

УДК 37.026

Конотопцева Юлія Володимирівна,к. держ. упр., доц., доцент кафедри державного управління ХарРІ НАДУ,
м. Харків

НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ У КОМПЕТЕНТНІСНОМУ ПІДХОДІ ДО НАВЧАННЯ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Підготовка публічних службовців на сучасному етапі розвитку суспільства вимагає використання новітніх технологій. Інноваційні інструменти навчання дозволяють отримати максимум інформації та сформувати необхідні навички та вміння, щоб працювати більш ефективно та результативно. Законодавчо закріплені компетентності публічних службовців мають бути засновані на практичному використанні відповідних технологій підготовки.

Ключові слова: інноваційні технології, технології навчання, компетентнісний підхід у навчанні, професіоналізм публічних службовців.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Успіх соціально-економічних перетворень в Україні значною мірою залежить від якості професійної підготовки публічних службовців, що є запорукою ефективного функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 рр. визначає запровадження системи безперервного професійного навчання кадрів одним із першочергових завдань підготовки й професійного розвитку кадрів державної служби [7].

Меморандум безперервної освіти Європейського Союзу визначає запровадження новітніх технологій професійного розвитку кадрів необхідною умовою забезпечення безперервності навчання публічних службовців [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що новітні технології у навчанні публічних службовців досліджують багато науковців України та світу, зокрема: Ю. Бистрова, О. Вовк, Л. Долженкова, Б. Кіне, Л. Корсунська, В. Кухаренко, Н. Ларіна, О. Пометун, Л. Прудіус, Л. Птащенко, С. Сисоєва та ін. Однак незважаючи на значний науковий доробок у даній

проблематиці питання впровадження новітніх технологій у компетентісному підході до навчання публічних службовців залишається недостатньо вивченим.

Метою статті є визначення основних новітніх технологій, що зорієнтовані на використання компетентісного підходу до навчання публічних службовців.

Завданнями дослідження є:

- виявлення основних новітніх технологій, що можуть використовуватися у навчанні публічних службовців;
- опис найбільш ефективних технологій і пропозиції щодо їх залучення процес підготовки публічних службовців;
- надання рекомендацій щодо застосування новітніх технологій навчання для підвищення професійної компетентності публічних службовців.

Виклад основного матеріалу дослідження. Компетентісний підхід до навчання публічних службовців передбачає таку систему підготовки, яка дозволить сформувати професійну компетентність за допомогою наявних сучасних технологій і методів навчання.

Як визначено у Законі України “Про державну службу”, професійна компетентність – це здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов’язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [1]. Це означає, що від якості підготовки публічного службовця залежить не тільки його успішне прийняття на службу та просування кар’єрними сходами, але й головне – якість його роботи на службі народу України.

Визначення професіоналізму – компетентне, об’єктивне і неупереджене виконання посадових обов’язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою і, за потреби, регіональною мовою або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону [1]. На наш погляд, воно не є чітко визначеним і вичерпним і не дає можливості зрозуміти, як саме можна виміряти

професіоналізм публічного службовця, окрім володіння мовами. Що має вміти ця людина, на які базові навички та вміння спиратися, які компетенції мають бути у неї сформовані.

Визначення “професійна компетентність” зустрічається в Законі України “Про державну службу” 26 разів.

В даній статті термін “компетентність” буде використовуватися у такому значенні: набір знань, вмінь, навичок, видів мислення, способів поведінки, професійних і світоглядних якостей, який визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та будь-яку іншу діяльність і формується як результат навчання та досвіду.

Під компетенціями будемо розуміти відповідні навички, вміння, знання або поведінкові характеристики, які впливають на виконання роботи та пов’язані з організаційними цілями. Компетенції бувають базовими – група компетенцій, яка ґрунтується на інтелектуальних, комунікативних, емоційних і вольових якостях людини, та спеціальними – уміння і навички, які пов’язані зі сферою професійної діяльності.

Визначення якості роботи публічного службовця відбувається шляхом оцінювання його роботи і регламентується Порядком проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Цей Порядок визначає процедуру проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби. Метою оцінювання є визначення якості виконання державним службовцем поставлених завдань, а також прийняття рішення щодо його преміювання, планування службової кар’єри, визначення потреби у професійному навчанні [5].

Отже, на сучасному етапі розвитку публічної служби в Україні завданням навчальних є формування відповідних навичок, вмінь, знань або поведінкових характеристик у публічних службовців, щоб ті, у свою чергу, використовували набуті компетентності для належного виконання встановлених завдань і обов’язків. Що це означає на практиці? Публічний службовець має навчитися не лише теорії, знання законів, підзаконних актів, різного виду документації,

але й досконало володіти саме практикою виконання завдань.

