



УДК 37.013.83.091.33

**ПРАКСІОЛОГІЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ
ПРИНЦИПІВ НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
У ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ ЇХ КВАЛІФІКАЦІЇ
(досвід Франції)**

Олена Гончаренко

Визначено типи підвищення кваліфікації державних службовців Франції, розкрито її характерні риси та методи, що надають можливість спостерігати за практичним втіленням принципів навчання посадовців під час їхнього підвищення кваліфікації. Активне застосування принципів на практиці пояснено доступністю та комфортністю методів і форм роботи з державними службовцями за кожним типом підвищення кваліфікації, які дають змогу навчатися в зручному місці та у зручний час, без зайвих затрат часу, відповідно до індивідуальних потреб службовця. Зроблено висновок, що завдяки універсальності та відносної малозатратності наведені типи та принципи можуть бути втілені в практику професійного навчання державних службовців в Україні.

Ключові слова: державний службовець, типи підвищення кваліфікації, принципи навчання, Франція.

Привабливий імідж України на міжнародній арені має створювати нова генерація кваліфікованих кадрів державної служби. Сьогодення вимагає системної, комплексної підготовки державних службовців з новим активно-творчим стилем мислення (політичним, правовим, економічним, соціальним, психолого-педагогічним та управлінським). Можливість забезпечення потрібного рівня професіоналізму державних службовців реалізується лише шляхом підвищення їх кваліфікації.

Наявна система підвищення кваліфікації українських державних службовців продовжує забезпечувати гідний рівень освіти на академічному рівні та, на жаль, повільно реалізовує заходи щодо систематичного аналізу потреб у підвищенні кваліфікації персоналу та практичного підходу до набуття необхідних компетентностей.

Принципи навчання державних службовців, такі як професійне зростання особистості, андрагогіка, інноваційність, неперервність, диференціація, елективність, акмеологічність та синергетичність що згадуються у Наказі від 25 травня 2011 № 134 «Про затвердження методичних рекомендацій щодо розробки тематичних постійно діючих і короткострокових семінарів, тренінгів, спеціалізованих короткострокових навчальних курсів» частково враховуються під час оновлення змісту навчання посадовців [1]. Це впливає на результативність навчального процесу, та заважає ефективній праці викладачів та фахівців-практиків залучених до системи підвищення кваліфікації державних службовців, та представників місцевого самоврядування.

Єдиним розв'язанням цієї проблеми є вивчення та запозичення досвіду



інших країн. Європейський шлях розвитку України визначає доцільним вивчення саме досвіду країн Європи з питань підвищення кваліфікації державних службовців. У зв'язку з спорідненістю професійної підготовки державних службовців Франції та системою перепідготовки, та підвищення кваліфікації українських державних службовців, та представників місцевого самоврядування є підстави розглядати саме французький досвід.

Переважне місце серед досліджень щодо удосконалення системи підвищення кваліфікації державних службовців та представників місцевого самоврядування займають організаційно-правові питання, що висвітлюється в роботах Г. Лелікова, В. Лугового, С. Калашнікової, В. Куценка, Г. Мостового, О. Мельникова, М. Міненка, П. Назимка, Г. Опанасюка, О. Оболенського. Основні принципи навчання державних службовців у системі підвищення кваліфікації були розроблені Ю. Глуцуком та С. Хаджирадевою. Необхідність практичної спрямованості процесу підвищення кваліфікації державних посадовців розглядає в своїх дослідженнях В. Бакуменко.

Принципи навчання, що визначають підвищення кваліфікації державних службовців, розглядаються науковцями такими як О. Онопрієнко, В. Арешниковою, Н. Клокар, С. Вершловським, Є. Добринською, Н. Літвіноюю та іншими лише з точки зору теоретичного тлумачення, або змісту їх характеристики. Практичне втілення принципів навчання посадовців в рамках підвищення кваліфікації українським дослідниками було розглянуто фрагментарно. Вони лише задекларовані наказом та теоретично висвітлені науковцями.

У цьому контексті становить інтерес досвід Франції щодо практичного застосування зазначених принципів, оскільки означеній проблемі в цій країні приділяється особлива увага з боку розробників та тих осіб, які надають освітні послуги в системі підвищення кваліфікації. Це знаходить своє підтвердження у звітах про оцінку політики підвищення кваліфікації державних службовців, офіційних журналах Французької республіки присвячених професійному навчанню посадовців та ін.

