

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ**

Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів

Т. В. Новаченко

**САМООРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО
СЛУЖБОВЦЯ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД**

Навчально-методичні матеріали

**Київ
2013**

УДК 35.088:005.22(477+4)(07)

Н72

*Схвалено Вченою радою Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів
(протокол № 1 від 28 лютого 2013 р.)
та Науково-методичною радою Національної академії державного управління
при Президентові України (протокол № 36 від 16 квітня 2013 р.)*

Автор

Т. В. Новаченко, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології вищої освіти Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова.

Укладач

Н. В. Ясько, головний спеціаліст відділу навчально-методичної роботи та інформаційно-аналітичного забезпечення Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів НАДУ.

Рецензенти :

Л. І. Даниленко, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри парламентаризму та політичного менеджменту НАДУ;

М. М. Газізов, кандидат політичних наук, доцент кафедри парламентаризму та політичного менеджменту НАДУ.

Новаченко Т. В.

Н72 Самоорганізація діяльності державного службовця: вітчизняний та європейський досвід : навч.-метод. матеріали / Т. В. Новаченко ; уклад. Н. В. Ясько. – К. : НАДУ, 2013. – 96 с.

Навчально-методичні матеріали підготовлено в межах Комплексної програми професійного розвитку осіб, зарахованих до Президентського кадрового резерву “Нова еліта нації”, які здійснюють навчання в Національній академії державного управління при Президентові України.

Висвітлено основи самоорганізації діяльності державного службовця в Україні та необхідність запозичення досвіду інших країн.

Призначені для осіб, зарахованих до Президентського кадрового резерву “Нова еліта нації”, а також для професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, працівників центральних і місцевих органів виконавчої влади в системі підвищення кваліфікації.

УДК 35.088:005.22(477+4)(07)

Видано на замовлення Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів НАДУ при Президентові України для осіб, зарахованих до Президентського кадрового резерву “Нова еліта нації”.

ЗМІСТ

Передмова.....	4
Тема 1. Інноватика в освітній системі.....	6
Тема 2. Синергетичний підхід та його принципи	12
Тема 3. Сутність професійної самоорганізації	21
Тема 4. Структура професійної самоорганізації державного службовця.....	30
Тема 5. Цілі та функції самоменеджменту державного службовця.....	39
Тема 6. Особливості формування професіоналізму діяльності державних службовців.....	46
Тема 7. Психолого-педагогічний практикум оволодіння/ вдосконалення професійної самоорганізації.....	78
Післямова.....	91
Глосарій	92
Список використаних та рекомендованих джерел.....	93

ПЕРЕДМОВА

Світові виклики сьогодення та кардинальні зміни політичних, соціально-економічних параметрів сучасного українського суспільства, здійснюють вплив на всі його інституції, різноманітні об'єднання людей і безпосередньо на кожну людину. Формування відносин України з ЄС, є одним із головних пріоритетів зовнішньої політики нашої держави. Цей контекст передбачає докорінну зміну підходів і до системи управління, зумовлює суттєві інноваційні зрушення.

Українська держава потребує нових кадрів-професіоналів, здатних компетентно, відповідально виконувати свої функціональні обов'язки.

Реформування системи державного управління та державної служби супроводжується не лише складними колізіями соціального характеру, радикальними перетвореннями у сфері державотворення, але й зміною норм та цінностей у свідомості людей, їх настроями, баченням власної перспективи. Максимальне розкриття і використання внутрішнього потенціалу особистості, професіоналізм і творчість – ось ті складові, якими має володіти кожен державний службовець.

У суспільстві вирішальним стає усунення суперечності, яка існує між потребою залучення до виконання поставлених завдань професійно підготовлених державних службовців та недостатньо якісним забезпеченням їх професійного розвитку, що знижує ефективність державної служби та суттєво впливає на темпи розпочатих у країні перетворень.

Усе це актуалізує необхідність розкриття сутності професіоналізму державних службовців, виявлення факторів, які стримують і, які стимулюють процес розвитку дієздатності управлінських кадрів в контексті реформування державної служби.

Вочевидь діяльність державного службовця потребує визначеного набору особистісних та професійних якостей, ціннісних орієнтацій та компетенцій. При цьому, суспільство зацікавлене у професіоналі, який вміє аналізувати, самостійно приймати рішення, володіє критичним і творчим мисленням, здібний до самоорганізації і не боїться брати відповідальність за результати своєї професійної діяльності.

Система освіти України у XXI столітті, як визначено в Національній доктрині її розвитку, потребує нових підходів, що мають забезпечити високий рівень професійної компетентності особистості яка здатна змінювати життя і комфортно відчуватиме себе в сучасних інформаційних потоках, людини толерантної, здатної до самовдосконалення, до більш інтенсивних внутрішніх і зовнішніх змін. Вищенаведене дає можливість підкреслити актуальність означеної проблеми та визначає нові сенси в системі післядипломної освіти, де одним із завдань має бути – активізація самоорганізації державного службовця. Під час написання навчально-методичного посібника ми базувалися на тому факті, що головною концепцією програм і підручників європейських держав, зокрема Польщі, Франції та ін. є не система знань певної науки, а практично-педагогічна мета багатьох наук. Тож метою цього навчально-методичного посібника ми визначили таку: під кутом зору психолого-педагогічної науки

осмислити проблему професійної самоорганізації державного службовця на основі синергетичного підходу. Завдання визначено такі: поглиблення теоретико-методичних знань управлінців, щодо феномену самоорганізації, розширення меж саморозвитку та їхнього включення у процес безперервного професійного самовдосконалення.

Зміст навчально-методичних матеріалів складає 1 модуль. Задля його опрацювання пропонується 6 аудиторних годин, з поміж них: 2 години лекційних і 4 години практичних занять, що вміщує наступні теми:

1. Інноватика в освітній системі.
2. Синергетичний підхід та його принципи.
3. Сутність професійної самоорганізації.
4. Структура професійної саморганізації державного службовця.
5. Цілі та функції самоменеджменту державного службовця.
6. Особливості формування професіоналізму діяльності державних службовців.
7. Психолого-педагогічний практикум оволодіння / вдосконалення професійної самоорганізації.

До кожної теми пропонується завдання для самоконтролю, самостійної роботи та обговорення.

Тема 1. ІННОВАТИКА В ОСВІТНІЙ СИСТЕМІ

План заняття

1. Інновація – прогресивне начало щодо якості освітнього процесу.
2. Загальна характеристика поняття “підхід”.
3. Підходи щодо гуманістичної педагогіки.

Основні поняття теми: інновація, психолого-педагогічна інновація, підхід, рефлексивний, діалогічний, індивідуально-творчий, акмеологічний, феноменологічний.

Як відомо, категорія інновація (усередині, оновлений, новий) визначається як галузь нових знань в науці про нововведення, що вивчає їхні закономірності, принципи, методи і критерії в окресленому виді діяльності.

Вперше поняття “інновація” з’явилося в етнографії ХІХ-го століття та означало введення елементів однієї культури в інший менталітет.

Інновації – об’єкти впровадження чи процес, що веде до появи чогось нового – новації. У наукову лексику цей термін вперше ввів Й. Шумпетер, що в буквальному перекладі означає “втілення наукового відкриття, технічного винаходу в новій технології або новому виді виробу”. Крім того інновація розглядалася Й. Шумпетером як нова функція виробництва, її нова комбінація. Нововведення, впровадження нових ідей, технологій, видів продукції тощо в організацію продукції, виробництво, управління підприємством та галуззю.

Інновацію розглядають і як форму керованого розвитку вже існуючих систем. Процес, в ході якого винахід або відкриття доводиться до стадії практичного застосування і починає давати економічний ефект.

Термін “інновація” набув розповсюдження в американському менеджменті, але сьогодні активно використовується і в Україні.

У ХХ столітті воно стало зустрічатись і у сфері матеріального виробництва.

Так, А.І.Пригожин визначає інновацію як цілеспрямовану зміну, що вноситься в певну соціальну одиницю – організацію, суспільство, групу. С.Д.Поляков, посилаючись на вищенаведене визначення, робить висновок, що нововведення не може бути миттєвим, це процес, що має авторів, які переслідують мету внести такі зміни.

Поняття “інновації” можна тлумачити і як ідеї та пропозиції (в багатьох випадках засновані на результатах відповідних спеціальних наукових дослідженнях і розробок), що можуть стати основою створення нових видів продукції чи значно поліпшити споживчі характеристики (технічні, економічні тощо) існуючих товарів, створення нових процесів, послуг, чи будь-чого, що може покращити “якість життя” людства.

Інновації відіграють надзвичайно важливу роль у розвитку загальнолюдської цивілізації та, зокрема, кожної окремої держави, відповідно більшість сучасних держав намагаються створити та постійно удосконалювати національні інноваційні системи для підтримки процесу створення та впровадження інновацій.

В психолого-педагогічній науці інновація стала предметом вивчення близько п'ятдесяти років тому. Інновація в педагогічній системі має на увазі нововведення, що покращує хід та результати навчально-виховного процесу. Головним показником оновлення є прогресивне начало розвитку педагогічної системи порівняно з традиціями, що склались у масовій практиці. В педагогічних дослідженнях не має визначеного тлумачення поняття "інновація", пояснення сутності нововведень досить суперечні.

На думку В.О.Сластьоніна інновація, стосовно педагогічного процесу, означає введення нового в мету, зміст, методи і форми навчання й виховання, організацію спільної діяльності вчителя і учня. Проте І.О.Підласий вважає, що інновації не можуть бути зведені до створення засобів, інновація – це ідеї, процеси, результати взяті воедино для якісного вдосконалення педагогічної системи.

Таким чином, інновація – це процес створення, поширення та використання нового практичного засобу (нововведення) в галузі техніки, технології педагогіки, наукових досліджень, управління тощо, але наголосимо, що інновація це нововведення, яке здійснюється системою за рахунок особистісних резервів.

Інновацію в освіті розглядають як реалізоване нововведення – у змісті, методах, прийомах і формах навчальної діяльності та виховання особистості (методиках, технологіях), у змісті і формах організації управління освітньою системою, а також в організаційній структурі закладів освіти, у засобах навчання та виховання і в підходах до соціальних послуг в освіті, що суттєво підвищує якість, ефективність та результативність навчально-виховного процесу.

Питання методології й організації інноваційної діяльності об'єднанні в таку галузь знань як інноватика, що вивчає закономірності процесів розвитку, формування новацій, нововведень, механізмів управління змінами, подолання опору нововведенням, адаптації до них людини, використання та поширення інноваційних потоків, інноваційної діяльності, їх вплив на сферу конкуренції, на розвиток суспільства в цілому.

На відміну від стихійних, спонтанно виникаючих змін, інноватика вивчає механізм інноваційних і контрольованих змін, які відбуваються внаслідок раціонально-вольових дій. Предметом інноватики є створення, освоєння та поширення різного типу інновацій. Уперше термін "інноватика" було вжито наприкінці 80-х років ХХ ст. в науковій школі професора Санкт-Петербурзького державного технічного університету В.Г.Колосова з метою визначення напряму наукової діяльності з розробки і розвитку теоретичних засад наукової методології і методів прогнозування створення інновацій, а також методів планування, організації інноваційної діяльності та реалізації нововведень. Специфіка інноватики полягає в тому, що вона є міждисциплінарною методологією особливого типу. Інноватика забезпечує таке інтегрування знань, у процесі якого спеціальні науки (економіко-управлінські, соціологія, психологія, кібернетика, філософія та ін.) зберігають свою самостійність і специфічність, але їх теоретичні концепції і фактичні дані об'єднуються навколо методів дослідження проблем інновацій та інноваційної діяльності, інтегруючи різноманітні наукові знання з метою підвищення їх практичної ефективності.

Деякі вчені вважають, що в інновації як науковому напрямі слід виокремити дві взаємодоповнюючі складові: теоретичну інноватику та прикладну. Теоретична інноватика вирішує проблеми створення і розвитку наукової методології інноватики, теоретичні проблеми синтезу інноваційно складних організаційно-технічних систем (нових знань, ідей, нових технологій, винаходів, відкриттів).

Як відомо, для накопичення та інтерпретації нових фактів, необхідні науково обґрунтовані методи дослідження, що залежать від сукупності теоретичних підходів. Тому звернемося до тлумачення поняття “підхід”.

С.І.Ожегов тлумачить слово “підхід” як сукупність прийомів, засобів впливу на кого-небудь або що-небудь; у вивченні чого-небудь.

На думку І.О.Зимньої термін “підхід до навчання” має багато значень, зокрема:

світоглядна сприйнятлива категорія, в якій відображені соціальні настанови суб'єктів навчання як носіїв суспільної свідомості;

глобальна й системна організація та самоорганізація навчального процесу, що включає всі його компоненти і насамперед самих суб'єктів педагогічної взаємодії – вчителя й учня.

Як відомо, існує низка підходів у вивченні проблем професійного навчання. Розглянемо провідні з них. Так, системний підхід розглядає системи різноманітного характеру – матеріальні, концептуальні, слабо і сильно структуровані, що навмисне організовані людиною та самоорганізовані. Педагогічну систему Н.В.Кузьміна визначає як “множину взаємопов'язаних структурних та функціональних компонентів, що підпорядковані меті виховання та навчання підростаючого покоління і дорослих людей”.

Отже, сутністю системного підходу є те, що відносно самостійні компоненти розглядаються не ізольовано, а у взаємозв'язку, в системі з іншими, тобто системний підхід дозволяє виявити загальні властивості та якісні характеристики складових системи.

Оскільки гуманізація освіти базується на єдності загальнокультурного, соціально-морального і професійного розвитку особистості, оптимальний характер такого розвитку відбувається тоді, коли той хто навчається виступає суб'єктом розвитку навчання. Така закономірність обумовлює єдність реалізації діяльнісного й особистісного підходів.

Визначаючи особистісно-діяльнісний підхід, як єдність його особистісного й діяльнісного компонентів підкреслимо, що його основи були започатковані в роботах психологів Б.Г.Ананьєва, Л.С.Виготського, О.М.Леонтьєва, С.Л.Рубінштейна, де особистість розглядається як суб'єкт діяльності, яка формується в діяльності та спілкуванні з іншими людьми, визначає характер цих категорій. Діяльнісний компонент має різнобічні передумови для формування особистісно-діяльнісного підходу.

Відповідно до проблем професійної освіти особистісно-діяльнісний підхід висуває концепцію формування творчої особистості майбутнього педагога, базуючись на її індивідуальній неповторності. В означеному контексті проводилися дослідження А.М.Алексюка, В.І.Загвязинського, Е.Е.Карпової, Н.В.Кічук, З.Н.Курлянд, А.Ф.Линенко, О.М.Пехоти, В.О.Сластьоніна, Р.І.Хмелюк та ін.

Концепція особистісного, або як в останній час він визначається – особистісно-зорієнтованого підходу в освіті, спирається на ґрунтовні дослідження, що присвячені цілісності навчального процесу (І.Я.Лернер, В.О.Сластьонін); особистісно-розвивальних функцій навчання (О.В.Бондаревська, І.Д.Бех та ін.); специфічної природно-педагогічної діяльності (В.І.Загвязинський, В.О.Сластьонін та ін.). Згідно з особистісним компонентом підходу, що розглядається, провідне місце у навчально-виховному процесі займає той, хто навчається – його мотиви, мета, та неповторна індивідуальність. Відповідно до концепції особистісно-зорієнтованого підходу навчання, особистість учня з самого початку є “суб’єктом пізнання” і припускає спеціальну організацію навчальної діяльності. Так, І.Д.Бех підкреслює, що особистісно-зорієнтований підхід до виховання базується на принципах самооцінки особистості, глибокій повазі та емпатії до неї з урахуванням її індивідуальності.

Проте у концепціях особистісно-зорієнтованої педагогіки М.І.Алексєєва, В.В.Серікова, І.С.Якиманської спостерігається тенденція до технократизації означеного підходу в освіті, де технологія його побудування, в великій мірі, набуває характеристики жорсткого алгоритму, що знижує гуманістичний ефект навчання.

Діалогічний (полісуб’єктний) підхід ґрунтується на тому, що сутність людини значно багатша, різноманітніша ніж її діяльність. Особистість набуває свій людський, гуманістичний зміст у спілкуванні з іншими. Тому, діалогічний підхід припускає перетворення позицій співпрацюючих людей, що пов’язане зі зміною ролей та функцій учасників педагогічного процесу. Педагог не виховує, не вчить, а активізує, стимулює прагнення, формує мотиви учня до самоосвіти, вивчає його активність, створює умови для саморозвитку. При цьому повинна дотримуватися певна послідовність і динаміка діяльності: від максимальної допомоги педагога учням у вирішенні навчальних завдань на початковому етапі освіти, через поступову активізацію учнів, до повної саморегуляції у навчанні і прояву партнерства між ними.

Як відомо, К.Д.Ушинський вперше розробив та обґрунтував антропологічний підхід. У його розумінні – це системне використання даних усіх наук про людину та їхній облік при побудуванні і здійсненні педагогічного процесу.

Аксіологічний або ціннісний підхід дозволяє вивчати явища на основі можливостей, що існують у них, для задоволення потреб людей та вирішення завдань гуманізації суспільства. Аксіологічний підхід притаманний гуманістичній педагогіці, оскільки людина розглядається в ній як найвища цінність суспільства і самоціль громадського розвитку. Основою аксіологічного мислення є концепція взаємозалежного, взаємодіючого світу, де останній є світом цілісної людини, тому важливо навчитися бачити те загальне, що не тільки об’єднує людство, але й характеризує кожен окрему людину. Сутність аксіологічного підходу закріплена в системі аксіологічних принципів, до яких відносяться: рівноправність філософських поглядів у межах єдиної гуманістичної системи цінностей; рівнозначність традицій та творчості; визнання необхідності вивчення і використання вчень минулого; екзистенціальну рівність людей та діалог, що взаємозбагачує.

Рефлексивний підхід, на думку А.Ф.Линенко, припускає узагальнене, оцінююче, цілеспрямоване віддзеркалення і конструктивно-творче перетворення дійсності, а також цілісну самооцінку своїх якостей і властивостей, адекватності поведінки, розуміння необхідності самовдосконалення та свого місця в професійній діяльності.

Відомо, що саморозвиток особистості залежить від ступеня творчої спрямованості процесу освіти. Ця закономірність складає основу індивідуально-творчого підходу. Базуючись на тому, що словом “індивідуальність” визначають найголовнішу особливість особистості, що робить її не схожою на інших, основне призначення індивідуально-творчого підходу полягає у створенні умов для реалізації особистості, у виявленні її творчих можливостей.

Об’єктом вивчення акмеологічного підходу є людина в її динаміці та саморозвитку, самовдосконаленні та самовизначенні. “Акме” – вершина професійності, стабільність високих результатів роботи, надійність. Працювати професійно – значить не мати зривів, грубих помилок, промашок. Завданням акмеологічного підходу в освіті є озброєння суб’єкта діяльності знаннями й технологіями, що забезпечують його здатність до успішної самореалізації у різноманітних сферах діяльності, досягнення вершин професійності. Проблема акмеологічного підходу активно розробляється вченими різних наукових напрямків – Б.Г.Ананьєвим, Н.Ф.Вишняковою, О.А.Деркачем, Н.В.Кузьміною та ін.

Ідеї, щодо пріоритетної ролі особистісних структур свідомості та самоорганізації, прийшли у педагогіку завдяки феноменологічному і синергетичному підходам.

Феноменологія – це вчення про шляхи й способи розвитку людської свідомості, яке розуміють як саморозвиток духовної сторони особистості, це вчення про феномени, тобто незвичні, парадоксальні явища, які можливі не тільки в почуттєвому сприйнятті, але й у смисловому значенні, бо феноменологія – це й смислопошуковий спосіб поглиблення пізнання внутрішніх джерел, зв’язків та механізмів розвитку.

Отже, з позицій феноменології від сучасного вчителя вимагається не пояснення явищ, а їх неупереджений опис, тобто не “транслявання” знань, а формування вміння вирішувати творчі завдання, розвивати здібність до самореалізації і самопізнання.

90-ті роки ХХ століття відкрили новий підхід в освіті – знати про сутність усього, щоб пізнати нову сутність. Так виник сутнісний підхід, що припускає синтез природничих, гуманітарних і технічних наук. На думку С.І.Самигіна та Л.Д.Столяренко сутнісний підхід – це системний, синергетичний підхід, згідно з яким уся педагогічна система повинна діяти в одному напрямі розвитку здібностей учнів на основі сутнісних системних знань з установами міжпредметних зв’язків та цілісності уявлень.

Проте, на нашу думку, сутнісний підхід не адекватний синергетичному, оскільки ідеї синергетики спрямовані не тільки на взаємодію різноманітних потенцій та видів енергії, а і на реалізацію внутрішньої здатності системи створювати нові, більш сильні якості, тобто самоорганізацію, що означає реальне гуманістичне начало в педагогічному процесі.

Таким чином, розглянуті вище підходи, а саме: рефлексивний, діалогічний, індивідуально-творчий, акмеологічний, феноменологічний, синергетичний складають сутність гуманістичної педагогіки. Вони дозволяють визначити стратегію й основні способи вирішення педагогічних проблем. Підкреслимо, що цілісність та багатомірність процесу освіти припускає постійний творчий пошук у виборі інноваційних теоретичних принципів.

Базуючись на позиції А.Маслоу, що традиційне вивчення людини по частинам необхідно замінити таким підходом, який дозволяв би демонструвати свій суб'єктивний досвід як ієрархію цілісностей, ми застосували синергетичний підхід, що ґрунтується на ідеї самоорганізації і взаємодії і є інноваційним. Означений підхід детально описаний у наступному параграфі.

1. Питання для самоконтролю та обговорення

1. Визначте сутність поняття “інновація”, “психолого-педагогічна інноватика”.

2. Дайте визначення підходів, що складають сутність гуманістичної педагогіки.

3. Розтлумачте вислови: Я. А. Коменського та К. Д. Ушинського:

Ø “Альфою і омегою нашої дидактики хай буде пошук і відкриття засобу, при якому ті хто учить, мене б навчали, а учні ж більше б училися” (Я. А. Коменський).