Сучасна система освіти, що формується наразі у світі, скерована на використання всіх можливих сильних сторін особи для отримання нових навичок, тобто особа, маючи алгоритм, використовує свою творчість, свої таланти, досвід для вирішення завдань.

Щоб досягти такого ефекту, необхідно застосувати новітні підходи в навчанні, які спрямовані на новітні процеси сприйняття інформації особою. На сьогоднішній день лектор вже не є унікальним носієм знань, які він накопичував протягом життя і якими може поділитися з аудиторією. Майже всі ці знання людина може отримати, маючи комп'ютер і доступ в інтернет. Але вчитель/викладач може бути провідником, може надавати методичні рекомендації, може винаходити такі форми навчання, які будуть ефективно направляти особу у потрібному напрямку та допомагати засвоювати необхідні вміння і навички.

На сучасному етапі підготовки публічних службовців доцільно використовувати всі можливі сучасні технології навчання, особливо інтерактивні, які дозволяють людині під час занять бути в середині процесу та набувати досвід вирішення проблем.

Інтерактивні технології професійного навчання, що можуть використовуватися в навчальному процесі:

- імітаційні технології (ігрові та дискусійні форми організації);
- технологія “кейс-метод” (максимальна наближеність до реальності);
- методика відеотренінгу (максимальна наближеність до реальності);
- комп'ютерне моделювання;
- технології колективно-групового навчання;
- технології ситуативного моделювання;
- технології опрацювання дискусійних питань;
- проектна технологія (менеджмент проектів);
- технології диференційованого навчання;
- текстоцентрична технологія навчання тощо.

Разом з інтерактивними технологіями використовуються також методи навчання, що створюють максимальне наближення до реальних умов виробничої діяльності та формують набуття досвіду:

- кейс-стаді;
- імітаційні ігри;
- мозковий штурм;
- ігрове моделювання;
- практичні справи;
- тренінги;
- зміна фокусу аудиторії (викладач-слухач ніби міняються місцями, коли слухач готує та презентує новий матеріал).

Людина, яка бере участь у такому навчанні, має активно використовувати цілий комплекс особистих творчих здібностей, комунікаційних вмінь і навичок, має вільно орієнтуватися в нормативному середовищі.

Наприклад, ігрове моделювання як дидактичний підхід і метод активно використовується в сучасних європейських університетах при навчанні зі спеціальності “Публічне управління та адміністрування”. Так, Бйорн Кіне, професор Гентського університету (Бельгія), зазначає, що моделювання використовується вже протягом 30 років у бізнесі та освіті. Воно допомагає студентам краще засвоїти матеріал, у професійному навчанні, де використовується моделювання, зростають показники успішності, які неможливо досягти за допомогою традиційних форм викладання.

Численні наукові дослідження доводять, що за допомогою ігрового моделювання набуваються навички, необхідні для того, щоб:

- формулювати цілі та довгострокові концепції;
- аналізувати прийняття ризикованих рішень;
- приймати узгоджені рішення в колективі тощо.

Пробний камінь кожної гри – це ніби сама реальність. Значення гри полягає в тому, що навчання менеджменту навчає більш ефективному використанню ресурсів організації. Розвиток кожного моделювання має

супроводжуватися напруженням між реальністю і самою грою. Якщо моделювання буде неточним, існує небезпека того, що учасники не зрозуміють його значення. Однак, якщо гра організована не дуже чітко, і пошук рішення занадто складний, гравець може не розпізнати основні дійові механізми. За годину семінару є можливим розібрати цілий квартал або навіть рік в житті організації (установи, підприємства, спільноти та ін.) – реальний час скорочується, але таким чином і вплив на учнів має бути сильнішим. Важливо те, щоб гравці отримали враження, що створена ситуація, дуже схожа на реальність.

Часто саме відмінності між грою та реальністю розпалюють дискусії між гравцем та організатором гри. Останнє може мати місце, наприклад, якщо ділова гра в майбутньому, і передбачає наявність дратівливих ситуацій. Така ситуація може відбутися, наприклад, в тому випадку, коли моделювання від самого початку передбачає майбутній розвиток подій.

Мозковий шторм, наприклад, не нова технологія, але надзвичайно ефективна, що дозволяє народжувати ідеї, використовуючи спільні зусилля групи осіб. “Мозковий шторм” (або “злива ідей”, генерування ідей, англ. brainstorming) – популярний метод висування творчих ідей у процесі розв’язування наукової чи технічної проблеми, сеанси якого стимулюють творче мислення. Автор креативної техніки, що отримала назву мозковий шторм, – Алекс Осборн – відомий американський діяч у галузі реклами, метод запропоновано в 1953 р.

