

МЕТОДОЛОГІЯ, ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

УДК 35.08(477):347.1

Н.С. Калашник

кандидат педагогічних наук, доцент, докторант
Дніпропетровський регіональний інститут державного управління НАДУ при Президентові України

СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ САМООСВІТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

У статті розглянуто можливі напрями розвитку самоосвіти державних службовців в Україні. Визначено необхідні перетворення в діяльності суб'єктів управління для успішної професіоналізації державної служби засобами самоосвіти. Напрями розвитку самоосвіти державних службовців в Україні подано в контексті вимог концепції сталого розвитку та безперервної освіти фахівців.

Ключові слова: самоосвіта, державні службовці, професіоналізація, суб'єкти управління, управління самоосвітою державних службовців.

I. Вступ

Одним з найважливіших завдань розвитку держави на нинішньому етапі стає модернізація системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації осіб, які втілюють функції держави, забезпечення високого рівня їх професійної компетентності, створення умов для безперервного розвитку державних службовців та стимулювання до нього. Наявні проблеми забезпечення високого рівня професійної компетентності державних службовців в Україні пов'язані з нерозвиненістю системи безперервної професійної освіти державних службовців, її орієнтацією на інституалізовані форми навчання, фрагментарністю й періодичністю професійного навчання персоналу органів державної влади, відсутністю залежності управління кар'єрним зростанням від сформованості необхідних компетентностей, єдиних критеріїв оцінювання та стимулювання до особистісного й професійного зростання, нормативного регулювання вимог до професійного навчання на робочому місці. Як наслідок, усе це призводить до зниження результативності та ефективності діяльності державних службовців на всіх рівнях державного управління. Дослідження та вирішення проблем управління самоосвітою державних службовців дасть можливість підвищити ефективність виконання органами виконавчої влади завдань держави, професіоналізувати державну службу, створити ефективну систему державного управління, яка б відповідала стандартам демократичної, правової держави.

Самоосвіта завдяки своїй індивідуальності та комфортності має потенціал і ресурс, які дають можливість гідно відповідати всім вимогам сьогодення.

Питання розвитку системи професійного навчання державних службовців не нові в галузі наук "Державне управління". Науковці широко досліджують: професіоналізацію та модернізацію державної служби (Є. Бородін, Н. Гончарук, Т. Желюк, М. Іжа, Н. Липовська, О. Оболенський, Т. Пахомова, Я. Радиш, В. Саламатов, С. Серьогін, Г. Ситник, С. Телешун та ін.); підвищення кваліфікації працівників органів державної влади (Т. Гаман, С. Газарян, В. Голуб, Д. Дзвінчук, Е. Молдован, О. Пастухова, Л. Прудіус, О. Хорошенюк, В. Яцюк та ін.); управління освітою (С. Андрейчук, Л. Лисенко, В. Луговий, С. Майборода, Л. Прокопенко, С. Поважний, Н. Протасова, С. Шевченко та ін.). З іншого боку, питання самоосвіти державних службовців, управління нею та розвиток ще потребують свого висвітлення в науковій фаховій літературі.

II. Постановка завдання

Мета статті полягає у висвітленні можливих напрямів стратегічного розвитку самоосвіти державних службовців в Україні. З огляду на мету статті поставлено такі завдання: висвітлити основні принципи здійснення самоосвіти державних службовців, враховуючи особливості державної служби та безперервної професійної освіти дорослих; окреслити напрями розвитку самоосвіти державних службовців в Україні з урахуванням особливостей діяльності кожного із суб'єктів управління самоосвітою посадовців.

III. Результати

Розробка та реалізація успішних стратегій розвитку самоосвіти державних службовців неможлива без урахування вимог концепції сталого розвитку суспільства, сучасних тенденцій розвитку безперервної освіти фахівців, професійного навчання, управління людськими ресурсами, особливостей освіти дорослих та вимог до ефективності публічного адміністрування. Це доводять як наукові розробки сфери підготовки фахівців, так і нормативно-правові акти, які регулюють розвиток та збереження людського потенціалу на робочому місці. Розглядаючи стратегію як модель програмування діяльності для досягнення встановлених цілей [2], можна зазначити, що під час вироблення стратегій ефективної самоосвіти державних службовців відправними точками будуть питання суб'єктів самоосвіти, суб'єктів управління нею, розподілу ресурсів та повноважень. Розробка стратегій самоосвіти державних службовців передбачає обов'язкове визначення пріоритетів (першочергові для реалізації напрями, цілі, проблеми), які виступають базою для розподілу обмежених ресурсів.

