

Психолого-педагогічний аналіз системи підвищення кваліфікації державних службовців

Анотація

В публікації зроблена спроба психолого-педагогічного аналізу системи підвищення кваліфікації у сфері державної служби. Традиційно такий аналіз проводився лише у сфері державної служби, але сучасна психологічна наука, прагнучи до пошуку нових способів впливу на розвиток професійної компетентності, зосереджує увагу на можливостях запровадження глибинного аналізу до основних механізмів вдосконалення професійної підготовки державних службовців. В статті надається узагальнена характеристика цього процесу, виділяються його основні принципи, наводиться приклад типової професійної програми підвищення кваліфікації.

Ключові слова: професійна підготовка державних службовців, психолого-педагогічного аналізу, система підвищення кваліфікації державних службовців, види та принципи підвищення кваліфікації в сфері державної служби, професійна програма, професійний менталітет, професіоналізація.

Аннотация

В публикации сделана попытка осуществить психолого-педагогический анализ системы повышения квалификации государственных служащих. Традиционно такой анализ проводился только в сфере государственной службы. Современная психология, стремясь к поиску новых способов влияния на развитие профессиональной компетентности, концентрируется на попытках глубинного анализа основных механизмов оптимизации профессиональной подготовки государственных служащих. В статье излагается общая характеристика этого

процесса, выделяются его основные принципы, приводится пример типовой профессиональной программы повышения квалификации .

Ключевые слова: профессиональная подготовка государственных служащих, психолого-педагогический анализ, система повышения квалификации государственных служащих, виды и принципы повышения квалификации в сфере государственной службы, профессиональная программа, профессиональный менталитет, профессионализация.

**Valeriaya Milyaeva,
candidate of psychological sciences, associate professor**

Psycho-pedagogical analysis of the civil servants' extension qualification system

Summary

The article describes an attempt of psychological and pedagogical analysis of the extension qualification system in the sphere of civil service. Special attention is paid to the defects estimation and possibilities of their elimination. Traditionally, such analysis was held in the sphere of civil service. But modern psychological science, aiming to find new methods of influence upon the professional competence, concentrates attention on the attempts of profound analysis of the main mechanisms of the improvement of the civil servants professional training. The article gives the general characteristic of this process, its main principles are extracted, and the examples of the typical professional programme of qualification extension are given.

Key words: professional training of civil servants, psycho-pedagogical analysis, system of civil servants' extension qualification, types and principles of extension qualification in the sphere of civil service, professional programme, professional mentality, professionalisation.

Постановка проблеми. Організація ефективної системи професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування є одним з першочергових завдань, без розв'язання якого не можливо підняти ефективність державного управління.

Підвищення кваліфікації державних службовців – це процес навчання з метою оновлення знань та розвитку умінь, необхідних для ефективного вирішення завдань професійної діяльності на державній службі. Державна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців повинна забезпечувати потреби органів і організацій у працівниках з високим рівнем професіоналізму та культури, здатних відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати освітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам та постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності [1].

Мета публікації полягає в тому, щоб провести психолого-педагогічний аналіз процесу підвищення кваліфікації державних службовців, на його основі визначити загальні недоліки існуючої системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також намітити шляхи її оптимізації.

Підвищення кваліфікації є необхідною складовою професіоналізації державних службовців і має ряд переваг порівняно з базовою професійною освітою: вона більш динамічна і здатна швидко реагувати на соціально-економічні та політичні зміни, безпосередньо пов'язана з практикою - це дозволяє отримати оптимальний освітній результат. Система включає мережу спеціальних навчальних закладів в Україні: Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів національної академії державного управління при Президентові України; 27 центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій; 40 галузевих закладів підвищення кваліфікації, засновниками яких є галузеві міністерства і відомства.

У наукових публікаціях виділяються основні принципи підвищення кваліфікації в сфері державної служби [2].

Гнучкість. Цей принцип передбачає оперативну реакцію на потреби у нових знаннях, та навичках. Його динамічність пов'язується з тематичним, проблемним принципом і вирішується шляхом організації постійно діючих семінарів задля посилення зв'язку навчання з життям, вироблення уміння логічно мислити. Застосування отриманих знань для прийняття самостійних рішень. Орієнтує на використання різноманітних форм роботи, передбачає оперативну корекцію стратегії, змісту, форм, методів та прийомів професійної діяльності з урахуванням її конкретних умов та завдань.