Сеанс здійснюється у два етапи. На першому допускається (й навіть заохочується) висування навіть безглузвих, як на перший погляд ідей, що їх записують, як правило, на магнітну стрічку всі без винятку за принципом: що більше ідей, то краще. Критикувати висловлені ідеї забороняється, тому що передчасне оцінювання ідей може вбити творчий ентузіазм, особливо у неспеціалістів. Допускається уточнення та комбінування ідей.

На другому етапі всі висунуті ідеї уважно вивчають висококваліфіковані спеціалісти-експерти й оцінюють за допомогою спеціальних таблиць критеріїв,

розроблених заздалегідь. Більшу частину висловлених пропозицій відкидають, а ті ідеї, які найбільшою мірою відповідають усім критеріям, передають на розробку і впровадження у виробництво.

Ефективність методу “мозкового шторму” зменшується, якщо в групі є сильна особа, що домінує над іншими, якщо недостатня кваліфікація учасників або якщо їх дуже багато.

На жаль, такі ефективні технології рідко використовуються у практиці навчання публічних службовців, а потім і в їх професійній діяльності. Хоча за допомогою “мозкового шторму” можна не тільки генерувати ідеї, але й мотивувати співробітників шляхом залучення до важливих процесів планування.

Проектна технологія в навчанні реалізується в методі проектів та спрямована на отримання студентами знань у тісному зв'язку з практикою, формування специфічних умінь і навичок, що можливо завдяки організації проблемно-орієнтованого навчального пошуку системно.

Метод проектів дозволяє сформувати навичку комплексного вирішення задачі, що включає в себе багато складових: визначення проблеми, цілей, цільової аудиторії, очікуваних результатів, розробку детального плану, проведення SWOT-аналізу, пошук ресурсів, формування комунікаційної стратегії тощо.

XXI ст. формує нові виклики. Електронний інформаційний простір стає платформою для спілкування, навчання, наукових розвідок, реалізації ідей. Необхідність надання нових знань та вмінь, входження системи освіти до інформаційного простору – це виклик сьогодення для системи підготовки державних службовців.

Сучасна система освіти знаходиться у перехідному періоді від традиційної моделі до он-лайн освіти. Традиційні технології навчання втрачають свою ефективність. Сучасний студент, слухач – це людина з новим типом мислення, з вміннями використовувати нові технології, опрацьовувати великі масиви інформації. Але разом з тим новий тип мислення характеризується сприйняттям інформації через гіпер-писемність – перехід від лінійної писемності в електронні

форми. Саме тому для ефективного навчання нової людини необхідно використовувати нові інструменти [2; 4; 6].

На цьому етапі важливою складовою викладання стають он-лайн медіа. Через пошукові системи з'являється можливість отримання у відкритому доступі великої кількості інформації. Соціальні мережі, блоги та форуми як інструмент дають можливість надавати інформацію саме в тому вигляді, який зручний для сприймання, та організовувати самостійне навчання слухачів.

Он-лайн освіта як перспективний інструмент надання освітніх послуг сьогодні уже реалізується. Наприклад, сайт Coursera, надає можливість вивчати сотні курсів провідних вузів світу у відкритому доступі. Необхідно тільки зареєструватися, залишити заявку на курс та навчатися відповідно до встановленого графіку.

Виникає інший світ проживання особистості, інше середовище, “життєвий світ”. Система державного управління не здатна керувати, або регулювати процеси, які в цьому новому світі відбуваються, в кращому випадку – повинна влитися і стати частиною цього світу. Ми причетні до нього стихійно, але маємо бути причетні усвідомлено.

Звичайно, що нові виклики диктують нові умови. Для того, щоб зайняти своє місце у новому інформаційному просторі, в системі підготовки публічних службовців необхідно запроваджувати сучасні технології та використовувати нові інструменти навчання.

Перспективний шлях розвитку полягає у поєднанні традиційних форм навчання та он-лайн медіа. Це дасть можливість не втратити здобутки, які є на сьогодні – аудиторна робота (класичні форми проведення занять), очне спілкування викладачів зі слухачами та ін.) та, використовуючи сучасні інструменти, закріпити свою присутність у інформаційному просторі.

Варто використовувати наступні можливості он-лайн медіа: блоги, форуми, соціальні мережі, гугл докс та ін. Більшість цих платформ безкоштовні, не потребують великих зусиль для засвоєння механізмів роботи та особливих навичок.

Використання блогів дає можливість надання слухачам та студентам корисного контенту, формування його викладачем. Актуальність інформації буде визначатися викладачам та слухачами спільно, тобто з'являється необхідність співпраці, реагування на запити слухачів. Блог дає можливість розкриття особистості викладача, що в сучасному інформаційному світі є дуже важливим. Відкритий доступ до всіх матеріалів блогу в будь-який час створює гнучкий графік для самостійної роботи слухача.

Форумні технології як фактор актуалізації змісту навчання дають можливість проведення он-лайн консультацій, обговорення важливих проблем курсу, забезпечують індивідуальний підхід до кожного слухача та надають можливості самовираження, як слухачам, так і викладачеві.

