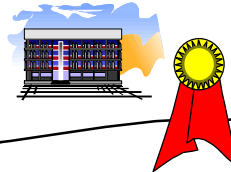


*Державна
служба,
служба в органах
місцевого
самоврядування*



Мар'яна Орлів,

кандидат економічних наук,

заступник директора Інституту - начальник відділу

програмного забезпечення та інноваційних технологій

Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів НАДУ

Методичне забезпечення формування змісту професійних програм підвищення кваліфікації на засадах компетентнісного підходу

Розглянуто методичні засади формування професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад на основі компетентнісного підходу з урахуванням вимог Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, нового Закону України "Про державну службу" та інших нормативно-правових актів, прийнятих на виконання Національного плану дій на 2012 рік щодо впровадження програми економічних реформ "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава".

Ключові слова: зміст професійної програми підвищення кваліфікації, методичні рекомендації, компетентнісний підхід, компоненти професійної компетентності.

The methodical basis of the formation of professional continuing education programs for civil servants, local government officials and deputies of local councilors on the basis of the competency approach taking into account requirements of the strategy of state personnel policy for 2012-2020 years, a new civil service law and other legal acts adopted in implementation of National Action Plan for 2012 to implement the program of economic reforms "Prosperous society, competitive economy, effective state" are considered.

Key words: content of professional training programs, methodical recommendation, competence approach, components of professional competence.

Постановка проблеми. Методичний супровід модернізації системи підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування здійснює Національна академія державного управління при Президентові України (далі - Національна академія) та, зокрема, її структурний підрозділ - Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів (далі - Інститут) у напрямі забезпечення зв'язку навчання державних службовців,

посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад з нагальними потребами політичного, соціально-економічного розвитку країни, а також запровадження інноваційних моделей підвищення кваліфікації та європейських освітніх технологій навчання.

Так, у березні 2011 р. Інститут розробив Вимоги до змісту професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування та Методичні рекомендації щодо розробки типових програм тематичних постійно діючих і короткострокових семінарів, тренінгів, спеціалізованих короткострокових навчальних курсів, які затверджено наказами Національного агентства України з питань державної служби (далі - Нацдержслужба України) [1; 2] та рекомендовано для застосування навчальним закладам системи підвищення кваліфікації.

Проте сьогодні для реалізації Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки [3], нового Закону України "Про державну службу" [4] нормативно-правових актів, виданих Нацдержслужбою України у першому півріччі 2012 р. відповідно до підпункту 199.1.2 Національного плану дій на 2012 р. щодо впровадження програми економічних реформ на 2010-2014 рр. "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава" [5], а також інших нормативно-правових актів необхідно вирішувати питання щодо:

- формування програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, а також осіб, зарахованих до Президентського кадрового резерву "Нова еліта нації", на засадах компетентнісного підходу відповідно до перспектив розвитку державного управління, місцевого самоврядування, держави і суспільства в цілому;

- приведення змісту та обсягу програм підвищення кваліфікації у відповідність із пріоритетними напрямками державної політики та перспективами розвитку людських ресурсів на основі планування кар'єрного зростання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;

- запровадження європейських освітніх технологій, методів і новітніх методик у систему підвищення кваліфікації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У розробці теоретико-методичних засад функціонування й розвитку системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування відіграли значну роль праці Д.І.Дзвінчука, В.Л.Журавського, С.А.Іжі, В.І.Лугового, О.Ф.Мельникова, Л.І.Плаксія, Н.Г.Протасової, Н.Г.Синициної, І.В.Шпекторенка, В.А.Яцюка та інших науковців. Напрацьовані науково-теоретичні положення щодо розвитку системи навчання кадрів для державного управління є базовими для розробки концептуальних засад її реформування.

Разом з тим аналіз сучасної наукової літератури засвідчив, що на сьогодні відсутній механізм удосконалення системи навчання державних служ-

бовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад на засадах компетентнісного підходу. Теоретико-методичні засади реформування системи їх професійного навчання розглядаються епізодично, без комплексного підходу. Тому ці питання потребують системного дослідження.

У контексті реалізації Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [6] Інститутом і мережею центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій (далі - мережа центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації) уже проводились відповідні прикладні дослідження [7-9]. Виникла потреба узагальнити їх результати з метою забезпечення єдиних стандартних підходів до розробки змісту професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад на засадах компетентнісного підходу.

Мета статті - розкрити особливості формування професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад на засадах компетентнісного підходу відповідно до методичних матеріалів, розроблених Інститутом підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії.