Ø “Наставник повинен тільки допомагати вихованцю боротися з труднощами досягнення того чи іншого предмета: не вчити, а лише допомагати вчитися” (К. Д. Ушинський).

2. Осмисліть сутність понять теми та випишіть їх у тематичний словник.

Тема 2. СИНЕРГЕТИЧНИЙ ПІДХІД ТА ЙОГО ПРИНЦИПИ

План заняття

1. Сутність синергетичного підходу.
2. Принципи синергетичного підходу: нелінійність, самоорганізація, діалогічність, відкритість системи.
3. Комплекс особистісних структур викладача вищої школи.
4. Роль мотивації, колізійності, рефлексивності в навчально-професійній діяльності.

Основні поняття теми: синергетичний підхід, нелінійність, самоорганізація, діалогічність, відкритість, особистісні структури, мотиваційність, рефлексивність, колізійність.

В умовах динамічних суспільних перетворень, що відбуваються в нашій державі та в зв'язку зі світовою екологічною, соціальною, політичною кризою, актуальним стало питання про нове світосприйняття яке дозволило б досягти гармонії людини з природою, та у взаємовідношеннях між людьми різних суспільств. У зв'язку з цим спостерігається процес пошуку нових шляхів розвитку науки. Її риси, в найбільш концентрованому вигляді, віддзеркалюються в синергетичному підході – вивченні загальних принципів процесів самоорганізації, що відбуваються в системах різної природи: фізичних, біологічних, технічних та соціальних.

Як свідчить довідкова література “синергетика” – це галузь наукового пізнання, де завдяки міждисциплінарним дослідженням, виявляються загальні закономірності самоорганізації, становлення стійких структур у відкритих системах. Синергетику розглядають як науковий напрям що вивчає нелінійні процеси складних систем, які часто самоорганізуються.

Тобто, синергетика (англ. Synergetics, від грецького син – “спільне” і ергос – “дія”) – міждисциплінарна наука, що займається вивченням процесів самоорганізації і виникнення, підтримки стійкості і розпаду структур (систем) різної природи на основі методів математичної фізики (“формальних технологій”). Синергетичний підхід також застосовується при вивченні такої складної і неструктурованої системи, як мережевий інформаційний простір.

Синергетика – це теорія самоорганізації в системах різноманітної природи. Вона має справу з явищами та процесами, в результаті яких в системі – в цілому – можуть з'явитися властивості, якими не володіє жодна з частин. Оскільки йдеться про виявлення та використання загальних закономірностей в різних галузях, тому такий підхід передбачає міждисциплінарність. Останнє означає співробітництво в розробці синергетики представників різних наукових дисциплін. Тому термін синергетика використовується як в природничих науках, так і в гуманітарній сфері.

З цим напрямом пов'язана наукова революція, але її парадокс полягає в тому, що синергетика дає можливість повернутися до ідей тисячолітньої давнини, переосмислити та синтезувати їх з найновішими досягненнями науки, більш точно і адекватно описати нові закономірності їхнього розвитку.

Як відомо, спеціальні дослідження проблем самоорганізації розпочаті в кібернетиці, але принципово новий підхід до таких явищ затвердився у 60-ті роки ХХ століття, коли вчені, вирішуючи проблеми, які за своєю суттю здавались їм різноманітними, досліджували загальні принципи та механізми самоорганізації, заклали нову концепцію науки, яку назвали синергетикою (від старогрецького – *synergia* – співдружність, співпраця, сумісна дія).

Автором (засновником) цього терміна вважається німецький фізик Герман Хакен, який досліджував механізми кооперативних процесів, що відбувались у твердому лазері. Основне питання синергетики, на його думку, міститься у наступному: “чи існують загальні принципи, які управляють виникненням структур, що самоорганізуються та їхніми функціями”? Відповідаючи на це питання позитивно Г.Хакен вважає, що синергетика – це теорія систем, що самоорганізуються.

Інший видатний дослідник цієї проблеми, бельгійський вчений І.Пригожин, лауреат Нобелівської премії, прийшов до оригінальних ідей, вивчаючи особливі хімічні реакції, де спостерігав посилення нерівновісної, відкритої системи шляхом взаємодії з середовищем, що призводило до руйнування колишнього її порядку і структури, тим самим і до виникнення нової системи. Цей процес І.Пригожин розглядав як виникнення порядку через флуктуації (змінення завдяки впливу).

Як бачимо, погляди Г.Хакена та І.Пригожина доповнюють один одного, в результаті чого відбувається більш глибоке розуміння синергетики, як нового наукового світосприйняття.

На основі математичних моделей та обчислюваного експерименту інтенсивно розробляють синергетичну теорію С.П.Курдюмов і Г.Г.Малинецький. Вони стверджують, що вивчаючи складноорганізовані системи, акцент необхідно робити на їхні внутрішні властивості як на джерело саморозвитку, при цьому успіх можливий у тому випадку, де запроваджені дії розумно поєднуються із законами природи.

Достатня кількість монографій і статей, присвячених синергетиці, ряд міжнародних конференцій показали, що спеціалісти багатьох галузей покладають великі надії на цей міждисциплінарний підхід. Оскільки синергетичний підхід базується на загальних принципах побудування самоорганізації, її виникнення, розвитку і самоускладнення, то теорія самоорганізації і синергетика поняття тотожні.

Філософський аналіз проблем синергетики наданий в працях В.Г.Буданова, Н.Ф.Вишнякової, Т.П.Григор'євої, Ю.О.Данилова, І.О.Добронравової, О.О.Ігнатенко, Г.О.Котельнікова, М.Ю.Климонтівича, О.М.Князевої, С.П.Курдюмова, В.С.Лутая, Г.І.Рузавіна, В.І.Цикіна, О.В.Чалого, Г.Шефера, Е.Янча та ін.

Так, В.Г. Буданов вважає, що синергетику можна назвати “постдарвінською еволюційною парадигмою, або універсальним еволюціонізмом”.

У зв'язку з цим, цікавим виявляється аналіз древніх східних філософських учень, здійснений Т.Г. Григор'євою. На її думку, ідеї синергетики є характерними для східної філософії, оскільки “крім матерії і духу існує щось третє, що є основою першого й другого”.

На думку С.Л.Курдюмова та О.М. Князевої синергетика – це наукова парадигма, що породжує революцію більш глибини й масштабну, ніж наукова революція початку ХХ століття, яка починалася з теорії відносності й квантової механіки. Синергетика базується на ідеях цілісності світу й наукового знання про нього, спільності закономірностей розвитку об'єктів усіх рівней матеріальної і духовної організації, нелінійності й необертання, розвитку глибинного взаємозв'язку хаосу і порядку, випадковості і необхідності.

Отже, основні принципи синергетики як парадигми такі:

- нелінійність;
- самоорганізація;
- діалогічність;
- відкритість системи її нерівновага.

Для вищеназваних учених синергетика – це метод, що не тільки відкриває двері в реальність, але й спосіб створення самої реальності. В такій еволюційній грі нелінійне творче відношення до світу означає відкриття можливості зробити себе творимим, дозволяти нелінійній ситуації впливати на себе, будувати себе, свідомо орієнтуючись на один із особистісних шляхів розвитку, ціннісні настанови, що визначаються культурним та історичним досвідом; прогностичний, характер наукового знання, який більш глибинно інших форм громадської свідомості проникає у пошуки і творчі істини, точніше їх формулює.

В.П.Бранський підійшов до синергетики як до загальнонаукової теорії з іншого боку. Він виділяє в ній такі основні поняття, як от:

- дисипативна структура;
- біфуркація;
- кооперація;
- конкуренція;
- траєкторія;
- атрактор.

Описуючи процес самоорганізації, автор виявляє велику кількість паралелей, між філософією Г.Гегеля і синергетикою, де останню називає теорією створення нових якостей і селективного розвитку дисипативних систем, при цьому його роботи спрямовані на розробку синергетичної культурології – концепції розвитку соціальних систем, що рухаються в напрямі до абсолютного ідеалу. На думку М.Ю.Климонтовича вивчення самоорганізації – єдиний спосіб пояснити виникнення порядку із хаосу оскільки хаос – це не відсутність структури, а структура особливого типу, що має свій порядок, хоча і надто складний. Є.Я.Режабек підкреслює креативну роль хаосу і стверджує, що система яка самоорганізується відповідає критерію емерджентності, тобто нередуцируемості цілого до частин.

Отже, відповідно до синергетичних положень, нова структура не може бути створена при перевазі хаосу над порядком, або при відсутності хаосу. Оскільки, на наш погляд, одним із важливих методологічних положень синергетики є вимога завжди враховувати в науковій діяльності рівні об'єкта управління (мікро, мезо, макро). Підкреслимо, що на мікро рівні – хаос не є

фактором руйнування, а навпаки – джерелом енергії, що стимулює процес самоструктурування системи.

Г.І.Рузавін вважає, що в людському суспільстві, по принципу коопера- тивності та когерентності функціонує мораль, яка виникає із прагнення окремих суспільств або колективів зберегти себе в процесі боротьби з при- родою та іншими суспільними групами людей.

У дослідженні С.С.Хорунжого “синергетика” – це утворення від духовного слова синергія – співпраця, співенергетичність, поєднання земної та небесної, божественної та людської енергії.

В зв’язку з вищенаведеним, на наш погляд, доцільно пригадати тлума- чення префікса “спів”. За його допомогою поняття “буття” стає багатограним та багатоякісним завдяки різноманітності зв’язків, подій, людей з багатьма комбінаціями, що взаємодіють. Якщо більшість з того про що ми думаємо й відчуваємо дійсно є результатом зверхмікроцивілізації, то нам потрібно інакше подивитися на себе, на залишки матеріальних культур минулого, на релігію, на філософські вчення. Необхідно вивчати народну творчість і все в чому відбивалась і відбивається свідомість та діяльність людини і що не має прямого відношення до забезпечення його існування як біологічного виду, і не може бути поясненим яким-небудь раціональним способом.

Таким чином:

по-перше – надії про абсолютно контрольоване суспільство нереальні;

по-друге – людина, включаючись у творчу еволюцію Космосу стає його співпрацівником, співробітником, що означає втрату значимості раціональної мови науки над метафоричною мовою культури.

Фактично ідеї синергетики дають можливість поєднання взаємодопов- нюючих способів осягнення світу: через західний – наглядно-образний та східний – логіко-вербальний.

Отже, XXI століття повинне стати не тільки віком консолідації, але й солідаризації людини з суспільством і природою.

Німецький вчений Г.Шефер дав слідувачі визначення синергетиці – це “нова оптимістична спроба вчених описати, пояснити, розпізнати, а можливо, навіть, передбачити поведінку динамічних систем, що самоорганізуються взагалі та живих систем зокрема. Синергетика з самого початку переступає межі наукових дисциплін і будує мета науку складних систем”.

Необхідно підкреслити, що вчені України Л.С.Горбунова, І.О.Добро- нравова, А.В.Євтодотюк, В.С.Лутай, О.В.Чалий та ін. зробили свій внесок у до- слідження означеної проблеми.

Так, І.С.Добронравова вважає, що синергетика є загальнонауковою дослідницькою програмою, оскільки сутність теорії самоорганізації – самостійний перехід від менш впорядкованого стану до більш впорядкованого в різноманітних галузях життєдіяльності.

На думку О.В.Чалого, унікальністю синергетики є можливість об’єднання різноманітних явищ природи, які відносяться до компетенції різних галузей наукових знань. Розвиток синергетики дозволяє розробити новий “натур-

філософський” підхід до вивчення актуальних проблем природознавства, що компенсує процеси диференціалізації.

В.С.Лутай підкреслює, що раніше будь-який вид світосприйняття ототожнювали тільки з ідеями гармонійного стану – порядку, добра, істини, підкреслюючи пріоритетну значимість своїх специфічних принципів. Синергетична ж філософська методологія потребує вирішення будь-яких протиріч між двома початками, включаючи постійний діалог суб’єкта діяльності з об’єктом, діалог між уявним передбаченням результату дії та його реальним результатом, а коли об’єктом діяльності стають люди, то діалог між суб’єктами, в тому числі представниками різноманітних видів світосприйняття.

Таким чином, можна виділити базові, смисли, що вносяться науковою громадськістю в термін “синергетика”, а саме:

парадигма – система ідей, принципів, образів, уявлень;

ряд окремих наукових теорій, що об’єднують ідеї нелінійності, відкритості, перехідності, нерівноваги процесів, які відбуваються в системах;

загальнонаукову теорію, тобто теорію дисипативних структур школи І.Пригожина, та теорію систем, що самоорганізуються школи Г.Хакена;

нове світосприйняття, що переборює домінуюче в науці традиційне мислення і затверджує нове, що ґрунтується на нестабільних, перехідних, фрактальних формах і образах.

Отже, синергетичний підхід складається з трьох рівнів, а саме:

1) окремого наукового;

2) загальнонаукового;

3) філософського.

Окремо науковому рівню теорії синергетики відповідають такі її принципи:

нелінійність – залежність між аргументами і функцією, що не виявляється прямою лінією, тобто множина рішень нелінійного управління відповідає множині шляхів еволюції системи;

нестійкість – незбереження “близькості” стану системи в процесі її еволюції;

дисипативність (відкритість) – визнання обміну системи речовиною, енергією, інформацією з навколишнім середовищем.

До описаних вище принципів додаються специфічні, що характерні для цієї або іншої об’єктивної галузі знань, наприклад, для людини може бути запроваджений принцип самоактуалізації, що означає його здатність виходити за межі будь-якого можливого досвіду.

Так, для К.Поппера, самоактуалізація означає здатність людини “постійно перевершувати себе, свої таланти, свою обдарованість”.

Загальнонауковий рівень означеної теорії складається зі змістової та формальної частини, що концентровано віддзеркалюють методологію синергетики. Змістовий блок складають:

принцип становлення, базується на тому, що головною формою буття є рух, тобто не завершення форми, а перехідні, проміжні становлення виявляються через

хаос і порядок, де хаос основа складності, несподіваності, порядок – основа простоти, необхідності, закону;

принцип згоди (комунікативності, діалогічності) означає, що буття, як становлення формується і пізнається лише під час діалогу, комунікативної, доброзичливої взаємодії.

Формальний блок складають поняття і принципи, що адекватні уявленню про буття у світі, це:

принцип відповідності – перехід від класичної, некласичної і постнекласичної науки до синергетики;

принцип додатковості – незалежність і частковість, буття представлене як стале (платонівське) і як не стале (неоплатонівське).

Таким чином, головними принципами загальнонаукової теорії синергетики є такі:

- становлення;
- узгодження;
- фрактальності;
- складності.

Провідними ідеями і образами для них є:

- не лінійність;
- складність;
- самоорганізація;
- хаос;
- порядок;
- присутність суб'єкта в картині становлення, фрактальності і цілісності.

Відповідно до синергетичного підходу нормальний розвиток систем може відбуватися тільки в межах нестійкості, оскільки в такому стані вони здатні самоорганізовуватися і саморозвиватися. Новизна сучасної ситуації складається з того, що синергетика може застосовуватися до розуміння різноманітних явищ природи, світу і людини. Вона дає змогу евристично підходити до реальності, що забезпечує творчий пошук так необхідний в житті людини та суспільства.

Синергетика знаменує собою становлення і відкриття нового погляду на світ, як на його нестабільність, нелінійність, можливість пошуку варіантів майбутнього, так і на самого себе.

Важливою особливістю синергетичної самоорганізації є вивчення об'єкта в історії його розвитку, в динаміці еволюції коли провідними є якісні зміни його поведінки.

Стосовно суспільно-гуманітарних процесів ідеї синергетики розглядалися в роботах, В.Г.Віненко, Л.Я.Зоріної, С.В.Кульневича, Г.Г.Малинецького, А.П.Назаретяна, Л.І.Новікової і М.В.Соколовського, В.І.Редюхіна, С.С.Шевельової та ін.

Розвиток гуманітарного напрямку синергетики означає творче переосмислення відомих образів, символів, цінностей культури та історії, повернення до забутих традицій. У роботах вищеназваних авторів розглядаються сутнісні принципи досліджуваної проблеми, а саме:

- нелінійність;
- когерентність (узгодження);
- самоорганізація.

Так, із принципу нелінійності впливають важливі методологічні висновки, як от:

- варіантність розвитку людини;
- право вибору кращого, оптимального шляху;
- можливість описати, розрахувати бажані для себе “сценарії”.

Знаючи способи дослідження природних тенденцій систем, що самоорганізуються, людина може скоротити час виходу на атрактор, тобто на нову форму своєї самоорганізації.

В дослідженнях В.О.Лопашина, Л.М.Малишко, Б.М.Мастерова і Г.О.Цукермана підкреслюється, що саморозвиток будь-якої цілісності, або системи проходить самопричинно до того моменту, поки не виникає певний стан, що спроможний втримати її розвиток у визначеному напрямі, при цьому на соціальному рівні будь-яке явище реального фактора історичного процесу взаємопов’язується з атрибутом індивідуальної свідомості й діяльності людини.

А.П.Назаретян вважає, що синергетичні ідеї сприяють продуктивності при дослідженні механізмів творчості.

В останні роки синергетичні ідеї почали проникати і в педагогіку, де фундаментальною є ідея формування особистісних структур свідомості учнів та вчителів. Як уже підкреслювалося, суттєвою ознакою синергетичних процесів є нелінійність.

Ідея нелінійності в процесі педагогічної самоорганізації тлумачиться як:

- Ø варіативність шляхів самоорганізації;
- Ø усвідомлення ролі несподіваності і непередбаченості;
- Ø динаміка поступового і вибухового шляху педагогічної самоорганізації особистості;
- Ø ідея невичерпаності особистісного потенціалу і можливостей саморозвитку;
- Ø парадигма творчої незворотності майбутнього вчителя.

В роботах Крилова В.Ю., Курдюмова С.П. і Малинецького Г.Г. підкреслюється, що саме теорія освіти базується на принципі нелінійності, її сутність точно відбивається у висловлюванні про “вихід на якісно новий рівень” або “перехід кількісних змін у якісні”.

Синергетика, як педагогічна проблема, пише Редюхін В.І., це створення умов для самореалізації, самоорганізації, надання змоги тому хто навчається проявити себе, залишити непотрібне, незначиме, а замість цього одержати цінну інформацію для становлення особистості в подальшому житті.

Як стверджує С.В.Кульневич, ідея пріоритетної ролі особистісних структур свідомості базується на синергетичному тлумаченні феномена самореалізації, який убачається в здібності системи до самоперетворення в нову якість, тобто до саморозвитку.

Л.І.Новікова та М.В.Соколовський розглядають виховну систему і виховний простір як нерівновісні, відкриті системи з однієї сторони, що організовані зовні та з іншої – що розвиваються, в значній мірі, спонтанно. Як при їх вивченні, так і в управлінні ними необхідний синергетичний підхід.

Ситуації спільного творчого освоєння світу, коли учасники освітнього процесу об'єднуються в єдину структуру, що володіє властивостями функціонально-зорієнтованого учбового середовища, дозволяє реалізувати “оптимальні” освітні траєкторії для кожної людини. При цьому, вважає С.С.Шевельова, істина освіта припускає самобудування особистості.

Синергетика для педагогічних систем – це процес взаємодії двох взаємопов'язаних підсистем викладання і навчання виховання і самовиховання, який призводить до новоутворень, підвищення енергетичного і творчого потенціалу систем, що саморозвиваються.

Синергетичний підхід потребує рішуче відмовитися від функціонально-режимних спрямувань традиційної педагогіки. Згідно означеної теорії, розвиток сягає найбільшого ефекту там, де підтримується індивідуальність і створюються умови для виявлення різноманітних здібностей. Тільки в такому середовищі відкривається можливість саморозвитку майбутнього вчителя, а викладач стає актором, що допомагає студентам розвивати себе.

Синергетичний підхід дозволяє зрозуміти яким чином і чому хаос може виступати в якості творчого начала, як із нього, своїми силами розвивається нова організація і як у моменти нестійкості малі обурення можуть розростатися в макроструктури.

В педагогічному процесі з'являється змога оцінити роль несподіваності, хаотичного начала, непередбаченості унікальних результатів, непомітних впливів, евристичних можливостей діалогу. Важливим є процес антиципації, що може виникати як несподівана логічність та нестійка закономірність з великим рівнем імовірності. І тільки свідомість може відрефлексувати бажаний результат, порівнюючи й усвідомлюючи сутність вирішення проблеми.

Відомо, що традиційні підходи тлумачать свідоме як стійкий порядок, а підсвідоме як безладдя. Синергетичний підхід сприяє одержанню нових знань про свідоме й підсвідоме і доказує, що поведінка людини – це результат взаємодії означеного феномену. Зважаючи на діяльність свідомості й підсвідомості в педагогічному процесі можна запобігти конфліктів між його суб'єктами.

Думка про те, що в конфлікті можлива тільки перемога або поразка веде до негативних наслідків. Таким чином протилежності пом'якшуються за рахунок взаємного сполучення, пошуку компромісу. На зміну необхідності ламати і підганяти людину, що розвивається, з'являється можливість обережного, ненасильницького впливу на її становлення, тобто педагогічна дія уступає місце взаємодії, партнерству, діалогу і свободі особистості майбутнього вчителя.

Означені ідеї відповідають синергетичному принципу додатковості або компліментарності, що досліджувався в роботах Н.Бора, І.Пригожина, А.Ейнштейна.

Сучасний український філософ В.С.Лутай підкреслює, що без синергетичної методології взаємодія людини з природними об'єктами неможлива,

здебільшого це стосується педагогічної діяльності, “де кожний об’єкт є суб’єктом, тобто найбільш складною системою серед явищ буття”.

Сутністю цієї методології є розуміння особистісних тенденцій, розвитку складноорганізованих систем. У педагогічному процесі можна досягти взаємодії завдяки особистісним можливостям суб’єкта й введення у процес виховання відповідних флуктуацій (впливів).

За своєю природою синергетична дія – гуманістична, вона виходить із особистісних форм, сил і здібностей, це означає, що вчитель не може диктувати учневі свою волю, а відмовившись від опікування повинен заохочувати його самостійність, помітити успіх, підтримати ініціативу, пробудити цікавість до відкриття себе, довкілля, до постійного пошуку особистісного шляху, до розвитку своїх здібностей.

