

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ОСВІТА У ХХІ СТОЛІТТІ: ШЛЯХИ РОЗВИТКУ

Випуск 3

*Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції
“Ціннісні пріоритети освіти у ХХІ столітті:
формування міжкультурної комунікації”,
м. Київ, МАУП, 24 травня 2011 р.*

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2012

Редакційна колегія:

Подолька А. М., д-р юрид. наук — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Видання здійснене в рамках проекту “Наукові праці МАУП”

Освіта у ХХІ столітті: шляхи розвитку / МАУП. — К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2010 —

Вип. 3 : Матеріали ІІІ Міжнародної науково-практичної конференції “Ціннісні пріоритети освіти у ХХІ столітті: формування міжкультурної комунікації”, м. Київ, МАУП, 24 трав. 2011 р. / редкол. : А. М. Подолька (голов. ред.), М. Ф. Головатий (заст. голов. ред.), Н. М. Чернуха (заст. голов. ред.), А. А. Ігнатченко (відп. ред.). — 2012. — 246 с. : іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику подано статті учасників Міжнародної науково-практичної конференції “Ціннісні пріоритети освіти у ХХІ ст.: формування міжкультурної комунікації”, присвяченої найважливішій проблемі сьогодення — розвитку освіти в Україні. Статті охоплюють широкий діапазон наукових досліджень українських учених.

Для науковців, освітян, державних службовців, політиків, викладачів і студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком української освіти.

ББК 74.04(4УКР)я43

ЗМІСТ

Н. М. Чернуха, Д. В. Біч

Міжкультурні зв'язки у сучасному
освітньому просторі 5

І. П. Бідзюра

Концепція мотивації професійної
діяльності: парадигмальний контекст
управлінської компетентності
працівників ВНЗ 8

О. В. Кобзєва, В. О. Матюхін

Особливості антикризового управління
недержавними ВНЗ 13

Т. І. Боєва, Н. В. Немченко

Вища освіта сучасної України 16

Г. Л. Бондаренко

Риторика як засіб навчання
невербальним особливостям
міжкультурної комунікації 18

В. А. Гапоненко

Перспективи дистанційного навчання
в галузі суспільно-політичного
знання 22

Л. В. Георгінова, О. В. Богданов

Підготовка майбутніх менеджерів
в умовах формування міжкультурної
комунікації 26

Г. Я. Дідух

Специфіка викладання політології
іноземним студентам у контексті
міжкультурної комунікації 32

О. І. Дікарев, О. В. Волонець

Атомна енергетика у політичному
та економічному вимірі 36

Є. І. Качмарський

Оптимізація мережі загальноосвітніх
навчальних закладів у контексті
адміністративно-територіальної
реформи в Україні 43

Ф. М. Медвідь, В. В. Баран

Елітарна концепція Юрія Липи в умовах
формування міжкультурної взаємодії 46

І. М. Найдьонов

Проблеми модернізації
ефективності освіти 54

Т. І. Науменко

Розвиток духовності дитини: педагогічні
технології 58

Н. М. Терещенко

Проблеми формування управлінської
стратегії бібліотечно-інформаційних
установ у забезпеченні якості освіти 62

О. О. Щербань

Загальні проблеми: інформаційні
технології і сучасна освіта 69

Н. Н. Юсеф

Межкультурные связи стран Ближнего
Востока (образовательный аспект) 71

І. О. Денісова

Формування міжкультурної
комунікації студентів вищих
навчальних закладів у процесі вивчення
іноземних мов 74

В. С. Ейсмонт

Теоретико-методологічні аспекти
економічного зростання, економічного
розвитку і розвитку економіки 78

Т. О. Костюк

Проблеми модернізації освіти в Україні
в рамках Болонського процесу 88

М. Ф. Медвідь, А. А. Ольховик

Соціалізація особистості
в умовах формування міжкультурної
комунікації 93

І. М. Николин

Розвиток комунікативного
досвіду особистості з труднощами
спілкування 97

І. О. Проценко

Політологічний вимір
інтелектуального капіталу 103

О. С. Хоменко

Засадничі умови формування політичної
стабільності в суспільстві,
що трансформується 107