Виклад основного матеріалу. На виконання протокольного рішення семінару-наради щодо реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, яке відбулося 21-23 лютого 2012 р. в Нацдержслужбі України, Інститутом підготовлено Методичні рекомендації щодо розробки професійних програм підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [10] (далі - Методичні рекомендації).

На відміну від раніше розроблених Інститутом матеріалів [1; 2], Методичними рекомендаціями передбачено:

- класифікацію професійних програм виключно за призначенням для визначених категорій слухачів, що не має на увазі їх тематичного спрямування (зокрема в 2010-2011 рр. на виконання розпоряджень Кабінету Міністрів України розроблялись тематичні програми з питань контролю, а також запобігання та протидії корупції);

- формування змісту підвищення кваліфікації на засадах компетентнісного підходу;

- спрямованість програм на забезпечення розвитку не лише професійних знань, умінь і навичок, а також мотивації професійної діяльності та особистих, професійних якостей і здібностей, які забезпечують високий рівень ефективності професійної діяльності і набуття (чи закріплення) позитивного досвіду в галузі державного управління;

- запровадження професійних програм підвищення рівня професійної компетентності депутатів місцевих рад (раніше ця категорія слухачів підвищувала кваліфікацію за професійними програмами для посадових осіб місцевого самоврядування, варіативні складові яких - близько 40% від загального обсягу навчального матеріалу - розроблялись на підставі результатів аналізу вивчення потреб депутатів місцевих рад).

Після обговорення проекту Методичних рекомендацій з організаторами навчання і викладачами системи підвищення кваліфікації (під час їх навчання в Інституті 2-13 квітня) було уточнено:

- зміст термінів у зв'язку із впровадженням нових підходів до розробки професійних програм та інноваційних технологій навчання у закладах системи підвищення кваліфікації (компетенція, компетентність, рівень професійної компетентності особи, програма підвищення кваліфікації, професійна програма підвищення рівня професійної компетентності, типова професійна програма, модуль, форми навчальних занять та ін.);

- нормативно-правове та науково-методичне забезпечення розробки професійних програм;

- структуру професійних програм (поділ на: загальну, функціональну і галузеву складові; нормативну і варіативні частини; теоретичну та практичну складові);

- особливості формування змісту професійних програм на засадах компетентнісного підходу, а також структуру та зміст компонентів професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;

- тривалість навчальної роботи за професійними програмами - 72-108 академічних годин;

- рекомендовані для закладів системи підвищення кваліфікації форми та методи підвищення рівня професійної компетентності (наведено їх визначення та особливості їх застосування в системі підвищення кваліфікації).

Відбір змісту навчального матеріалу професійних програм має ґрунтуватись на:

- вимогах до посад певних категорій державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування та змісту повноважень депутатів місцевих рад;

- змісті основних компонентів професійної компетентності державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;

- потребах замовників, державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування у навчанні.

Відповідно до Методичних рекомендацій формування змісту навчання за професійними програмами має здійснюватись на основі аналізу положень про органи державної влади, органи місцевого самоврядування та їх

структурні підрозділи, перспективних планів діяльності, профілів професійної компетентності посад, посадових інструкцій державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, а також іншої інформації.

Зміст навчального матеріалу розкривається через мету і цілі навчальних модулів, перелік вимог до обсягу та рівня знань, умінь, особистісних і професійних якостей і здібностей, розвитку мотивації професійної діяльності, гуманістичних цінностей, ефективного управлінського досвіду слухача тощо.

Оскільки категорії компетенції і компетентності є базовими для визначення знань, умінь та якостей, якими мають володіти державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування та депутати місцевих рад у контексті професіоналізації державної служби, в Методичних рекомендаціях визначено структуру і зміст компонентів їх професійної компетентності. Зокрема:

- когнітивний компонент професійної компетентності має включати систему набутих ними професійних знань та загальноінтелектуальних умінь у галузі політичних, юридичних, економічних, соціологічних, психолого-педагогічних, управлінських та інших наук;

- діяльнісно-процесуальний (функціональний) компонент - вміння та навички ефективно оперувати здобутими знаннями та застосувати їх на практиці, самостійно здобувати нові знання, обмінюватись здобутим досвідом управлінської діяльності; вміння щодо якісного вмотивованого здійснення організаційно-управлінської, адміністративно-технологічної, консультаційної (соціально-терапевтичної та консультаційно-педагогічної), інформаційно-аналітичної та інформаційно-комунікаційної, проектної діяльності та розвиток відповідних якостей і здібностей;

- ціннісний (аксіологічний) компонент - особистісну позицію суб'єкта по відношенню до світу, суспільства, соціального оточення, до самого себе і своєї поведінки (складається з емоційних ставлень, почуттів, відносин, прагнення до самовдосконалення, поваги до інших людей, здатності до саморефлексії тощо) [10].