Для синергетичного підходу в педагогіці характерна опора на евристичний метод навчання, де шляхом колективного рішення проблем виробляється активність, ініціативність, самостійність. Оскільки синергетичний підхід базується на загальних принципах побудови самоорганізації, її виникнення, розвитку й самоускладнення, то, синергетика і теорія самоорганізації поняття тотожні.

Проаналізувавши вітчизняний, зарубіжний, в тому числі і європейський досвід дослідження синергетичного підходу (теорії самоорганізації), ми можемо констатувати той факт, що мова синергетики може бути математично чіткою і метафоричною одночасно, що надає можливість її застосування в максимально широкому культурно-історичному контексті.

1. Питання для самоконтролю та обговорення

Ø Дайте визначення поняття “синергетичний підхід”.

Ø Назвіть та охарактеризуйте принципи синергетичного підходу.

Ø Чим обумовлена складність реалізації окресленого підходу в освіті?

2. Осмисліть сутність понять теми та випишіть їх у тематичний словник.

3. Доведіть, що освіта, особистість, свідомість – відкриті, динамічні системи.

4. Керуючись синергетичними принципами – відкритості, діалогічності, додатковості та багатоваріантності – підготуйтеся до проведення дискусії на тему “Авторитаризм і демократизм у навчально-виховному процесі: історичний аспект. За і проти”.

Тема 3. СУТНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ САМООРГАНІЗАЦІЇ

План заняття

1. Феномен теорії самоорганізації.
2. Самоосвіта, самовиховання особистості.
3. Сутність професійної самоорганізації.
4. Комплекс особистісних структур викладача.
5. Взаємозв'язок та взаємообумовленість організаторської діяльності викладача та професійної самоорганізації державного службовця.

Основні поняття теми: теорія самоорганізації; професійно самоорганізація; педагогічна самоорганізація, самоосвіта, самовиховання, особистісні структури свідомості, взаємодія, взаємозв'язок, організаторська діяльність, професійна самоорганізація державного службовця.

У довідковій літературі самоорганізація визначається як процес, у ході якого створюється, відтворюється або вдосконалюється організація складної динамічної системи. Процеси самоорганізації можуть мати місце тільки в системах, що володіють високим рівнем складності і великою кількістю елементів, зв'язки між якими мають не певний, а можливий характер.

Властивості самоорганізації виявляються в об'єктів різноманітної природи: жива клітина, організм, біологічна популяція, біогеоценоз, людський колектив. Процеси самоорганізації відбуваються як за рахунок зв'язків, що існують між елементами системи так і за рахунок створення нових. Відмінність процесів самоорганізації – їх цілеспрямованість, але разом із тим природний і спонтанний характер. Процеси, що відбуваються завдяки взаємодії системи з довкіллям, в тій або іншій мірі автономні, відносно незалежні від неї.

Розрізняють три типи самоорганізації:

самозародження організації, виникнення із деякої сукупності цілісних об'єктів окресленого рівня нової цілісної системи зі своїми специфічними закономірностями;

процеси, завдяки яким система підтримує певний рівень організації при зміні зовнішніх і внутрішніх умов її функціонування;

тип процесів, пов'язаний з удосконаленням та саморозвитком таких систем, що здатні накопичувати та використовувати минулий досвід.

Синергетика пояснює процес самоорганізації в складних системах так.

Система повинна бути відкритою. Закрита система відповідно до законів термодинаміки повинна в кінцевому результаті прийти до стану з максимальною ентропією і припинити будь-яку еволюцію.

Відкрита система повинна бути досить далека від точки термодинамічної рівноваги. У точці рівноваги як завгодно складна система має максимальну ентропією і не здатна до якої-небудь самоорганізації. У положенні, близькому до рівноваги і без достатнього припливу енергії ззовні, будь-яка система з часом ще більше наблизиться до рівноваги і перестане змінювати свій стан.

Фундаментальним принципом самоорганізації є виникнення нового порядку і ускладнення систем через флуктуації (випадкові відхилення) станів їх

елементів і підсистем. Такі флуктуації зазвичай придушуються в усіх динамічно стабільних і адаптивних системах за рахунок негативних зворотних зв'язків, що забезпечують збереження структури і близького до рівноваги стану системи. Але у складніших відкритих системах, завдяки притоку енергії ззовні і посилення нерівно важності, відхилення з часом зростають, накопичуються, викликають ефект колективної поведінки елементів і підсистем і, врешті-решт, призводять до “розхитування” колишнього порядку і через відносно короткочасний хаотичний стан системи призводять або до руйнування колишньої структури, або до виникнення нового порядку. Оскільки флуктуації носять випадковий характер, то поява будь-яких новацій у світі (еволюцій, революцій, катастроф) обумовлено дією суми випадкових факторів. Про це говорили античні філософи Епікур (341-270 до н. е.) і Кар Лукрецій (99-45 до н. е.)

Етап самоорганізації настає тільки у випадку переважання позитивних зворотних зв'язків, що діють у відкритій системі, над негативними зворотними зв'язками. Функціонування динамічно стабільних, нееволюціонуючих, але адаптивних систем – а це і гомеостаз живих організмів і автоматичні пристрої – ґрунтується на отриманні зворотних сигналів від рецепторів або датчиків щодо положення системи і подальшого коректування цього положення до вихідного стану виконавчими механізмами. У системі на шляху самоорганізації дані зміни не усуваються, а накопичуються і посилюються внаслідок загальної позитивної реактивності системи, що може призвести до виникнення нового порядку і нових структур. Такими є, наприклад, механізми фазових переходів речовини або утворення нових соціальних формацій.

Самоорганізація в складних системах, переходи від одних структур до інших, виникнення нових рівнів організації матерії супроводжуються порушенням симетрії. При описі еволюційних процесів необхідно відмовитися від симетрії часу, характерної для повністю детермінованих і оборотних процесів в класичній механіці. Самоорганізація у складних і відкритих дисипативних системах, до яких належить і Життя, і Розум, а згідно з загальною теорією відносності і увесь Всесвіт у цілому, призводять до необоротного руйнування старих і до виникнення нових структур і систем, що поряд з явищем зростання ентропії в закритих системах обумовлює наявність “стріли часу” в Природі.

У психолого-педагогічному словнику ця категорія розглядається як діяльність та здібність особистості, що пов'язана з умінням організувати себе і проявляється в цілеспрямованості, активності, обґрунтованості, мотивації, плануванні своєї діяльності, швидкому прийнятті рішень і відповідальності за них, критичності за результати своїх дій, почутті обов'язку.

Відомо, що сучасні теорії самоорганізації формувались у класичній філософії й науці. Так, започаткована І.Кантом, спроба розглянути проблеми самоорганізації на рівні понять продовжує давню традицію і починається з Аристотеля, який виявив ідею самоорганізації, використовуючи утворення понять за допомогою антропоморфних метафор. У XVII столітті, проблеми самоорганізації актуальні в етиці, економіці, теорії і вченні про державу. Концепція самоорганізації в сучасному розумі – це рух у науці, що оживив

взаємодію традиційних наукових дисциплін, і сприяв формуванню нових підходів, торкнувшись багатьох сталих методологічних шаблонів.

У зв'язку із вищенаведеним, підкреслимо той факт, що самоорганізацію в синергетиці необхідно відрізнити від самоорганізації в кібернетиці, оскільки останню розуміють як стабілізацію, збереження певного порядку або структури. Синергетична ж самоорганізація пов'язана з руйнуванням старого режиму і виникненням нової, динамічної структури. А.Свідзинський підкреслює, що явища самоорганізації – це універсальні закономірності, що покращують структурованість, упорядкованість системи й одночасно збагачують її поведінку та можливі реакції на зовнішні впливи.

Проблемам самоорганізації, самоосвіти і самовиховання особистості присвячені дослідження багатьох психологів і педагогів, а саме: Л.І.Божович, В.Б.Бондаревського, В.Буряка, Г.Вашенка, Л.С.Виготського, И.А.Донцова, С.Б.Єлканова, А.І.Калініченка, Г.С.Костюка, О.В.Малихіна, В.М.Мясіщева, Л.І.Рувінського, О.П. Рудницької, С.Л.Рубінштейна, К.К.Платонова, В.Д.Потапової, В.О.Якуніна та ін.

Феномен самовиховання вищеназвані автори розглядають відповідно до діалектико-матеріалістичного підходу, де саморозвиток здійснюється як за власними законами, так і за рахунок впливів у процесі виховання. При цьому враховується те, що процес виховання – двосторонній – педагогічний вплив і діяльність самих учнів, проте мається на увазі не пристосування виховання до спонтанного розвитку особистості, а організація, що властива означеному явищу діяльності.

С.Б.Єлканов, не заперечуючи висловлення І.П.Павлова про надзвичайну пластичність нервової системи людини, що вона в дуже високій мірі сама себе регулює, підтримує, відновлює, спрямовує і навіть самоудосконалює підкреслює, що активність і самостійність організму і особистості вторинна по відношенню до зовнішніх впливів. Таким чином підкреслюється прерогатива процесів управління і обміну інформацією, тобто увага сконцентрована на функціонуванні особистості навчаємого.

Істотне значення для розвитку теорії самовиховання мало виявлення його рушійних сил. Л.І.Рувінський вважає, що в основі розвитку явища “самовиховання” знаходяться два взаємопов'язаних процеси – становлення і рух. Самовиховання, детермінуючись суспільними умовами, вихованням, стає по мірі свого розвитку більш стійким процесом по відношенню до безпосередньо зовнішніх впливів.

Отже, рушійні сили самовиховання особистості, в першу чергу, соціальними потребами і сподіваннями, а вже потім власним відношенням до них, тобто розглядаючи самовиховання як діяльність і вищу форму активності можна виробити здібність особистості до суспільства, – воно – ціль, а особистість учителя – один із засобів існування суспільства, що визначає необхідність підпорядкування особистості довікллю.

Розглядаючи феномен самоосвіти ми виявили відсутність єдності думок відносно цього поняття. Так, педагогічна енциклопедія визначає самоосвіту “як освіту, що набувається поза учбового закладу, шляхом самостійної роботи”.

О.К.Бушля розглядає самоосвіту як “особливу систему освіти, яка має відносну самостійність і завершеність, тому вона потребує особливої педагогічної організації”.

Як процес розвитку інтелектуальних якостей та розумових здібностей особистості розуміє діяльність задля самоосвіти П.І.Підкасистий.

Г.С.Закіров вважає, що “самоосвіта – це самостійний спрямований пошук з метою задоволення стійкої зацікавленості до пізнання в окресленій галузі людської діяльності”.

На думку А.Я.Айзенберга самоосвіта – це природний шлях продовження загальної і професійної освіти, задля розширення знань та вдосконалення духовного розвитку.

Отже, самоосвіта – це цілеспрямована, систематична, пізнавальна діяльність з окресленою метою, усвідомленням засобів її досягнення, якою управляє особистість, самостійно аналізує та оцінює свої здібності та знання.

Лейтмотивом багатьох педагогічних досліджень є ототожнення організації самостійної роботи учнів над збагаченням своїх знань, умінь, розвитком своєї особистості з самоорганізацією.

Так, В.О.Якунін розуміє самоорганізацію як спосіб організації самим студентом особистісної пізнавальної діяльності.

І.О.Донцов, підкреслює, що навчання це взаємопов’язана діяльність викладача і студента, єдність управління і самоуправління, де організаторська діяльність викладача і самоорганізація студентів тісно співвідносяться між собою, при цьому досвід самоорганізації студентів складається на старших курсах.

Ознаками слабкої самоорганізації, на думку І.О.Донцова, є пропуски занять, несистематична підготовка навчальних завдань, несвоєчасне їхнє виконання, невміння підготуватися до чергових занять, штурмівщина, аврали та ін. Серед зовнішніх факторів, що ускладнюють навчальну самоорганізацію, він підкреслює неузгодженість та недосконалість складання розкладу, проте хто добре вчиться, вміє організуватися сам, менше відчуває зовнішні умови організації навчального процесу.

Таким чином, автор вважає, що якість самоорганізації студентів залежить, в основному, від зовнішніх факторів.

До аналогічної думки приходять низка вчених, а саме: Б.Т.Лихачов, І.П.Підласий, П.І.Підкасистий. Вони вважають, що значення цілепокладання в процесі самоорганізації особистості складається із визначеної зовні мети. В зв’язку з цим самоорганізація розуміється як комплекс дій, що застосовується особистістю для її досягнення, де головним джерелом дій визначаються зовнішні умови. Отже, особистість не може існувати без деякої самоорганізації, але її наявність можлива тільки тоді, коли на неї чиниться цілеспрямований, правильний педагогічний вплив.

Проте, на цю думку є інший погляд. Так, О.П.Рудницька вважає, що педагог – це консультант, порадник, помічник суб’єкта самоосвіти і самовиховання, проте не його прямиий учасник. Підкреслимо також і те, що О.П.Рудницька розглядає поняття “самовиховання” і “самоорганізація” як

синоніми. Однак, ми не поділяємо думку вчених про тотожність понять “самовиховання” і “самоорганізація”.

Провідною педагогічною проблемою самоорганізації є проектування освіти на паритетній основі між принципами існування, функціонування, становлення і хаосу. Для гармонійного поєднання цих принципів необхідна міжпредметна і різнопрофільна спільнота професіоналів, що зацікавлено обговорюватиме застосування ідей синергетики в освіті.

В педагогіці ідеї самоорганізації застосовуються для осмислення педагогічних явищ, проектування і побудування моделей педагогічних систем, а також застосування в контексті ідеї управління, виховання і предметного навчання, розвитку методичної підготовки майбутніх учителів.

Ідея пріоритетної ролі особистісних структур свідомості базується на синергетичному тлумаченні феномена самореалізації, що складається зі здібності системи до самоперетворення в нову якість.

Педагогічна самоорганізація, як стверджує С.В.Кульневич – це здатність вчителя до “самовирощування” своїх внутрішніх ресурсів – особистісних структур свідомості, що надають гуманний смисл його діяльності. Внутрішні ресурси потребують деякої зовнішньої ініціативи.

У зв'язку з останнім ствердженням важливо підкреслити одне з методологічних положень синергетики, – в педагогічній діяльності завжди враховувати рівні об'єкта управління. Наприклад, на організацію процесу навчання в педагогічному училищі, впливають такі параметри:

- рівень професійної підготовки викладачів;
- матеріально-технічне забезпечення навчально-виховного процесу закладу;
- дисциплінованість навчаємих та ін.

Усі ці параметри можуть мати в різний час різне значення, тому це перемінні величини, що й ускладнює завдання управління процесом освіти. Отже, відбувається процес організації, що пов'язаний із діями зовнішніх факторів у відношенні до процесу освіти.

При самоорганізації впорядковані зміни системи викликаються внутрішніми силами й факторами. В зв'язку з цим ще два ствердження синергетики мають методологічне значення.

По-перше: підпорядкування багатьох перемінних одній. Наприклад, для студента педагогічного училища параметром порядку є кваліфікаційна характеристика, а також виявлення педагогічних здібностей, педагогічного мислення, уявлення, спостереження. Підкреслимо, що на початку навчання в педучилищі означені здібності у студентів майже не розвинені. Правильне виявлення і закріплення цього порядку здібностей – важливий засіб позитивної самоорганізації і саморегуляції системи, основа для переходу від нестійкості до стійкості, від безладу до порядку.

По-друге: існують три основних шляхи самоорганізації систем, а саме:

- зміна загального впливу на систему;
- збільшення чисельності перемінних;

– несподівана зміна управляючих параметрів.

На думку С.В.Кульневича, у педагогіці складними, відкритими системами, що постійно саморозвиваються є освіта, свідомість, особистість. Внутрішні зміни, що відбуваються в них, забезпечуються діяльністю особистісних структур свідомості, що впливають на якість навчання і виховання. Виникнення в свідомості структур, що мають нові, більш сильні якості, можливі якщо дотримуватися таких умов:

система освіти, як стара система, повинна знаходитись у кризовому стані;
джерело виникнення нових якостей – внутрішнє, проте необхідний зовнішній вплив;

нова структура повинна самостійно досягти стійкості;

формування нових якостей означає, що реальна гуманістична взаємодія між учителем і учнем можлива на основі сумісної творчості в навчанні і вихованні, де творчість – переосмислення відомого для створення нового.

Знання не прищеплюються і не перекладаються з однієї голови в іншу, а за рахунок надання змісту освіти смислових значень, студенти поступово просуваються до розуміння і прийняття цих знань, для подальшого розвитку своєї особистості та свідомої участі в професійному рості і самовдосконаленні.

Особистісні структури свідомості вчителів і учнів містять цінний матеріал для моральної самоорганізації особистості, оскільки її перехід у новий стан супроводжується переживанням як самої ситуації так і свого місця в ній. Це призводить до виникнення особистісної позиції двох видів: соціального прилаштування, або активної творчої діяльності по перетворенню ситуації, що відповідає стану самоорганізуючого творчого навчання, виховання і визначається як мета педагогічної діяльності. Свідомість супроводжує і контролює взаємодію з довкіллям, проте у феномені що розглядається, важливий факт морального змісту свідомості, завдяки чому може створюватися комплекс особистісних структур, серед яких С.В.Кульневич виділяє такі:

рефлексивність – здібність не тільки знати й розуміти самого себе, але й виходити за межі власного “Я”, вивчати, осмислювати, аналізувати події, які переживаються;

колізійність – здібність виявляти, ідентифікувати, аналізувати приховані невидимі причини подій, виявляти їх підґрунття, установлювати пріоритети протиріч по відношенню до суспільних і особистісних цінностей;

мотивування – здібність надавати особистісний смисл подіям і власній діяльності, відношенням з людьми, прийняття рішень по обґрунтуванню своєї діяльності, а за допомогою таких процесів:

емоційно-ціннісне і змістово-сміслове переживання соціального і пізнавального досвіду,

забезпечення високого рівня духовності життєдіяльності, здібності самозабезпечувати своє життя моральними цінностями,

установлювати обмежувачі і регулятори, запобігати переходу особистості до бездуховної мети і вчинків.

Отже, новий тип освіти базується на суб’єктності свідомості, що пізнає; додатковості, який визначається тим, що протилежності, як основа розвитку,

відходять не завдяки усуненню, а завдяки взаємного доповнення, компромісу, які поєднують риси колишніх протилежностей.

Відповідно з цим, монолог учителя уступає місце діалогу, взаємодії, партнерству, орієнтацією на свободу особистості, духовного зв'язку учня і вчителя. Завдяки такому спілкуванню і відбувається самодобудовування особистості, де світ знань для учня відкривається завдяки роботі його свідомості, як головної особистісної цілісності, а вчитель не підносить знання в готовому вигляді для розуміння, а надає їм контекст відкриття, базуючись на моральних нормах у підході до аналізу фактів та їх ціннісних аспектів.

Проблема спілкування розглядається з позицій взаємодії джерела інформації на її одержувача, при цьому позитивний емоційний стан одних осіб передається іншим, тим самим сприяючи їхньому взаєморозумінню, взаємодії та самоідентифікації. Успішна самоідентифікація залежить від рівня культури особистості і визначає ефективність вибору її життєвого шляху. Таким чином спостерігається самореалізація особистості, яка є специфічною формою самоорганізації.

Необхідною умовою самореалізації є професійна придатність до педагогічної діяльності.

Отже, суб'єкт-суб'єктні відношення – діалогічність, відкритість, самоідентифікація – віддзеркалюють сутність синергетичного підходу в педагогіці.

Необхідно підкреслити, що діалогічність може розглядатись як діалог природничих і гуманітарних наук, синтез науки і мистецтва, науки і релігії, зближення східного – інтуїтивного сприйняття світу і західного – емпіричного. Термін “система, що самоорганізується” не має смислу, якщо останнє, не знаходиться у взаємодії та взаємозв'язку з довкіллям, оскільки взаємодія – ключова ідея самоорганізації.

Сутність проблеми в педагогіці складається з наступного: як управляти не управляючи, як забезпечити самоуправління, як м'яко підштовхнути об'єкт навчання на позитивний шлях розвитку, як перемагаючи хаос, зробити цей процес творчим.

На наш погляд, ідеї синергетики дають можливість спробувати знайти відповіді на низку питань сучасної освіти. Система освіти, що базується відповідно до ідеалів і норм класичної науки вичерпала себе, оскільки вона функціонує як закрита.

Відомо, що людська індивідуальність виступає основою суспільних зв'язків. Складності і завдання, що стоять перед суспільством, потребують ініціативи від кожного індивідуума, тому: вільний розвиток, бачення в кожному учневі особистість є одним із важливих факторів педагогічної діяльності.

Особистісне начало, що зароджується в ранньому дитинстві, в чому і просліджується процес самоорганізації, порушує лінійність, надає йому риси цілісності й саморозвитку. Роль педагога – це роль фасилітатора, який чутливий до соціальних і емоційних потреб учнів, співчуває їм на принципах емпатії, сприяє розвитку у них позитивної “Я-концепції”.

В педагогічній самоорганізації розвиток індивідуальності складається з того, щоб не заважати учневі рухатися його особистісним шляхом, втручання можливе лише в біфуркаційні моменти. Мистецтво виховання потребує вміння

відчувати останні і допомогти народженню нової особистості. Вплив учителя повинен опиратися на логіку індивідуальності, яка базується на відчутті причетності до колективів, до суспільства в цілому. У такому процесі відкриваються нові можливості для сумісної, узгодженої взаємодії, де ціле має властивості яких не має частина, але воно не складніше частини, воно зовсім інше.

На нашу думку, педагогічна самоорганізація – це цілісне, динамічне утворення особистості, що характеризується сукупністю педагогічної рефлексії, професійної компетентності та самоуправління і спрямоване на безперервне самовдосконалення майбутнього вчителя для здійснення якісної професійної діяльності.

Цілісність, як відомо, – сума взаємозв'язаних і взаємозалежних елементів. Останнє не зводиться до механічної суми, оскільки цілісність частин вносить якісні характеристики об'єкта вивчення. Властивості цілісності розкриваються через інтеграцію частин в єдине ціле і їхнє підпорядкування на основі внутрішніх зв'язків і взаємодій.