К. Е. Шумовська

Проблеми освіти державних
службовців в сучасній Україні 117

ПРОБЛЕМИ ОСВІТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

Освіта у XXI столітті: шляхи розвитку, вип. 3, 2012, 117–123

На нинішньому етапі розвитку української держави та в умовах соціально-економічної кризи рівень освіти, компетентність і професіоналізм державних службовців є головною умовою забезпечення результативності державного управління та місцевого самоврядування. Назріла необхідність формування нового покоління спеціалістів публічного управління, яке покликане оволодіти сучасними знаннями, методикою подолання державних і муніципальних проблем, високими моральними цінностями в суспільстві та забезпечити високу ефективність управління в цілому. Пріоритетним напрямом розвитку державної політики має стати створення повноцінної ефективної системи неперервного професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, адже стратегія професійного навчання кадрів — стратегія майбутнього держави.

Така система покликана сприяти демократичному розвитку нашої країни на засадах якісних адміністративних послуг, зниження корупції в органах влади, забезпечення політичної нейтральності державних службов-

ців, привабливості державної служби для висококваліфікованих спеціалістів.

Стає очевидним, що модернізація системи освіти в галузі підготовки працівників-держслужбовців — головний чинник реформування державного управління в Україні.

Розглянемо проблеми вітчизняної освіти щодо кадрового забезпечення органів державного управління і місцевого самоврядування, підготовки нової генерації фахівців, вироблення єдиного державного підходу до цієї проблеми, розроблення стратегії підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації посадовців.

Питання освіти в системі державного управління і органах місцевого самоврядування стало предметом розгляду багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників. Серед них: О. Губа, О. Воронько, В. Луговий, В. Щокін, Т. Кошова, О. Лазор, О. Васильєва, І. Марченко, М. Гай та ін. У своїх працях ці та інші науковці наголошують на тому, що кадрова робота на сучасному етапі розвитку державної служби має бути піднята на якісно новий щабель. Слід досягти такого рівня розвитку місце-

вого самоврядування, який на сьогодні має місце в розвинених країнах Європи. Для досягнення цієї мети потрібно, щоб освіта в Україні стала одним з основних пріоритетів в системі державного управління.

Вища освіта є основою людського розвитку та прогресу суспільства. Вона забезпечує індивідуальний розвиток особистості, майбутнього фахівця, формує інтелектуальний, духовний та виробничий потенціал держави, виступає стратегічним ресурсом соціально-економічного і культурного розвитку суспільства, є джерелом поліпшення добробуту людей, забезпечує національні інтереси та зміцнює авторитет держави на міжнародній арені [7, 43].

Стратегічні напрями розвитку вищої освіти визначені Конституцією України, законами України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, Національною доктриною розвитку освіти, указами Президента України, постановами Кабінету Міністрів України. Міністерство освіти і науки України здійснило низку масштабних заходів зі створення нової нормативно-правової бази національної вищої освіти України.

Але, незважаючи на досягнення освіти, слід констатувати: вона ще недостатньо забезпечує потрібну якість освітніх послуг. Чимало випускників вищих навчальних закладів не досягли належного рівня конкурентоспроможності на ринку праці. Це зобов’язує глибше аналізувати тенденції у світовій та європейській освіті.

Стосовно державних службовців у нашій державі, то їх підготовка здійснюється в Національній акаде-

мії державного управління при Президентові України, її регіональних інститутах та магістратурах у вищих навчальних закладах України (23 вищі навчальні заклади) [2, 58–60].

Національна академія державного управління при Президентові України є загальнодержавним закладом у системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування IV рівня акредитації. Ця академія заснована у травні 1995 р., у тому самому році було відкрито регіональні філії у Дніпропетровську, Львові, Одесі та Харкові, які отримали статус регіональних інститутів у 2001 р. За 15 років Національна академія підготувала 17000 магістрів державного управління [3, 57–58]. Відповідно до ратифікованої нашою державою Європейської хартії місцевого самоврядування освітня політика має бути спрямована на зміцнення та вдосконалення демократичних засад місцевого самоврядування. Орієнтиром для системи професійного навчання персоналу органів влади є постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування” від 7 липня 2010 р. № 564 [9]. Цим документом декларується урядова політика щодо вимог до професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Метою єдиної загальнонаціональної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації є забезпечення високого профе-

сіоналізму службовців, здатних найефективніше забезпечувати вирішення нагальних завдань на виконання функцій держави. Водночас ця система має дати можливість кожному державному службовцю реалізувати право на збагачення своїх знань, професійних навичок і вмінь, реалізацію своїх інтересів, особистої кар'єри, розвитку особистості.