Соціальні мережі – це можливість обміну інформацією, участь у професійних спільнотах, оперативна інформація про оновлення законодавства та будь-які інші зміни у професійному середовищі, крім того, інструментарій соціальних мереж дає платформу для творчості учасників.

Технології Google docs дають можливості спільної, командної роботи над проектом, дозволяють зберігання та доступ до великих обсягів інформації.

Отже, інформаційний простір вже існує, так, як існує і нова людина з новим способом мислення та сприйняття. І цей простір буде існувати і далі. Тільки від нас залежить – зможемо ми влитися в нього чи не витримаємо конкуренції і залишимося поза новою освітньою системою.

Що необхідно зробити, щоб виконати завдання входження в інформаційний простір, використання ефективних інструментів сучасної освіти?

– по-перше, необхідно підготувати викладачів, надати їм новий інструментарій;

– по-друге, підготувати слухачів/студентів – рівень володіння ними новими технологіями навчання різний, його треба привести до необхідного, щоб надати всім рівні можливості;

– необхідно зробити вибір платформ для роботи – форумних платформ, соціальних мереж, блогів;

– слід створити зони якісного відкритого Інтернет-зв'язку.

Для навчання викладачів слід розробити спецкурс “Інструментарій візуалізації та он-лайн Media”.

Підготовку викладачів пропонується провести в три етапи, на першому етапі залучити тільки тих, хто вже володіє певними навичками роботи, надати інструментарій і запустити пілотну групу. Проаналізувавши результати, скорегувавши план спецкурсу, відкрити можливість навчання для всіх бажаних. На третьому етапі формалізувати процедури – скорегувати розрахунки навантаження, включити види робіт з використанням он-лайн медіа, тим самим стимулюючи всіх викладачів до їх використання.

До спецкурсу “Інструментарій візуалізації та он-лайн Media” будуть входити три блоки вмінь та навичок, які дозволять в повній мірі використовувати наявні ресурси для викладання дисциплін у новому форматі.

Підготовка слухачів та студентів відбуватиметься на міждисциплінарній платформі (для всіх спеціальностей) у вигляді факультативу-тренінгу.

Вибір платформи можна здійснити, визначивши необхідний для навчання інструментарій та проаналізувавши можливості провідних платформ на предмет задоволення потреб і цілей навчання. Із соціальних мереж пропонується Facebook.

Розуміючи складний фінансовий стан сьогодні, пропонується поступове (протягом року) створення вільного інтернет простору в навчальному середовищі. Почати слід з забезпечення доступу до обраних платформ та соціальних мереж в комп'ютерних аудиторіях, далі – зони wi-fi з доступом для тих, хто бере участь у навчанні (для слухачів тих викладачів, які входять у проект). Що ми отримаємо в результаті? А в результаті ми отримаємо шанс усвідомлено увійти у новий “життєвий світ” та органічно функціонувати в ньому.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, слід констатувати, що на сьогоднішній день у науковців і дослідників присутнє розуміння необхідності використання новітніх технологій в компетентісному підході до навчання публічних

службовців. На законодавчому рівні також закріплено вимоги до компетентності державних службовців. На даному етапі необхідно розробити алгоритми використання новітніх технологій навчання та забезпечити матеріально-технічну базу навчальних закладів для їх впровадження.

Список використаних джерел:

1. Закон України “Про державну службу”. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 29.11.2018).
2. Ларіна Н. Б. Інноваційні моделі підвищення кваліфікації управлінських кадрів : навч.-метод. матеріали / уклад. Г. І. Бондаренко. Київ : НАДУ, 2013. 52 с.
3. Меморандум безперервної освіти Європейського Союзу. URL: http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf (дата звернення: 29.11.2018).
4. Освіта дорослих у перспективі змін: інновації, технології, прогнози : кол. монографія / за ред. А. Василюк, А. Стоговського. Ніжин : Видавець ПП Лисенко М.М., 2017. 248 с.
5. Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF> (дата звернення: 29.11.2018).
6. Прудіус Л. В. Інноваційні технології професійного навчання державних службовців. *Держава та регіони*. Серія: Державне управління. 2016. № 4 (56). С. 90–95.
7. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (дата звернення: 29.11.2018).

Konotopseva Yu. V. Innovative technologies in competence-based approach to civil servant training.

The training of civil servants at the present stage of the society's development requires the use of the latest technologies. Innovative learning tools allow getting a maximum of information, and help to build the skills and abilities needed to work more efficiently and effectively. The legally established competencies of civil servants should be based on the practical use of the appropriate training technologies.

Key words: innovative technologies, learning technologies, competence-based approach in teaching, professionalism of civil servants.

Надійшла до редколегії 17.10.2018 р.