

ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ ДЛЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

У статті розглянуто застосування сучасних методів та технологій навчання державних службовців органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. Автор звертає увагу, що для поліпшення професіоналізації державної служби потрібно забезпечення випереджуючого характеру змісту навчання з урахуванням перспектив розвитку держави, вдосконалення завдань і функцій її органів.

Ключові слова: *технології навчання, професійна підготовка, підвищення кваліфікації, державні службовці, державне управління, законодавча влада, органи місцевого самоврядування, виконавча влада.*

В статье рассмотрено использование современных методов и технологий обучения государственных служащих органов исполнительной власти и местного самоуправления. Автор обращает внимание, что для улучшения профессионализма государственной службы необходимо обеспечение опережающего характера обучения с учетом перспектив развития государства, улучшения заданий и функций ее органов.

Ключевые слова: *технологии обучения, профессиональная подготовка, повышение квалификации, государственные служащие, государственное управление, законодательная власть, органы местного самоуправления, исполнительная власть.*

The article examines the use of modern methods and technology training of government officials of executive bodies and local self-government. The author draws attention to that to improve the professionalism of public service necessary to ensure anticipatory nature of learning from the perspectives of development of the state, improving the tasks and functions of its organs.

Key words: *teaching technologies, professional preparation, in-plant training, civil servants, state administration, legislature power, organs of local self-government, executive power.*

Для успішного виконання завдань та функцій держави державні службовці повинні не просто мати високий рівень професійної підготовки, але й відповідати вимогам загально визнаним європейським стандартам, які передбачають професійне володіння у своїй діяльності інформаційно-комунікаційними технологіями. Курс України на Європейську інтеграцію вимагає створення системи державного управління та державної служби, орієнтованої на запровадження стандартів реальної демократії, похідними яких є демократичні інституційні стандарти професійної діяльності службовців.

Державна служба має забезпечити розумно організоване, демократичне, правове та результат-

тивне державне управління шляхом професіоналізації корпусу державних службовців. Проблема професіоналізації працівників державної служби України завжди була актуальною. Згідно з Програмою розвитку державної служби на 2005-2010 рр., її реформування передбачає необхідність визначити та запровадити стандарти професійної діяльності державних службовців на засадах стратегічного планування діяльності державних органів із запровадженням результативного та ефективного обслуговування потреб населення, фізичних і юридичних осіб.

Дослідження окремих складових системи підвищення кваліфікації відображені в працях вітчизняних науковців, наприклад С. Білорусов

[1, с. 79-80] провів дослідження проблем теоретико-методологічних та практичних аспектів перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, О. Корольов [2], М. Нилюк [3, с. 55-58] приділили увагу методам та засобам проведення занять при підвищенні кваліфікації, П. Шевчук [4, с. 37-40] дослідив застосування інтерактивних методів для активізації професійних навичок та умінь управлінських кадрів.

Наявна система підвищення кваліфікації забезпечує прекрасну освіту на академічному рівні, проте вона не спирається на систематичний аналіз потреб у підвищенні кваліфікації персоналу або на практичний підхід до тренування навичок. Значною мірою успішність підвищення кваліфікації працівників сфери управління залежить від творчого пошуку й реалізації ефективних методів навчання з урахуванням сучасних вимог до змісту професійного навчання.

Державні службовці працюють в інтелектуальній ізоляції. Інформаційні потоки в системі виконавчої влади є дуже слабкими. Люди мають більше стимулів приховувати те, чому вони навчилися, аніж ділитися знаннями з іншими. Існує дуже мало можливостей визначати сфери, де досягнуто успіхів, та поширювати ці успіхи на всю систему виконавчої влади.

Необхідність практичного розв'язання окреслених проблем потребує невідкладного оновлення системи підвищення кваліфікації державних службовців, яке можливе через реалізацію таких іманентних цілей [5]:

- переосмислення цінності освіти дорослих;
- інтелектуальний прорив на нових напрямках науково-технічного і соціального прогресу;
- творчий пошук теорії підвищення кваліфікації державних службовців;
- вивчення та впровадження зарубіжного досвіду;
- орієнтованість на особистість державного службовця.

Наука не може бути відокремлена від професійної підготовки та післядипломної освіти. Це єдиний комплекс формування інтелектуального капіталу державного управління. Зростання ефективності загальнонаціональної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців залежить від завдань професійного навчання та якості організації навчального процесу, побудованого на європейських стандартах, і впровадження наукових досліджень з актуальних питань розвитку державного управління в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Освітні технології потрібно спрямовувати на розвиток навичок інтелектуальної діяльності, умінь розробляти та приймати управлінські рішення. Традиційні методи навчання повинні поєднуватися з такими прогресивними освітніми технологіями:

- проектним навчанням, яке передбачає самостійне обрання теоретичної проблеми, її вирішення, кінцевий результат, готовий до

впровадження та його презентацію. Він може бути індивідуальним, парним та груповим;