Цілі стратегій розвитку самоосвіти державних службовців стосуються прийняття правильних управлінських рішень, підвищення якості надання адміністративних послуг населенню, забезпечення високого рівня професійної компетентності державних службовців та успішного виконання професійних завдань. Досягнення цілей стратегій самоосвіти державних службовців передбачають необхідність розв'язання масштабних проблем професіоналізації державної служби в Україні у термін 2–5 років і більше.

Отже, метою будь-якої стратегії самоосвіти державних службовців є створення сприятливих умов для:

- задоволення потреб особистості, суспільства й держави в наданні високоякісних адміністративних послуг з урахуванням сучасних потреб державної служби та позитивного світового досвіду;
- забезпечення рівного доступу державних службовців до якісної безперервної професійної освіти, що сприятиме соціально-економічному зростанню країни;
- випереджального розвитку системи професійного навчання державних службовців, її ресурсного забезпечення.

Досягнення стратегічних цілей самоосвіти державних службовців передбачає визначення принципів самоосвіти державних службовців і принципів управління нею. Нагадаємо, що самоосвіта державних службовців найяскравіше реалізується в практичній діяльності службовців та набуває особливого значення в позаінституційному професійному навчанні посадовців. Науковці Ю. Глушук та С. Хаджирадева сформулювали за-

гальні положення підготовки державних службовців у системі післядипломної освіти, а саме:

1. Державні службовці відіграють провідну роль у процесі свого навчання (тому він (державний службовець) – той, хто навчається, а не той, кого навчають).
2. Державний службовець, який навчається, прагне до самореалізації, до самостійності, до самоуправління.
3. Державний службовець, який навчається, володіє певним життєвим (побутовим, соціальним, професійним) досвідом, що може бути використаний як важливий компонент навчання як його самого, так і його колег.
4. Державний службовець навчається, передусім, для вирішення важливої життєвої проблеми й досягнення конкретної мети.
5. Державний службовець, який навчається, розраховує на невідкладне застосування набутих у ході навчання вмінь, навичок, знань та якостей.
6. Навчальна діяльність державних службовців значною мірою детермінована соціально-психологічними факторами, які або обмежують, або сприяють процесу навчання.
7. Процес навчання державних службовців організовується у вигляді спільної діяльності того, хто навчається, і того, хто навчає, на всіх його етапах: планування, реалізації, оцінювання та в процесі корекції [1].

Вважаємо, що вказані загальні положення підготовки державних службовців можна взяти за основу при визначенні принципів самоосвіти державних службовців. Виходячи з аналізу сучасних тенденцій у професійному навчанні державних службовців, доцільно визначити такі принципи здійснення їх самоосвіти:

- активність державного службовця у власній самоосвіті (державний службовець сам відіграє провідну роль у процесі самоосвіти, оскільки йому необхідно задовольнити власні освітні або професійні потреби. Отже, найвищою гарантією того, що самоосвіта державних службовців буде ефективною, є усвідомлення її необхідності як дієвого методу вирішення поставлених завдань та активна позиція самого службовця або професійного колективу в її здійсненні);
- компетентність (для успішної самоосвіти державним службовцям, крім бажання та готовності, є наявність знань, умінь, навичок і спрямувань тих, хто навчається, планувати свій навчальний процес, враховувати власні психофізіологічні особливості, освітні потреби тощо);
- наукова обґрунтованість (необхідно не просто здійснювати самоосвіту та орга-

- нізувати її, а й робити це науково, методично та змістовно правильно);
- опора на досвід (державний службовець, який займається самоосвітою, має певний досвід (побутовий, соціальний, професійний), який є важливим компонентом його власного навчання та самоосвіти професійної групи);
 - урахування соціального досвіду (робота групи – це водночас соціальне виховання, усвідомлення кожним учасником рівня своєї самодостатності й здатності до самореалізації, здобування знань, досвіду, а також особистісних і професійних якостей – і все це на тлі створення власного й спільного освітнього середовища);
 - урахування зовнішніх вимог та особистісних характеристик при здійсненні самоосвіти державних службовців (державний службовець при здійсненні самоосвіти прагне до самореалізації, самостійності та самоуправління. У процесі самоосвіти державних службовців важливим є врахування не тільки вищезазначених якісних характеристик розвитку, а й факторів, що гальмують здійснення самостійної роботи, а також відіграють роль психологічних бар'єрів під час її виконання. Науковець В. Кухаренко в своїх дослідженнях пов'язує це з попереднім життєвим досвідом посадовця (недостатність базової підготовки; формальне сприйняття інформації, коли відсутній контроль за її засвоєнням або рефлексією, а також несформоване вміння пов'язувати інформацію з повсякденною професійною діяльністю; несформованість окремих видів мислення; нерозуміння мови тексту або смислових структур; неприйняття занадто громіздкого або теоретизованого стилю викладання; відсутність досвіду самостійної діяльності; нерозвиненість вольової регуляції (лінощі) тощо) [3];
 - спрямованість на професійну діяльність (державний службовець навчається, передусім, для вирішення важливої професійної проблеми або досягнення конкретної мети);
 - спрямованість на результат (державний службовець, який навчається, розраховує на невідкладне застосування набутих у ході самоосвіти вмінь, навичок, знань та якостей у професійній діяльності й загальне схвалення результатів самоосвітньої діяльності. Для державного службовця дуже важливим є усвідомлення необхідності знань, умінь та навичок, яких він набуває за результатами самоосвіти. Перевірити рівень такої необхідності завжди можна лише на основі практичного втілення результатів самоосвіти. Очікування державних службовців про невідкладне застосування отри-