Демократизм. Цей принцип відображує прагнення подолання авторитарного стилю організації навчання та демократизацію взаємин його учасників. Він орієнтує на підтримку високого інтелектуального потенціалу та створення стимулюючого морально-психологічного оточення. Передбачає свободу вибору змісту, форм і методів підвищення кваліфікації. Спрямований на гуманітаризацію змісту освіти і гуманізацію процесу навчання, підвищення загальнокультурного рівня слухачів.

Поєднання теорії і практики. Передбачає забезпечення глибокого засвоєння слухачами досягнень сучасної науки в організації єдності з набуттям практичних умінь та навичок та їхнього використання, а також урахуванням потреб.

Прогностичність. Розкриває спрямованість системи підвищення кваліфікації на майбутнє. Цей принцип набуває особливого значення в сучасних умовах розв'язання складних соціально-економічних, політичних та інших проблем суспільства. Сучасна система підвищення кваліфікації повинна бути зорієнтована на повноцінне зростання індивідуально - професійного статусу слухачів, ознайомлення та аналіз різних концептуальних підходів до проблем управління, використання сучасної інформації про досягнення окремих галузей.

Доступність. Цей принцип передбачає вибір форм та методів навчання з урахуванням рівня компетентності слухачів.

Конкурентоспроможність. Передбачає забезпечення високої якості навчання, здатність професійно і кваліфіковано здійснювати освітній вплив з урахуванням індивідуальних характеристик слухачів та інших складових освітнього простору.

Диференціація. Реалізовується шляхом орієнтації на індивідуально творчий характер освітньої діяльності, задоволення пізнавальних потреб слухачів шляхом індивідуалізації, варіативності форм та змісту, активне включення слухачів в процес навчання.

Системність. Забезпечує органічний зв'язок підвищення професійної кваліфікації людини з її загальнокультурним розвитком, вдосконаленням правової, економічної, екологічної, соціально-гуманітарної та управлінської підготовки.

Діюча система передбачає реалізацію різних видів підвищення кваліфікації. Основним є навчання за професійними програмами, спрямоване на фахове удосконалення та оновлення знань і умінь державних службовців. [3,с.12]. Підвищення кваліфікації державних службовців за професійними програмами здійснюється на базі центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років.

Виходячи з того, що навчання за професійними програмами є основним видом підвищення кваліфікації, ми провели наліз типової професійної програми, детально розглянули зміст та структуру діючої системи підвищення кваліфікації працівників державної служби.

Для проведення аналізу ми обрали професійну програму, розроблену Київським міським Центром підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування . Програма створена на основі Комплексної Програми підготовки державних службовців, затвердженої Указом Президента України від 09.10.2000 р. №1212/2000, з урахуванням відповідних вимог та нормативів [3].

Програма побудована за модульним принципом та містить три складові: загальну, функціональну і галузеву. Зміст загальної та функціональної - поділяється на дві змістовні частини: нормативну і варіативну.

Нормативна – є обов'язковою для вивчення всіма слухачами в усіх навчальних закладах, її зміст є стандартизованим і визначається Головним управлінням державної служби України. Варіативна – це вибіркова частина, вона включає перелік освітніх модулів, які обираються відповідно навчальних потреб конкретної категорії або групи посад слухачів. Галузева складова програми компонується тільки із варіативних модулів.

Співвідношення кількості навчальних годин, які відводяться для реалізації дисципліни кожної частини програми, відображено у відсотковому показнику в таб.1

таб.1

Структура розподілу годин у навчальному процесі за професійною програмою підвищення кваліфікації державних службовців, (%)

ЗАГАЛЬНА СКЛАДОВА <i>50 % загального навчального часу</i>	ФУНКЦІОНАЛЬНА СКЛАДОВА <i>33,3 % загального навчального часу</i>	ГАЛУЗЕВА СКЛАДОВА <i>16,7 % загального навчального часу</i>
<i>83,3 % нормативних дисциплін 16,7 % вибірових дисциплін</i>	<i>50 % нормативних дисциплін 50 % вибірових дисциплін</i>	<i>100 % вибірових дисциплін</i>
ЗАГАЛОМ	<i>58,3 % нормативних дисциплін 41,7 % вибірових дисциплін</i>	

Зміст загальної складової професійної програми обумовлений вимогами до професійної компетентності і визначається відповідно *профілю компетентності державних службовців*, який стосується: конкретної організації, професійної групи, посади а також професійно важливих якостей особи, що обіймає цю посаду [4]. Це передбачає оволодіння знаннями з

державного управління, державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, права, політології, економіки, адміністрування, фінансів, кадрового менеджменту, екології, соціальних та гуманітарних наук. Формування *умінь* вільно орієнтуватися в соціально-політичному просторі, відбирати, аналізувати та узагальнювати інформацію; розумітися на проблемах сучасного менеджменту; адміністрування, соціальної політики. Опанування навчальних дисциплін загальної складової слугує підвищенню освітнього рівня слухачів: засвоєнню і поглибленню правових, управлінських, соціально-економічних та гуманітарних знань, формуванню умінь застосовувати їх у практичній діяльності.

