

УДК 329: 378. 046. 4 (575.2)

DOI: 10.34670/AR.2020.46.6.112

Обучение специалистов по делам молодежи в Кыргызской Республике: опыт реализации и пути совершенствования

Абдыраманова Чолпон Шабданбаевна

Кандидат политических наук,
директор,
Институт исследований развития государственного управления,
Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики,
720040, Кыргызская Республика, Бишкек, ул. Панфилова, 237;
e-mail: abdyramanovacholpon@mail.ru

Парханов Мирлан Абдивалиевич

Аспирант,
Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики,
заместитель директора,
Государственное агентство по делам молодежи, физической культуры и спорта
при Правительстве Кыргызской Республики,
720033, Кыргызская Республика, Бишкек, ул. Тоголок Молдо, 17;
e-mail: info@sport.gov.kg

Аннотация

Обучение государственных и муниципальных служащих, уполномоченных решать вопросы молодежи на местах является весьма необходимой частью государственной политики по регулированию кадрового потенциала государственных органов, органов местного самоуправления. Статья подготовлена на основе анализа действующего учебно-методического комплекса для специалистов по делам молодежи глазами экспертов по делам молодежи и самих специалистов по делам молодежи. Учебно-методический комплекс для специалистов по делам молодежи имеет практическую направленность и создан с учетом современных тенденций в методике преподавания и мотивации обучаемых, самореализации и всестороннего развития нового поколения кыргызстанцев, повышения эффективности системы управления молодежной сферой. Прямым итогом реализации обучения являются ощутимые позитивные сдвиги в работе с молодежью и дальнейшая модернизация имеющейся программы.

Для цитирования в научных исследованиях

Абдыраманова Ч.Ш., Парханов М.А. Обучение специалистов по делам молодежи в Кыргызской Республике: опыт реализации и пути совершенствования // Теории и проблемы политических исследований. 2019. Том 8. № 6А. С. 143-152. DOI: 10.34670/AR.2020.46.6.112

Ключевые слова

Учебно-методический комплекс, специалист по делам молодежи, неправительственный сектор, государственный служащий, муниципальный служащий, молодежь, молодежная политика, социальная и экономическая самореализация, кадровый потенциал, местные стратегии.

Введение

В настоящее время вопрос качественного повышения квалификации государственных и муниципальных служащих приобретает особое значение ввиду того, что проводимая реформа системы переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих в Кыргызской Республике пока не завершена и проходит процесс совершенствования. Эффективность реализуемых в стране реформ будет во многом зависеть от качественного состава государственного аппарата, обучаемого по программам переподготовки и повышения квалификации.

Система государственной и муниципальной службы, как особого вида профессиональной деятельности была глубоко осмыслена в трудах М. Вебера, где говорится что специализированное знание является основанием властных позиций бюрократии [Weber, 1946, 235] и, кроме того, только индивиды, обладающие регулируемой квалификацией, могут быть приняты на службу [Weber, 1946, 196].

Согласно общей теории систем и системного подхода, как общеметодологического основания для системы государственного управления, разработанных Л.Берталанфи и Б. Винером, концептуальные средства индивидуализации и конкуренции проявляются в социологическом поле, требуя точной трактовки и последующего развития в системе [Bertalanfi, 1950, 146-147] По мнению Н. Винера понимать происходящее в мире – значит участвовать в беспрестанном развитии знания и его беспрепятственном обмене [Винер, 2001, 121]. Немаловажным фактором при этом является учет включающей также и учет мотивации обучаемого, согласно теории самоопределения и внутренней мотивации М. Майера и Л. Блэскампа [Maehr & Braskamp, 1986, 195]. Управленческий подход в теории начала XXI века предлагает дифференцированные подходы к переподготовке и повышению квалификации государственных и муниципальных служащих, придавая особое значение практическому характеру обучения, [Методы...,1998, 84-86].

Каждая страна вырабатывает свой собственный подход в сфере переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, в зависимости от потребностей общества. К примеру, в Кыргызстане численность молодежи составила около 1,6 млн. человек, или около трети населения, ввиду чего обучение специалистов по делам молодежи представляется весьма актуальным и весьма своевременным.