Підвищення кваліфікації управлінських кадрів здійснюється за відповідними видами: навчання за професійними програмами, спеціалізовані навчальні курси, тематичні короткострокові семінари; стажування в органах, на які поширюється дія законів України “Про державну службу” [5] та “Про службу в органах місцевого самоврядування” [10]; конкурси та ін. Вони мають забезпечувати навчання персоналу органів державної служби та місцевого самоврядування відповідно до державних стандартів, що ґрунтуються на вимогах нового покоління, професійно-кваліфікаційних характеристик посад службовців.

На сучасному етапі важливо, щоб усі державні службовці володіли знаннями та вміннями, необхідними для ефективного виконання завдань і функцій держави, окремих органів виконавчої влади і їх структурних підрозділів.

З цієї метою Головним управлінням державної служби України здійснюється робота щодо вдосконалення функціонування загальнонаціональної системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Підвищення кваліфікації є одним із провідних видів навчання державних службовців, який забезпечує його безперервність і актуальність протягом усієї трудової кар'єри.

У зв'язку з тим, що підвищення кваліфікації має особливе значення у світовому і вітчизняному досвіді професіоналізації державних службовців, Головне управління державної служби України приділяє значну увагу цьому виду навчання. З ініціативи Голодержслужби України як один з видів підвищення кваліфікації започатковано щорічний Всеукраїнський конкурс “Кращий державний службовець”, порядок проведення якого визначено і затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 р. № 1152 із змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2008 р. № 807.

Конкурс передбачає перевірку рівня професійної компетентності державних службовців, їх здатності виконувати завдання органів державної влади в соціальних, економічних і політичних умовах сучасної України.

Крім того, необхідно пам'ятати, що кваліфікація працівників має відповідати сучасному рівню науки, техніки, економіки, управління. А здобуті знання застарівають кожні п'ять років, якщо людина не займається самоосвітою. Тому підвищення кваліфікації займає особливе місце у навчанні персоналу.

Це доволі поширена форма навчання, оскільки підвищення кваліфікації дешевше підготовки спеціалістів; строки найактуальніших програм з відривом від виробництва становлять від трьох днів до двох

тижнів; підготовка може здійснюватись у безпосередній близькості до місця роботи та проживання; для спеціалістів та керівників навчання має цільову спрямованість на вузьке коло навчальних модулів (наприклад, управління персоналом, стратегія управління регіоном, екологічний менеджмент, документальне забезпечення управління, розробка планів соціально-економічного розвитку території, управління інноваційними проектами тощо) [4, 96].

Особливе місце в освітній діяльності органів влади посідає просвітницька діяльність серед населення, насамперед школярів і молоді, на користь становлення самоврядних засад функціонування територіальних громад. З цих міркувань, наприклад, на Сумщині з ініціативи голови обласної державної адміністрації стартував обласний проект “Залучення молоді на державну службу”. Проект передбачав конкурсний відбір кращих випускників вищих навчальних закладів області для подальшого працевлаштування в муніципалітетах. Адже саме молоді службовці з притаманною їм енергійністю, мобільністю, відкритістю до змін здатні ефективно виконувати управлінські функції в умовах політичної конкуренції, вільних засобів інформації тощо.

З цих міркувань винятково важливим і корисним є зарубіжний досвід вирішення питання громадянської освіти молоді, наприклад, канадський. Так, у провінції Онтаріо в школах уведено спеціальний курс громадянської освіти, де слухачі здобувають не стільки формальні знання, скільки навички, уміння, готов-

ність у майбутньому брати активну участь в управлінні та житті міста, суспільства, країни. У провінції Альберта від 1999 р. спільними зусиллями департаментів муніципальних справ та освіти реалізують проект навчання учнів основ місцевого самоврядування. Подібні програми успішно діють і в інших провінціях Канади, у США.