У програмі наголошується, що навчання повинно відбуватися з використанням переважно активних та інтерактивних форм: лекцій з елементами проблемного навчання, ділових ігор, тематичних зустрічей, бесід “за круглим столом”, семінарів – практикумів, дискусій тощо.

Особлива увага приділяється розвитку особистості та вдосконаленню діяльності державного службовця. Зокрема, реалізації таких завдань: формування високого рівня загальної культури, громадської свідомості та патріотизму; засвоєння і розвиток морально-етичної поведінки; підвищення мотивації сумлінного виконання професійних обов'язків; формування поважного ставлення до громадян, керівників і співробітників; розвиток самодисципліни, відповідальності за збереження інтересів України, державної служби та репутації державного службовця; невикористання службового становища у власних інтересах; свідоме недопущення корупційних дій; проявів бюрократизму, відомчості, місництва.

До нормативної частини загальної складової програми включені такі навчальні модулі: «Державне управління і державна служба»; «Місьцеве самоврядування в Україні»; «Правове забезпечення державного управління і державної служби»; «Правове забезпечення служби в органах місцевого самоврядування»; «Державне регулювання економіки. Інноваційна діяльність в Україні»; «Політологія. Гуманітарна та соціальна політика в Україні».

Варіативна частина загальної складової побудована з модулів, які визнані замовниками навчання як найважливіші для професійного вдосконалення певної категорії державних службовців. Традиційно до варіативної частини включають: «Європейський Союз: повноваження, права та інституції»; « Міжнародна політика і політика безпеки»; « Гендерні аспекти в державному управлінні»; «Державна інформаційна політика в контексті європейської інтеграції України»; «Імідж державної служби».

Отже, ми можемо стверджувати що загальна складова професійної програми – її зміст і завдання, спрямовані на розвиток *ключових компетенцій* державного службовця. До цієї категорії компетенцій відносяться компетенції над-індивідуального рівня, загально необхідні всім працівникам для успішної роботи на кожній посаді.

Опанування функціональної складової професійної програми повинно допомогти державному службовцеві у розв'язанні питань, що визначаються узагальненими професійними завданнями та посадовими обов'язками, тобто має здійснюватись з урахуванням професійного рівня «керівник» або «виконавець». Основною метою навчання за функціональною складовою є оволодіння певними технологіями. Для керівників - це адміністративно-управлінські технології роботи, які включають: методи розробки і прийняття управлінських рішень, оптимізації та контролю роботи з персоналом, управлінської комунікації, зв'язків з громадськістю тощо.

Для виконавців: це технології адміністративно-виконавської роботи, які спрямовані на вдосконалення процесу виконання своїх службових обов'язків, використання інформаційних засобів, обчислювальної та організаційної техніки, правил діловодства, організації свого робочого місця тощо.

Нормативна частина функціональної складової комплектується такими навчальними модулями: «Соціальні та психологічні аспекти державного управління (для керівників)»; «Організація діяльності державного службовця, посадових осіб місцевого самоврядування (для виконавців)»; «Ділова

українська мова».

До варіативної частини функціональної складової навчальні модулі добираються з урахуванням потреб працівників органів влади регіону. Вони покликані поглибити їхні знання, вміння та навички з питань практичного застосування управлінських наук та виконавчих технологій. Для керівників можуть викладатися «Основи ведення переговорів»; «Реалізація державної політики соціально-економічного розвитку України та м. Києва у діяльності державних виконавчих органів влади та місцевого самоврядування»; «Психологічні основи ефективного управління». Для спеціалістів: «Психологія службового спілкування»; «Безпека життєдіяльності людини»; «Ділова риторика: мистецтво риторичної комунікації».