Практическая реализация учебно-методического комплекса и нормативно-правовая база

В рамках сотрудничества с проектом Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GIZ GmbH (Германское общество по международному сотрудничеству) "Перспективы для молодежи», Академией государственного управления при Президенте Кыргызской Республики

совместно Государственным агентством по делам молодежи, физической культуры и спорта при Правительстве Кыргызской Республики на протяжении нескольких лет проводится обучение государственных и муниципальных служащих, уполномоченных решать вопросы молодежи на местах - специалистов по делам молодежи (далее-СДМ) и проведен анализ учебно-методического комплекса¹ (далее-УМК).

Начало данному плодотворному сотрудничеству положила разработка в 2013 году уникального УМК, который был разработан представителями неправительственного сектора, экспертами, преподавателями, тренерами, работающими в этой сфере с учетом имеющихся тенденций в методике преподавания.

Ввиду того, что в обучение предполагалось вовлечение государственных и муниципальных служащих, которые не могут, в виду объективных причин, отрываться от исполнения служебных обязанностей на долгое время, проектом предполагалось проведение активных занятий на созывной основе 6 раз в год (примерно один раз в два месяца), а также подготовка индивидуального портфолио обучающимися в периоды между созывами. Кроме того обязательным компонентом является финальная презентация с персональным проектом обучающегося. Обучение СДМ носило, в первую очередь, практический характер и было нацелено на развитие креативной составляющей каждого обучающегося с тем, чтобы в своей непосредственной работе СДМ мог оказывать практическую помощь, в том числе юридическую, психологическую и др. представителям молодежи для реализации проектов, открытии собственного дела, расширении бизнеса и т.д. [Акунов..., 2015, 93].

Отдельно необходимо отметить, что Программа Правительства Кыргызской Республики «Развитие молодежной политики на 2017-2020 годы» была принята и утверждена постановлением Правительства Кыргызской Республики от 10 августа 2017 года № 471. Одними из важнейших приоритетов этой Программы было создание благоприятных условий для общественной, социальной и экономической самореализации и всестороннего развития новых поколений молодых кыргызстанцев, а также повышение эффективности системы управления молодежной сферой. Меры и действия молодежной сферы должны способствовать достижению следующих основных результатов: создать устойчивые условия и необходимые правовые основы для эффективной реализации государственной молодежной политики и развития сектора молодежи; создать систему формирования нового поколения граждан, ответственно участвующих в устойчивом развитии страны; молодёжь должна иметь более широкий выбор и возможности для раскрытия своего потенциала; прямым итогом реализации Программы предполагается наличие соответствующего кадрового потенциала государственных органов, органов местного самоуправления и молодежных организаций, улучшенная инфраструктура работы с молодежью.

В связи с обозначенными приоритетными направлениями молодежной политики, вышеупомянутый УМК был пересмотрен в 2017 году и в него были внесены коррективы в соответствии с изменениями в законодательстве и нацелен на качественное повышение квалификации СДМ, при этом включил в себя восемь разделов:

¹ Прикладное исследование «Анализ действующего учебно-методического комплекса для специалистов по делам молодежи». Проведено Академией государственного управления при Президенте Кыргызской Республики при содействии Государственного агентства по делам молодежи, физической культуры и спорта при Правительстве Кыргызской Республики, при поддержке проекта Германского общества международного сотрудничества (GIZ) «Перспективы для молодежи». Август 2019 год.

- Права человека –основа прав молодежи;
- PR – работа с общественностью и создание общественного мнения;
- Молодежное участие в принятии решений (эдвакаси);
- Работа с молодежью;
- Управление проектом;
- Молодежная политика;
- Административные процедуры;
- Местные стратегии.

Оценка эффективности в рамках реализуемого УМК

В целом за период 2014-2018 годы по республике прошли обучение в рамках проекта 102 СДМ, которые применяют полученные знания при исполнении своих служебных обязанностей. В 2019 году был проведен выборочный опрос СДМ в рамках исследования², главной задачей которого являлась оценка эффективности действующего УМК и внесение предложений по его совершенствованию. Одним из приоритетных предложений в сфере улучшения УМК предполагалось перевод на смешанное дистантное обучение с целью сокращения расходов и целевой оптимизации всего курса.