Як показує практика, з усіх проблем, що стоять на заваді ефективній роботі органів місцевого самоврядування, однією з них є — невідповідність депутатів місцевих рад, особливо новообраних. Тут мова йде про брак серед значної частини представницького корпусу місцевого рівня належної теоретичної підготовки, розуміння депутатських ролей та невиробленість в обранців практичних навичок роботи в раді і з виборцями, досвіду розв’язання проблемних питань територіальної громади, базових уявлень про місцеве самоврядування та його завдання.

Розв’язанню проблеми підвищення освітнього рівня, ефективності роботи новообраних депутатів певною мірою сприяють організація тренінгів і навчань, узагальнення досвіду діяльності депутатів попередніх скликань, забезпечення в достатній кількості навчально-довідковими матеріалами, запровадження інноваційних підходів і практик.

Нині впевнено можна констатувати, що більшість органів місцевого самоврядування незадовільно виконують свої функціональні обов’язки саме через низький професійно-кваліфікаційний рівень працівників, які мають недостатній досвід управлінської діяльності. Частина осіб з

вищою освітою серед посадовців органів місцевого самоврядування становить лише 64,7 %. Наприклад, найнижчою ця частка є в Житомирській — 52,1 %, Київській — 53,1 % та Вінницькій — 55,5 % областях; найвищою (без урахування міст Києва та Севастополя) — в Автономній Республіці Крим (77,7 %), у Харківській (74,8 %) та Луганській (70,4 %) областях [8, 164]. Існуюча ж мережа вищих навчальних закладів України має забезпечити фундаментальну та безперервну освіту, яка ґрунтуватиметься на використанні найновіших сучасних технологій, інноваційних формах навчання тощо.

Слід зауважити, що нинішня державна служба не є взірцем професійності: ні державні стандарти вищої освіти, ні зміст підготовки, ні класифікація посад через різні причини не відповідають сучасним вимогам. Під час розроблення освітньо-кваліфікаційної характеристики галузевого стандарту вищої освіти України підготовки, зокрема, магістрів, за спеціальністю “державна служба” напряму підготовки “державне управління” вивчення та аналіз перспективних професійних завдань та обов’язків публічних службовців, які об’єктивно існують, не проводилися. Замість цього штучно сконструйовано характеристику виробничих функцій, типових завдань і вмінь випускника [1, 45]. Тому слід оновити освітньо-професійну програму підготовки спеціаліста за галузевим стандартом, яка має бути орієнтована на формування у майбутнього фахівця високої правової, економічної, соціальної, організаційної та комунікативної культури.

Проте, не всі посади державних службовців вимагають професійної освіти спеціаліста або магістра. Згідно з Довідником типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців на деякі посади у державній службі приймають осіб з базовою вищою освітою, тобто освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра [6, 45]. Для роботи на більшості посад нижчої ланки необхідні знання й уміння, для здобуття яких достатньо чотирирічного навчання.

Доречно було б перейняти досвід навчальних закладів Європи (Благовіградський університет, Слівенська філія Технічного університету у Варні, Новий болгарський та Слов’янський університети, Економічний університет у Братиславі та ін.), де успішно функціонують програми підготовки бакалаврів для публічного державного управління. Термін навчання за такими програмами розрахований на три роки, а випускники можуть продовжувати навчання в одному з університетів для здобуття кваліфікації магістра.

Отже, освіта в сучасних умовах є могутнім чинником розвитку духовної культури українського народу, відтворення інтелектуальних і продуктивних сил суспільства, запорукою громадянського миру і майбутніх успіхів у зміцненні й утвердженні авторитету України як суверенної, незалежної, демократичної, соціальної та правової держави — повноправного члена європейської та світової спільноти. Освіта і майбутнє — два ключові аспекти, з позицій яких слід розглядати стан справ, що склався в галузі вищої освіти, та визначати її перспективи.

