

2. Гончарук Н. Оцінювання керівного персоналу державної служби України / Н. Т. Гончарук // Вісник державної служби України. – 2007. – № 3. – С. 34–38.
3. Запровадження нових підходів до щорічного оцінювання результатів діяльності державних службовців ; Головне упр. держ. служби України. – К., 2009. – 15 с.
4. Малиновський В. Державна служба: теорія і практика : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. – К. : Атіка, 2003. – 160 с.
5. Мордовин С. Управление персоналом: современная российская практика / С. К. Мордовин. – СПб. : Питер, 2005. – 304 с.
6. Пашко Л. Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання : [монографія] / Л. Пашко. – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – 236 с.
7. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців / В. Сороко // Вісник державної служби України. – 2003. – № 1. – С. 67–72.
8. Управление персоналом : учебник / [общ. ред. А. И. Турчинова]. – М. : Изд-во РАГС, 2003. – 488 с.
9. Хміль Ф. Управління персоналом: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
10. Чижов Н. Кадровые технологии / Н. А. Чижов. – М. : Экзамен, 2000. – 352 с.

*Надійшла до редколегії 03.09.2012 р.*

УДК 351:35.08

3. М. СІОНІХІНА

### **РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ВИКЛАДАЧІВ НАДУ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

*Розглянуто питання розвитку професійних компетенцій викладачів у НАДУ, а також основні сучасні пріоритети системи професійної освіти, визначено проблеми кадрового потенціалу, запропоновано підхід до розвитку професійних компетенцій викладачів НАДУ.*

**Ключові слова:** професійні компетенції, дефіцитні професійні компетенції, діагностика професійних компетенцій.

*The article is devoted to NAPA teachers' professional competencies development. The author describes the main modern priorities of professional education system, determines the problems of personnel potential, proposes own approach to NAPA teachers' professional competencies development.*

**Key words:** professional competences, scarce professional competences, professional competences checking.

Нові умови розвитку суспільства спричинили зміни фундаментальних цілей як загальної, так і професійної освіти, в основу чого покладено пошук адекватних компетенцій для уміння жити, жити разом, працювати та вчитися [2].

Відображення задекларованих ідей містяться в нових нормативно-правових документах [1]. Але нове законодавство, яке відбиває інтереси суспільства, водночас, через притаманний сучасний характер прийняття його поспіхом, вимагає, як правило, прийняття навздогін низки підзаконних актів. Тому механізм упровадження нового законодавства потребує вдосконалення.

Дана проблема позначається й на тому, що в Україні фактично переважним чином поки що зберігається традиційна парадигма освіти за принципом “учитель-підручник-учень”. Тоді як головний стратегічний напрям розвитку системи освіти в провідних країнах світу полягає в її особистісній орієнтованості на слухача/учня. Йдеться про таку освіту, де особистість учня, студента, слухача в центрі уваги педагога, психолога, в якій діяльність учіння, пізнавальна діяльність, а не викладання, виступають провідною в тандемі учитель-учень на принципі “учень-підручник-учитель”.

Питанням удосконалення освітнього процесу присвячено широке розмаїття досліджень і публікацій. Серед відомих науковців слід відмітити В. Лугового, В. Гошовську (безперервна освіта), С. Хаджигардієву (дистанційна освіта), М. Білинську, Н. Синицину, В. Лапідуса (упровадження стандартів освіти), В. Сороко (принципи та завдання системи професійного навчання державних службовців) та ін.

Сучасний стан організації та функціонування державної служби, включаючи органи державної влади та органи місцевого самоврядування, пов’язується з упровадженням компетенційного підходу. Розпочата ад-міністративна реформа покликана запровадити між іншим сучасні механізми й інструменти державного управління з метою розвитку державної служби. Цей процес окрім затребуваності підвищення професіоналізму та розвитку професійних компетенцій передбачає професійну підготовку кадрів. Суспільству і державі вкрай необхідно формування перспективного резерву їх державноуправлінських кадрів, підготовка фахівців для нових структур державного апарату, покращення якості та підвищення ефективності працюючого нині управлінського персоналу.

Тому якісний розвиток системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців є одним з пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку України в цілому.

Однак практика показує, що в сучасній системі професійної освіти, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців є чимало “вузьких місць”. Спільними недоліками освіти державних службовців і системи їх професійного розвитку можна вважати відсутність конкуренції освітніх закладів, які мають право державного замовлення на перепідготовку й підвищення кваліфікації державних службовців. Відомча розбалансованість у плані підпорядкованості освітніх закладів своїм замовникам, що унеможливило швидко реакцію на відомчі вимоги, а з іншого боку – сповільнює ініціативу освітніх закладів.