- кооперативним навчанням – створення малих груп, які працюють за розробленою викладачем схемою, кожна над своєю частиною спільного завдання, виконання якого об'єднаними зусиллями всіх груп створює загальну картину проблеми та її вирішення;
- модульним навчанням – забезпечується через створення пакету науково-адаптованих програм для індивідуального вивчення, що забезпечує навчальні досягнення слухачів із різним рівнем попередньої підготовки;
- навчанням у співробітництві – спільне навчальне дослідження, результатом якого є співпраця слухачів, колективне конструювання та впровадження отриманих знань;
- інтерактивними технологіями – передбачають активну взаємодію всіх слухачів у малих групах, де відбувається розподіл ролей, чітке виконання обов'язків учасників груп;
- інформаційно-комунікаційними – сукупність методів і технічних засобів збору, організації, зберігання, обробки, передачі й подання інформації, що розширюють знання та розвивають можливості щодо обробки й використання інформації при управлінні технічними та соціальними процесами;
- ігровими технологіями: імітаційні ігри, що відтворюють діяльність органу влади; операційні ігри допомагають відпрацювати виконання певних дій; рольові ігри дозволяють відпрацювати тактику поведінки, виконання функцій певної посадової особи;
- кейс-технологією – заснована на використанні наборів (кейсів) тестових, аудіо-візуальних та мультимедійних навчально-методичних матеріалів для їх самостійного вивчення слухачами, за умови організації регулярних консультацій у викладачів (тьюторів) традиційним або дистанційним методом;
- мережевою технологією (Інтернет-орієнтовною технологією) – базується на використанні мереж телекомунікації для забезпечення слухачів навчально-методичними матеріалами й інтерактивної взаємодії між ними та викладачем.

Досвід кількох проектів (таких як Центри досконалої політики) показує, що найкращим способом проведення навчальних програм та надання рекомендацій є залучення державних службовців до процесу, в якому навчання та допомога консультантів органічно поєднуються з безпосередніми посадовими обов'язками державних службовців.

Існує також необхідність розвивати альтернативний підхід до професійного навчання державних службовців – практику впровадження інтенсивних практичних тренінгів і семінарів, спрямованих на набуття державними службовцями практичних навичок та впровадження новітніх знань і технологій у системі державної служби.

Нова тренінгова спроможність – це «віртуальна» школа професійної державної служби, мережа викладачів – чинних державних службовців, які розробляють і реалізують гнучкі навчальні програми, враховуючи реальні потреби державних службовців.

Результативність діяльності системи професійного навчання може бути досягнута за умови відповідності професійної підготовки та післядипломної освіти вимогам суспільства, а саме:

- освіта протягом усього життя;
- освіта без кордонів, що ґрунтується на інформаційно-комп'ютерних технологіях;
- освіта за креативними моделями навчання та індивідуальними освітніми технологіями;
- освіта, що розвивається на основі фундаментальних знань.

Для входження України до Європейського простору та поліпшення професіоналізації держав-

ної служби необхідне забезпечення випереджувального характеру змісту навчання з урахуванням перспектив розвитку держави, вдосконалення завдань і функцій її органів. Для забезпечення цього процесу треба провести регіональні дослідження системи підвищення кваліфікації державних службовців на основі систематичного аналізу знань, умінь та навичок, необхідних для виконання службовцями своїх професійних завдань у сучасних умовах та в майбутньому. Поряд з цим, особливо при підвищенні кваліфікації, державним службовцям необхідно оволодіти певними практичними навичками, зокрема щодо стратегічного планування, проектного менеджменту, планування робочого часу, підготовки документів тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білорусов С.Г. Застосування тренінгових технологій та інформаційно-комунікативного забезпечення при підвищенні кваліфікації службовців місцевої влади // Матеріали I Міжнар. наук.-практ.конф. «Передові наукові розробки – 2006». – Т. 8. – Д.: Наука і освіта. – 2006. – С. 79-80.
2. Корольов О. Державна служба в Україні: Підручник. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – 351 с.
3. Нинюк І. Підвищення кваліфікації як один із чинників формування професіоналів державної служби у регіонах // Вісник Державної Служби України. – 2003. – № 1. – С. 55-58.
4. Шевчук П. Карпук В. Дистанційне навчання у формуванні професійно компетентних працівників органів державної влади // Вісник Державної Служби України. – 2005. – № 2. – С. 37-40.
5. Ярковий О. Пріоритетні напрями формування управлінської культури державних службовців у процесі їх підготовки та перепідготовки // Навчальний процес у закладах системи перепідготовки і підвищення кваліфікації: досвід роботи та проблеми / Кол. авт.; За заг. ред. В.І. Лугового, І.В. Розпутенка, В.Г. Понеділко. – К.: Вид-во НАДУ, 2004. – Вип. 1. – С. 46.

Рецензенти: Пронь С.В. – д.і.н., професор;
Смельянов В.М. – к.т.н., доцент

© Верба С.М., 2010

Дата надходження статті до редколегії: 18.02.2010 р.