Під час розробки професійних програм підвищення рівня професійної компетентності необхідно враховувати галузеву специфіку, можливості навчального закладу та індивідуальні навчальні потреби кожної з категорій слухачів. При цьому також необхідно дотримуватись загальнодидактичних і методичних принципів навчання.

Зміст загальнодидактичних принципів навчання передбачає забезпечення:

- науковості та прогностичності - встановлення стійких зв'язків змісту навчання з науковими дослідженнями;

- організаційної динамічності та усвідомленої перспективи - забезпечення умов для глибокого розуміння слухачем цілей освіти та професійного

зростання, можливостей зміни змісту навчання з урахуванням динаміки соціального замовлення і потреб ринку праці;

- пріоритетності змістової й організаційної самостійності та зворотного зв'язку - створення умов організації навчання, що вимірюється та оцінюється результатами самостійної пізнавальної діяльності слухачів;

- гнучкості та партнерства - побудова змісту навчання, що відповідає індивідуальним потребам і можливостям слухача.

Зміст методичних принципів навчання передбачає забезпечення:

- науково-методичного консультування - наукове та інформаційно-методичне забезпечення діяльності учасників освітнього процесу;

- технологічності та інноваційності - використання ефективних педагогічних й інформаційних технологій, що сприяє якісному підвищенню рівня професійної компетентності фахівців з вищою освітою та входженню в єдиний інформаційний та освітній простір;

- діагностичності - забезпечення можливості оцінювання рівня досягнення та ефективності, сформульованих і реалізованих у системі цілей освіти та підвищення кваліфікації.

Висновки. Впровадження підготовлених Інститутом Методичних рекомендацій забезпечить єдині стандартні підходи до розробки змісту професійних програм підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у всіх навчальних закладах системи. Вони будуть використані також при розробці навчальних програм підвищення рівня професійної компетентності осіб, зарахованих до Президентського кадрового резерву "Нова еліта нації". Така апробація є важливою з огляду на необхідність розробки стандарту підвищення кваліфікації кадрів для державного управління, що є перспективним напрямом подальших наукових досліджень у цьому напрямі.

Список використаних джерел

1. Про затвердження методичних рекомендацій щодо розробки програм тематичних постійно діючих і короткострокових семінарів, тренінгів, спеціалізованих короткострокових навчальних курсів : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 4 листоп. 2011 р. № 49. - Режим доступу : <http://www.guds.gov.ua>

2. Про затвердження вимог до змісту професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 4 листоп. 2011 р. № 51. - Режим доступу : <http://guds.gov.ua>

3. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки : Указ Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/2012. - Режим доступу : <http://www.president.gov.ua>

4. Закон України про державну службу від 17 листоп. 2011 р. № 4050-VI (вступає в дію з 1 січ. 2013 р.). - Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>

5. Про План дій на 2012 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава" : Указ Президента України від 12 берез. 2012 р. № 187/2012. - Режим доступу : <http://www.president.gov.ua>

6. Про схвалення концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 листоп. 2011 р. № 1198-р. - Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua>

7. Методичні рекомендації з розробки єдиних стандартів підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування / В. А. Гошовська, Л. І. Даниленко, Н. Б. Ларіна, М. С. Орлів. - К. : НАДУ, 2012. - 48 с.

8. Орлів М. С. Єдині стандартні вимоги до змісту підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : навч.-метод. матеріали / М. С. Орлів. - К. : НАДУ, 2011. - 26 с.

9. Толкованов В. В. Кластери в системі підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування : довідник / [В. В. Толкованов, М. В. Канавець, Р. Ю. Савонюк, В. М. Сидоров] ; за ред. В. В. Толкованова. - К. ; Сімферополь, 2012. - 248 с.

10. Методичні рекомендації з розробки професійних програм підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад / [В. А. Гошовська, Н. Б. Ларіна, М. С. Орлів та ін.]. - К. : НАДУ, 2012. - 24 с.

Інна Сурай,

*кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри парламентаризму
та політичного менеджменту НАДУ,
старший науковий співробітник*

Цінності в системі механізмів формування й розвитку еліти в державному управлінні

У статті розкрито питання цінностей еліти в державному управлінні, названо їх групи. Доведено необхідність ціннісно-орієнтованого навчання як механізму формування і розвитку еліти в державному управлінні.

Ключові слова: державне управління, цінності, еліти в державному управлінні, механізми формування й розвитку еліти в державному управлінні, ціннісно-орієнтоване навчання.