В выборочном опросе были опрошены 30 СДМ, из числа которых 18 опрошенных - мужчины (60%), 12 - женщины (40%). Возраст участников опроса составил 12 человек в возрасте 30-34 лет (40%), 6 человек - до 25 лет (20%), 4 человека – 25-29 лет (13%), 3 человека - 55-59 лет (10%), а также соответственно по 2 человека в возрасте 35-39 лет (7%) и 40-44 лет (7%) и 1 человек в возрасте 45-49 лет (3%), что говорит о том, что молодые люди в возрасте до 34 лет составили 73 % от общего числа СДМ участников опроса.

При этом стаж работы “до 5 лет” в качестве СДМ - был у большинства опрошенных – 28 человек из 30 опрошенных, что составило почти 90%. У оставшихся двух человек – соответственно по 6-10 лет и 11-15 лет, в соответствии с данными рисунка 1.



Рисунок 1. Стаж на должности

² Прикладное исследование «Анализ действующего учебно-методического комплекса для специалистов по делам молодежи». Проведено Академией государственного управления при Президенте Кыргызской Республики при содействии Государственного агентства по делам молодежи, физической культуры и спорта при Правительстве Кыргызской Республики, при поддержке проекта Германского общества международного сотрудничества (GIZ) «Перспективы для молодежи». Август 2019 год.

Оценка эффективности хода реализации УМК производилась исходя из следующих индикаторов:

- последовательность тем и учебных модулей;
- логичность перехода от одного модуля к другому модулю;
- соответствие тем поставленным задачам обучения;
- комфортность частоты проведения занятий;
- продолжительность модулей;
- баланс сочетания теории и практики;
- методология подачи учебного материала;
- интенсивность и длительность занятий;
- необходимость присутствия/вовлечения тренера для объяснения материала;
- интерактивное вовлечение слушателей для объяснения учебного материала.

В результате проведенного опроса было выявлено, что:

- чуть более половины респондентов оценили последовательность тем и учебных модулей как среднюю - 16, что составило примерно 53% от общего числа опрошенных СДМ. Высоко и очень высоко оценили - 11 респондентов, что составило около 37%. Низкую оценку дали 2 респондента, т.е. 7% от опрошенных. Затруднился ответить 1 (3%) респондент. Чуть больше трети опрошенных СДМ дали высокую и очень высокую оценку последовательности тем и учебных модулей;
- чуть менее половины респондентов оценили логичность перехода от одного модуля к другому модулю как среднюю – 14 опрошенных СДМ, что составило 47%. Высокую и очень высокую оценку дали 11 респондентов, или 37%. Низкую оценку и затруднились ответить 3 (10%) и 2 (7%) респондента соответственно. Практически половина опрошенных оценивают логичность перехода от одного модуля к другому модулю как среднюю, но при этом чуть больше трети опрошенных СДМ дали высокую и очень высокую оценку;
- больше половины респондентов оценили соответствие тем поставленным задачам обучения как среднюю – 18 опрошенных СДМ, или 60%. Высокую (17%) и очень высокую оценку (7%) дали 7 респондентов, что составило в итоге 24%. Низкую оценку и затруднились ответить 2 (7%) и 3 (10%) респондента соответственно. Больше чем половина опрошенных дают среднюю оценку соответствию тем поставленным задачам обучения;
- чуть менее половины респондентов оценили комфортность частоты проведения занятий как высокую (42%) и очень высокую (3%) – 13 опрошенных СДМ, или в целом 45%. Среднюю оценку дали 8 респондентов (28%), а низкую оценку 2 (7%). Однако, 6 опрошенных, или 21%, - затрудняются ответить на вопрос о том, насколько комфортна частота проведения занятий. Около половины опрошенных дали высокую и очень высокую оценку последовательности тем и учебных модулей;
- более половины респондентов дали среднюю оценку продолжительности модулей – 17 опрошенных СДМ, что составляет 59%. Высокую (28%) и очень высокую (3%) - 9 респондентов, что в целом составило 32%. Низкую оценку дал 1 респондент (3%) и затруднились ответить 2 респондента (7%) соответственно;
- чуть более половины респондентов дали среднюю оценку балансу сочетания теории и практики – 18 опрошенных СДМ, что составляет 60%. Высокую (13%) и очень высокую