маних шляхом самоосвіти знань, умінь, навичок і якостей може здійснитись у разі організації навчального процесу на рівнях застосування, аналізу, синтезу та оцінювання);

- урахування факторів, що детермінують самоосвіту (навчальна діяльність державних службовців значною мірою детермінована соціально-психологічними факторами, які або обмежують, або сприяють процесу навчання. Визначення можливостей і здібностей дорослих людей до навчання є одним із найважливіших компонентів соціально-психологічних основ самоосвіти державних службовців поза навчальним процесом. Це можуть бути фізіологічні (зір, втома, наявність чи відсутність хвороб тощо), професійні, соціальні, ресурсні та інші фактори);
- плановість, системність, безперервність, взаємодія під час здійснення самоосвіти (самоосвіта державних службовців є спільною діяльністю того, хто навчається, та інших суб'єктів соціальної взаємодії на всіх етапах самоосвіти: планування, реалізації, оцінювання й корекції. Розглядаючи самоосвіту державних службовців як специфічним чином організований процес, зазначимо, що для її успішності необхідно здійснювати її з певною періодичністю, забезпечити необхідні ресурси, послідовність і наступність в організаційних та освітніх заходах тощо, скоординованість дій щодо реалізації й забезпечення самоосвіти державних службовців);
- обов'язковість самоосвіти (самоосвіта державних службовців повинна бути обов'язковим елементом професійного навчання та професійної діяльності);
- індивідуалізація та диференціація підходів до самоосвіти (самоосвіта є найбільш індивідуалізованим видом професійного навчання, тому і підходи до її здійснення повинні бути диференційованими та індивідуалізованими, тим більше, що їх існує необмежене розмаїття).

Отже, виходячи з вищеперелічених принципів, можна побудувати ефективну стратегію самоосвіти для окремого державного службовця та професійного колективу.

Урахування визначених принципів здійснення самоосвіти державних службовців однаково актуальні для суб'єктів самоосвіти державних службовців (сам державний службовець та професійна група), для суб'єктів управління самоосвітою державних службовців (безпосередні керівники, служби персоналу) та для партнерів в організації самоосвіти державних службовців, якими можуть бути:

- галузеві навчальні заклади, інші навчальні заклади;
- центри підвищення кваліфікації;
- асоціації фахівців;

- громадські організації, які представляють певні професійні або соціальні групи;
- суб'єкти, які визначають політику у сфері професійного навчання державних службовців (Національне агентство з питань державної служби, центральні органи виконавчої влади для державних службовців, які працюють у цьому органі, Кабінет Міністрів України тощо).

Базуючись на наукових розробках, визначимо стратегії самоосвіти для кожного із суб'єктів самоосвіти державних службовців. Виходячи з досліджень щодо етапів самостійного навчання особистості, можна визначити алгоритм самоосвіти окремого державного службовця таким чином: визначення потреби (необхідності) у самоосвіті; постановка цілей (завдань) самоосвіти; планування підготовки організації самоосвіти; підготовка матеріалів (ресурсів) для самоосвіти; створення умов для самоосвіти; рефлексія, зворотний зв'язок, оцінювання, критика, моніторинг. Методично правильним є здійснювати самоосвіту в шість етапів та з урахуванням того, що вона в професійній діяльності державних службовців є безперервним циклічним процесом. Тому послідовність дій у циклі самоосвіти державного службовця доцільно подати у вигляді кола.