Мета статті полягає у визначенні типів підвищення кваліфікації державних службовців Франції та розкритті їхніх характерних рис, що надасть можливість спостерігати за практичним втіленням принципів навчання державних службовців в рамках підвищення їх кваліфікації, що в Україні має лише теоретичне висвітлення.

Французька система освіти державних службовців пройшла довгий шлях становлення, щоб мати на сьогодні злагоджену роботу державних установ та забезпечити кваліфіковане виконання посадових обов'язків представниками державної влади.

Набуття французькими державними службовцями компетентності, як здатності ефективно виконувати професійні завдання здійснюється переважно не завдяки навчанню за професійними програмами підвищення кваліфікації, що має місце в нашій державі, а в процесі виконання посадових обов'язків і самоосвіти. Це знаходить своє підтвердження у звітах Національної ради оцінки генерального комісаріату щодо політики підвищення кваліфікації державних службовців, в яких наголошується на існуванні чотирьох типів підвищення кваліфікації:

- 1) супутнє навчання;
- 2) навчання в «професії»;



- 3) підготовка до конкурсів та екзаменів;
 4) навчання «індивідуальний проект» [2, с. 79].
 Аналіз кожного типу навчання узагальнено у таблиці 1 (див. табл. 1).

Таблиця 1

**Зведена таблиця типів підвищення кваліфікації
 державних службовців у Франції**

Тип навчання	Ініціатива запиту	Процес рішення	Користь від навчання	Час навчання	Фінансування
Супутнє навчання	Керівництво підрозділів державного органу	Обов'язкове навчання	Покращення роботи державного органу	Короткий термін	За рахунок бюджету відповідного проекту
Навчання в «професії»	Державний службовець	Переговори з керівником в рамках багаторічного індивідуального плану	Набуття цінних навичок державним службовцем	Короткий, середній та довгий термін	Держава
Підготовка до конкурсів та іспитів	Державний службовець	Навчання задля набуття необхідних знань для просування по службі	Кар'єрне просування у разі успіху. Набір адміністративних кадрів	Короткий або середній термін	Держава
Індивідуальний проект	Державний службовець	Визнання	Особистий розвиток, кар'єрне просування	Середній термін	Держава

Для кожного типу притаманні особливі форми та методи проведення навчання. Слід зауважити, що для підвищення кваліфікації державних службовців Франції переважне місце займає така форма навчання як «обмін» (з відривом державного службовця від виробництва для роботи в іншій чи установі з метою набуття практичного досвіду).

Методика проведення семінарів та дискусій, якщо вони використовуються під час «супутнього навчання», відрізняється від класичної. Семінари мають за мету не тільки відповідати запланованій тематиці, але і задовольняти потреби, інтереси, очікування учасників, та замовників навчання. Враховується бажання учасників бути співрозмовником, колегою, авторитетом, що вимагає від ведучого майстерно виразити свою думку, погляд, показати власну компетентність. Семінари спрямовані на вивчення та застосування на практиці нових вмінь. Їм притаманний особливий зміст та інтенсивний характер [3, с. 13]. Якщо використовується така форма навчання як «дискусія», то головною їх метою є стимулювання учасників до висловлювання своїх думок на запропоновану тему, згідно з особистим досвідом, та реакції на думки і досвід інших учасників. Для супутнього навчання характерні також такі методи як демонстративний, наставницький та інтеррогативний. Це зумовлено тим що навчання проводиться в результаті впровадження нового програмного забезпечення або в результаті реорганізації державного органу, чи з упровадженням



нової адміністративної процедури.

Навчання в професії, підготовка до конкурсу та іспитів, індивідуальний проект відбуваються за ініціативи державного службовця в рамках виконання індивідуального плану навчання ухваленого керівництвом посадовця, або навчання, включеного до навчального плану органу управління. Вони мають на меті особистий розвиток, кар'єрне просування чи готують до зміни професійної діяльності. Це надає навчанню індивідуальний характер, вимагає добору найкращих педагогічних прийомів і методів, а саме *mix-learning* (автономне модульне навчання через мережу Інтернет із супроводом завдяки листуванню по електронній пошті) та дотримання педагогічної доктрини відкритого навчання, яка ставить в центр надання слухачам можливості вибору:

- середовища та медіа – друкованих, онлайн-ових, телевізійних або відео;
- місця навчання – вдома, на робочому місці, у навчальному закладі;
- темпу навчання – із чітко заданим темпом або без чітко;
- механізмів підтримки – допомога викладачів на вимогу, аудіоконференції або навчання, яке базується на технічній підтримці комп'ютера;
- часу початку та завершення.