На думку В.Г.Афанасьєва, цілісність – це “сукупність об'єктів, взаємодія яких обумовлює наявність нових інтегральних якостей не властивих її частинам”.

Таким чином, пізнати ціле – означає знайти особливості, характер, внутрішні взаємозв'язки частин, що їх визначають. Говорячи про цілісність педагогічної (професійної) самоорганізації, ми виділяємо це утворення з інших, робимо його об'єктом аналізу, а також указуємо на наявність частин, що складають його єдність.

Осмилюючи вищенаведене, ми можемо констатувати той факт, що в діяльності викладача як і в діяльності державного службовця, багато спільного, тому дозволимо собі стверджувати, що професійна самоорганізація державного службовця також структурується на рефлексію, професійну компетентність і самоуправління. При цьому наголосимо, що це утворення не стає і воно може трансформуватися.

Відповідно до вищенаведеного виникає необхідність розглянути такі категорії як організаторська діяльність викладача і професійна самоорганізація державного службовця детальніше.

У взаємодії людей виявляються такі суттєві її характеристики як усвідомленість та цілепокладання. Вони визначають і форми цієї взаємодії – співробітництво і спілкування. Ці форми пов'язані між собою і проявляються в процесі післядипломної освіти.

Як відомо, організувати означає створити, встановити, привести в порядок, заснувати гармонійно, злагоджено. Організаторська діяльність викладача є невіддільним компонентом сумісної роботи учасників означеного процесу, яка припускає виконання системи дій, що спрямовані на включення того хто навчається у різноманітні види діяльності, створення колективу й організацію сумісної діяльності.

Отже, організовуючи свою діяльність, в системі післядипломної освіти викладач повинен віддавати перевагу цілеспрямованому, але ненав'язливому, гуманістичному впливу на слухачів. Категорії що нами розглядаються не тільки взаємопов'язані між собою, але й взаємообумовлені.

Як відомо, зв'язок передбачає взаємну залежність і породжує їхню взаємодію, оскільки зв'язок між об'єктами – це протиріччя єдності, тотожності і різниці. Це ствердження характеризує педагогічні явища, що розглядаються нами. Їхній взаємозв'язок також є сукупністю загальних і одиничних рис, бо якщо б у явищ, що володіють взаємозв'язком були б тільки загальні риси, то зв'язку не існувало б зовсім.

Організація діяльності викладача і професійна самоорганізація державних службовців не тотожні явища, хоча і мають багато спільного. Сутність взаємозв'язку педагогічних явищ, що нами розглядаються, складається з того, що якісна організація педагогом діяльності слухачів сприяє їх якісній професійній самоорганізації і навпаки, якщо слухачі не прагнуть до професійної самоорганізації, то організація діяльності викладача не відповідає поставленій меті.

Із вищесказаного можна зробити висновок, що ці явища взаємообумовлені. На нашу думку, сутністю організаторської діяльності викладача і професійної самоорганізації державних службовців є спільність і конкретність мети у їхньому професійному вдосконаленні.

Означені явища – це конкретні процеси розвитку особистостей, яким притаманні різні індивідуальні психологічні якості. В зв'язку з цим і організаторська діяльність викладача і професійна самоорганізація слухачів – це сукупність різноманітних і неповторних особистісних взаємовідношень, що підкреслює існуючі між ними протиріччя.

Синергетичний принцип компліментарності (додатковості) допоможе запобігти конфліктів між суб'єктами цього процесу, оскільки протиріччя пом'якшуються за рахунок взаємного доповнення, що може послужити виникненню духовного зв'язку між учасниками педагогічного процесу, а встановлення узгодженості надасть інтелектуального і емоційного задоволення.

Наголосимо, що виявлення щирої поваги один до одного, емпатійності, толерантності означає можливість природного взаємозв'язку між організаторською діяльністю викладачів та професійною самоорганізацією слухачів.

Відомо, що провідною метою гуманістичної діяльності педагога є виховання і навчання розмаїття конкретних особистостей, тобто її сутністю є не підготовка однакової множини, а єдність індивідуальностей.

Таким чином, логіка взаємозв'язку організаторської діяльності викладача і професійної самоорганізації слухачів передає їхню загальну спрямованість, оскільки результат цих процесів є удосконалення їхньої професійної підготовки.

1. Питання для самоконтролю та обговорення

Ø Дайте визначення поняттю “професійна самоорганізація”

Ø Доведіть, що самоосвіта, самовиховання та самостійна робота, самоорганізація поняття не тотожні.

Ø Що складає відмінність кібернетичної та синергетичної самоорганізації?

Ø Доведіть, що організаційна діяльність викладача та професійна самоорганізація державного службовця поняття взаємопов'язані та взаємообумовлені.

2. Осмисліть сутність понять теми та випишіть їх у тематичний словник.

Тема 4. СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ САМООРГАНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

План заняття

1. Структура професійної самоорганізації.
2. Рефлексія. Професійна компетентність. Самоуправління.
3. Сутність та роль “Я-концепції” особистості.
4. Самопізнання, самооцінка, самоідентифікація.

Основні поняття теми: професійна самоорганізація, рефлексія, професійна компетентність, самоуправління, самопізнання, самоспостереження, самоконтроль, самокорекція, “Я-концепція”.

Розглядаючи структуру професійної самоорганізації як єдність рефлексії, професійної компетентності та самоуправління ми:

Ø по-перше, маємо на увазі значно більше, ніж визначений спосіб розміщення її частин. Це утворення, крім певного порядку, характеризується цілісністю динамічної поведінки є якісно новим, що визначається як змістом її складових частин так і характером їхньої взаємодії, а також зовнішніми умовами, в яких знаходиться система.

Ø по-друге, звертаємося до внутрішнього джерела розвитку особистості яке характеризується поняттям “самість” і визначається як погляд людини на себе, заснований на минулому досвіді, даних теперішнього і очікування майбутнього; вияв загальної тенденції організму вести себе таким чином, щоб підтримувати і посилювати себе.

Як відомо, рефлексія – це форма теоретичної діяльності людини, що спрямована на осмислення своєї особистої діяльності, вчинків та їх законів. Необхідно підкреслити, що поняття рефлексії виникло в філософській науці й означає процес роздумів індивіда про те, що відбувається в його свідомості.

Так, Р.Декарт ототожнював рефлексію зі здібністю індивіда зосередитися на змісті своїх думок, абстрагуючись від усього зовнішнього, тілесного.

Дж.Локк розмежував відчуття і рефлексію, трактуючи останню як особливе джерело знань (внутрішній досвід, на відміну від зовнішнього, базується на свідченнях органів почуття).

На думку, М.Епштейна рефлексія, або свідомість, це акт повернення індивіда до самого себе, виокремлення сукупності відчуття тієї самості, або суб’єктивності, яка і є носієм цих відчуттів.

М.Лобковиць вважає, що у істот здібних мислити, є дещо особливе: вони володіють здібністю рефлексії, тобто пізнають самих себе.

Психологи визначають рефлексію, як процес самопізнання суб’єктом внутрішніх психічних актів і станів, який спрямовує увагу на діяльність власної душі. У соціальній психології рефлексія виступає у формі усвідомлення суб’єктом як він сприймається і оцінюється іншими індивідами.

Таким чином, рефлексія – це не просто знання, або розуміння суб’єктом самого себе, але й з’ясування того, як інші знають і розуміють “рефлексуючого”, його індивідуальність, емоційні реакції і когнітивні уявлення.

На думку І.М.Семенова, рефлексія це:

- продуктивно-сміслова активність людини, що є передумовою його поведінки і діяльності;
- інтегративно-регулятивне утворення, що забезпечує цілісність і динамізм функціонування психічних процесів;
- здібність до цілісної самоорієнтації, смислової саморегуляції, вольової самообілізації, емоційної самогармонізації;
- смислове поле свідомості, що є внутрішнім, духовним джерелом розвитку і формою “Я”, способом презентації особистого знання людини про своє “Я” та про інших людей, про їх комунікації і кооперації у просторо-часовому континуумі природи і Космосу, цивілізації і культури.

М.І.Семечкін застосовує поняття індивідуально-особистісної рефлексії і визначає його як ідеальне відображення самого себе.

На думку Дж.Келлі існує так званий “особистісний конструкт”, що відображає характер перцепції (почуттів сприйняття) навколишнього світу і внутрішніх переживань, а також забезпечує їхнє порівняння на предмет відповідності адаптивним патернам психічних станів (пригніченість, оптимізм, тривога та ін.).

Таким чином, рефлексія – багатоаспектне поняття, сутністю якого є усвідомлення самого себе, своєї ідентичності, визначення стійкості, цілісності, тобто звертаючись у внутрішню психічну сутність людини, рефлексія прагне підвищити її ефективність і надійність як системи. Тому самоорганізація особистості можлива тільки за умови розвитку рефлексії, основним об’єктом якої є пізнання свого “Я”, тобто самопізнання.

У психології самопізнання – це дослідження, пізнання самого себе, що здійснюється за допомогою розуму, проте складність самопізнання полягає в його орієнтованості на саму людину, на її внутрішній світ, багатий суб’єктивним та індивідуально-самобутнім.

За Г.С.Сковородою самопізнання – це розкриття своєї природи, знаходження в собі не тільки особливого, а й загальнолюдського. Людина має поступово повертатися до себе, долаючи все, що є для неї випадковим, необов’язковим.

На думку М.Кузанського, сутність самопізнання полягає в забезпеченні саморозвитку людини, її неповторності, індивідуальності, її особливості та людяності. Як відомо, самопізнання є механізмом пізнавальної діяльності людини, де рефлексивність мислення виступає в ролі активного перетворюючого та пізнавального впливу відносно себе, на себе.

Рефлексивна діяльність людини:

по-перше, є основою самоусвідомлених дій, оскільки саме вона надає чуттєвий матеріал для розмірковування над особливостями та ознаками свого внутрішнього світу;

по-друге, необхідно підкреслити рівні рефлексивної діяльності кожної людини, оскільки така діяльність базується на особливостях її індивідуальної природи.

Розвиток самопізнання, це процес, що розгортається в часі і складається умовно з двох рівнів:

А На першому рівні – до підліткового віку – самопізнання здійснюється через різні форми порівняння себе з іншими людьми, спираючись переважно на зовнішні моменти та прості форми самоаналізу.

А На другому рівні самопізнання відбувається в рамках “Я” – “Я” і передбачає вивчення власного внутрішнього світу через складні форми самоаналізу, зокрема аналіз мотивів власної поведінки.

Відомо, що особистість, починає оцінювати себе за допомогою оцінок інших людей, але поступово, з переходом на вищі рівні самопізнання, у неї формується більш-менш стійка самооцінка. Проте самопізнання завжди пристрасне, відбиваючи реальне буття людини, воно робить це не дзеркально, тому уявлення особистості про саму себе не завжди адекватне, тобто процеси самопізнання супроводжують різні емоції, що і формують відношення людини до себе.

Отже, судження особистості про міру наявності в неї тих чи інших якостей та їх співвідношення з певним еталоном, зразком становить самооцінку особистості.

Як відомо, розрізняють два види самооцінки: адекватну і неадекватну, остання, відповідно до еталона є сукупністю всіх уявлень індивіда про себе і структурно розглядається як сукупність настанов, що спрямовані на самого себе, а саме:

образ “Я” – уявлення індивіда про самого себе;

самооцінка – оцінка цього уявлення;

потенційна реакція поведінки, тобто ті конкретні дії, які можуть бути спричинені образом “Я” і самооцінкою.

К. Роджерс вважає, що “Я-концепція” складається з уявлень індивіда про його власні характеристики і здібності, про можливості його взаємодії з іншими людьми і оточуючим світом, ціннісні уявлення, що пов’язані з об’єктами і діями, уявлення про мету або ідеї, що можуть мати позитивну або негативну спрямованість.

Психологи вбачають у “Я-концепції” відносно стійку, в більшій, або меншій мірі усвідомлену, неповторну систему уявлень індивіда про себе, на основі яких він будує свою взаємодію з іншими людьми і відноситься до себе.

Таким чином, самопізнання складається зі самоспостереження і самооцінки.

Самоспостереження, в свою чергу, має дві сторони:

Ø перша – зовнішня – людина неначе збоку спостерігає за своєю практичною діяльністю, порівнюючи її результати зі своєю метою і настановами, а також із суспільними інтересами і метою;

Ø друга – спрямована в своє “Я”. Тут самоспостереження виступає як засіб пізнання людиною власної психіки, її індивідуальних особливостей, спрямованості на вирішення завдань, які вона ставить перед собою.

Самооцінка, відображаючи рівень розвитку самопізнання та емоційно-ціннісного ставлення до себе, є важливою внутрішньою умовою формування педагогічної рефлексії майбутніх учителів. Вона дозволяє правильно оцінити свій фізичний і духовний стан, свої відношення з іншими людьми, оскільки соціальні контакти мають великий вплив на формування рефлексії, де “Я-концепція” надалі стає активним фактором набуття індивідуального досвіду.

Як відомо, існують два прийоми формування правильної самооцінки.

– перший полягає в тому, щоб співвіднести рівень своїх прагнень із досягненим результатом,

– а інший – співставити їх із думкою оточуючих. У зв'язку з вищесказаним, дуже важливо кожному вчителю сформуванню в своїй свідомості ідеальний образ педагога, тобто уявлення вчителя про те, яким він повинен бути відповідно до поставленої перед собою педагогічної мети.

Педагогічний ідеал – це зразок, поняття досконалості, найвища мета намагань у педагогіці. Ідеал педагога конкретизується в системі завдань, які йому необхідно вирішувати повсякчас.

Адекватність процесу уявлення вчителя про те, яким він повинен бути забезпечується самоідентифікацією, що розглядається як самоототожнення особистості з певним зразком, людиною, як формування власної ідентичності, індивідуальності, а також як механізм когнітивної, афективної, регулятивної сфери особистості.

Часто самоідентифікація виступає як емоційно-пізнавальний процес без свідомого ототожнення суб'єкта з іншими суб'єктами або явищами, змістом якого є імітація та з'ясування соціально прийнятих форм поведінки й оцінювання.

Проте для адекватної інтерпретації поведінки інших людей перше місце повинна займати прогностична функція, завдяки чому відбуватиметься перехід від оцінювання до розуміння особистісних смислів у поведінці людини.

Отже, між особистістю та ідентифікованим з нею об'єктом професійної діяльності повинен бути організований зв'язок, змістом якого є переживання своєї тотожності з об'єктом, тобто осмислена й емоційно адекватна самоідентифікація.

Таким чином, рефлексивне ставлення особистості, зокрема управлінця, до власної діяльності є важливим фактором, що впливає на самоосвіту і самовиховання, тому у вдосконаленні самоорганізації, на наш погляд, рефлексія займає провідне місце, оскільки вона дає можливість самостійно вивчати, аналізувати, осмислювати, самоідентифікувати себе і на основі своїх здібностей і можливостей конструювати і модифікувати власне професійне “Я”.

На нашу думку, складовою самоорганізації державного службовця є професійна компетентність. Визначаючи останню її компонентом ми базувалися на синергетичних принципах відкритості, нелінійності та додатковості. Відомо, що в процесі буття особистість опановує загальнолюдський досвід пізнання та перетворення світу, що відображений в різних елементах людської культури: науці, мистецтві, технічній творчості тощо.

Як відомо, знання не є чимось сталим, незмінним – це динамічне утворення, яке постійно змінюється, перебуває у русі і залежить від багатьох умов соціального й індивідуального характеру. В умінні індивіда віддзеркалена готовність самостійно актуалізувати той чи інший алгоритм відповідно до ситуації. Поступово засвоюються певні цикли дій та операцій, формуючись у відповідні навички.

Отже, розглядаючи процес навчання відповідно до професійної самоорганізації, ми можемо говорити про властивий кожному індивіду спосіб засвоєння знань, спосіб присвоєння вмінь та спосіб відтворення навичок,

сприйнятих у процесі навчання. Йдеться про самоорганізовану, індивідуально-спрямовану, самодіяльну активність індивіда.

Таким чином, у процесі післядипломної освіти управлінець оволодіває та вдосконалює професійні компетенції, набуває комунікативної культури тощо. Проте сам індивід протистоїть світові як самостійний індивідуальний світ “Я”, тому самоорганізація постає як умова, процес і результат його особистісного розвитку.

Як відомо, слово “компетентний” визначається як знаючий, обізнаний, авторитетний в якійсь галузі.

Логіка нашого дослідження потребує розвести поняття “компетенція” і “компетентність”, що є близькими, проте не співпадають за змістом.

Професійна компетенція (лат. – *competentia* – належати по праву) – коло питань, в яких особа має певні повноваження, знання, досвід. У той же час професійна компетентність віддзеркалює рівень володіння необхідними знаннями й уміннями.

Розглянемо окреслене поняття з точки зору психолого-педагогічної науки. Так, Н.В.Кузьміна включає компетентність у структуру суб’єктивних властивостей педагога і структурує її на професійні знання і навички.

На думку І.А.Зязюна компетентність – одна з інтелектуальних якостей учителя, це особливий тип організації знань, що забезпечує можливість прийняття рішень в екстремальних умовах. До елементів знань, що характеризують компетентну людину, він відносить:

різноманітність – безліч знань про різне;

артикуляційність – чітке визначення елементів знань та їхній взаємозв’язок;

гнучкість – заміна змісту і зв’язків окремих елементів знань, завдяки впливам об’єктивних факторів;

артикуляцію – оперативність і доступність знань, можливість їхнього використання в різних ситуаціях;

категоріальність – головна роль того типу знань, що надається у вигляді загальних принципів, підходів та ідей.

Згідно думки А.К.Маркової, професійна компетентність – “це така праця вчителя, де на достатньо високому рівні здійснюється педагогічна діяльність, педагогічне спілкування, реалізується особистість учителя”.

В.О.Сластьонін вважає, що поняття професійної компетентності педагога складається з єдності його теоретичної і практичної готовності, в здійсненні педагогічної діяльності і характеризує його професіоналізм. Структуру професійної компетентності вчений розкриває через педагогічні вміння, і до найбільш важливих він відносить вміння мислити і діяти педагогічно, піддавати факти і явища теоретичному аналізу, в основі яких – процес переходу від конкретного до абстрактного, що може відбуватися на інтуїтивному, емпіричному і теоретичному рівнях.

Зміст теоретичної готовності вчителя припускає належність у нього аналітичних, прогностичних, проєктивних та рефлексивних умінь.

Зміст практичної готовності, на думку вченого, виявляється в зовнішніх предметних уміннях, до яких він відносить організаторські й комунікативні.

При цьому організаторські вміння він структурує на: мобілізаційні, інформаційні, розвиваючі та орієнтаційні. Комунікативні – представлені як взаємопов'язані групи перцептивних умінь – вербального спілкування, й умінь та навичок педагогічної техніки.

Таким чином, на думку В.О.Сластьоніна, професійна компетентність є компонентом професійної майстерності вчителя, що зумовлена рівнем першої. Проте, приймаючи до уваги думку В.О.Сластьоніна про професійну компетентність, ми не можемо погодитися з відсутністю мотиваційної сфери в структурі готовності вчителя, оскільки відношення, інтерес до професійної діяльності, прагнення нею займатися мають велике значення в формуванні майбутнього вчителя.

На думку О.А.Дубасенюк, професійно-педагогічна компетентність визначається вмінням педагога особливим чином структурувати наукові і практичні знання для ефективного розв'язання виховних завдань. Особистісні знання, в такому разі, є результатом розвинених здібностей і спрямованості, що впливають на сприйняття педагогічних явищ, ситуацій, а також на засоби перетворення наукових позицій.

До основних складових елементів професійно-педагогічної компетентності вона відносить:

- Ø компетентність у галузі теорії і методики виховного процесу;
- Ø компетентність у галузі фахових предметів;
- Ø соціально-психологічну компетентність;
- Ø диференціально-психологічну компетентність;
- Ø аутопсихологічну компетентність.

Трактовка компетентності британським психологом Джоном Равеном дещо відрізняється від приведених вище визначень цього терміна. На його думку – це специфічна здібність, що необхідна для ефективного виконання конкретної дії у конкретній галузі, включаючи вузькоспеціальні знання.

Бути компетентним – значить необхідно мати набір спеціальних компетентностей різного рівня: бути глибоко освіченим у предметі, спостерігати, ставити питання, робити висновки, а також нести відповідальність за свої дії.

Особливо Джон Равен виділяє так звані “вищі компетентності”, що припускають наявність у людини високого рівня ініціативи, здібності організувати інших людей для досягнення поставленої мети, готовності оцінювати і аналізувати наслідки своїх дій.

Необхідно підкреслити, що американський національний комітет із професійних учительських стандартів розробив вимоги для одержання учительського сертифікату, та визначив базові стандарти для компетентних учителів. Згідно з якими вчитель повинен:

- приймати на себе відповідальність за учнів та їхнє навчання;
- бути менеджером і наставником для своїх учнів;
- удосконалювати свої знання, відповідно до практичного досвіду.

На думку О.Бандури, бути компетентним – означає бути впевненим у своїх здібностях, бо чим сильніша така впевненість, тим наполегливіша людина

в своїй діяльності. При цьому він виділяє декілька факторів, що впливають на почуття компетентності:

- успішність виконання попередніх завдань (досвід успіху і невдач);
- спостереження за іншими (вікаріальне навчання);
- вербальне переконання.

Таким чином, компетентність припускає розвиток і формування основних компонентів розумового досвіду людини.

На рівні когнітивного досвіду ця якість припускає: вміння ефективно переробити інформацію.

На рівні метакогнітивного – вміння свідомо й інтуїтивно регулювати роботу власного інтелекту.

На рівні інтенціонального досвіду – вміння вибрати інтелектуальну діяльність, яка б дозволяла зіставити особливості свого розуму з об'єктивними потребами оточуючого середовища.

На нашу думку, професійна компетентність має такі структурні елементи-компетенції:

- Ø компетенцію в професійній знаннях;
- Ø компетенцію в спеціальних знаннях;
- Ø компетенцію в методичній забезпеченості професійної діяльності.