Можна зазначити, що послідовність дій здійснення циклу самоосвіти професійної групи державних службовців як суб'єкта їх самоосвіти містить ті самі складові, але з урахуванням особливостей спрямування самостійного навчання групи. Самоосвіта професійних груп спрямована на:

- спільне обговорення теоретичного матеріалу;
- перехресний самоконтроль якості при своєння й рефлексії щодо повноти і якості розуміння; спільний пошук необхідної додаткової інформації, її аналіз та обговорення;
- визначення доцільності й завершеності самоосвіти;
- спільне обговорення можливих стратегій розв'язання практичних завдань зокрема й організації самоосвітньої діяльності загалом;
- спільне обговорення результатів самоконтролю, створення самостійної групової або індивідуальної системи контрольних питань, відпрацювання технології роботи з питанням і підготовки відповіді;
- організація й визначення напрямів взаємної групової рефлексії для збагачення

процесу навчання та підвищення його якості для всіх членів професійної групи;

- обмін досвідом співпраці з іншими групами або окремими особами;
- спільне виконання самоосвітніх або професійних завдань.

Наголосимо, що найяскравіше особливості роботи в професійній групі при здійсненні державними службовцями самоосвіти буде виявлятися на етапах постановки цілей і завдань самоосвіти (метою та завданням самоосвіти може бути як професійне навчання, так і виконання посадових обов'язків чи професійних завдань), створення умов для самоосвіти та рефлексії, зворотного зв'язку, оцінювання й моніторингу.

IV. Висновки

Підсумовуючи, варто зазначити, що професіоналізація державної служби з урахуванням можливостей самоосвіти державних службовців дасть змогу ефективно та на високому професійному рівні надавати адміністративні послуги державними службовцями суспільству, що в стратегічному розумінні допоможе розбудові української держави та державної служби загалом відповідно до сучасних викликів світу. Для цього самоосвіта державних службовців повинна бути науково обґрунтованою та систематичною. Визначені принципи здійснення самоосвіти державних службовців допоможуть удосконалити самоосвітню діяльність службовців та зробити її ефективною. До перспективних напрямів дослідження можна віднести питання кадрового супроводу здійснення самоосвіти, необхідних ресурсів для здійснення самоосвіти, визначення пріоритетів самоосвіти для різних галузей діяльності.

Список використаної літератури

1. Глушук Ю.О. Акмеологічний підхід до підготовки державних службовців у системі післядипломної освіти [Електронний ресурс] / Ю.О. Глушук, С.К. Хаджираєва // Філософія образования личности : материалы конф. – Режим доступу: <http://www.ukrdeti.com/firstforum/b21.html>.
2. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін.; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трошинського, Ю.П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
3. Кухаренко В.М. Дистанційне навчання / В.М. Кухаренко, О.В. Рибалко, Н.Г. Сиротинко. – [3-є вид.]. – Х. : НТУ ХПІ ; Торсинг, 2002. – 320 с.

Стаття надійшла до редакції 03.09.2013.

Калашник Н.С. Стратегии развития самообразования государственных служащих в Украине

В статье рассматриваются возможные направления развития самообразования государственных служащих в Украине. Определяются необходимые преобразования в деятельности субъектов управления для успешной профессионализации государственной службы средствами самообразования. Направления развития самообразования государственных служащих в Украине определяются в контексте требований концепции устойчивого развития и непрерывного образования специалистов.

Ключевые слова: самообразование, государственные служащие, профессионализация, субъекты управления, управление самообразованием государственных служащих.

Kalashnyk N. Development strategies of state officials' self-education in Ukraine

The article discusses the possible directions of development of state officials' self-education in Ukraine. There are determined the necessary changes in the activity of management subjects for successful professionalisation of the state officials by means of self-education. Directions of development of the state officials' self-education in Ukraine are determined in the context of the requirements of the concept of sustainable development and life-long education of specialists. The article describes the principles and methods of self-education development in state bodies taking into account their structure. Address separately the issues of self-education development a state official and professional group. Defined in article principles of state officials' self-education equally relevant to the subjects of the state officials' self-education (the state official and professional group), for the subjects of management state officials' education (immediate managers, service personnel and for partners in the organization of state officials' self-education. The search defines how state officials' self-education is implemented in their practical activities and acquires special significance in the informal vocational training officials involved. The implementation of the development of state officials' self-education relates to make correct management decisions, improving the quality of administrative services to the population, ensuring a high level of professional competence of civil servants and successful performance of professional tasks. Achieving the goals of the development strategies of state officials' self-education, which are defined in article, include the need to solve large-scale problems professionalization of public service in Ukraine in the period of 2–5 years and a longer period.

Key words: self-education, civil servants, professionalization, the subjects of management, self-education of civil servants.