Таким чином, зміст і завдання функціональної складової професійної програми спрямовані на розвиток *функціональних компетенцій* державного службовця. Компетенції посади, або функціональні компетенції – це характеристики, які вимагаються від працівника на конкретній посаді. Вони є спільними для групи посад певного управлінського рівня і характеризують необхідні для працівника знання, уміння та навички.

Галузева складова програми повністю komponується з варіативних модулів і має на меті здобуття додаткових знань, умінь та навичок з новітніх досягнень у певній галузі чи сфері діяльності. Для того, щоб задовольнити пізнавальні потреби кожної групи слухачів, зміст цього розділу програми постійно оновлюється: «Діловодство та архівна справа органу виконавчої влади»; «Робота зі зверненнями громадян»; «Дисципліна і контроль у сфері діяльності органів виконавчої влади»; «Державна система захисту інтелектуальної власності»; «Інтернет у роботі державного службовця»; «Вивчення організації та досвіду роботи органу влади» та інші.

Ми припускаємо, що в ході реалізації навчального змісту галузевої складової відбувається вдосконалення *компетенції професійного завдання* – таких характеристики особистості, які стосуються фахової спеціалізації і забезпечують спрямованість професійної діяльності на досягнення

конкретних, вимірюваних результатів.

Узагальнюючи первинні результати аналізу професійної програми, ми можемо стверджувати, що зміст діючої системи підвищення кваліфікації повною мірою відповідає вимогам професіоналізації державних службовців, а у структурі передбачені формувальні впливи на всі групи компетенцій, які складають загальний профіль компетентності працівників державної служби.

Однак, наліз публікацій та практичного досвіду в сфері професійної освіти дозволяє виділити цілий ряд проявів її неефективності. Цей факт свідчить про те, що діюча система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців потребує удосконалення.

Серед основних причин ми вбачаємо те, що в Україні недостатньо уваги приділяється формуванню професійного менталітету державних службовців. Під поняттям «менталітету» ми розуміємо сталу систему елементів духовного життя та світогляду людини, яка зумовлює поведінку та діяльність індивіда, відображає сукупність ціннісних, символічних, свідомих чи підсвідомих почуттів, уявлень, ставлень до навколишнього світу. Будучи соціально-психологічним феноменом, менталітет формується під впливом суспільної культури шляхом закріплення у поведінці способів реакції на прояви зовнішнього світу, які є спільними для певної соціальної групи, зокрема – професійної[5].

Наслідками низького рівня сформованості професійного менталітету державних службовців є те, що більшість державних службовців не завжди проявляють професійно важливі особистісні якості, не компетентно виконують свої обов'язки, а головне – не спроможні надавати якісні послуги громадянам. Така ситуація привертає до себе особливу увагу суспільної громади, ділових кіл та науковців.

Висновки. Отже, на шляху професіоналізації державного службовця виділяється ряд етапів, серед яких особливе значення ми надаємо підвищенню професійної кваліфікації. Аналізуючи концептуальні підходи до визначення цілей і завдань процесу підвищення кваліфікації, ми вважаємо,

що його головною метою є наближення професіоналізму та особистісного потенціалу фахівця до еталонної моделі типових професійно-кваліфікаційних характеристик державного службовця. Інтегральною характеристикою кваліфікаційних ознак фахівця ми вважаємо професійну компетентність: найвищий рівень психологічних та особистісних змін, що відбуваються в процесі виконання службових обов'язків, набуття професійних знань, умінь, навичок та нових способів діяльності.

В подальшому ми плануємо дослідити можливості вдосконалення процесу підвищення кваліфікації психолого-педагогічними засобами з урахуванням психологічної специфіки навчання дорослих.

Література:

1. Сороко В. М. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців // Вісник державної служби України. – 2003.– №1 . – С. 65 - 75
2. Тертишна О.А. Удосконалення системи підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування // Політико-правове забезпечення державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. –Зб. Доповідей щорічних всеукраїнських громадських слухань, 24-25 вересня 2009 р. –Одеса: Юридична література, 2009. -516 с.
3. Положення про систему підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців”, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.97 № 167 <http://www.guds.gov.ua>
4. Міляєва В. Психологічні аспекти професійної компетентності державних службовців та їх використання в процесі підвищення фахової кваліфікації. Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова. Серія №12.Психологічні науки: Зб. Наукових праць.- К.:НПУ ім. М.П.Драгоманова, 2009.- №27(51). – 281

5. Кравченко І.М. Актуальні питання професійного менталітету державних службовців у контексті аналізу державної служби в Україні // Економіка та держава. -2008. –№2. –С.85. –С.84-91