

УДК 35.08.(477):347.1

КАЛАШНИК Надія Сергіївна,
канд. пед. наук, докторант ДРІДУ НАДУ

КЛАСИФІКАЦІЯ ФОРМ САМООСВІТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Висвітлюються та аналізуються різні форми самоосвіти державних службовців. Наводиться класифікація форм самоосвіти державних службовців за різними ознаками відповідно до особливостей професійної діяльності посадовців та рівнів управління.

Ключові слова: державні службовці, самоосвіта, форми самоосвіти державних службовців, підвищення рівня професійної компетентності.

Калашник Н. С. Классификация форм самообразования государственных служащих

Освещаются и анализируются различные формы самообразования государственных служащих. Приводится классификация форм самообразования государственных служащих по различным признакам в соответствии с особенностями профессиональной деятельности должностных лиц и уровней управления.

Ключевые слова: государственные служащие, самообразование, виды самообразования государственных служащих, повышения уровня профессиональной компетентности.

Kalashnyk N. S. Classification of state officials' self-education forms

The various classifications of self-education of state officials are described and analyzed. The classification of self-education of state officials on different grounds in accordance with the peculiarities of the officials' professional activities and management levels is given.

Key words: state officials, self-education, state officials' types of self-education, raising the level of professional competence.

Постановка проблеми. У сучасній професійній освіті самоосвіта розглядається як потужний ресурс для ліквідації недоліків формальної освіти, а також ефективний шлях безперервного підвищення професійної компетентності працівниками. Це повною мірою стосується і державних службовців, забезпечення високоякісної підготовки яких є зараз одним зі стратегічних завдань реформування державної служби.

З розвитком інформаційних технологій самоосвіта вийшла за межі лише освітянських процесів та розвивається як окремий суспільний феномен. Неосяжність інформаційного простору вимагає специфічних знань та вмінь для орієнтування в ньому, а також використання для вирішення професійних завдань. Саме тому постала необхідність для розробки теоретичного та методичного обґрунтування самоосвітньої діяльності державних службовців відповідно до особливостей їх професійної діяльності. Цим і обумовлена актуальність статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На жаль, самоосвіта державних службовців ще не набула детального розгляду в наукових працях щодо державного управління та державної служби. Але окрім питання самоосвіти державних службовців та осіб місцевого самоврядування розглядалися вченими в контексті вдосконалення механізмів професійного зростання державних службовців (В. Золотарьов, А. Немченко, О. Мельников, Б. Савченко та ін.); підвищення професіоналізму державних службовців (І. Нинюк, Т. Кошова, А. Рачинський, Т. Савченко, О. Турчинов, Т. Філіпова та ін.); розробки сучасних технологій професійного навчання державних службовців (Т. Берегай, Т. Гречко, Н. Колісниченко, К. Крутій, Н. Романенко, Т. Садова, Е. Топалова, С. Хаджирадєва та ін.). Серед зарубіжних науковців питання самоосвіти державних службовців досліджували Д. Хайдерих, М. Крозье, Ж. Аберма, Ж. Риверо, В.-Ж. Шевальє та ін. Але у вітчизняній науці державного управління питання методології самоосвіти державних службовців ще не знайшли свого відображення.

Мета статті полягає у висвітленні різних форм самоосвіти державних службовців. З огляду на поставлену мету статті, її завданнями є: висвітлити історію досліджень видів самоосвіти державних службовців та інших посадових осіб; розкрити форми самоосвіти державних службовців та визначити їх доцільність для державної служби; класифікувати самоосвіту державних службовців за різними ознаками відповідно до особливостей професійної діяльності посадовців та рівнів управління.

Виклад основного матеріалу. Перші спроби створити класифікацію видів самоосвіти були зроблені ще в XIX ст. Тоді науковці самоосвіту поділяли на фізичну (здатності організму до інтелектуальних навантажень), розумову (отримання наукових знань з метою розширення кругозору людини), професійну (безпосереднє життєве застосування знань для отримання коштів для існування), моральну самоосвіту або виховну самоосвіту (її метою є усунення негативних моральних якостей) [2]. Цю класифікацію важко адаптувати до вимог сьогодення, хоча в контексті самоосвіти державних службовців зазначимо, що коли дослідження самоосвіти лише набирали обертів, напрями професійної самоосвіти та можливості вирішення проблем моральності особистості шляхом самоосвіти вже були виокремлені науковцями. Нині під час виділення видів самоосвіти використовуються різні критерії. Базуючись на наукових розробках, можна виділити такі види (складові) самоосвіти державних службовців за змістом матеріалу, який опрацьовується:

- побутово-соціальна – оволодіння соціальним досвідом, необхідним у повсякденному житті (у тому числі дозвілля і відпочинок, культура одягу, поводження, організація простору навколо себе тощо);
- пізнавальна – пізнання навколишнього світу, ліквідація недоліків формальної освіти, систематизація, підтримання та оновлення вже набутих знань;
- самореалізації – формування через засвоєння соціального досвіду властивостей і якостей особистості, які змінюються відповідно до сформованого в ней ідеалу (фізична, інтелектуальна, духовна, моральна сфери);
- професійна – служить для збереження і підвищення професійної компетенції, а також соціальної значущості, успішної реалізації професійних завдань.

Жоден з перелічених видів самоосвіти не може залишитись поза увагою управлінських процесів, оскільки тільки в комплексі вони забезпечують повноцінний розвиток особистості державного службовця. Будучи взаємопов'язаними між собою внутрішнім світом людини, вони доповнюють та стимулюють один одного. Можна сказати, що побутово-соціальна самоосвіта не може бути об'єктом державного управління. У певному сенсі так. Це особиста справа кожної людини. Але до цього виду самоосвіти входить і загальна культура особистості, яку ми не можемо оминути увагою, обізнаність у соціально-політичних процесах, саме на ній базуються такі важливі для державного службовця професійні характеристики, як широкий кругозір та

толерантність тощо. Саме соціально-побутова обізнаність може допомогти службовцю зрозуміти суть проблеми, з якою до нього прийшла людина. Пізнавальна самоосвіта та самоосвіта самореалізації є тією віссю, навколо якої обертається внутрішній світ людини та її вчинки. Бажання самореалізації породжує необхідність пізнання тієї чи іншої сфери та формування необхідних для цього якостей і характеристик, і навпаки пізнання нових горизонтів у певній сфері діяльності стимулює до самореалізації. Основним в управлінні цими видами самоосвіти є формування ідеалу та приклад.

Говорячи про суб'єктні критерії виділення видів самоосвіти, необхідно відзначити глибокі відмінності в її змісті, зумовлені тим, які соціальні групи (за фахом, посадою тощо) і прошарки є її «носіями». Для аналізу самоосвіти як явища та здійснення управління самоосвітою проблема її суб'єкта набуває вкрай важливого значення, особливо враховуючи, що суб'єкт та об'єкт самоосвіти збігаються. Дослідники вважають, що знеособлений, «безсуб'єктний» підхід до самоосвіти є безперспективним, більше того, тупиковим, хоча б через те що в способі життя далеко не всіх груп і верств суспільства є самоосвіта [4]. До цього ми б додали, що саме суб'єктні критерії будуть визначати необхідний обсяг самоосвіти, а також заходи щодо її здійснення, як наслідок – методи, форми та засоби управління.

Багато в чому види самоосвіти залежать від ресурсів та організаційних умов. Так, з позиції часової локалізації самоосвіта може здійснюватися або в робочий, або у вільний час. При цьому самоосвіта в робочий час, як правило, пов'язана з досягненням якихось професійних, виробничих цілей і завдань, тоді як самоосвіта у вільний час може бути пов'язана або з ними, або з вирішенням проблем зовсім іншого характеру (загальногуманітарного, культурного тощо). З позиції просторової локалізації самоосвіта може здійснюватися на роботі, у дома, у суспільних установах, призначених для самоосвіти (бібліотеки, комп'ютерні класи, тренінгові приміщення тощо) [3].

Інша класифікація – за критерієм спрямованості самоосвіти. Виділяють суто професійну і загальнорозвиваючу самоосвіту. Реалізація такої класифікації пов'язана з досягненням тих самих, що і в першому випадку, цілей: виробничо-професійних або загальногуманітарних, культурних, гедоністичних тощо.

Часова характеристика самоосвіти може розрізнятися залежно від наданого їй обсягу часу (тривала чи нетривала), а також періодичності: постійна, періодична, випадкова або ситуативна (час від часу за необхідністю, у певній ситуації). З огляду на

формальну визначеність діяльності державних службовців самоосвіта в цьому випадку може бути такою, що регламентується відомчими вимогами і не регламентується ними (обов'язкова і необов'язкова).