Досі мають місце й проблеми, пов'язані із якістю розробки правової бази професійної підготовки, чимало невизначених понять професійного розвитку державних службовців (наприклад, “розвиток професійних компетенцій” та інші). Звідси витікають завдання унормування виявлених розривів, призначення яких – забезпечити єдине комунікативне й правове поле для безперервного, системного розвитку державних службовців, особливо керівних кадрів. Але поряд із означеними питаннями окрему вагу мають питання розвитку професійних компетенцій самих викладачів, які висвітлені ще недостатньою мірою.

Стаття має на меті актуалізувати питання розвитку професійних компетенцій самих викладачів у контексті того, що державні службовці покликані бути професійними управлінцями, мати забезпечену можливість оволодіти управлінськими знаннями, уміннями, навиками та здібностями. Це має принципове значення особливо для системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Оскільки, якщо їх діяльність має управлінський характер, то й програми мають бути насичені управлінськими дисциплінами, а “тренери” володіти високою практичною майстерністю професійних коучів відповідно до тих основних видів професійної діяльності, якою зайняті державні службовці на практиці.

Національна академія державного управління при Президентові України (далі – Національна академія або НАДУ), будучи базовим науково-навчальним закладом у галузі державного управління, в якому слухачі мають можливість отримати професійну освіту за програмами підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, уособлює найвищий ступінь сучасної вітчизняної професійної системи освіти для державних службовців України.

Як державна інституція Національна академія створена для реалізації конкретних цілей і виконання сучасного освітньо-соціального замовлення. Характеризуючи сучасну систему освіти нової генерації фахівців державного управління, яка ґрунтується на сучасних знаннях та вміннях, що мають отримуватися під час навчання, необхідно зазначити її цільову направленість на підготовку високопрофесійних кадрів для державного управління та місцевого самоврядування, на прискорення формування державно-управлінської і політичної еліт [4].

Виходячи з цієї мети, професійна освіта держслужбовців має трансформуватися в гнучку, науково-обґрунтовану, варіативну систему для реалізації державного замовлення відповідно до запитів користувачів послуг, які надають державні службовці всіх рівнів з урахуванням усіх різновидів спеціалізації.

Слід відмітити, що в рамках реалізації Концепції розвитку магістерських програм галузі знань “Державне управління” в Національній академії розробляються заходи, спрямовані на підвищення кваліфікації викладачів, розповсюдження досвіду викладання та підвищення якості навчання.

Так, з метою підвищення ефективності навчального процесу та забезпечення викладання дисциплін на основі інноваційних освітніх технологій як постійно діючий семінар запроваджено роботу “Школа педагогічної

майстерності”. Цей метод дає змогу отримати не лише теоретичні знання щодо особливості навчання дорослих, основ ораторського мистецтва, культури мовлення та іміджу викладача, ознайомитися із тенденціями розвитку вищої освіти в контексті нового законодавства (зокрема Закону України “Про вищу освіту” та “Національної рамки кваліфікацій”), але й отримати практичні навички з розроблення валідного тесту, розроблення та реалізації навчально-методичного комплексу (НМКД), підготовки та проведення ділової гри, технології роботи зі старт-дошкою. “Педагогічна майстерня” як форма роботи школи забезпечує обмін досвідом викладання, застосовуваними методиками, інноваційними підходами до активізації діяльності слухачів, а також є можливість окреслити проблеми організації навчального процесу, між кафедральною взаємодією, навчально-методичного забезпечення дисциплін тощо.

Окремим напрямом роботи в реалізації Концепції є участь у реалізації міжнародних проектів. Зокрема, на основі отриманого досвіду в рамках проекту “Підвищення якості муніципальних послуг в Україні” Німецького товариства з міжнародного співробітництва та у співробітництві з Академією наукового підвищення кваліфікації при Педагогічному інституті м. Гейдельберг сформовано спеціальну групу осіб з метою поширення нових форм і методик навчання серед викладачів регіональних інститутів державного управління, представників центрів підвищення кваліфікацій органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій.

Але окремо слід наголосити на питаннях якості. Питання якості професійної освіти державних службовців актуалізуються, з одного боку, необхідністю утвердження реальної демократії, соціальної справедливості, забезпечення прав і свобод людини, сталого розвитку на основі світових та європейських стандартів, а з іншого – пріоритетним напрямом державної політики, що пов’язаний із реорганізацією і, як наслідком, розвитком видового різноманіття освітніх програм та оновлень вимог до їх змісту і форми. Умовою реалізації такого напрямку є організація інноваційної діяльності викладача сучасної системи професійної освіти державного службовця, заснованої на постійній діагностиці його (викладача) професійних компетенцій.

