащих, являясь

центральным звеном системы и предопределяя смысл существования других сервисов.

и) Проведенное исследование позволяет сделать вывод о необходимости включения в структуру Единой информационной системы следующих ключевых сервисов для самообразования государственных гражданских служащих:

- 1) «личный кабинет» государственного гражданского служащего;
- 2) портал знаний;
- 3) база знаний;
- 4) профессиональные сообщества.

Портал знаний должен обеспечивать:

- возможность государственным гражданским служащим самостоятельно проходить оценку уровня знаний, умений и навыков, профессиональных и личностных качеств по базовым компетенциям с отображением результатов и рекомендаций по профессиональному развитию в «личном кабинете»;

- возможность систематического проведения (один раз в год) обязательной оценки уровня знаний, умений и навыков, профессиональных и личностных качеств государственных гражданских служащих по базовым компетенциям с отображением результатов и рекомендаций по профессиональному развитию в «личном кабинете», направлением сводной информации в государственный орган, в котором государственные гражданские служащие замещают должности государственной гражданской службы;

- возможность государственным гражданским служащим получить доступ к перечню и содержанию дополнительных профессиональных программ, планируемых для реализации в рамках государственного задания на организацию мероприятий профессионального развития государственных гражданских служащих;

- возможность кадровым службам государственных служб субъектов Российской Федерации получить доступ к перечню и содержанию дополнительных профессиональных программ, рекомендуемых для реализации в отношении государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации;

- возможность кадровым службам государственных служб получить доступ к реестру образовательных организаций, уполномоченных на организацию мероприятий профессионального развития государственных гражданских служащих в рамках образовательных сертификатов;

- возможность государственным гражданским служащим знакомиться с перечнем иных мероприятий профессионального развития, реализуемых посредством электронного обучения государственных гражданских служащих и обучения с использованием дистанционных образовательных технологий;
- возможность формирования индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих в электронном виде;
- возможность самостоятельного электронного обучения государственных гражданских служащих (электронные курсы, адаптационные электронные курсы в игровом формате) и обучения с использованием дистанционных образовательных технологий (вебинары, видеоконференции), включая возможность государственным гражданским служащим пользоваться внешними информационно-образовательными ресурсами (ресурсы открытого образования, базы данных, электронные библиотечные системы);
- возможность размещения информации о проводимых конкурсах профессионального мастерства государственных гражданских служащих, в том числе возможность удаленного участия в них (удаленное тестирование), размещения информации о победителях (электронная доска почета);
- возможность формирования бального рейтинга (индекса) профессионального развития государственных гражданских служащих, учитывающего его активность пользования Единой информационной системой.

База знаний должна обеспечивать:

- накопление, хранение, интеллектуальный поиск информации (материалов) государственных органов по определенным направлениям знаний;
- доступ государственным гражданским служащим к образцам и электронным формам документов государственных органов, рекомендациям и иным методическим документам по их оформлению;
- возможность размещения государственными органами в тематических разделах и доступа государственным гражданским служащим к сборникам кейсов, их редактирования и пополнения;
- возможность государственным гражданским служащим самостоятельно размещать электронные виды отдельных документов, которые они считают необходимыми для размещения в базе знаний.

к) Профессиональные сообщества должны обеспечивать возможность создания электронных форумов и чатов для общения государственных гражданских служащих по тематическим направлениям, в том числе с преподавателями и экспертами, задействованными в реализации дополнительных профессиональных программ.

л) В целях наполнения Единой информационной системы контентом и работы с ней в отношении государственных органов целесообразно установить показатели результативности работы с системой образовательными организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, включающие показатели по размещению дополнительных профессиональных программ и проведению периодической оценке их качества.

м) Обеспечить проведение внутренней и внешней оценки качества дополнительных профессиональных программ, размещенных в информационном ресурсе Единой информационной системы, в автоматизированном режиме.

н) Обеспечить проведение внутренней оценки качества дополнительных профессиональных программ силами образовательной организации с целью обеспечения выполнения государственных требований и действующего законодательства в области высшего образования, исключения возможных рисков и угроз при реализации соответствующих программ и достижения запланированных показателей (индикаторов).

Во внутренней оценке качества участвуют работники образовательной организации (научно-педагогические работники, представители административно – управленческого аппарата), а также представители органов студенческого самоуправления.

В целях повышения практической ориентированности к проведению внутренней оценки качества дополнительных профессиональных программ привлекать представителей государственных органов – представителей нанимателей конкретных государственных гражданских служащих, которых в соответствии с индивидуальными планами профессионального развития планируется направить на мероприятия по профессиональному развитию, органы по управлению государственной гражданской службой федерального и регионального уровней.

Проведение внутренней оценки качества дополнительных профессиональных программ осуществлять на регулярной основе.