Відомо, що від стану і характеру внутрішньої схильності системи до змін залежить її еволюція, тому наступним компонентом педагогічної самоорганізації ми визначили самоуправління особистості.

Як стверджує психологічна довідкова література, самоуправління – це здатність людини керувати собою на основі сприйняття й усвідомлення актів своєї поведінки та власних психічних процесів.

Самоуправління – процес творчий, він пов'язаний з утворенням нового, зустрічю з незвичайною ситуацією або протиріччям, необхідністю пошуку нових рішень і засобів для досягнення поставленої мети. Як відомо, повна система самоуправління складається з таких функцій:

- аналізу протиріч,
- прогнозування,
- цілеспрямованості,
- формування критеріїв оцінки якостей,

прийняття рішень до дії, контролю і корекції, тобто постійне внутрішнє оцінювання особистістю акту своєї поведінки є обов'язковою рисою самоуправління.

Під час планування майбутній учитель формує модель засобів досягнення мети і послідовності їх застосування. Згідно з метою плани можуть бути, як відомо, стратегічними, тактичними й оперативними.

Відомо, що функцію коригування дій або вербальних компонентів поведінки самоуправління виконує механізм самоконтролю, що становить внутрішній звіт особистості про співвідношення мотиву мети дії та її ходу. Це є спілкування всередині самої особистості, тобто між особистістю в дії та особистістю, що планує дію з певною метою.

Самоконтроль – це усвідомлена регуляція людиною своєї поведінки та діяльності для забезпечення відповідності результатів поставленій меті, вимогам, нормам, правилам тощо.

Мета самоконтролю полягає у запобіганні помилкових дій. На думку Г.С.Никифорова – це основний механізм, що спрямований на своєчасне запобігання або виявлення вже допущених помилок.

Самоконтроль – це найважливіша ланка самоуправління, що включає багаторівневу ієрархію контрольних механізмів, за допомогою яких людина себе контролює. До них відноситься: пам'ять, мислення, уява, емоційна сфера та властивості, що стали рисою характеру.

Велика роль у самоконтролі належить волі особистості, проте воля – це не якась абстрактна сила, а свідомо спрямована активність. “Становлення волі – це становлення суб'єкта, здатного до самовизначення” – вважає С.Л.Рубінштейн.

Як відомо, вольові дії бувають прості й складні.

До простих відносять ті, під час яких людина без вагань рухається до визначеної мети, їй зрозуміло яким шляхом вона буде досягнута.

Для складної вольової дії характерні наступні етапи:

Ø усвідомлення мети та бажання її досягти;

Ø усвідомлення ряду можливостей у досягненні мети;

Ø присутність і боротьба мотивів, що стверджують чи відкидають ці можливості;

Ø прийняття однієї з можливостей у якості рішення;

Ø здійснення прийнятого рішення;

Ø переборювання зовнішніх перешкод, об'єктивних труднощів самого діла до тих пір, поки прийняте рішення і поставлена мета не будуть досягненні.

Отже, вольовий процес має чотири основні фази: виникнення спонуки, боротьба мотивів, прийняття рішень та їхнє виконання, при цьому регулююча і стимулююча функції волі, що базуються на механізмі самоконтролю, мають специфічний прояв на особистісному рівні і зумовлюються значною мірою особистісно-мотиваційною спрямованістю.

Самоконтроль – це збір інформації про те, як іде виконання плану, чи є рух до мети, чи немає помилок у вчинках, завдяки чому майбутній учитель може сформулювати програму з самоуправління, що базуватиметься на необхідності трансформації зовнішніх потреб у внутрішні, тобто глибокому осмисленні і прийнятті вимог, що висуваються професійною діяльністю майбутнього вчителя; прагненням розвинути здібності, об'єктивно оцінювати свою поведінку, розуміння необхідності розвитку загального і професійного рівня знань, умінь, удосконалення професійних якостей.

Якщо самоконтроль показує, що існує розрив між бажаним і дійсним, що є помилки в поведінці і діяльності, в майбутнього вчителя повинні виникати питання:

“Що необхідно змінити в своїх вчинках і діях”?

“Коли необхідно провести зміни тепер чи через деякий час”?

“Чи є час на обдумування”?

“Що конкретно треба переглянути в процесі самоуправління, щоб одержати бажаний результат”?

Ось тут починає діяти функція самокорекції.

Із вищесказаного можна зробити висновок про те, що самоуправління – це комплекс особистісних впливів – інтелектуальних, емоційних, вольових, що застосовується особистістю державного службовця для досягнення якісної професійної діяльності.

1. Питання для самоконтролю та обговорення

Ø Назвіть та охарактеризуйте структурні компоненти професійної самоорганізації.

Ø Визначте сутність “Я-концепції” та її роль у становленні професійної компетентності.

Ø Доведіть, що педагогічна рефлексія спричиняється зверненням у внутрішню психологічну сутність особистості.

Ø Окресліть відмінності між поняттями “професійна компетентність” та “професійна компетенція”.

Ø Доведіть, що самоуправління – комплекс особистісних впливів особистості.

2. Осмисліть сутність понять теми та випишіть їх у тематичний словник.

Опишіть стан Вашої професійної свідомості, вміння усвідомлювати склад своєї професійної діяльності – її завдання, засоби та результати.

3. Обдумайте стан Вашої професійної рефлексії, вміння усвідомлювати індивідуальні особливості своєї професійної діяльності, її слабкі і сильні сторони.

Вправа 1. Протягом двох хвилин проведіть “інвентурізацію” своїх сильних сторін і подумати про те, що дає Вам почуття внутрішньої впевненості і довіри до себе в різних ситуаціях.

Вправа 2. Задля з’ясування питання чи розділяють оточуючі Вашу думку про самого себе, чи бачать Вас інші таким яким Ви бачите самого себе, необхідно відповісти на питання “Хто я”? з десяти слів-епітетів, при цьому крім своєї думки необхідно визначити думку колег.

Тема 5. ЦІЛІ ТА ФУНКЦІЇ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

План заняття

1. Сучасні тенденції розвитку державної служби: маркетингізація та менеджеризація державного управління.
2. Наукове визначення самоменеджменту державного службовця.
3. Цілі та функції самоменеджменту державного службовця.

Основні поняття теми: сутність менеджменту органу державної влади методи управління, самоменеджмент державного службовця, цілі та функції.

Для державного службовця, що тільки вступає на професійний шлях, проблема самореалізації й самоактуалізації сьогодні безпосередньо пов'язана не тільки з рівнем його творчого потенціалу: знайдених у навчально-виховному процесі естетично-ціннісних орієнтації, знань, умінь і навичок, але й з умінням вистояти, домогтися бажаної мети, увійти в державне управління, виявитися корисним і значимим членом колективу.

Все це свідчить про назрілу необхідність вироблення нових підходів до процесу самоменеджменту державних службовців, що базується на розумінні того, що менеджмент – наука про управління, й персональний менеджмент (самоменеджмент) – особиста тектологія.

Значимість державної служби пов'язується з її роллю в реалізації функцій держави, її органів, усього державного апарату. Концепція адміністративної реформи в Україні, програмні документи Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України передбачають розбудову нової сучасної моделі державної служби, модернізацію її відповідно до світових стандартів. Метою реформування цього інституту є становлення справді професійної, високоефективної, стабільної та авторитетної державної служби.

Значення принципів державної служби в процесі реформування державного управління полягає в їх здатності відбивати сутнісні риси всієї виконавчо-розпорядчої системи та самої державної служби, бути її важливим змістом і юридичним положенням у структурі однойменного правового інституту, виступати гарантом належного здійснення державними службовцями завдань держави, підтримувати авторитет державної служби, забезпечувати законність у суспільстві. Принцип державної служби є активною динамічною засадою перебудови системи органів держави та місцевого самоврядування.

Сутність менеджменту органу державної влади характеризує основні складові. При цьому підході менеджмент розглядається як форма практичної діяльності, що пов'язана з процесом прийняття рішень щодо найкращого використання ресурсів (капіталу, матеріалів та людей), з метою досягнення запланованих завдань, що забезпечують постійний розвиток організації. Менеджмент можна також розглядати як вид людської діяльності, що становить систему функцій (планування, прогнозування, організацію, координацію, облік, контроль, мотивування). Ці функціональні компоненти менеджменту і виражають його сутність. Як будь-якій організації, державній організації

притаманні процеси управління, які є предметом менеджменту. Органи державної влади відрізняються від інших організацій тим, що притаманна їм адміністративна діяльність відрізняється від виробничої діяльності.

Основним ресурсним компонентом системи менеджменту органу державної влади є державний службовець. З погляду менеджменту орган державної влади або орган місцевого самоврядування, як і інша організація, має внутрішнє та зовнішнє середовище. Основні внутрішні змінні в органі державної влади, – це цілі, завдання, структура, технологія і люди. Цілі органу державної влади – це те, заради чого він створюється і функціонує. В органах державної влади цілі можуть бути встановлені вищим за організаційно-правовим статусом органом управління або формуватися цим органом. Особливістю встановлення цілей системи державного управління, зокрема конкретних органів виконавчої влади, є безперечне використання нормативних документів (Конституції держави, заковів про органи влади, програм діяльності КМУ, національних і державних програм тощо).

Одним із найбільш придатних методів формування цілей в органах державної влади й органах місцевого самоврядування є метод управління, який дає змогу об'єднати планування і контроль у складній галузі людських ресурсів, метод управління за цілями. Крім того, це – спосіб мотивації, який допомагає перебороти деякі негативні впливи контролю на поведінку працівника. На основі рішення керівництва про структуру кожна посада має ряд завдань, які розглядаються як необхідний внесок у досягнення цілей організації. Завдання, що закріплюються за особою в організації (державним службовцем органу) набирають форми завдання як приписаної роботи, серії робочих функцій, які мають бути завершені в заданій формі в обмежений термін часу.

Люди – найважливіша змінна для органу державної влади. Сучасний менеджмент ставиться до людей, що працюють в органах, не просто як до трудових ресурсів, робочої сили, кадрів або персоналу, а як до особистостей. Як і будь-яку іншу організацію, орган державної влади або орган місцевого самоврядування оточує зовнішнє середовище, яке своїми змінами робить вплив на даний орган. Сучасний менеджмент вважає, що керівники найважливіших для суспільства організацій – ділових, освітніх, державних – змушені зосередити увагу на зовнішньому оточенні та його впливах на внутрішню будову організації.

Методи управління – це способи і прийоми управлінської діяльності, за допомогою яких здійснюються завдання органу, спрямовані на досягнення цілей.

Економічні методи управління – це комплекс способів і прийомів управління, які базуються на використанні економічних законів, товарно-грошових відносин та економічних категорій (ціна, собівартість, вартість, прибуток, рентабельність), а також норм і нормативів.

Організаційно-розпорядчі методи управління є сукупністю засобів правового й адміністративного впливу на відносини людей в організації.

Соціально-психологічні методи управління – це способи і прийоми впливу на процес формування та розвитку колективу, а також на соціальні та психологічні процеси, притаманні групам чи окремим особам.

Прийняття управлінського рішення – це процес вибору однієї з можливих альтернатив розв’язання проблеми. У процесі вибору та прийняття управлінського рішення різні керівники використовують різні методи, сукупність яких становить їх інструментарій. Ці методи залежать від виду рішень, що приймаються в організації. Найбільш актуальним завданням сьогодення при розробці систем управління є перехід від окремих функціональних та технічних рішень до комплексних рішень у галузі управління. Тому останнім часом у менеджменті як управлінській діяльності відокремлюють три взаємопов’язаних блоки що є трьома широкими галузями процесу праці – блоки змісту, процесу та контролю.

Під змістом управління розуміється те, що робить менеджер; під процесом – те, як це робиться. Третім блоком менеджменту є контроль і навчання, які розглядаються такими, що мають сприяти перетворенню можливостей людини у форму прибуткової послуги або продукту. Розробляючи системи менеджменту органу державної влади або органу місцевого самоврядування, слід мати на увазі, що державне управління є одним із найбільш важливих владних інструментів. Ефективність діяльності державного апарату залежить від результатів діяльності кожного державного службовця.

Наукове визначення та обґрунтування необхідності самоменеджменту державного службовця.

Самоменеджмент – це послідовне та цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для того, щоб оптимально й ефективно використовувати свій час.

Головна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати особисті можливості, усвідомлено управляти ходом свого життя (самовизначатися) й переборювати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті.

Щоденне розв’язання різноманітних завдань і проблем можна подати у вигляді ланцюга різних функцій, що знаходяться у відповідній взаємозалежності між собою і, як правило, здійснюються у визначеній послідовності.

Зараз дедалі частіше можна почути міркування державознавців про те, що в державному управлінні необхідно використовувати ефективні технології менеджменту, застосовувані в бізнесі.

Державний службовець працює в системі “людина → влада → людина”. Він впливає на людей, їхні долі, його споконвічне призначення – трудитися для поліпшення умов і якості їхнього життя.

В остаточному підсумку, саме політики й державні службовці відповідають за стан суспільства в цілому.

Отже, при підготовці державних чиновників необхідно вчити студентів цієї відповідальності, тобто треба починати із себе, із самоменеджменту.

Що ж таке самоменеджмент державного службовця? Якщо спробувати дати зовсім коротке визначення, то самоменеджмент можна визначити як управління своїм життям.

Існує безліч написаних книг із цього приводу, у яких можна зустріти більш-менш глибокі міркування про це (Р. Кійосакі, Зіг Зіглар, С. Кові, Н. Хілл, Чі Якокка, Б. Берд та ін.).

Але коли справа стосується методик, того, як досягти успіху, зрештою, майже всі автори визнають, що вирішальним фактором в ефективному проживанні життя є вмінням розпоряджатися своїм часом.

Під самоменеджментом державного службовця розуміється:

1) поведінковий ресурс підвищення ефективності управління (навички якого виробляються спеціальними вправами й діловими іграми в області планування робочого часу, поліпшення пам'яті, підвищення швидкості й обсягу сприйняття текстової інформації, ефективного проведення нарад і прийому на роботу, організації робочого місця, підвищення стресостійкості);

2) діяльність у самоорганізованих горизонтальних структурах, у ході якої менеджер безупинно зіштовхується із процесами організації – дезорганізації внаслідок нерівності соціально-економічних систем.

Предметом самоменеджменту державного службовця є феномен самоорганізації людського фактора на основі попарних відносин людей між собою, і в першу чергу з конкретним державним службовцем як повноважним представником державної служби, або як незалежним елементом інфраструктури державного управління.

Самоменеджмент державного службовця має справу з феноменами типу самоорганізації людського фактора, що проявляється по горизонталі (як в адміністративно-бюрократичних, вертикально-ієрархічних, так і в ринкових структурах); з неасоційованими індивідами; з асоційованими елементами корпорацій і малого бізнесу; із системодіагностикою функціонуючої горизонтальної структури.

Тектологія – наука емпірична. Містить у собі дисципліни (кібернетику, системотехніку, інформатику) і теорії (управління, прийняття рішень, автоматів, ігор, катастроф, масового обслуговування, дослідження операцій; функціональних, навчаючих й самонавчаючих, самоорганізуючих й самовідтворюючих систем).

Самоменеджмент же як процес управління собою припускає вміння знаходити баланс державного, суспільного й особистісного інтересів, не використовуючи при цьому маніпулятивних управлінських технологій.

Організація професійної підготовки державних службовців потребує системного підходу, а визначення потреб у професійному навчанні державних службовців є першим обов'язковим етапом цього процесу.

Аналіз робіт українських науковців (Ж.Д.Малахова, В.М.Огаренко, Н.Г.Протасова, Т.І.Сущенко та інші) дає підстави визначити основні принципи організації і реалізації підготовки державних службовців до професійного спілкування, серед яких базовими є: гуманізація, гуманітаризація, гармонізація й фундаменталізація освіти. Ми відносимо до них ще й принципи забезпечення єдності наукової й навчальної діяльності державних службовців, професійної спрямованості, професійної мобільності.

Цілі та функції самоменеджменту державного службовця.

Удосконалення професійної діяльності персоналу сфери державного управління повинно спрямовуватись не лише на розширення своєї вузькоспеціалізованої підготовки стосовно компетентності в тій чи іншій галузі державного управління, але й повинно включати оволодіння загальнофункціональними навичками щодо побудови й організації своєї власної діяльності й діяльності певної державної установи (організації), в якій працює той чи інший службовець.

Оволодіння знаннями й навичками самоменеджменту дозволить оцінити свою діяльність з точки зору раціонального підходу до кожного професійного завдання, організації його виконання з точки зору терміновості, складності й важливості окремо взятого завдання.

Основи управління (керування) часом дадуть можливість кожному службовцеві побачити, де саме необхідний у роботі час витрачається ним найменш ефективно й нераціонально, де цей час можна економити й яким чином побудувати власну діяльність чи діяльність певної установи (організації) сфери державного управління з точки зору максимальної ефективності.

Розгляд та аналіз соціально-психологічного клімату в колективі службовців певної установи (організації) також сприятиме покращенню ефективності та результативності професійної діяльності. Від того, який саме соціально-психологічний клімат існує в колективі (сприятливий чи несприятливий) залежить й рівень розвитку колективу, а також рівень якості та складності виконуваної цим колективом діяльності.

Кожній людині взагалі й особливо тому, хто готує себе до роботи керівника чи вже є таким, у першу чергу, необхідно вміти перетворити ситуацію, для якої типова невпорядкованість дій, обумовлена зовнішніми обставинами, у ситуацію цілеспрямованих і здійснених задач. Навіть тоді, коли на вас з усіх боків звалюються різні завдання, можна завдяки послідовному плануванню часу і використанню методів наукової організації праці краще здійснювати свою діяльність, щодня виділяючи резерв часу (у тому числі і для дозвілля) для дійсно керівних функцій.

Багато державних службовців інколи занадто зорієнтовані на процес діяльності, а не на його результат. При такому підході вони віддають перевагу:

- правильно робити справи замість того, щоб робити правильні справи;
- вирішувати проблеми замість того, щоб створювати творчі альтернативи;
- зберігати засоби замість того, щоб оптимізувати використання засобів;
- виконувати обов'язок замість того, щоб домагатися результатів;
- зменшувати витрати замість того, щоб підвищувати прибуток.

Дослідник самоменеджменту Л.Зайверт обґрунтовано нагадує про те, що поліпшувати своє життя необхідно із самого себе. “Зміни себе – і ти зміниш світ навколо себе”. Замість того, щоб змінювати обставини, які ми і так не в силах змінити, потрібно змінити своє відношення до них.

Л.Зайверт дає практичні рекомендації для тих, хто хоче поліпшити своє безпосереднє виконання професійних завдань, менше засиджуючись на роботі, ефективніше виконуючи покладені задачі з меншими витратами часу, попереджаючи стреси, підвищуючи кваліфікацію. Він пропонує контролювати

те, чого усім нам часто не вистачає – час – шляхом складання планів роботи, де кожному виду діяльності потрібно приділити місце, вказавши часовий інтервал, тобто визначивши, яку частку вільного часу воно займає, а також ведення щоденника часу, за допомогою якого можна навчитися контролювати себе і контролювати виконання щоденних задач.

Щоденне рішення різного роду задач і проблем можна представити у виді ряду різних функцій, які знаходяться у визначеній взаємозалежності між собою і, як правило, здійснюються у визначеній послідовності. Процес самоменеджменту в аспекті послідовності виконання конкретних функцій може охоплювати шість фаз:

- 1) постановка цілі – аналіз і формування особистих цілей;
- 2) планування – розробка планів і альтернативних варіантів своєї діяльності;
- 3) прийняття рішень по конкретних справах;
- 4) організація і реалізація – складання розпорядку дня й організація особистого трудового процесу з метою реалізації поставлених задач;
- 5) контроль – самоконтроль і контроль підсумків (у разі потреби – коректування цілей);
- 6) інформація і комунікації – фаза, властива у визначеній ступені усім функціям, тому що і комунікації, і обмін інформацією необхідні на усіх фазах самоменеджменту.

Окремі функції не обов'язково суворо впливають одна за іншої, а можуть переплітатися.

Переваги оволодіння мистецтвом самоменеджменту полягають у наступному: виконання роботи з меншими витратами часу, краща організація праці; менше поспіху і стресів; більше задоволення від роботи; активна мотивація праці; ріст кваліфікації; зниження завантаженості роботою; скорочення помилок при виконанні своїх функцій; досягнення професійних і життєвих цілей найкоротшим шляхом.

При формуванні цілей треба подбати про їх реальність, конкретність, щоб вони були проранжовані з урахуванням важливості і терміновості, мали визначеність у часі. Життя дається лише один раз і розробляючи цілі, нараз із прагненням досягти успіху у професійній діяльності, не можна забувати й про сім'ю, здоров'я, культурні заходи, самоосвіту, наукову та громадську діяльність.

Планувати доцільно не більше 60 % свого робочого часу, а решта – це обов'язково здійснювані щоденні операції та непередбачувані затрати часу і так звана спонтанна активність.

Організуючи робочий день, державний службовець повинен керуватись принципом, щоб не робота або підлеглі ним управляли, а навпаки, вона чи вони йому повністю підпорядковувались, і він був господарем свого часу. Робочий день бажано розпочинати в один і той же час (трохи раніше підлеглих), у гарному настрої і з оптимістичними оцінками ситуації. Продуктивність праці можна підвищити, якщо дещо стандартизувати робочий день і певні роботи проводити у точно відведений час.

Важливо вести облік виконання намічених планів і щоденно підбивати підсумки зробленого. Давньогрецькому мислителю, релігійному і політичному

діячеві Піфагору (б ст. до н.е.) належить вислів: “Якщо ви захотіли спати, не заплющуйте очі, не розібравши власних вчинків за день”.

За результатами самоконтролю з'ясовується, що заважає виконанню намічених завдань, де була нераціональна витрата часу, які корективи в план і діяльність доцільно внести. Психологи радять оцінювати свою денну трудову діяльність за чотирибальною оцінкою і якщо вона висока, то придумати самомотивацію (відвідання кінотеатру, стадіону, читання художньої літератури, гра в шахи та ін.). Якщо ж оцінка низька, то це повинно стати предметом для роздумів, пошуку резервів раціоналізації трудової діяльності і економії робочого часу.