Залежно від сили мотивації виділяють два види самоосвіти: автономний, не пов'язаний з навчальним процесом, та додатковий, що спирається на нього [1]. З огляду на державну службу можна також говорити про автономну самоосвіту (яка не пов'язана з виконанням безпосередніх службових обов'язків і не регламентується) та додаткову (яка забезпечує повсякденну професійну діяльність та у своєму спрямуванні спирається на її потреби).

За змістом самоосвіта державних службовців може бути поділена: на загальнорозвиваочу (сприяє засвоєнню загального соціального досвіду: норм спілкування, розвитку комунікативних навичок, користування комп'ютером, використання освітніх технологій тощо); загальнопрофесійну (стосується державної служби в цілому, державницько-управлінських питань, правової обізнаності тощо); профільно-відомчу (допомагає в реалізації особистості в його діяльності за фахом та в тій галузі – інституційній вертикалі чи організації – де працює державний службовець); посадову (спрямована на успішне вирішення завдань за посадою).

До вказаної класифікації відносять ще одну, критерієм якої є сфери самоосвіти. Згідно з ними самоосвіта може бути професійною, соціокультурною, релігійною, етичною, економічною, правовою, психологічною, родинно-побутовою тощо. Тимчасова і просторова локалізація самоосвіти лише задає умови і форми її здійснення, головними ж критеріями є змістовні і суб'єктні.

З просторовою локалізацією самоосвіти, про яку ми згадували раніше, пов'язана і класифікація за типом організації. Можна говорити про інституціоналізовану і неінституціалізовану самоосвіту [3]. У першому випадку мається на увазі наявність установ, певних структурних одиниць і організацій, що забезпечують процес самоосвіти, наприклад бібліотеки, тренінгові центри, консультивативні пункти, лекторії тощо. У другому – цей процес відбувається поза межами таких структурних одиниць і організацій.

Серед змістовних критеріїв виділяють цільові – такі, що показують мету, заради якої здійснюється самоосвіта. Ці цілі можуть стосуватися професійного зростання, підвищення культурного рівня, виходу на нові рубежі обізнаності в якій-небудь сфері

знання, виконання вимог до діяльності державного службовця, ситуативного опрацювання певної інформації (виконання розпорядження), кар'єрного зростання, статусу державного службовця тощо.

Виділення видів самоосвіти відповідно до різних критеріїв може бути досить широким. Розглядаючи управління самоосвітою державних службовців як управління певним соціальним процесом, зазначимо, що в контексті діяльнісного підходу та залежно від умов і мети професійної діяльності професійна самоосвіта державних службовців може бути:

- прогностичною – коли професійна самоосвіта державного службовця орієнтована на результат, що прогнозується, веде до майбутнього розвитку системи відносин і характеру знання в професійній сфері діяльності, спонуканням для цього виду діяльності можуть бути як зовнішні, так і внутрішні фактори;
- адаптивною – ґрунтуючись на інструментальних потребах у пристосуванні до певних соціальних умов, які склалися в конкретний період, або має забезпечувальний характер щодо вирішення конкретних професійних завдань, цей вид самоосвіти може бути спрямованим на вирішення вузькопрофільних питань, спонуканням для цього виду самоосвіти будуть здебільшого зовнішні фактори;
- самореалізаційною – основна мета якого є саморозвиток професійного службовця, розширення горизонтів знань, які безпосередньо можуть бути не пов’язані з виконанням функціональних за посадою, наприклад з питань загальної теорії управління, менеджерських технологій, міжнародного досвіду, методик освіти та самоосвіти тощо, але сприяють самореалізації особистості як професіонала, спонуканням для цього виду самоосвітньої діяльності будуть переважно внутрішні фактори, але зовнішні теж не виключені;
- конструктивістською – як форма самоконструювання суб’єкта самоосвіти, за допомогою самоосвіти людина конструкує в собі певні професійно значущі якості, спонуканням для цього виду діяльності можуть бути як зовнішні, так і внутрішні фактори.

Розробляючи цю класифікацію, ми брали за основу дослідження К. Шукліної з соціології самоосвіти [3, с. 66 – 67].