В рамках системы внутренней оценки качества образовательной организацией должны быть разработаны и утверждены в установленном порядке локальные нормативные акты, регламентирующие функционирование системы внутренней оценки качества (Стратегия обеспечения качества, в которой должны быть определены цели и задачи обеспечения качества образовательной программы; основные направления; ресурсы (кадровые, информационные, материально-технические, финансовые); ожидаемые результаты и механизмы реализации, и (или) миссия и политика в области обеспечения качества образования, регламенты и др.).

Система внутренней оценки качества дополнительной образовательной программы должна предусматривать:

- определение показателей (индикаторов) и их значений (критериев) для проведения внутренней оценки качества дополнительных профессиональных программ с использованием Единой информационной системы. Каждая образовательная организация самостоятельно разрабатывает и утверждает в установленном порядке перечень показателей (индикаторов) и их значений (критериев). В целях получения достоверной и объективной информации при проведении внутренней оценки качества необходимо обеспечить валидность состава показателей (индикаторов) и их планируемых значений, исключив их занижение или завышение;

- проведение на регулярной основе внутренних мониторингов качества формирования и реализации дополнительных профессиональных программ, а также внутренних проверок (аудитов) по вопросам обеспечения качества образовательных программ и подготовки слушателей на основе установленных показателей (индикаторов). Для оценивания условий реализации, содержания и организации проведения дополнительных профессиональных программ в целом и отдельных дисциплин (модулей) и практик проводится анкетирование (опрос) слушателей и (или) выпускников предыдущих лет, а также руководителей государственных органов и (или) их представителей нанимателей посредством Единой информационной системы;

- анализ полученных результатов внутренней оценки качества, а также принятие корректирующих решений и формирование предложений (рекомендаций) по совершенствованию подходов к формированию дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих и их

реализации. Корректирующее решение позволяет не только обеспечить устранение выявленных недостатков и несоответствий, но и исключить их повторное проявление. Принимаемые корректирующие решения и разработанные предложения должны соответствовать результатам проведенной внутренней оценки качества, а также целям и задачам дополнительной профессиональной программы. По результатам выполнения корректирующих решений подготавливается отчетный документ (справка, отчет, аналитическая записка и т.п.).

о) К внешней оценке качества дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих относятся: процедура государственной аккредитации, а также процедура профессионально-общественной аккредитации, которая проводится на добровольной основе по решению образовательной организации.

Внешняя оценка качества в рамках процедуры государственной аккредитации осуществляется с целью подтверждения соответствия образовательной деятельности по определенным дополнительным профессиональным программам установленным государством требованиям.

Внешняя оценка качества может осуществляться в рамках профессионально-общественной аккредитации, проводимой руководителями государственных органов (представителями нанимателей), уполномоченными органами по управлению государственной гражданской службой, а также уполномоченными ими организациями, в том числе иностранными организациями, либо авторизованными национальными профессионально-общественными организациями, входящими в международные структуры, с целью признания качества и уровня подготовки выпускников, отвечающим требованиям профессиональных стандартов (при наличии).

На основе результатов профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ руководителями государственных органов (представителями нанимателей), их объединениями или уполномоченными ими организациями могут формироваться рейтинги аккредитованных ими профессиональных образовательных программ.

Сведения об имеющейся у образовательной организации профессионально-общественной аккредитации представляются в аккредитационный орган и рассматриваются при проведении государственной аккредитации.

п) По результатам внутренней и внешней оценки качества дополнительных профессиональных программ для государственных гражданских служащих представляется целесообразным применять предложенный в предыдущем разделе Индекс качества дополнительных профессиональных образовательных программ для государственных гражданских служащих, разработанный Высшей школой экономики.

В качестве основы для внедрения вышеуказанных методических рекомендаций считаем целесообразным рекомендовать использовать разработанные и апробированные в Институте «Высшая школа государственного управления» Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации в 2018 году:

- Информационный ресурс для профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации;

- Программный комплекс для определения уровня личностных и профессиональных качеств государственных гражданских служащих Российской Федерации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Общество всегда возлагает большие надежды на сектор государственного управления как на основной центр, формирующий существующую социально-политическую действительность. В общественном видении государственный гражданский служащий представляется в качестве высоко квалифицированного специалиста, ответственного за обеспечение здорового функционирования государства. В этой связи государственный гражданский служащий должен идти в ногу со временем и непрерывно повышать уровень своей квалификации и заниматься самоподготовкой. Государственная политика в этой сфере направлена на оказание всевозможного содействия для повышения качества образования и квалификации кадрового состава государственной гражданской службы. На базе образовательных организаций высшего образования создаются площадки для подготовки кадров страны с привлечением ведущих специалистов и экспертов по ключевым направлениям развития экономики и социальной сферы. Немаловажным фактором является последующее проведение оценки качества образовательных программ подготовки и выработка рекомендаций по дальнейшему усовершенствованию тренировочных курсов.