В Україні створена і поступово вдосконалюється система професійного навчання державних службовців та в основному сформовано правове поле, яким регулюються питання обов'язкового підвищення держслужбовцями професійної кваліфікації. Важливим засобом професійного розвитку є оволодіння мистецтвом самоменеджменту, основними перевагами якого є: можливість виконання роботи з меншими витратами часу, найкраща організація праці; менше поспіху і стресів; більше задоволення з посади; активна мотивація праці; зростання кваліфікації; зниження завантаженості роботою; скорочення помилок і досягнення професійних і життєвих цілей найкоротшим шляхом.

Функціями самоменеджменту є чітка постановка цілей, планування часу, розпорядницька діяльність і контроль, здійснення ділових комунікацій. При формуванні цілей треба подбати про їх реальність, конкретність, щоб вони були проранжовані з урахуванням важливості і терміновості, мали визначеність у часі. Життя дається лише один раз і розробляючи цілі, нараз із прагненням досягти успіху у професійній діяльності, не можна забувати й про сім'ю, здоров'я, культурні заходи, самоосвіту, наукову та громадську діяльність.

Те, наскільки успішно державний службовець буде впроваджувати у свою роботу принципи ефективного використання часу, залежить у першу чергу від нього самого і від його бажання працювати раціонально, адже шляхом постановки ясних цілей, правильного вибору пріоритетів і планування свого часу, він завжди досягатиме більшої ефективності в роботі.

Тема 6. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

План заняття

1. Особистість державного службовця: система вимог.
2. Професіоналізм державних службовців як наукова категорія.
3. Стан професіоналізму державних службовців України.
4. Професійна деформація державних службовців.
5. Фактори впливу на розвиток професіоналізму.

Професійна управлінська діяльність має давню історію та глибокі традиції, що відображають специфічні вимоги до особи керівника та державного службовця. Характеристики державної служби як професійної діяльності і її традиційна значущість поряд із традицією до зростання залежності життєздатності організації від ефективності управління сприяють уточненню та систематизації уявлень про те, яким має бути професіонал – державний службовець.

Процес професіоналізації включає в себе дозвіл органічно взаємозв'язаних, розподілених у часі і послідовно змінюючих одне одну психологічних проблем, а саме професійного самовизначення і відбору (“вхід” у професію), а також професійної підготовки та підвищення кваліфікації. Професійний відбір провадиться за певними критеріями, які базуються на прийнятих в культурі, галузі, конкретній організації уявленнях про особу керівника чи державного службовця.

Загальним для існуючих підходів до визначення нормативної моделі ефективного керівника чи державного службовця є намагання знайти закономірні відмінності ефективного управлінця від неефективного. Різниця між підходами визначається уявленнями про те, де потрібно шукати ці відмінності: у здібностях, рисах характеру, стилі керівництва та діяльності, особливостях мотиваційної сфери або у попередньому досвіді. Більшість існуючих підходів можна об'єднати у три основні групи: функціональний, особистісний та ситуаційний.

Розглянемо функціональний підхід. Тут основним моментом для вироблення вимог до ефективного державного службовця є визначення його функцій. При цьому основою для виділення функцій, під якими розуміється сукупність однорідних завдань, вирішення яких необхідно для забезпечення нормальної життєдіяльності системи, виступає структура діяльності державного службовця. Що стосується керівників, то відомі теоретики управління П. Дракер і В. Ньюмен поділяють всі функції на технічні функції і функції управління людьми. В. Ф. Рубахін і А. В. Філіпів виділяють загальні (визначення цілей і основні напрямки діяльності організації) і спеціальні (планово-економічні, кадрові, технологічні) функції. Як правило, розгорнуті переліки функцій не мають принципової різниці між собою. До численних виключень відносяться погляди, що стверджують багатофункціональний характер діяльності державного службовця центральних органів виконавчої влади. У більшості випадків функціональні характеристики діяльності державних

службовців пов'язані із усвідомленням та формуванням місії організації, постановкою цілей і їх послідовною конкретизацією в завданнях, управлінням ресурсами, що необхідні для досягнення цілей, контролем процесів у зовнішньому і внутрішньому середовищі організацій.

Узагальнюючи переліки функцій керівника та державного службовця, можна назвати такі функції, що відображають структуру і специфіку професійної діяльності державного службовця:

Ø пізнання – пізнання людини, групи, організації, її внутрішнього і зовнішнього середовища, актуальної ситуації управління;

Ø прогнозу – визначення основних напрямів і динаміки розвитку управлінських змін;

Ø проектування – визначення місії, мети і завдань організації, програмування і планування діяльності;

Ø комунікативно-інформаційну – формування, структурування і збереження комунікаційних мереж, збір, перетворення, удосконалення і направлення у комунікаційні мережі необхідної для управління інформації;

Ø мотивації – раціональний вплив на сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що викликають активність та визначають напрямок діяльності суб'єкта і об'єкта управління;

Ø керівництва – прийняття відповідальності за рішення, що пропонуються та їх наслідок на основі нормативних актів або внутрішньо організаційних угод;

Ø організації – реалізація цілей і завдань управління;

Ø навчання – передача необхідних знань, навичок і вмінь персоналу організації;

Ø розвитку – доцільна зміна психологічних змін особи і групи;

Ø оцінки – формування і застосування норм та стандартів діяльності;

Ø контролю – відображення відповідальності актуального стану організації меті управління;

Ø корекції – внесення необхідних змін в мету та програму управління.

Багатофункціональність діяльності як керівників, так і державних службовців показує її складність і специфіку та вимагає обліку при організації професійного відбору. Іншими словами, при здійсненні процедур професійного відбору державних службовців з позицій функціонального підходу оцінюється готовність претендентів ефективно виконувати саме її функції, які є характерними для посади, що передбачається.

Особистісний підхід. Цей підхід базується на припущенні, що ефективна управлінська діяльність пов'язана з наявністю в державного службовця деяких особистісних рис, що можуть бути задані генетично. Особистісний підхід є найбільш розроблений та володіє значною кількістю емпіричних даних про зв'язок між тими чи іншими особистісними особливостями та ефективністю управління, керівництва і лідерства. Відомі численні спроби встановити залежність ефективності управління від вираження окремих особистісних особливостей або їх ансамблю, стилю управлінської діяльності та стандартів поведінки.

Ряд досліджень спрямований на встановлення зв'язку між ефективністю діяльності керівника та його інтелектуальними показниками. При цьому

більшість дослідників базуються на розумінні інтелекту як сукупності усіх пізнавальних функцій людини.

Хрестоматійним прикладом тут є дослідження, проведені в 1960-х роках у США, за результатами яких була встановлена залежність між інтелектуальними показниками та ефективністю керівництва. Ці результати узгоджуються із отриманими даними, у відповідності з якими інтелектуальні показники успішних керівників зазвичай незначно підвищують популяційні стандарти. Іншими словами, існують підстави вважати, що ефективний керівник володіє інтелектуальними показниками.

Крім того, зафіксована залежність між ефективністю управлінця та такими інтелектуальними характеристиками, як гнучкість мислення, здатність швидко і точно вирішувати різні пізнавальні завдання.

В цілому ряді робіт вказується на необхідність володіння ефективним менеджером розвиненими творчими здібностями. Також встановлені взаємозв'язки між ефективністю керівництва і комунікативними характеристиками – товариськістю, рівнем емпатії. Значна увага приділяється і можливостям менеджера по самоврядуванню (намагання чогось досягти, схильність до ризику, здатність довгий термін знаходитися в ситуації невизначеності, стресостійкості, відповідальності). За результатами багатьох досліджень стверджується існування залежності між успішністю менеджера та ансамблем його особистісних якостей.

Так, Р. Стогділл пише про взаємозв'язок ефективного керівництва з інтелігентністю, освіченістю, надійністю, відповідальністю, участю у суспільному житті та соціально-економічним статусом. З точки зору Г.Купца, успішний керівник має володіти вираженими розумовими здібностями, здатністю до логічного аналізу, має бажання керувати, бути товариським та чесним.

Американські дослідники виділяють наступні найбільш професійно значущі якості:

- виражена здатність до стратегічного планування;
- прийняття оптимальних та своєчасних перспективних рішень про виділення і розподіл працівників і ресурсів;
- намагання збільшити кількість своїх обов'язків за рахунок розширення масштабів діяльності або в результаті переходу на роботу більш високого рівня;
- уміння приймати рішення творчо і раціонально в умовах підвищеного ризику;
- виключна впевненість у власних силах;
- намагання мати значні права та нести більшу відповідальність;
- сміливе прийняття рішень, що потребують певних жертв;
- намагання самонавчатись в контактах та спілкуванні;
- схильність до інтуїтивного передбачення і абстрактного аналізу проходження розвитку складних процесів і критичних ситуацій;
- ставлення до роботи як головної цінності, в яку вкладаються усі здібності та сили;

– концентрація уваги на рішенні проблеми, а не на виявленні винних, бажання працювати з підлеглими, які не бояться ризику та уміють приймати самостійні рішення;

– власне відношення до ідей, що реалізуються, та результатів їх впровадження;

А ось успішного підприємця, за результатами опитування 1200 керівників характеризують наступні особливості:

– пошук можливостей та ініціативність (здатність бачити і використовувати нові або незвичні ділові можливості, готовність діяти так, як цього вимагатимуть обставини);

– наполегливість (готовність до неординарних зусиль для зустрічі “виклику” або подолання перешкод, зміни стратегії досягнення мети);

– ризик (перевага ситуацій “виклику”), але і зваженість вчинків, контроль результатів;

– орієнтація на ефективність та якість (пошук шляхів робити все краще, швидше та дешевше, намагання досягти удосконалення);

– втягнення в робочі контакти (відповідальність та особисті жертви для виконання роботи);

– цілеспрямованість (довгострокове бачення, корегування короткострокових завдань);

– інформованість (особиста участь у зборі інформації про клієнтів, поставщиків і конкурентів, використання у цих цілях особистих контактів);

– здатність переконувати та встановлювати зв’язки;

– незалежність та впевненість в собі (готовність покладатися лише на себе в ситуації протистояння або у випадку відсутності успіху, віра в свою здатність виконати складне завдання).

Наведений перелік якостей спирається на культуру американського менеджменту, в якій особливе значення надається ролі особи менеджера, підкреслюються цінності індивідуалізму. Для японської організації культури, що відображає цінності конфуціанської філософії і надає великого значення корпоративності, колективізму, характерна особлива увага до якостей, які сприяють втіленню саме цих цінностей. За висновками опитування президентів 45 великих японських компаній було отримано перелік якостей, які, з точки зору опитаних, мають бути характерними менеджерам вищої ланки. Ці якості об’єднані у три групи:

А. Концептуальні здібності та стандарти поведінки:

– широта поглядів, глобальний підхід;

– довгострокове передбачення та гнучкість;

– енергетична ініціативність та рішучість, в тому числі і в умовах ризику;

– наполеглива робота і безперервне навчання.

Б. Особистісні якості:

– уміння чітко формувати мету та завдання;

– готовність вислухати думки інших;

– безкорисливість та лояльність;

- здатність повністю використовувати можливості співробітників за допомогою правильної розстановки та справедливих санкцій;
- особиста привабливість;
- здатність формувати колектив та гармонійну атмосферу в ньому.

В.Здоров'я.

Основне обмеження особистісного підходу полягає в абстрагуванні від багатьох існуючих факторів, що прямо чи опосередковано впливають на ефективність управління. Ситуаційний (поведінковий) підхід. Прикладне значення ситуаційного підходу можна проілюструвати точкою зору одного з його прибічників – Ф.Фідлера: немає смислу говорити про ефективного чи неефективного керівника, у кожного керівника існує тенденція до ефективного керівництва в одній ситуації і до неефективного – в іншій. У зв'язку з цим необхідна оптимізація підготовки керівників і створення для них такого організаційного оточення, в якому вони будуть краще працювати.

Представники поведінкового підходу, не заперечуючи впливу особистісних особливостей керівника на ефективність управлінської діяльності і певною мірою збагативши уявлення про професійно значущі якості особиступравлінця, звернули увагу на те, що ефективне керівництво може розглядатися як функція керованою групою і ситуацією.

При цьому під ситуацією розуміється комплекс об'єктивних умов, міжособистісних відносин в групі, станів об'єктів управління, які в силу своєї динаміки потребують від успішного керівника парадоксального прояву його здібностей.

Одна ситуація може вимагати від керівника прояву лагідності і чутливості, друга – терпіння та жорсткості, певної обережності та здійснення рішучих та ризикових дій.

Ситуаційний підхід ставить жорсткі кордони для управлінців, орієнтованих на відтворення звичних зразків поведінки, схильних до алгоритмізації, діям за зразками. Ця обставина, з нашої точки зору, представляє головну цінність ситуаційного підходу, що передбачає, по суті, більш реалістичний розгляд практичної діяльності управлінця.

Застосовуючи ситуаційний підхід, можна виділити додаткові фактори, що впливають на результати діяльності менеджера. Підтверджується, що успішне керівництво залежить від:

- очікувань та потреб осіб, якими керують;
- структури групи і специфіки ситуації, в якій вона знаходиться;
- культурного середовища, до якого ця група включена;
- історії організації, в якій здійснюється керівна діяльність;
- віку і досвіду керівника, його стажу на конкретній посаді;
- психологічного клімату в групі, його величини і рівня розвитку;
- особистісних особливостей підлеглих;
- часових умов для прийняття рішень;
- ступеню відповідальності даної групи стилю і особливостям особи керівника.

Для визначення впливу лідера Ю. І. Ємельяновим запропоновано дослідити взаємодію трьох детермінант:

- 1) лідера (його особистісні якості, самосвідомість, перспективні можливості і ресурси, якими він володіє для досягнення мети);
- 2) його послідовників (аналогічні параметри);
- 3) ситуаційного контексту, в якому відбувається взаємодія лідера і його послідовників.

Ситуаційний підхід дозволяє виділити ряд особливостей особи менеджера, які, залишаючись його невід'ємною характеристикою, свідчать про готовність менеджера до продуктивної активності у широкому діапазоні ситуацій. До таких характеристик можна віднести здатність до глибокої зміни стилю керівництва, стійкість до невизначеності, відсутність жорстких стереотипів.

Вплив усіх представлених підходів до формування вимог до особи управлінця проглядається в утилітарних моделях, прийнятих в різних управлінських культурах, де у змісті вимог до характеристик управлінця відображається функціональна структура його діяльності, вимоги до особистісних якостей, стилю керівництва та діапазону специфічних для професійного середовища ситуацій.

Таким чином, можна зробити висновок, що завданням професійного відбору менеджерів є встановлення відповідності особистісних особливостей претендента особливостям організації, групи, структури і функціям діяльності, актуальним та прогнозованим станам професійного середовища.

Аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури свідчить, що стан розроблення зазначеної проблеми має певну обмеженість, яка зумовлює необхідність системних досліджень щодо формування професіоналізму державних службовців та визначення на цій основі органами виконавчої влади, особисто кожним державним службовцем сукупних послідовних дій, спрямованих на професійне розв'язання конкретних ситуацій, які виникають в процесі надання державних послуг населенню.

На відміну від світового досвіду, в Україні професіоналізм державних службовців ще не повною мірою розглядається як принцип державної служби, як найважливіший чинник ефективності управління державними органами, як основа надання високоякісних послуг населенню.

Залишається невирішеним завдання щодо осмислення ролі загальнолюдської культури у формуванні професіоналізму службовців, в подоланні службових аномалій, зростанні престижу професійної державної служби, підвищенні її соціальної ефективності, що в кінцевому результаті стимулюватиме розвиток громадянського суспільства та сприятиме формуванню позитивного іміджу державних службовців.

Професіоналізм державних службовців як наукова категорія: сутність та понятійний зміст.

Теорія управління і світовий досвід свідчать, що в кризові ситуації періодично потрапляють усі країни, але вихід з них здійснюється тільки на основі корінних змін у самій системі управління, за умов використання передових наукових технологій, включення до процесу управління

інтелектуальної власності, стратегічного мислення кадрів-професіоналів, що потребує суттєвих перетворень у кадровій політиці та у системі добору, підготовки, мотивації насамперед державних службовців.

У зв'язку з цим, вирішальним є усунення суперечності, яка існує між потребою залучення до виконання поставлених завдань професійно підготовлених державних службовців та недостатньо якісним забезпеченням їх професійного розвитку, що знижує ефективність державної служби та суттєво впливає на темпи розпочатих у країні перетворень.

За цих обставин до державних службовців з одного боку пред'являють нові вимоги для здійснення управлінської діяльності, а з іншого – вони частіше за все позбавлені такої кваліфікаційної бази, яка б відповідала б вимогам надання державних послуг на рівні європейських стандартів.

В нинішніх умовах важливим фактором підвищення ефективності державної служби стає розвиток людського потенціалу, наповнення її професійно підготовленими кадрами, здатних:

- своєчасно позбавлятися успадкованих малопродуктивних стереотипів професійної діяльності та кваліфіковано відповідати на соціально-орієнтовані вимоги, які ставляться до державних службовців стосовно їх професіоналізму;

- чітко та якісно виконувати функціональні обов'язки в ситуації постійних змін, неузгодженості нормативно-правового забезпечення;

- глибоко осмислювати свої упущення та професійні надбання, оцінюючи ефективність їх використання в процесі управлінської діяльності, приділяючи при цьому особливу увагу безперервному професійному розвитку.

Проблемам професійної діяльності на державній службі присвячено немало робіт із позицій різних наук, зокрема історії, соціології, соціальної психології, професіології, етики, державного управління.

Для визначення сутності професіоналізму як способу включення в соціальний процес сучасних українських службовців необхідно:

- врахувати загальнотеоретичний досвід вивчення сутності професії та професіоналізму;

- визначити специфіку професіоналізму державних службовців як соціальної, так і професійної групи в контексті перехідного періоду в Україні;

- використати набуті здобутки у вивченні професійних проблем державної служби як у нашій, так і в інших країнах, насамперед в управлінському аспекті.

Питання сучасного менеджменту у взаємозв'язку з професіоналізмом розглядаються в роботах В. Вуда, Т. Геретта, А. Кредісова, Г. Кунца та ін., які створюють важливі засади пошуку сучасної моделі службовця-професіонала.

У сучасній західній літературі розширюється тематика досліджень професіоналізму службовця й складається система міжпредметних зв'язків у їх вивченні, комплексно аналізується процес від професійної оцінки до професійної дії.

Професіоналізм – це оволодіння основами і глибинами якої-небудь професії, зазначено в тлумачному словнику української мови. Цікавими, на наш погляд, є визначення щодо інших термінів, які стосуються професійної діяльності людини, це:

- професійна кваліфікація – як ступінь придатності, підготовки до певного виду праці;
- професійна придатність – як уміння здійснювати, виконувати що-небудь;
- спеціалізація – як набуття певних знань, навичок у будь-якій галузі;
- ефективність – як досягнення потрібних результатів, що дають найбільший ефект;
- компетенція – як добра обізнаність з чим-небудь, першооснова, базис професіоналізму;
- конструктивність – як основа чого-небудь, в тому числі будь-якої дії.

У цьому напрямку цікавим є висновок Д.І. Дзвінчука про те, що розвиток особистості, зокрема державних службовців, може бути реалізований двома шляхами: довільно (через становлення) та цілеспрямовано (через формування). Становлення відбувається за допомогою регуляції, тобто впливу на суб'єкт з метою стабілізації його властивостей, оптимізації функціонування, спрямування розвитку за певною програмою; а формування – за допомогою управління як координації зусиль для досягнення мети формування: збагачення змістовності суб'єкта під впливом спрямованих дій.

Підсумовуючи наведене, можна констатувати, що загальне трактування поняття “розвитку” як ходу, руху та конкретне – як елементу на навчання, не суперечать одне одному у словосполученні “професійний розвиток державних службовців”, а інтегруються в ньому як зовнішній та внутрішній процес по відношенню до особистості.

Друге складове слово означеного поняття “професійний” пов'язане з низкою однокорінних понять: “професія”, “професіонал” та “професіоналізм”. Вони мають пряме відношення до результату розглянутого вище процесу.

Стисло розглянемо тлумачення цих термінів у науковій вітчизняній та зарубіжній літературі.

Зазначимо, що визначення в більшості наукових джерел подібні до таких, як за соціологічним енциклопедичним словником: “Професія – вид трудової діяльності, що потребує певної підготовки, отримання спеціальних знань, практичних навичок, досвіду роботи, що визначається характером та метою трудових функцій”; “професіонал то є індивід, основне заняття якого стало його професією, фахівець своєї справи, що має відповідну підготовку та кваліфікацію (на відміну від дилетанта)”; “професіоналізм – це ступінь оволодіння індивідом професійними навичками”.

На наш погляд, системний аналіз В.Г. Ігнатова та В.К. Белоліпецького, надає достатньо повний науковий матеріал з цього питання:

- професія “тривалий і безперервний процес удосконалення індивідом обраного виду діяльності, якою він займається, як правило, все своє життя і за яку отримує грошову винагороду”;
- професіоналізм – “міра та якість діяльності людини у визначеній, строго обмеженій сфері діяльності, додамо, для нас – у сфері державної служби;
- професіоналом, на їх думку, є той, хто має знання, насамперед зі своєї професії, своєї справи, спеціальності. При цьому професіонал – це не тільки

знання, в першу чергу – це вихід, точніше перехід за межі тих знань, вторгнення в ту сферу, що знаходиться за звичайним та повсякденним. Чинник “знання”, їх рівень та якість, на думку авторів, слугують первинною та найважливішою ознакою професіоналізму та професіонала.

Отже, конкретизуємо поняття “професіоналізм” державного службовця – здатність визначати найприйнятніші напрями та способи реалізації поставлених державних цілей, завдань, покладених на нього відповідальності та повноважень з урахуванням реальних можливостей і умов та подальшим перетворенням їх у необхідні дії.

Зауважимо, що для більш системного розуміння професіоналізму доречно розглянути такий його критерій як компетентність. Визначення і трактування поняття “компетентність”, зокрема “компетентність державного службовця”, подано у наведеному вище переліку наукових джерел, проте часто – суперечливо. Все залежить від того, що покладено авторами в основу “компетентності”: досвід, знання, повноваження, інтелект, культура особистості чи інше.