Перший заступник Голови Верховної Ради України Адам Мартинюк у квітні 2011 р., перебуваючи на засіданні постійної комісії Міжпарламентської асамблеї СНД з питань науки та освіти, зазначив: “Життя вимагає затребуваних професіоналів з широким світоглядом. У даному контексті актуальною стає нова парадигма — від освіти на все життя — до освіти протягом усього життя” [11]. Саме освітня політика, спрямована на збереження, розвиток, зміцнення інтелектуальної могутності України, має бути визначальним інструментом впливу держави на цю галузь.

Для успішної реалізації освітніх завдань системи навчання державних службовців слід:

- розвивати систему професійної освіти, що має стати незмінним пріоритетом державної політики на шляху до входження України до європейського простору вищої освіти;
- насичити зміст навчання предметами і відомостями, які є фундаментом для нових знань і будуть потрібні в майбутній професійній діяльності;
- формувати позитивне ставлення посадових осіб органів місцевого самоврядування до безперервної професійної підготовки та вдосконалення їх фахової майстерності;
- створити, заради пошуку молодих лідерів, кадровий резерв працівників органів місцевого самоврядування, залучити місцеві ради України до розроблення та впровадження власних програм навчання молоді з питань місцевого самовряду-

вання й організації стажування безпосередньо в органах місцевої влади;

- ввести скорочену підготовку магістрів державної служби із числа спеціалістів, спеціальності яких орієнтовані на державну службу (із заліком частини дисципліни, що вивчалися за попередньою програмою);
- запровадити в ряді вищих навчальних закладів України нові освітні спеціальності і спеціалізації, спрямовані на підготовку посадовців, які відповідали б функціям і посадам органів місцевого самоврядування освітніх рівнів у галузі державного управління;
- оновити навчальні програми і плани з урахуванням компетенції посад місцевого самоврядування, ввести в навчальні плани загальноосвітніх шкіл і вишів України I–II рівнів акредитації базовий навчальний курс з основ місцевого самоврядування;
- змінити методи та форми навчання у напрямі формування практичних навичок;
- підвищити роль самостійної роботи слухачів, удосконалити контроль знань;
- осучаснити процес організації навчання шляхом упровадження інформаційних та комунікаційних технологій в освітню систему України та сформувати єдиний інформаційний простір. Прикладом дієвості впровадження інформаційних та комунікаційних технологій у навчальний процес є діяльність

Центру дистанційного навчання Національної академії державного управління при Президентові України.

Література

1. *Ахромкін Є.* Оновлення програми підготовки магістрів за спеціальністю “Державна служба” / Є. Ахромкін, В. Філіпповський // Вісн. держ. служби України. — 2010. — № 4. — С. 45.
2. *Бутко М.* Сучасні пріоритети кадрової роботи у сфері державного управління / М. Бутко, І. Протченко // Вісн. держ. служби України. — 2010. — № 4. — С. 52–60.
3. *Васильєва О. І.* Кадрове забезпечення органів місцевої влади // Інвестиції: практика та досвід. — 2011. — № 6. — С. 57–58.
4. *Васюк Н. О.* Удосконалення підготовки та підвищення кваліфікації кадрів місцевого самоврядування // Економіка та держава. — 2009. — № 9. — С. 96.
5. *Закон України про державну службу.* — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3723-12>
6. *Кіцак Т.* Перспективи підготовки державних службовців за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра / Т. Кіцак, Є. Матвіїшин // Вісн. держ. служби України. — 2010. — № 2. — С. 45.
7. *Курко М. Н.* Адміністративно-правове регулювання вищої освіти в Україні: Монографія. — Х.: Видво Харків. нац. ун-ту внутр. справ, 2010. — 376 с.
8. *Педак І. С.* Ефективність кадрового потенціалу місцевих органів влади / І. С. Педак, Л. В. Оверченко // Держава та регіони. — 2010. — № 2. — С. 164.
9. *Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування:* Постанова Кабінету Міністрів України від 07.07.2010 р. № 564. — [Електронний ресурс]: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=564-2010-%EF>
10. *Про службу в органах місцевого самоврядування:* Закон України із змінами, внесеними згідно із Законом України № 3235-IV 20.12.2005 р. // ВВР України. — 2006. — № 9, 2001. — № 10–11. — Ст. 96.
11. *Розвиток системи освіти залишається незмінним пріоритетом державної політики.* — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrinform.ua/ukr/order/?id=1009683>