Згідно з характером самоосвітньої діяльності, самоосвіта державних службовців може бути: випереджальною – орієнтована на підготовку державних службовців до тих

подій, нововведень або проблем, що можуть виникнути в майбутньому; реактивною – поштовхом для самоосвіти є певна проблема чи ситуація, яка потребує вирішення, тобто самоосвіта виникає як реакція на певну подію; стихійною – така самоосвіта здійснюється без певної логіки та цілеспрямованої організації.

Щодо мети самоосвіти окремого державного службовця чи професійної групи, самоосвіта може мати такі види:

- самоціль – діяльність, предмет або інформація провокують і створюють мотиви освоєння знань (наприклад, освоєння персонального комп’ютера, нових комп’ютерних програм обліку та звітності, ознайомлення з вимогами якогось нормативного документа тощо);

- попутна самоосвіта – у ході цілеспрямованої діяльності службовець дізнається якусь нову інформацію чи набуває умінь, що дозволяє йому використовувати ці знання та вміння в подальшому (наприклад, засвоєння навиків швидкочитання або розвиток загальних комунікативних навичок, розвиток логіки в ході навчання гри в шахи тощо);

- цілеспрямована самоосвіта, пов’язана з тим, що особистість/професійна група сама ставить собі мету в певній сфері діяльності. Ця мета визначає подальші кроки, пошук засобів для реалізації мети, самостійність у постановці завдань та вирішенні їх, самооцінку у визначені результатах поставлених завдань.

Не варто плутати попутну самоосвіту з інформальною освітою дорослих (тобто такою, що здійснюється поза волею суб’єкта самоосвіти). Роль управління в попутній самоосвіті полягає у сприянні її здійсненню, моральній та соціальній підтримці самоосвітніх намірів суб’єкта, створення можливостей для такої самоосвіти, а інформальна самоосвіта – це випадкове засвоєння певного досвіду.

Відповідно до того, що саме формуватиме самоосвіта державних службовців, вона може бути інформаційною/когнітивною, практичною/діяльнісною та емоційно-спрямованою. Інформаційна (когнітивна) самоосвіта передбачає всі види перероблення інформації в знання, їх оновлення, систематизацію, заповнення прогалин тощо, тобто всі види опрацювання інформації для створення і закріплення теоретичного знання – будь-які види засвоєння та опрацювання інформації. Практична (діяльнісна) самоосвіта спрямована на випрацювання навичок та умінь. Емоційно-спрямованою самоосвіта формує певні якості державних службовців, переконання та відповідає за емоційне ставлення до служби.

Наступною класифікацією самоосвіти державних службовців, яку ми б хотіли визначити, це виділення видів залежно від рівня управління самоосвітою. Вона може бути: особистісною (sam службовець); локальною (професійна міні-група, професійний колектив структурного підрозділу – відділу, сектору тощо); організаційною (у межах організації, установи, підприємства); регіональною; загальнодержавною.

Саме вид самоосвітньої діяльності і буде визначати організаційні структури, необхідні ресурси, обов'язки і ролі суб'єктів самоосвіти та засоби здійснення управління самоосвітою.

Висновки. Класифікація видів самоосвіти державних службовців є частиною організаційного забезпечення підвищення рівня їх професійної компетентності. Визначення видів самоосвіти державних службовців сприятиме розвитку безперервної професійної освіти посадовців, а як наслідок і професіоналізації державної служби в цілому. До перспективних напрямів подальшого дослідження можна віднести розробку методичного забезпечення для здійснення кожного з видів самоосвіти, вивчення організаційних умов для найбільшої їх ефективності, потенціал видів самоосвіти для підвищення професійної компетентності державних службовців тощо.

Список використаних джерел

1. Громцева А. К. Руководство самообразованием школьников / А. К. Громцева. – М. : Просвещение, 1983. – 143 с.
2. Сидоренко І. І. Проблеми самоосвіти особистості у вітчизняній педагогічній пресі другої половини XIX – початку ХХ ст. : дис. ... канд. пед. наук / Сидоренко Ірина Ігорівна ; ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. – Х., 2006. – 186 с.
3. Шуклина Е. А. К новой парадигме образования XXI века: от образования к самообразованию / Е. Шуклина // Социология образования. – 2004. – № 3 (26). – С. 63 – 67.
4. **Introduction to the Standards in Social Work Education** / ed. P. Williams. – Edinburgh : Scottish Executive, 2002. – 5 p. – Access mode : www.iassw.soton.ac.uk/Generic/DefinitionOfSocialWork.asp?lang=en.