- (10%) - 7 респондентов, или в целом 23% . Низкую оценку дали и затруднились ответить 2 (7%) и 3 (10%) респондента соответственно;
- чуть более половины респондентов дали среднюю оценку методологии подачи учебного материала – 16 опрошенных СДМ, или 53%. Высокую (10%) и очень высокую (20%) - 9 респондентов, что составляет в целом практически треть опрошенных - 30%. Низкую оценку дали и затруднились ответить 2 (7%) и 3 (10%) респондентов соответственно;
 - на вопрос “интенсивность и длительность занятий соответствует вашим возможностям по подготовке домашних заданий”: чуть менее половины респондентов дали среднюю оценку – 13 опрошенных СДМ, что составило порядка 45%. Однако при этом высокую оценку дали 10 респондентов, или 34%, т.е. треть респондентов;
 - на вопрос “необходимость присутствия/вовлечения тренера для объяснения материала”: абсолютно необходимым присутствие тренера в ходе реализации УП считают чуть более половины респондентов – 16 опрошенных СДМ, или 53%. Считают эту необходимость средней 9 человек, или 30%. Считают нет необходимости в тренере 3 (10%) респондента, а 2 (7%) – затрудняются ответить. В целом на необходимости присутствия тренера настаивает более половины опрошенных;
 - на вопрос “интерактивное вовлечение слушателей для объяснения учебного материала”: высокая (28%) и очень высокая (17%) оценивают 45%; как среднюю – 12 респондентов, или 41%. Считают интерактивность низкой (7%) и затрудняются ответить по 2 (7%) человека соответственно. Примерно одинаковое число респондентов считают интерактивное вовлечение слушателей для объяснения учебного материала высоким\очень высоким и средним.

В целом по результатам опросов можно сделать выводы, что ход реализации УМК порядка 40% оценивается высоко и выше среднего.

При ответе на вопрос “Удовлетворены ли вы качеством полученного (получаемого) Вами повышения квалификации посредством участия в курсе для СДМ?” представленный в Диаграмме 2, из 30 опрошенных респондентов 24 дали положительный ответ об удовлетворенности качеством обучения в курсе для СДМ. Четверо опрошенных – затруднились дать ответ:

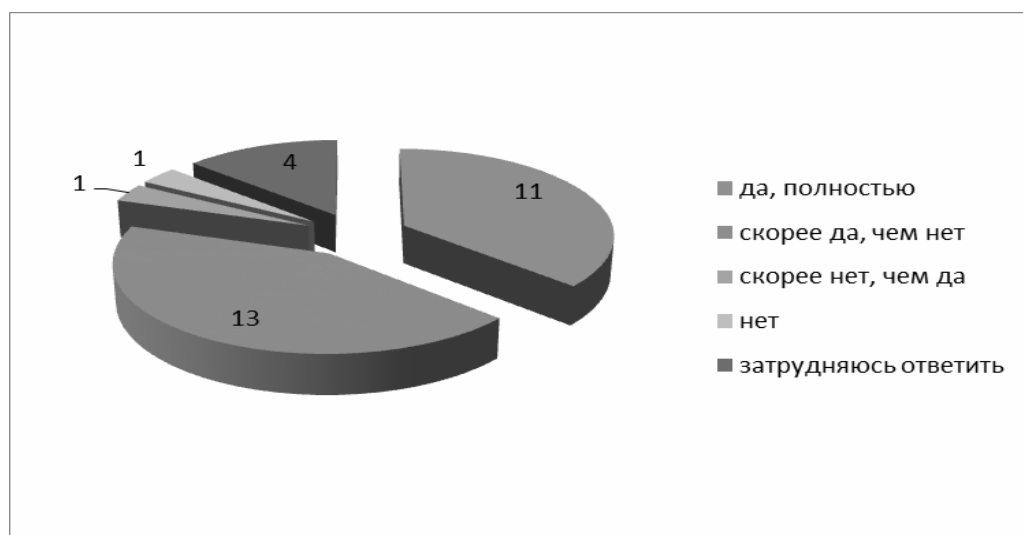


Рисунок 2. Удовлетворение качеством обучения

При ответе на вопрос “Как Вы думаете, возможно ли изучение отдельных тематических разделов посредством дистанционного обучения?”: 26 респондентов ответили, что это возможно частично, согласно Диаграммы 3. Два респондента считают, что все разделы возможно изучить посредством дистанта, а один не респондент категорически не согласен с внедрением дистантного обучения.