За словником латинське слово “competentis” означає “відповідний”, “здібний”, тобто “той, що знає, володіє відповідними знаннями, знається у визначеній галузі”. Майже всі науковці, які досліджували ці поняття, дійшли висновку, що компетентність це не стільки знання, навички, вміння, скільки здатність особистості їх задіяти доречно в необхідний час, у необхідному обсязі, адекватно ситуації.

Отже, як зазначалось вище, компетенція – це межі ведення, обов’язок виконання певних завдань і функцій органу державної влади, що включає в себе владні повноваження, обумовлені займаною посадою, що реалізує державний службовець. Ю. Старілов розглядає компетенцію як практичну реалізацію професійних здібностей та ділових якостей працівника.

В зарубіжній науковій літературі дослідники виділяють три рівні компетентності:

- інтегративна компетентність – властивість до інтеграції знань і навиків та їх використання в умовах швидко змінюючих вимог зовнішнього середовища;

- психологічна компетентність – в емоційній сфері, в поведінці людей;

- компетентність в конкретних сферах діяльності, вміння працювати з людьми, нахил до лідерства, вміння надавати допомогу і делегувати повноваження, вміння реалізовувати намічені плани.

Цікавим, на наш погляд, є аналіз співвідношення понять компетенції і компетентності, завдяки чому авторам вдалось виділити їх логічні аспекти:

- компетенція і компетентність знаходяться в тісному взаємозв’язку;

- компетентність є похідна компетенції, проте проявляє індивідуальну специфіку кожного окремого суб’єкта як носія компетенції;

- рівень розвитку особистості суб’єкта може сприяти або стримувати реалізацію компетенції;

- рівень професійних, спеціальних знань, які відповідають компетенції, є передумовою її успішної реалізації;

– оптимальне співвідношення рівня професійних і спеціальних знань повинно визначатись конкретною компетенцією певної установи або посадової особи.

Проте, як зазначає В. Ігнатов, компетенція і компетентність знаходяться в діалектичному взаємозв'язку, і в той же час кожна з них має свою специфіку розвитку.

Для державної служби професіоналізм та компетентність взаємопов'язані безпосередньо, як дві нерозривні сторони особистості професіонала. Професійну компетентність на державній службі вважають проявом сутності, змістом і мірою професіоналізму фахівців. Акмеологічне визначення “професійної компетентності” – це сфера професійного відання, коло розв'язуваних питань, система знань, що постійно розширюється, які й дозволяють виконувати професійну діяльність з високою продуктивністю.

На наш погляд, до названого процесу має відношення також поняття “кар'єра”, яке трактується в усіх словниках майже однаково – успішне професійне просування, професійне зростання, етапи сходження службовця до професіоналізму та посадове просування, досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності, зайняття посади. Державний службовець, як правило, усвідомлено обирає й буде кар'єру як у професійному, так і посадовому плані.

Проте зауважимо, є випадки, коли справжній професіонал не займає гідної посади або посадова особа немає необхідного рівня професіоналізму. І це вже реальні проблеми системи державної служби, зокрема професійного розвитку персоналу органів державної влади.

Підсумовуючи термінологічний аналіз усіх окремих складових і синонімів поняття “професіоналізм державних службовців” та пов'язаних з ним додаткових термінів та категорій. Наведемо власне визначення поняття як найвищого рівня професійного розвитку, досконалості у виконанні нових практичних функцій, розв'язання нових завдань шляхом розвитку нових професійних компетенцій. Складається він з особистого професійного зростання кожного державного службовця і становить собою набуття або удосконалення працівником нових професійних знань, умінь, навичок, компетенцій, які він або використовує, або буде використовувати у своїй професійній діяльності.

На наш погляд, всі ці визначення повною мірою відображають зміст та суть значення, яке покладаємо в основу поняття “професіоналізм”, та є типовими, без винятку, для всіх професій, які відомі людині, в тому числі і професії державного службовця.

Варто зауважити, що стосовно державних службовців, то їх професіоналізм передбачає перш за все наявність вищої освіти (кваліфікації спеціаліста чи магістра), за спеціальністю відповідно до сфери управління. Державні службовці повинні отримати певну професійну підготовку в галузі державного управління, державної служби, економіки, конституційного, адміністративного та інших галузей права.

Якщо розглядати професіоналізм як принцип державної служби, то суть його полягає в тому, що він є провідною засадою при організації та

функціонуванні державної служби. Слід зазначити, що це не тільки одна з провідних вимог, яка визначає формування та практичну діяльність персоналу, але й необхідна правова вимога, без якої неможливе отримання права на здійснення посадових повноважень.

Як зазначалось вище, суть професіоналізму в системі державної служби полягає в тому, що управлінські функції повинні виконуватись спеціально підготовленими фахівцями, спроможними досягти високої ефективності керівництва установами.

Проте в основі професіоналізації державної служби, як і будь-якої іншої сфери людської діяльності, знаходяться соціальні явища, що потребують активізації професійного розвитку, де особлива роль належить процесу оволодіння професією як своїм постійним заняттям.

Стан і розуміння професіоналізму державних службовців не залишаються постійними, тому теорія і практика вимушені реагувати на реальні проблеми кадрового забезпечення державної служби.

Ще однією особливістю професіоналізму державних службовців є забезпечення переходу від зовнішньої поведінки в управлінській діяльності до поведінки за совістю, яка трансформує теоретичні засади управління у свідому раціоналізовану поведінку за виробничими потребами та державницькими переконаннями. Формування такого типу професіонала дозволить забезпечити цілісність діяльності державного службовця, в цілому всієї державної служби на основі державницької ідеї, загальнолюдської культури, несуперечливості дій державних чиновників.

Отже, професіоналізм – це оволодіння насамперед глибинами професії, які в своїй основі є результатом цілеспрямованого, цілісного розвитку особистості, де поєднана ефективність виховного впливу, природні задатки, освіта, гармонія культури почуттів, волі та вчинків, єдність яких надзвичайно важлива у зв'язку з пріоритетом практичного мислення в діяльності службовця.

Проблема визначення людиною свого життєвого шляху, вибору професії є однією із найскладніших, і все ще повною мірою невирішеною в педагогіці, психології, соціології, державному управлінні та інших науках. Встановити чіткий критерій вибору людиною свого, найчастіше довічного заняття, важко і складно, тому що в цій справі занадто багато особистого, суб'єктивного і навіть підсвідомого.

У зв'язку з цим ми визнали за необхідне приділити в роботі особливу увагу насамперед поняттю, що таке професія, чому вона має таку велику цінність.

Цікавим є визначення професії як поєднання навиків і якостей у тому чи іншому самостійному, конкретно-історичному, спеціалізованому виді діяльності, який виник під впливом суспільного поділу праці. На наш погляд, до важливих ознак професії як виду діяльності слід віднести:

- виконання відповідних функцій;
- наявність спеціальних знань, умінь і навиків, здобутих в процесі роботи;
- отримання заробітної плати за свою працю, що забезпечує існування працівника і його сім'ї;

– створення об'єднань і професійних груп на основі близьких, споріднених інтересів;

– формування відповідного соціального статусу, способу життя, поведінки як на роботі, так і поза нею, що приводить до ототожнення, ідентифікації людини з її професією.

Звичайно, якщо державну службу розглядати з позицій діяльничого підходу, то її основна функція – це управління, яке за своїм характером та специфікою, має бути професійним. Слід зазначити, що саме цим пояснюється потреба в державній службі як професійній діяльності.

Отже, виходячи з цього, слід зазначити, що професіоналізм є соціальним феноменом, де компетентність виступає як його першооснова, яка здійснює цілеспрямований вплив на суспільні структури для упорядкування, збереження, удосконалення і розвитку їхньої якісної специфіки. Це за своєю суттю свідомо, розумна діяльність, інтегруючими елементами якої виступають інтереси і влада, де основна роль належить державному службовцю, який на професійному рівні повинен виконувати свої функціональні обов'язки, досягати мети в своїх діях, задовольняючи при цьому суспільні інтереси та потреби держави.

Отже, сутність професіоналізму не була б до кінця зрозумілою, якби процес його розвитку не розглядався з позицій сумісності професійної державної служби з принципами та інститутами демократії, які постійно знаходяться у фокусі наукової уваги спеціалістів різних галузей суспільствознавства.

Отже, головна функція державної служби, яка розкриває сутність професіоналізму державної служби, – це ефективно служити суспільству (заради цього вона і створюється), забезпечувати стійкість держави і суспільства, держави і громадян, у своїй діяльності реалізовувати демократичні принципи, розширювати умови для створення громадянського суспільства, мотивувати розвиток його самоуправлінської діяльності засобами професійної управлінської роботи.

Проблеми взаємовідносин державних службовців і суспільства з позицій професіоналізму у різних системах державного управління розглядали М. Юдл, П. Шаран, Й. Шумпетер, які вважали, що управляти суспільством і займати відповідні посади мають право ті, хто володіє талантом управлінця і постійно працює над удосконаленням своєї компетентності. Виходячи з цього, слід зазначити, що відповідно кожна категорія управлінців потребує спеціальних навиків, освіти, тобто належної професійної підготовки.

Отже, професіоналізм як принцип державної служби – це якісне служіння державі, на основі професійної гідності та професійної честі, її органам і структурам, служіння суспільству групи осіб (державних службовців) за плату, ангажованих (найнятих) для реалізації волі держави, захисту її інтересів з метою забезпечення ефективності управління.

Вивчення професіоналізму державних службовців передбачає визначення суб'єкта, осмислення специфіки його соціальної позиції, становища та ролі в суспільстві.

Неоднозначність і суперечливість становища державного службовця виявляється в тому, що державний службовець у суспільстві виступає:

– як посадова особа;

- як представник соціальної групи інтелігенції;
- як керівник, управлінець і член колегіальних органів;
- як роботодавець і найманий робітник.

Ці різні соціальні позиції суперечливо поєднуються і створюють систему зв'язків. Із них слід виділити базові, де, на наш розсуд, найважливіше для нашої мети – визначити залежність професіоналізму від поєднання соціального становища і професії, що є основою, теоретично і практично визначити суть, структуру і етапи професійного розвитку управлінських кадрів, загалом державних службовців.

Отже, професіоналізм державних службовців слід розглядати, як професіоналізм своєїрідної соціально-професійної групи, що має особливий соціальний і професійний статус, специфічну систему норм і цінностей, свої соціально-психологічні особливості.

Слід зазначити, що державні службовці як соціальна підгрупа інтелігенції, яка формується за спеціальним відбором із представників усіх класів і соціальних груп суспільства, об'єднана професійним виконанням державних функцій, представники якої характеризуються певними соціальними й організаційними здібностями, особливостями способу життя (психології, спілкування, поведінки), специфічною системою потреб, норм і цінностей, особливою номенклатурною ієрархічністю, значно формалізованою підпорядкованістю й урегульованістю своєї діяльності, доволі широким і значною мірою універсальним характером впливу цієї діяльності на суспільство.

Особливістю соціального і професійного становища державного службовця, як зазначалось вище, є його опосередкована роль між державою і суспільством, у якій він виступає і як слуга, і як господар, його немовби особливий статус визначається (уособленням в ньому влади держави) делегуванням йому функцій суспільства та спрямованістю професійної діяльності на служіння людям.

Проте певна розбіжність між визначеною роллю державного службовця та її виконанням, незадоволені сподівання громадян ставлять його в суперечливе становище особистої відповідальності, тому що за цю невідповідність вину на себе повинен взяти службовець.

Отже, професіоналізм державних службовців визначається поєднанням загальнолюдських, професійних, державних цінностей тієї соціальної групи, до якої він входить, адже осмислений перехід до нової “філософії управління”, як визначено у “Концепції адміністративної реформи в Україні”, потребує не часткових змін, а системного оновлення професійного змісту діяльності службовця.

Отже, на основі вищевикладеного, ми прийшли до висновку, що поняття професіоналізм державних службовців – це якісно-ціннісний комплекс поєднання глибоких знань, умінь, практичного досвіду, загальнолюдської культури, що відображає ступінь самоорганізації особи, ефективність її професійної діяльності, сприяє розвитку авторитету службовця та формує позитивний імідж державної служби на основі професійної гідності та професійної честі.

Таким чином, професіонал державної служби – це службовець, що володіє високими знаннями професійної діяльності, свідомо змінює і розвиває

себе в процесі праці, вносить свій індивідуальний, творчий вклад у розвиток професії, стимулює інтерес громадськості до результатів своєї діяльності, підвищує престиж своєї професії, забезпечує стабільність державної служби, якісно виконує свої функціональні обов'язки, постійно готовий до виконання складних завдань шляхом підвищення свого кваліфікаційного рівня.

Стан професіоналізму державних службовців України.

Одним з головних завдань українського державотворення є невідкладне й кардинальне реформування державного управління, створення в Україні дійсно стабільної, політично незалежної професійної державної служби, яка спроможна ефективно формувати політику суспільного розвитку та надавати гарантовані державою послуги населенню, користуватися його довірою і повагою.

Цей вид діяльності стає не тільки складним і відповідальним, з яким навряд чи можуть зрівнятися інші види діяльності, а й суттєво значимим для суспільства. Його цінність можна визначити словами одного із теоретиків менеджменту П. Друкера, який вважає, що історичні успіхи нації на 80 % визначаються ефективністю управління.

На нашу думку, зміни в структурних компонентах управлінської праці проявляються в самому процесі діяльності державних структур, у його змісті, характері та умовах праці державних службовців.

У зв'язку з цим дедалі більшого значення набуває роль особистісного фактора, наукових знань, компетентності, професійної культури і загалом професіоналізму державних службовців.

Сучасні вимоги до апарату державного управління – це передусім вимоги до його кадрів, від яких очікують високої громадянської зрілості, глибоких спеціальних знань, здатності забезпечити предметність, конкретність і оперативність в управлінському процесі.

Практика показує, що реальні прогресивні зміни в суспільстві наступають лише тоді, коли воно створює надійні механізми включення професіоналів у сферу управління, цінує їх професійний досвід, забезпечує надійний захист від дилетантів, коли дійсно існує не декларована, а реальна потреба у професіоналізмі.

Безперечно, проведення адміністративної реформи в Україні створює всі передумови для підвищення ролі та значення державної служби як ефективного інструменту, що забезпечує реалізацію завдань і функцій державного управління в демократичній, правовій, соціальній державі.

Слід зазначити, що у змістовому плані державна стратегія кадрового забезпечення значною мірою спрямована на ефективне використання людських ресурсів України на основі всебічного розвитку особи, ефективної реалізації її здібностей у трудовій діяльності, посиленням мотивації до її роботи.

Розвиток державної служби і відповідно кадрового потенціалу в Україні, як зазначалось вище, здійснюється на основі законодавчо визначених принципів, серед яких провідне місце займає принцип професіоналізму.

В Конституції України, правових нормах Закону України “Про державну службу”, інших законах України, що регулюють проходження державної служби, тим чи іншим чином розглядаються різні аспекти принципу професіоналізму.

В державі прослідковується, з одного боку, системний підхід до роботи з кадрами, а з другого – незабезпеченість державної влади кваліфікованим складом виконавців, відсутністю у державних службовців необхідних професійних знань, навичок і вмінь, високої відповідальності за доручену справу, державницької позиції при вирішенні поставлених завдань.

Рівень складності управлінської діяльності є одним з перших у суспільстві, який вимагає від людини професійної спеціалізації і кваліфікації, тобто набуття нею спеціальних знань, умінь і навичок.

Визначаючи стан професіоналізму, на нашу думку, необхідно звернутись до досліджень С.Д. Дубенко, О.Ю. Оболенського, що дає можливість виділити два рівні якостей, якими повинен володіти державний службовець: перший – первинні, вихідні якості, властиві людині, що претендує на державну посаду, і другий – набуті, що формуються в процесі виконання посадових обов'язків, нагромадження досвіду і просування по службі.

Первинні (вихідні) якості:

Ø у загальнокультурному аспекті: загальна підготовка; цільові і ціннісні життєві орієнтації; досвід спілкування з людьми; певні етичні і естетичні навички; культура мови;

Ø у діловому (професійному): компетентність у питаннях управління у відповідній сфері громадського життя; трудова активність, перевірена практикою; досвід суспільної і державної діяльності; дисциплінованість; сформоване почуття відповідальності за результати праці; уміння підвищувати свою кваліфікацію;

Ø в особистісному: моральна стійкість; чесність; самостійність; розвинута воля; рішучість; ініціативність; комунікабельність; професійна доброчинність; надійність.

Таким чином, варто глибше розкрити принципове значення якостей, що набуваються і свідчать як про здатність людини самоудосконалюватися, так і про позитивний діловий і соціально-психологічний мікроклімат у колективах державних органів.

З числа загальнокультурних – знання історії країни й основних інтелектуальних цінностей сучасності, досконале володіння рідною мовою, ораторська майстерність, навички проведення масових заходів, почуття лідерства і відповідальності за нього, здатність масштабно мислити.

З ділових – організованість, уміння направляти і контролювати діяльність інших, наполегливість і послідовність у реалізації поставлених завдань, уміння розбиратися в досягненнях соціального й науково-технічного прогресу та знаходити способи їхнього використання на практиці, особистісних – мужність, принциповість, здатність протистояти кон'юктурі й особистій вигоді, уміння переконувати, зразкове поведіння в будь-яких ситуаціях. Важливо підкреслити також необхідність розвитку і розширення цих якостей у міру просування по службі.

Отже, як наголошує О.Ю. Оболенський, стосовно стану професіоналізму державних службовців, то, перш за все, він визначається наявністю вищої освіти (кваліфікації спеціаліста чи магістра) за спеціальністю, відповідною керованій сфері. На рівні потреб держави службовці повинні мати певну

професійну підготовку в галузі державного управління, державної служби, конституційного, адміністративного та інших галузей права.

Оскільки функціональні обов'язки посад державних службовців мають певну фахову спрямованість, тому державний службовець повинен мати вищу освіту, яка відповідає вимогам професійно-кваліфікаційної характеристики. І лише якісне виконання посадових обов'язків, забезпечення стабільності державної служби, постійна готовність до підготовки та реалізації рішень із складних завдань, прагнення постійно підвищувати свою кваліфікацію є характеристикою ефективності професійної діяльності державного службовця.

Отже, розуміння принципу професіоналізму полягає в тому, що державний службовець виконує свої обов'язки на професійній основі, є компетентним співробітником, якісно виконує свої повноваження, тобто володіє певним рівнем професіоналізму.

Стан та особливості професіоналізму державних службовців, як визначає Г. Атаманчук, обумовлюються специфікою державної служби як професії, а саме:

Ø ними виконується праця, що проявляється в обґрунтуванні цілей і напрямків суспільного розвитку, конкретній організації і регулюванні суспільної життєдіяльності (публічних відносин), свідомості, поведженні і діяльності мільйонів людей (упорядкування приватних взаємозв'язків);

Ø їх праця інтелектуальна, психологічно насичена, дуже відповідальна, тому що складається в основному з осмислення і продукування складної управлінської інформації і впливу на людей;

Ø у всіх їх зусиллях імпліцитно (внутрішньо присутня) проявляється державна влада, що додає їм авторитет і належну гарантію;

Ø наукові знання, мистецтво і досвід таких людей не створюють безпосередньо матеріальні цінності і не задовольняють індивідуально-особистісні потреби, але формують особливий духовно-матеріальний "продукт", що забезпечує раціональність, гармонійність і ефективність суспільних відносин, явищ і процесів;

Ø праця персоналу державного управління повинна бути високопрофесійною і пред'являти до кожного з його суб'єктів (виконавців) чіткі вимоги щодо змісту підготовки, особистісних якостей, поведінки і спілкування з людьми.

Професіоналізм у цьому контексті поєднує в собі високу ступінь оволодіння людиною професійними знаннями, уміннями, навичками, наявністю у неї професійного психологічного досвіду – що є найвищим ступенем професійного розвитку та професійного досвіду людини.

На основі цього стає очевидним, що поняття професіоналізм тісно пов'язане поняттям компетентність, де компетентність – це міра прояву властивого державному службовцю професійного досвіду в рамках компетенції конкретної посади.

Отже, професійна компетентність є якісною та змістовою характеристикою професіоналізму державних службовців, де професійна компетентність і компетенція співвідносяться як частина з цілим.

Оскільки професіоналізму абстрактного не буває, то відповідно якість діяльності державного службовця варто розглядати тільки у взаємозв'язку з предметною галуззю праці, зі змістом посади – її компетенцією.

Отже, професіоналізм і компетентність – дві сторони, дві нерозривні, взаємопов'язані характеристики людини як особистості, так і професіонала. Звичайно, для прояву професіоналізму людині необхідні певні умови.

Таким чином, суть цього принципу полягає в тому, щоб зміст професіоналізму співвідносився із структурою компетенції, тільки в цьому випадку можна очікувати найвищого прояву професіоналізму – професійної компетентності державного службовця.

На сучасному етапі у світовій і вітчизняній практиці для визначення стану професіоналізму враховують:

- рівень загальної і спеціальної культури; стиль мислення (пасивно-виконавський, активно-творчий, інноваційний);
- ставлення до загальнолюдських цінностей;
- мотивацію до державної служби та до професійного росту (прагнення до самореалізації, задоволення матеріальних і духовних потреб, забезпечення нормальної кар'єри).

Отже, у цьому плані особливої уваги заслуговує система критеріїв, які поєднують у собі цілий ряд компонентів, завдяки яким можна оцінити стан професіоналізму:

Ø критерії наявного рівня професійної освіти, готовність державного службовця до оновлення і збагачення своїх професійних знань власними зусиллями; бачення і пошук перспективи службового зростання;

Ø критерії оцінки професіоналізму в параметрах його якості (теоретичні знання, досвід у роботі) і кількості (ранг, рейтинг та імідж державного службовця);

Ø критерії, що безпосередньо пов'язані з процесом організації праці державного службовця і встановлюють певні нормативи для його професії; процедури і технології виконання завдань; бажані результати, яких слід досягти у своїй діяльності;

Ø критерії, які враховують відповідність професії самій людині, її схильність займатися відповідною службовою діяльністю, задоволення виконуваною роботою.