Отже, спостерігаємо практичне втілення принципів навчання державних службовців а саме:

- **можливість професійного зростання особистості** – просування по службі та особистий розвиток державного службовця після завершення кожного типу з навчання;

- **неперервність** забезпечення рідними типами підвищення кваліфікації;
- використання принципів **андрагогіки**, які полягають в тому, що навчання відбувається під кутом ситуацій, а не програм, та базується на мисленні і експериментах, урахуванням професійного досвіду без примусу; навчання пов'язане з структурою, де працює державний службовець, є можливість визначити середньострокову ціль навчання, набуватися вміння у вирішенні задач пов'язаних з професійною діяльністю та ін.

- **інноваційність** кожного типу, що підтверджується у використанні освітніх альтернатив: спілкування, наставництва, коучинга, обміну досвідом та дистанційного навчання, що вимагають мобілізації більш відкритих педагогічних методів навчання [4, с 1]. Спостерігається дотримання педагогічної доктрини відкритого навчання.

- врахування досвіду, індивідуальних запитів і потреб професійного розвитку й самореалізації, що ми спостерігаємо у таких типах як навчання в професії, підготовка до конкурсів та іспитів та особистий проект, підтверджують використання принципів **диференціації** та **елективності**.

- **акмеологічний та синергетичний** принципи, що притаманні для особистого проекту де спостерігається індивідуальний розвиток державного службовця, який вимагає самоорганізації, пізнання зовнішньої реальності та поєднується з пізнанням внутрішньої реальності.

Як висновок, зазначимо, що професіологічне втілення принципів навчання державних службовців відбувається завдяки стовідсотковій практичній спрямованості всіх типів професійного навчання французьких державних службовців. Активне застосування на практиці пояснюється доступністю методів і форм



роботи з державними службовцями за кожним типом підвищення кваліфікації, які дають змогу навчатися в зручному місці та у зручний час, без зайвих затрат часу та зусиль, відповідно до індивідуальних потреб службовця. При видимій простоті та самостійності, що межують з автономністю, система підвищення кваліфікації кожного з описаних типів потребує ретельної управлінської та педагогічної підготовки. Завдяки універсальності та відносної малозатратності ці принципи та методи можуть бути втілені і в практику професійного навчання державних службовців в Україні. До перспективних напрямів дослідження можна віднести механізми адаптації зарубіжного досвіду безперервного професійного навчання державних службовців до реалій України, розробку методів та форм такого навчання, підготовка педагогічних кадрів для роботи в нових умовах викладання, вдосконалення методів та форм викладання за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій.

Список використаних джерел:

1. *Наказ Про затвердження методичних рекомендацій щодо розробки тематичних постійно діючих і короткострокових семінарів, тренінгів, спеціалізованих короткострокових навчальних курсів від 25 травня 2011 року N 134 [Електронний ресурс] / Додаток до наказу Голодержслужби. – 2011. – Режим доступу : <http://document.ua/pro-zatverdzhennja-metodichnih-rekomendacii-shodo-rozrobki-t-doc59072.html>*
2. *La politique de formation continue des agents de l'Etat et des hôpitaux [Електронний ресурс] / Rapport d'évaluation. – 2003. – Режим доступу : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/034000638/0000.pdf>*
3. *Gerard Westhoff, Alex Drougas Méthodologie et organisation des séminaires, d'ateliers et des conférences [Електронний ресурс] / Conseil de l'Europe, août 2002. – Режим доступу : <http://archive.ecml.at/documents/pub142F2002.pdf>*
4. *Rutger von den Hoven La formation européenne destinée aux hauts fonctionnaires des Etats membres de l'Union européenne [Електронний ресурс] / Rutger von den Hoven. – Режим доступу : http://www.eipa.eu/files/repository/eipascope/scop98_2_2.pdf*