Направленість на кінцевий педагогічний результат професійної освіти в НАДУ – набуття та розвиток професійних компетенцій сучасними державними службовцями передбачає високий рівень професійної компетентності і самих викладачів її компетенцій, що їх формують. Тому посилення вимог до підвищення якості надання освітніх послуг визначено одним з пріоритетів діяльності Національної академії.

Нормативні вимоги до педагогічної діяльності викладача НАДУ відображені в кваліфікаційних характеристиках і нормативно-правових документах даного освітнього закладу. Однак слід зауважити, що базова освіта викладачів була отримана здебільшого, в умовах знанневої системи освіти. Це може створювати лише передумови для формування професійної компетентності, яка включала б

навчання комплексу “діяльностей”, необхідних для розв’язання освітніх і педагогічних задач викладачами у зв’язку з появою нових форм і видів навчання та нових вимог до них.

На думку автора, орієнтація на пошук механізму та інструментів імплементації задекларованих ідей має стати тенденцією сьогоdnішнього дня. Тим більше, що органічною є потреба і змістовної, і технологічної орієнтації стандартів сучасної професійної освіти на швидкоплинні перетворення в даній галузі. Необхідно враховувати і освітні потреби слухачів, які характеризуються різним рівнем попередньої підготовки і практичного досвіду та, відповідно, потребують різного змісту й рівня розвитку професійних компетенцій, як наслідок – розширення видового різноманіття навчальних дисциплін, підвищення вимог до майстерності викладання в умовах крос-культурного середовища тощо. А розробка політики і планування, що стосується розвитку корпусу професійних тренерів, як зазначають науковці та демонструє практика, перебуває на початковій стадії [3, с. 32].

Існуючі протиріччя між нормативними вимогами, які визначаються програмами, та продовження діяльності викладачів у стандартній освітній ситуації, зумовлюють нездатність реалізації пріоритетних напрямів з розвитку конкретних професійних компетенцій слухачів.

Водночас, підвищуючи рівень розвитку професійної компетенції викладачів у навчальному закладі, можна вирішити суттєву частину проблем професійної освіти сучасного державного службовця.

Кадрова політика, залишаючись найважливішим ланцюгом державної політики, має виражати стратегію держави з формування, затребуваності, раціонального використання кадрового потенціалу і його професійного розвитку не тільки серед державних службовців, але й усіх зацікавлених інституцій у цьому процесі. Таким чином, з урахуванням зміни цільових установок системи професійної освіти, конкретизація розвитку професійних компетенцій викладачів у процесі підвищення їх кваліфікації потребує розвитку на рівні досліджень сутності сучасної професійної освіти, в т.ч. у конкретному навчальному закладі. А проектування моделі підвищення кваліфікації викладачів різновидових дисциплін і спеціалізації можна вважати соціально значущою проблемою.

Інноваційні процеси, які набувають обертів у сфері освіти, мають виступати механізмами розробки нових напрямків у розвитку професійних компетенцій викладачів у системі професійної освіти державних службовців.

Потребою сьогоdnішнього дня є посилення роботи в напрямках не тільки оцінювання якості навчального процесу та навчальних програм, але й оцінювання якості роботи викладачів і викладання дисциплін. При цьому, впровадження відповідних методик оцінювання та рейтингування викладачів має виконувати не каральну чи заохочувальну функції, а будуватися з урахуванням підвищення рівня особистих досягнень викладача, тобто коли враховуватиметься рівень досягнень, а не ступінь його невдач. Оскільки важливо, щоб оцінка передбачала встановлення ступеня поставлених перед викладачами нових завдань розвитку.

Супутнім і визначальним результатом такої роботи має стати не тільки усвідомлення важливості й необхідності спільної діяльності всіх зацікавлених осіб щодо підвищення ефективності підготовки управлінських кадрів, але й розробка дієвого механізму чітких скоординованих дій, без яких нормативні акти, не маючи реальних механізмів впровадження, не можуть бути успішно імплементовані.

Предметом наступних досліджень будуть прогалини компетенцій або дефіцитні професійні компетенції (як інструментальні, так і соціально-особистісні), під якими пропонується розуміти певне професійне обмеження способів викладацьких дій, як ресурсу для досягнення педагогічних цілей у рамках нових освітніх програм.

Література:

1. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 // Уряд. кур'єр. – 2012. – 18 січн.
2. Образование: сокрытое сокровище : доклад международной комиссии по образованию, представленный для ЮНЕСКО. – М. : ЮНЕСКО, 1997. – 295 с.
3. Оцінка та рекомендації стосовно системи підготовки державних службовців в Україні : Звіт проекту Twinning “Розвиток і удосконалення системи підготовки державних службовців в Україні”. – К., 2010. – 46 с.
4. Про академію. – Режим доступу : <http://www.academy.gov.ua/about.html>.

*Надійшла до редколегії 16.10.2012 р.*