Рисунок 3. Возможность обучения дистантно

Одним из не менее ключевых вопросов был вопрос об изменениях в сфере работы с молодежью - ответы респондентов показывают, что произошли изменения в лучшую сторону в регионах. Так, на вопрос “Произошли ли в вашем населенном пункте изменения по целенаправленной работе с молодежью?” положительные ответы составили практически три четверти от всех ответов. Ответы “скорее нет, чем да” и “нет – 10%. Безусловно, есть хорошие результаты, что однако, предполагает необходимость дальнейшего совершенствования работы СДМ. При этом, однако, надо иметь в виду, что 16% респондентов затруднились дать ответ на данный вопрос:



Рисунок 4. Изменения в работе с молодежью

Современная действительность требует от специалистов по делам молодежи умения превентивно реагировать на возможные вызовы, а потому система переподготовки и повышения квалификации нуждается в совершенствовании и модернизации. В целом на перспективу планируется перевести обучение на смешанное (дистанционное). В этой связи объективно возникает необходимость к определению приоритетов обучения и разработки предложений по сокращению содержания обучения, в случае необходимости, а также определения компонентов обучения, которые возможно перевести на электронную/он-лайн платформу.

Выводы

Основываясь на результатах прикладного исследования, можно сделать следующие выводы:

- анализ по оценке УМК для СДМ показал, что за период 2013-2019 годы достигнуты ощутимые позитивные сдвиги в работе СДМ через осуществление обучения СДМ;
- нельзя утверждать, что уже имеется оптимальная система обучения СДМ и апгрейд программы необходим в связи с принятой концепцией цифровой трансформации и соответствующей государственной политикой в этой сфере, что предполагает совершенствование действующего УМК для эффективного решения проблем обучения СДМ и, в перспективе, населения;
- усовершенствованная программа обучения СДМ может быть включена в Государственный заказ по обучению СДМ, а также предусмотрена для включения в ведомственное обучение Государственного агентства по делам молодежи, физической культуры и спорта при Правительстве Кыргызской Республики;
- необходимо регулярное проведение мониторинга и оценки УМК для СДМ, его эффективности и результативности;
- внедрение дистантного/смешанного обучения на данном этапе представляется возможным для реализации частично;
- СДМ должны быть мотивированы на личностное развитие и постоянно изыскивать возможности самостоятельно повышать квалификацию.

Библиография

1. Акунов А.А., Абдыраманова Ч.Ш. Обучение государственных и муниципальных служащих по делам молодежи для решения проблем местных сообществ // Вестник научных конференций. Актуальные вопросы образования и науки. 2015. №3-7(3). С. 91-94
2. Винер Н. Человек управляющий./пер. с англ./ СПб.: Питер, 2001. 288 с.
3. Методы эффективного обучения взрослых: учебно-методическое пособие / авт коллектив под руководством Е.А. Аксеновой. – М.: Transform; Институт повышения квалификации государственных служащих. – 1998. 198 с.
4. Постановление Правительства Кыргызской Республики от 10 августа 2017 года № 471 “Об утверждении Программы Правительства Кыргызской Республики «Развитие молодежной политики на 2017-2020 годы» <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/100208> дата обращения 07.08.2019
5. Bertalanfi L. An Outline of General System Theory- British J. For Phil. Sci. 1950. Digitized by the Institute for the Study of Nature, 2009 <https://books.google.kg/> дата обращения 03.10.2019
6. Maehr, M.L., and Braskamp, L. A. The motivation factor. A theory of personal investment. Lexington, MA: Lexington Books. 1986. 214с.
7. Weber M. Essays in Sociology / Translated, edited, and with an introduction by H.H.Gerth and C.Wright Mills. New York: Oxford University Press, 1946. 506 с.
8. <https://www.giz.de/en/worldwide/80125.html>

