

Активные методы обучения в дополнительном профессиональном образовании государственных служащих

Научный руководитель – Батоврина Екатерина Викторовна

Лебедева Карина Николаевна

Выпускник (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: karina-lebedeva-95@mail.ru

Современная государственная служба представляет собой специфическую профессиональную деятельность, для достойного осуществления которой государственным служащим необходимо поддерживать свою квалификацию на высоком уровне, а также приобретать новые знания, умения и навыки. С этой целью они принимают регулярное участие в программах дополнительного профессионального образования, предусмотренных российским законодательством [2,3,4].

При реализации программ дополнительного профессионального образования (далее - ДПО) государственных служащих часто используются традиционные методы обучения, такие как лекции и семинары. Однако в последнее время особую популярность и широкое распространение получают активные методы обучения (далее - АМО) государственных служащих.

Существует огромное множество классификаций АМО. Одна из них предполагает разделение АМО на группы по признаку имитации профессиональной деятельности. Согласно этому признаку АМО бывают имитационные и не имитационные [1].

К не имитационным методам обучения относятся:

- *Лекции;*
- *Семинары;*
- *Конференции и выставки;*
- *Просмотр учебных фильмов;*
- *Инструктаж;*
- *Мозговой штурм;*
- *Наставничество;*
- *Коучинг;*
- *Групповые дискуссии и круглые столы;*
- *Самообучение.*

К имитационным методам обучения относятся:

- *Метод ситуаций;*
- *Деловые и ролевые игры;*
- *Поведенческое моделирование;*
- *Стажировка;*
- *Баскет-метод;*
- *Тренинг.*

В результате анализа опыта применения образовательными учреждениями и государственными органами активных методов обучения в рамках дополнительного профессионального образования, удалось выявить, что самым популярным методом является тренинг, направленный как на формирование профессиональной компетенции, так и на раскрытие личностного потенциала государственных служащих.

В результате проведенного исследования, участниками которого выступили работающие на государственной службе магистранты, были определены методы активного обучения, приоритетные для каждой категории государственных служащих; выявлены основные возможности и ограничения их применения в рамках дополнительного профессионального образования; рассчитана примерная стоимость каждого из них; сделаны выводы и предложены рекомендации по их применению на российской государственной службе.

Источники и литература

- 1) Бешелева М.В. Формирование системы обучения управленческого персонала в малых и средних организациях: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук: 08.00.05/ Бешелева М.В.; [Место защиты: Гос.ун-т упр.]. Москва, 2010. С. 30.
- 2) Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 11.11.2003 № 141-ФЗ, от 06.07.2006 № 105-ФЗ, от 01.12.2007 №309-ФЗ, от 28.12.2010 № 419-ФЗ).
- 3) Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
- 4) Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 30.12.2015).