

ОСОБИСТІСНО-ОРІЄНТОВАНЕ НАВЧАННЯ Й РОЗВИТОК ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇХ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ

У статті обґрунтовано необхідність змін у системі професійної підготовки державних службовців та впровадження особистісно-орієнтованого навчання як засобу забезпечення їх професіоналізму.

The article justifies the need for changes in the training of civil servants and the introduction of learner-centered education as a means of ensuring their professionalism.

Сучасні соціально-економічні умови, перехід до ринкових відносин зумовлюють потребу в цілісному, конкурентоспроможному, діяльному державному службовці, що володіє специфічним набором особистісних якостей, професійних компетенцій та індивідуальних характеристик. Кожний державний службовець має унікальні індивідуальні здібності й характеристики. Традиційна ж програма орієнтується на середній рівень, виходячи з уявлення про який і встановлюються освітні норми й стандарти. При побудові навчальних програм майже не врахована динаміка суспільних потреб в управлінських послугах та особливостей їх надання, з одного боку, та особливості контингенту, що навчається (людського ресурсу державної служби) – з іншого. Саме тому існуючі традиційні технології підготовки кадрів державної служби не в повній мірі відповідають суспільним запитам, а отже – потребують системних змін задля підвищення результативності та якості професійної діяльності цієї професійної групи.

У роботах Авер'янова В., Бодальова О., Дубенко С., Жаворонкової Т., Оболенського О., Огнева О., Одінцової Г., Шутюк С. та інших вчених досліджено механізм та систему професійної підготовки кадрів державної служби, інші питання, що мають методологічне та практичне значення [1 – 3]. Проте в існуючих наукових дослідженнях проблема підвищення рівня професіоналізму державних службовців в аспекті їх

особистісного розвитку висвітлена лише фрагментарно, не враховуються специфічні індивідуальні особливості державного службовця в процесі формування та розвитку професійних умінь та якостей.

Метою статті є обґрунтування необхідності змін у системі професійної підготовки державних службовців та впровадження особистісно-орієнтованого навчання державних службовців як засобу забезпечення їх професіоналізму.

Вагомим чинником формування високопрофесійного корпусу державних службовців в Україні є магістерська підготовка у галузі «Державне управління». Вона дозволяє не тільки сформувати певні професійні уміння та навички, а й системно будувати професійне мислення (засноване на наукових методах і підходах), професійну самооцінку та особистісне уявлення працівника про власні можливості в контексті проблемного поля професійної діяльності, розвивати професійні якості та активність відповідно до суспільно узгоджених особистісних цілей. Втім, удосконалення напрямів підготовки кадрів державно-управлінських структур обумовлене необхідністю подолання існуючих протиріч між:

необхідністю безперервності, наступності освіти, зумовленими суспільною потребою в забезпеченні високого професіоналізму державних службовців, що досягається змістовно-структурним й індивідуально-орієнтованим підходами з одного боку, та неоднорідністю, різномірністю реальної підготовки державних службовців і недостатньою динамічністю навчальних програм у контексті їх безперервної професійної освіти;

колективним характером організації навчального процесу навчання в системі підготовки й перепідготовки кадрів і індивідуальним характером навчання;

характерними особливостями вітчизняних суспільних потреб в управлінських послугах та західними моделями й стандартами, що впроваджуються.

Механізм навчання державних службовців повинен враховувати існування зазначених протиріч та задовольняти їх вирішення на методичному і технологічному рівнях.

До основних внутрішніх умов, що визначають рівень особистісного професійного розвитку державного службовця, з огляду на існуючі наукові роботи та результати власних досліджень слід віднести [1; 2]:

природні здібності фахівця, їх прояв і розвиток;

стан фізичного здоров'я;

статус його в мікросередовищі;

показники соціальної адаптації (готовність до навчання, відчуття психологічного комфорту, дії й відносини на основі сформованих моральних норм і правил і ін.);

позитивна мотивація навчання й саморозвитку;

адекватна самооцінка;

рівень сформованості основних пізнавальних функцій;

рівень навченості;

рівень готовності до змін.

Отже, формування професіоналізму державного службовця є комплексним процесом, що передбачає системну адаптацію широкого спектру індивідуальних властивостей працівника до умов діяльності в сфері державного управління. Цей процес потребує динамічного врахування актуальних рівнів розвитку особистісних утворень, а отже – система професійної підготовки повинна бути індивідуально та особистісно орієнтованою.

Проблема індивідуально-орієнтованої технології навчання знайшла відбиття в сучасній літературі як науково-теоретичного, так і дослідно-практичного характеру. Якиманська І. дає таке його тлумачення: «Індивідуально-орієнтоване навчання – це таке навчання, де на перше місце ставиться особистість, що навчається, її самобутність, самоцінність; суб'єктний досвід кожного спочатку розкривається, а потім узгоджується зі змістом навчання» [3].

Системи методів, засобів і форм навчання, що розробляються та застосовуються у вітчизняній педагогіці на сучасному етапі, в цілому орієнтовані на розвиток активності особистості. Застосування в навчальній діяльності таких методів навчання, як аналіз виробничих ситуацій, вирішення ситуаційних завдань, ділові ігри, творчі завдання й ін. завжди ставлять слухачів в умови, коли вони повинні опиратися на свою систему знань, діяти не за жорстким алгоритмом, а в кожному

випадку шукати новий підхід до вирішення проблеми. Втім, надання переваги інерактивним формам взаємодії під час побудови навчального процесу без дотримання принципів індивідуально-орієнтованого навчання ще не є запорукою досягнення дидактичних та розвиваючих цілей.

До основних принципів індивідуально-орієнтованого навчання слід віднести:

підтримка у слухача його гідності й позитивного образу «Я»;
оцінка поведінки в конкретній ситуації, а не оцінка особистості;
концентрація уваги на зрушеннях в особистісному рості;
відсутність негативних оцінних суджень, позитивне мислення;
відсутність авторитаризму в організації навчального процесу;
прийняття й схвалення всіх продуктів творчої діяльності незалежно від змісту, форми, якості.

Реалізація індивідуально-орієнтованого навчання державних службовців вимагає певних змін у структурі застосовуваних навчальних технологій. При цьому важливу роль відіграють технології, що забезпечують формування професійно-важливих якостей, формування й розвиток мотиваційно-ціннісних особистісних комплексів, формування готовності до змін та інновацій, урахування індивідуальних особливостей і рівня навченості. Перспективним напрямком останнього представляється побудова дидактичних процесів з опорою на моделі навчальних індивідуальних стратегій і моделювання професійної майстерності держслужбовців; створення умов для індивідуального та дистанційного навчання; залучення до професійної підготовки державних службовців високопрофесійних викладацьких кадрів та кадрів, що мають значний досвід та високий рівень професійної майстерності.

Список використаних джерел

1. Державне управління та державна служба: Словник-довідник / уклад. О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2005. – 480 с.
2. Огнев А. С. Акмеологические основы профессионального становления госслужащих : автореф. дис. д-ра психол. наук / А. С. Огнев. – М., 1999. – 47 с.
3. Якиманская И. С. Личностно ориентированное обучение в современной школе / И. С. Якиманская. – М. : Проосвещение, 1998. – 164 с.