Capacity building of specialists by youth issues in the Kyrgyz Republic: implementation experience and enhancement ways

Cholpon Sh. Abdyramanova

PhD in Political Sciences,
Director,
Research Institute at the Public Administration,
Academy under Kyrgyz Republic President,
720040, 237, Panfilov st., Bishkek, Kyrgyz Republic;
e-mail: abdyramanovacholpon @ mail.ru

Mirlan A. Parkhanov

Post-graduate student,
Public Administration Academy under Kyrgyz Republic President,
Deputy of the head,
State Agency for Youth Affairs, physical education and sports under Kyrgyz Republic Government,
720033, 17, Togolok Moldo st., Bishkek, Kyrgyz Republic;
e-mail: info@sport.gov.kg

Abstract

The capacity building of public and municipal servants authorized to solve local youth issues is a very necessary part of the state policy to regulate the human resources potential of state bodies and local self-government bodies. The article was prepared on the basis of the analysis of the existing educational-methodical complex for specialists by youth affairs through the eyes of youth affairs experts and specialists by youth affairs themselves. The educational and methodological complex for specialists by youth issues has a practical orientation and was created taking into account modern trends in teaching methods and motivation of listeners, self-realization and comprehensive development of new generation of Kyrgyz people, and increasing the effectiveness of the youth sphere management system. The direct result of the training implementation is tangible positive changes in work with youth and further modernization of the existing program.

For citation

Abdyramanova Ch.Sh., Parkhanov M.A. (2019) Obuchenie spetsialistov po delam molodezhi v Kyrgyzskoi Respublike: opyt realizatsii i puti sovershenstvovaniya [Capacity building of specialists by youth issues in the Kyrgyz Republic: implementation experience and enhancement ways]. *Teorii i problemy politicheskikh issledovaniy* [Theories and Problems of Political Studies], 8 (6A), pp. 143-152. DOI: 10.34670/AR.2020.46.6.112

Keywords

Educational and methodological complex, a specialist in youth affairs, non-governmental sector, public servant, municipal servant, youth, youth policy, social and economic self-realization, human resources, local strategies.

Referencies

1. Akunov A.A., Abdyramanova Ch.Sh. (2015) Obuchenie gosudarstvennyh i munitsipalnyh sluzhachih po delam molodezhi dlya resheniya problem mestnyh soobshchestv [Capacity building of public and municipal servants to solve the problems of local communities]. Tambov: Vestnik nauchnyh konferencii. Aktualnye voprosy obrazovaniya i nauki, 91-94 pp.
2. Winer N. (2001) Chelovek upravlyauchii [A Managing Man]. Sankt Peterburg. 288 p.
3. Metody effektivnogo obucheniya vzroslyh (1998) [Methods of effective adult education] uchebno-metodicheskoe posobie / avt. kollektiv pod rukovodstvom E.A. Aksenovoi. Moscow. 198 p.
4. Postanovlenie Pravitelstva Kyrgyzskoi Respubliki ot 10 avgusta 2017 goda № 471 “Ob utverjdenii Programmy Pravitelstva Kyrgyzskoi Respubliki «Razvitie molodezhnoi politiki na 2017-2020 gody [On approval of the Program of the Kyrgyz Republic Government “Development of youth policy for 2017-2020” <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/100208> data obrasheniya 08.07.2019
5. Bertalanfi L. (1950) An Outline of General System Theory- British J. For Phil. Sci. 1950. Digitized by the Institute for the Study of Nature, 2009 <https://books.google.kg/> дата обращения data obrasheniya 03.10.2019
6. Maehr, M.L., Braskamp, L. A. (1986) The motivation factor. A theory of personal investment. Lexington, MA: Lexington Books. 214 p.
7. Weber M. (1946) Essays in Sociology / Translated, edited, and with an introduction by H.H.Gerth and C.Wright Mills. New York: Oxford University Press, 506 p.
8. <https://www.giz.de/en/worldwide/80125.html>