Серед загальних підходів до визначення стану професіоналізму державного службовця в сучасних дослідженнях доцільно звернути увагу на критерії, розроблені В.А. Мальцевим, які включають:

Ø професійні управлінські здібності;

Ø управлінські (знання) вміння та навички;

Ø ціннісні орієнтації і соціальні установки особистості.

Професійні здібності в загальному – це індивідуально своєрідна структура психологічних властивостей суб'єкта професійної діяльності, що склалася в процесі професійного навчання і діяльності на основі існуючих задатків, загальних й соціальних здібностей та включення їх у свою структуру.

Вони відображають успішність професійного навчання в оволодінні складними елементами професійної діяльності.

У контексті цього процесу, визначаючи професійні здібності державного службовця, слід розрізняти перш за все управлінські здібності, управлінські знання, уміння та навички.

Отже, професійні управлінські здібності – це індивідуальні особливості управлінця, які є суб'єктивною умовою успішного здійснення й удосконалення управлінської діяльності, що набуваються як у процесі навчання, так і в процесі трудової діяльності.

При цьому, на наш погляд, досить важливими є якості особистості державного службовця – найбільш узагальнені і стійкі параметри, які так чи інакше присутні у всіх видах його діяльності.

Таким чином, управлінські знання – це те, що державний службовець отримує на основі осмислення власного досвіду й досвіду інших, а також літератури з проблем державного управління та державної служби. Мова йде не про всі знання, а лише про ті, які відображають процес реальної діяльності та несуть відповідальність за успішність вирішення справ.

Управлінські уміння можна визначити як конструктивні знання, трансформовані в ті або інші управлінські процедури, що забезпечують ефективність управлінської діяльності.

Отже, уміння – це знання, які реалізуються під час вирішення конкретних управлінських проблем, наприклад, уміння проводити наради, улагоджувати конфлікти. Уміння є відносно стійкими характеристиками особистості державного службовця і залежать як від об'єктивної структури діяльності, у яку він був включений тривалий час, так і від здібностей людини.

Управлінські навички можна визначити як уміння, доведені до рівня автоматизму й існуючі частково на несвідомому рівні, їх можна назвати “управлінські штампи”, що забезпечують ефективність типових, часто повторюваних дій.

Запропонована методологія аналізу стану професіоналізму державних службовців показує, що державні службовці не в повній мірі володіють такими професійними управлінськими уміннями:

- Ø створювати команду управління;
- Ø визначати стратегічні ідеальні орієнтири, мету організації;
- Ø пропонувати кілька варіантів вирішення проблем;
- Ø визначати ймовірність реального втілення програми з урахуванням наявних ресурсів і соціальних наслідків;
- Ø швидко вникати в сутність змін;
- Ø реагувати на нові умови;
- Ø розробляти інноваційні проекти вирішення проблеми, а також стратегію і тактику її реалізації;
- Ø керувати в умовах стресових ситуацій;
- Ø доводити управлінські навички до рівня автоматизму, швидко і точно орієнтуватися в психології і здібностях людей, їх придатності до тієї або іншої діяльності;

Ø послідовно і наполегливо проводити в життя курс, що відповідає інтересам населення, вимогам демократії і соціальної справедливості.

Серед загальних підходів визначення стану професіоналізму державного службовця заслуговує на особливу увагу модель, розроблена вченими Російської академії державної служби, яка поєднує в собі:

Ø професійні вимоги до діяльності і коло обов'язків (функціональні вимоги);

Ø професійні знання;

Ø професійні вміння і навички;

Ø професійні здібності і загальнолюдські цінності.

Перший блок містить позиції, зміст яких поєднує в собі:

– неухильне виконання Конституції, законів, наказів і розпоряджень;

– дотримання службового регламенту;

– своєчасний розгляд звернень громадян;

– збереження державної таємниці;

– звітність перед вищими інстанціями;

– сумлінне й творче виконання посадових обов'язків;

– підтримка кваліфікації на належному рівні;

– підвищення рівня управлінської культури;

– повага до особистості;

– дотримання норм службової етики та виключення дій, що підривають авторитет державних органів.

Другий блок передбачає знання державними службовцями посадових обов'язків і науки про державне управління. До посадових обов'язків відносяться побудова й удосконалення системи управління, планування й контроль, організація управлінської праці, розподіл обов'язків, інструктування й консультування підлеглих, підбір і розстановка кадрів, підвищення кваліфікації, удосконалення управлінської діяльності.

Третій блок містить позиції такого змісту:

– керуватися у своїй діяльності етичними цінностями, вимогами державної моралі й урядовою політикою;

– ставити перед собою і підлеглими напружені, але реальні цілі;

– інструктувати, координувати і контролювати дії підлеглих;

– стимулювати їх діяльність;

– не брати все на себе, делегувати повноваження нижчому рівневі управління;

– питання підбору і розстановки кадрів ставити на наукову основу;

– уміти бачити перспективу;

– заохочувати все нове, передове;

– піклуватися про постійне підвищення кваліфікації колективу й насамперед – самого себе;

– вивчати, узагальнювати й впроваджувати передовий досвід в управлінні;

– цінувати робочий час;

– уміти виділити головний напрямок у роботі.

Зміст четвертого блоку розкриває здібності та якості особистості державного службовця:

- аналітичність, масштабність і системність мислення;
- готовність взяти на себе відповідальність;
- уміння бачити виниклу проблему в цілому й головну її ланку – окремо;
- здатність бути твердим у відстоюванні своїх переконань та позиції;
- організаторські здібності, здібності до лідерства, уміння працювати з людьми, людяність у поєднанні з вимогливістю.

Підсумовуючи наведене, можна констатувати, що перераховані якості не суперечать одна одній, а інтегруються в одне поняття “професіоналізм державних службовців”.

Таким чином, варто погодитись з дослідниками в тому, що професіоналізм посадової особи державної служби немислимий без організаційної культури, культури управління та культури спілкування.

Отже, професіоналізм державних службовців є основою функціонування державної служби, особливим фактором її ефективності та правовою умовою, без якої неможливо одержати повноваження на здійснення посадових функцій.

Враховуючи вищесказане, слід зазначити, що стан професіоналізму особистості не можна зводити лише до оволодіння передусім новими технологіями, а необхідно перш за все виділити мотиви поведінки людини під час професійної діяльності.

Відповідно до цього, як зазначає А. Рачинський, доцільно підкреслити дві сторони професіоналізму:

1) стан мотиваційної сфери професійної діяльності людини (які мотиви сприяють діям людини, який сенс в її житті має професійна діяльність);

2) стан операційної сфери професійної діяльності людини (як, якими засобами вона досягає поставленої мети, які технології використовує, які засоби, знання, здібності вона застосовує).

Таким чином, стан професіоналізму державного службовця визначається:

- особистісною прихильністю до своєї професії, досягненням бажаних результатів при виконанні своїх функцій;
- використанням новітніх, інноваційних технологій управління, що застосовуються в демократичних суспільствах;
- глибоким засвоєнням норм, еталонів професії (нормативні критерії);
- намаганням індивідуалізувати свою працю, свідомо розвивати свою індивідуальність засобами професії;
- досягненням вже сьогодні необхідного рівня професійних особистісних якостей, знань і вмінь;
- усвідомленням перспективи, межі свого найближчого професійного розвитку, роблячи все можливе для його реалізації;
- постійним прагненням до підвищення професійного рівня та готовністю до оцінки своєї діяльності;
- збагаченням професійного досвіду за рахунок особистого творчого вкладу та вивченням досягнень колег;
- особистою ініціативою, комунікабельністю та соціальною активністю у суспільстві;

- відданістю професії державного службовця;
- готовністю до якісної та ціннісної оцінки своєї праці;
- моральною та матеріальною мотивацією до праці;
- дотриманням норм професійної етики.

Професійна деформація державних службовців.

Безперечно, як зазначалось вище, формування нової генерації управлінців має ґрунтуватись на ідеології і політиці українського державотворення, національного, економічного, політичного, духовно-культурного розвитку суспільства, а основою державної кадрової політики має бути розвиток професіоналізму державних службовців, удосконалення їх управлінської культури – сукупності політичних, економічних, правових, естетичних та інших знань, морально-етичних і комунікативних якостей, які є визначальними у практичній роботі в органах влади.

Серед них особливе місце в умовах державотворення мають посідати:

- професійна компетентність;
- професійна гідність та професійна честь;
- дієздатність та ефективність;
- політична нейтральність;
- беззастережне служіння інтересам українського народу;
- наявність організаторських здібностей, добросовісність і відповідальність;
- умотивованість і престижність управлінської праці;
- послідовне оновлення кадрів на основі спадкоємності, співпраці досвідчених і молодих працівників;
- соціальна справедливість;
- оновлення, гласність і колегіальність у вирішенні кадрових питань;
- підготовка таких керівних кадрів, які знатимуть історію, культуру, державну мову, традиції України.

Проте перехідний період нашого суспільства сильно впливає на деформування свідомості державних службовців, у сфері діяльності яких фокусуються суспільні суперечності і проблеми. Тому принципово важливо підкреслити роль соціального характеру суперечностей, які відповідно впливають і на деформацію професіоналізму державних службовців.

У тлумачному словнику поняття “деформація” визначається як зміна форм тіла під впливом зовнішніх чинників.

Таке визначення дає можливість зазначити, що професійна деформація державних службовців – це суттєві негативні зміни, які допускаються при виконанні ними своїх посадових обов’язків та викликані об’єктивними негараздами, притаманними нашому суспільству.

Слід зазначити, що невизначеність моделі суспільного розвитку посилює конфлікти і напруження та супроводжується зміною соціальної парадигми, характеризується зламом однієї системи цінностей і поступовим утвердженням іншої, негативно впливає на розвиток професіоналізму державних службовців.

Це зумовлено тим, що в ході становлення органів державної влади до них прийшли, з одного боку, кадри, які мали досвід управлінської діяльності, набутий в умовах тоталітарного суспільства, і відповідний менталітет, а з

другого – працівники, переважна більшість яких прагнули бути корисними молодій державі, але не мали ні відповідних знань, ні управлінських навичок.

Як наслідок, сьогодні значній частині державних службовців ще бракує досвіду демократичного управління в умовах ринкової економіки, проведення політичного аналізу та вироблення професійних рішень, вміння мислити на перспективу. Не всі володіють сучасними знаннями з управління, соціальної психології, інформаційними технологіями, що ускладнює утвердження нових принципів державного управління та здійснення успішної управлінської діяльності.

Незаперечним є факт, що часто державні службовці безвідповідально, формально виконують функціональні обов'язки.

Відчутним є брак загальної й професійної культури, досвіду демократичного управління за умов ринкової економіки, дефіцит талановитих керівників, справжніх лідерів.

Досить поширеним явищем залишається неефективність управлінських рішень, відсутність у державних службовців чіткої мотивації до праці. Наявний високий ступінь бюрократизації державної служби, низький рівень довіри громадян до влади.

Помітна девальвація престижу суто управлінської кар'єри. Активна і результативна участь у політичній діяльності постає важливою складовою успішності такої кар'єри. Адміністративні посади все помітніше стають предметом торгу при досягненні угоди між представниками політичних сил, при цьому кадрова політика не набуває ознак відкритості, оскільки сенс абсолютної більшості резонансних переміщень стає відомим, у кращому випадку, через значний проміжок часу.

Такий стан в суспільстві найбільш сильно впливає на деформування професійної свідомості та професійної культури державних службовців, і в той

Однією з основних причин професійної деформації державних службовців є відсутність законодавчого закріплення і реалізації на практиці принципу діяльності посадової особи: “чим вища посада, тим вища відповідальність”.

Ще однією суттєвою причиною професійної деформації є заяви органів влади щодо реформування суспільства, які не завжди підкріплюються конкретними діями.

Зберігається телефонне право та подвійні стандарти, невиразні цілі та ідеали суспільного розвитку, що є свідченням низького управлінського рівня державних службовців.

Залишаються напруженими відносини між владою та народом, внаслідок цього нівелюється моральний потенціал суспільства, що породжує нерозуміння й неприйняття того, що відбувається в державі.

Аналіз вище викладених причин, що обґрунтовують виникнення професійних аномалій, свідчить про те, що вони виникають не раптово, а є результатом цілої низки чинників, різних за інтенсивністю, опосередкованістю та тривалістю. Тому без їх усунення або корекції неможливе попередження та призупинення професійної деформації державних службовців як рушійної сили негативних проявів у суспільстві.

Важливим чинником попередження професійної деформації є впровадження елементів наукової організації праці, проте багато керівників цього не

враховують у своїй діяльності. Між іншим, саме тут міститься значний потенціал не тільки в плані попередження професійної деформації, а й підвищенні ефективності державної служби.

Важливий засіб протидії професійній деформації державних службовців – радикальне реформування управлінських процедур, спрямованих на їх спрощення, прозорість, зрозумілість.

Не менш дієвим засобом протидії бюрократичним деформаціям управлінського апарату є забезпечення законності. Поза сумнівом є необхідність належного правового регулювання усіх суспільних відносин, що потребують правового опосередкування, особливо це стосується вольових рішень людей, задіяних в управлінських процесах.

У цій ситуації надзвичайно важливим фактором є переорієнтація суспільної свідомості. І громадяни, і посадові особи повинні сприймати використання владних повноважень не як ритуал, здійснення якого залежить від доброї волі чиновника, а як елемент задоволення суспільних потреб.

Державний службовець повинен розглядатися не як приватний власник посади, яку він обіймає, а як найманий працівник, утримуваний коштом платників податків.

Слід ще раз підкреслити, що невідповідність рівня професіоналізму службовців очікуванням і потребам громадян певною мірою посилює кризу суспільної довіри до влади, конфліктність у різних сферах професійної діяльності.

Отже, при умові розуміння державним службовцем цінностей державної служби, що пов'язані з загальною управлінською культурою (політична нейтральність, чесність і непідкупність, нове економічне мислення, суворе дотримання законності, державний управлінський професіоналізм, ефективність, якість, своєчасність і компетентність виконання службових обов'язків), а також при визначенні базових цінностей, які становлять основу державницького світогляду державних службовців (істинний патріотизм, відданість народу, національно-духовна самосвідомість, повага до державної мови і вільне володіння нею, відстоювання національних інтересів, національна гідність, політико-правова культура), у нас буде можливість призупинити професійну деформацію державних службовців. Без цих базових категорій реформувати державну службу, наповнити її професіоналами, підвищити ефективність державного управління просто неможливо.

Особливості формування професіоналізму державних службовців невіддільні від поняття професіоналізму державної служби, сутність яких полягає в тому, що:

- державна служба – це професійна діяльність, тобто вона є для державного службовця професійною необхідністю виконувати соціальні посадові повноваження;

- у межах цієї професійної діяльності реалізується компетенція державних органів;

- ця діяльність спрямована на забезпечення функціонування державних органів;

- ця діяльність полягає у виконанні посадових обов'язків.

Разом з тим слід зазначити, що в основі державної служби знаходиться управління взагалі та державне управління зокрема, тобто основна мета державної служби полягає в управлінні, здійсненні державної діяльності, забезпеченні самого управління по соціально-культурному обслуговуванню людей.

Таким чином, цілком правомірно вважати, що формування професіоналізму державного службовця – це досягнення високої якості в управлінській діяльності, причому доцільно наголосити, що в даному випадку йдеться про професійну управлінську діяльність, оскільки управлінська діяльність в тому чи іншому вигляді властива більшості людей, але не для всіх вона є професією.

Вагомою особливістю формування професіоналізму державних службовців є накопичення професійного управлінського досвіду, що є найважливішою, найвагомішою складовою професійної культури, яка є основою, результатом і власне практичною управлінською діяльністю та відображає наявні знання, вміння, навички та індивідуальні риси особистості.

Незначна ефективність державної служби в західних країнах пов'язується не тільки з тим, що воно недостатньо враховує інтереси соціальних груп, а й з тим, що змінилось ставлення чиновників до роботи, готовність брати на себе відповідальність, залишається низьким рівень їхньої професійної культури, що призводить до конфліктів з громадянами.

Характерною особливістю сьогодення є зростаюча спеціалізація, регулювання обов'язків і звуження самотійних дій державних службовців, що посилює відчуження від праці, сприяє скороченню можливостей комунікацій, ослабленню соціальних зв'язків на роботі та зміні мотивації праці, коли вона стає менше покликанням, а більше обов'язком.

На сьогодні однією з особливостей формування професіоналізму державних службовців стала нагальна потреба у розвитку їх професійної культури, що визначатиме ефективність управлінської діяльності.

У науковій та спеціальній літературі професійна культура розглядається як результат цілісного розвитку особи, де сконцентрована вся ефективність виховного впливу, де формується гармонія культури, розуму, почуттів, волі та вчинків, єдність яких особливо важлива у зв'язку з пріоритетом практичного мислення в діяльності службовця.

Виходячи з цього, слід зазначити, що осмислення суті професійної культури дає можливість поглибити сутнісні характеристики професіоналізму, акцентувати увагу на способі реального функціонування в різних типах соціальних відносин, у даному випадку відносин державного чиновника і громадян держави, керівника та підлеглого.

Життя соціальної групи державних службовців, рівень їх професійної культури стає соціальною проблемою українського суспільства, оскільки поширюється на все суспільство й значною мірою впливає на його стан та визначає рівень професіоналізму державних службовців.

Умови життя громадян, забезпечення їх конституційних прав і свобод значною мірою залежать від ефективності професійної діяльності державних службовців. Вимоги до службовця в суспільстві особливо підвищені, і це в свою чергу стимулює потребу в його постійному професійному зростанні.

На наш погляд, для ефективної і якісної управлінської діяльності необхідно цілеспрямовано, на державному рівні, працювати над підвищенням професійного рівня працівників апарату управління.

У системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації потрібно навчати державних службовців, як поєднувати високу професійну компетентність із умінням організувати справу, бути достатньо діловитими, перспективно мислячими, енергійними, наполегливими і ініціативними у роботі.

Ці вимоги до якостей державних службовців сьогодні мають правовий характер, оскільки виходять із встановлених основних принципів державної служби: служіння народу України, демократизм і законність, гуманізм і соціальна справедливість, пріоритет прав людини і громадянина, компетентність, ініціативність, чесність, відданість справі, персональна відповідальність за виконання службових обов'язків, дотримання прав та законних інтересів органів місцевого і регіонального самоврядування, дотримання прав підприємств, установ і організацій, об'єднань громадян.

У своїй сукупності ці вимоги відображають потенціал творчих сил, професійних здібностей державних службовців, розкривають рівень професійної культури та характеризують їх уміння повніше використовувати в своїй практичній діяльності передові управлінські знання й досвід, прогресивні методи, прийоми, раціональні форми й організаційно-технічні засоби управління. В даному випадку професійна культура виступає основною якісною категорією державного службовця, визначає результативність роботи і його кар'єру.

Тому особливістю формування професіоналізму державних службовців є глибоке розуміння ними поняття професійної культури, яке не є простим механічним поєднанням понять “професіоналізм” та “культура”, а є синтезом, органічним сплавом, який створює нове соціальне явище, де проходить злиття високої майстерності з загальною культурою людини.

Аналізуючи особливості формування професіоналізму державних службовців, ми прийшли до висновку, що професіоналізм неможливий без розуміння професійної культури, оскільки ці соціальні явища формуються системою трудової діяльності і соціальних відносин.

Професіоналізм державних службовців має вирішальний вплив на всі сторони життя суспільства, адже жоден вид праці не є таким суттєво важливим, як управлінська праця, тому що вона великою мірою визначає, чи будуть соціальні і державні інститути суспільства успішно виконувати свої завдання, чи марнуватимуть людські і природні ресурси.

Таким чином, якість і продуктивність праці управлінського працівника ми ототожнюємо словом “професіоналізм”. Особливістю управлінської праці в соціальній сфері є те, що вона опосередковано впливає на матеріальне виробництво й духовний розвиток суспільства, її не можна виміряти кількістю продукції, що створюється протягом одиниці робочого часу (за винятком деяких організаційно-технічних і технічних робіт).

Продуктивність діяльності управлінського працівника – це передусім її якість. Лише підвищення якості управлінської діяльності може забезпечити необхідну питому вагу управлінської праці в загальній структурі державного управління.

Таким чином, професіоналізм державних службовців, як найвищий рівень їх професійного розвитку, полягає, перш все, у формуванні та постійному збагаченні у службовців якостей, професійно значимих знань, навиків та умінь, які необхідні їм для ефективного виконання своїх посадових функцій, прав і обов'язків. Вони покликані в повною мірою розкрити здібності, талант, потенційні можливості службовців.

Зазначимо, що професійний розвиток державних службовців є відображенням взаємодії управлінських службових потреб апарату (і створення в ньому умов для їх реалізації) та інтересів, потреб, здібностей кожного службовця.

Базовою особливістю формування професіоналізму державних службовців та першочерговою потребою сьогодення повинні стати такі умови, за яких би і держава, і кожний її службовець були б взаємозацікавлені в професійному розвитку всього персоналу державної служби та конкретного працівника.

У цьому випадку необхідно виділити умови і фактори формування професіоналізму як на індивідуальному, особистісному рівні, так і на рівні всього апарату того чи іншого державного органу.

Не можна не погодитись з В. Олуйком, який не лише визначає стратегію професійного розвитку державної служби, але й бачить різноманітність шляхів і технологій підвищення професіоналізму службовців, передусім на основі:

- удосконалення, а по суті створення нової системи відбору і прийняття співробітників на державну службу, з висуванням уже на цьому етапі конкретних вимог до рівня їх професіоналізму;

- забезпечення системності, послідовності, росту професійного рівня службовців у ході їх службового просування, стимулювання професійного розвитку в ході атестації, участі в конкурсах тощо;

- формування нової системи професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації державних службовців, визначення за нею важливої складової частини державно-управлінської діяльності;

- створення умов і гарантій для закріплення на державній службі спеціалістів, формування у них зацікавленості у своєму професійно-кваліфікаційному розвитку, підвищенні якості та ефективності їх праці;

- розробки та реалізації нової нормативно-правової і закріплення матеріально-фінансової бази професійного розвитку персоналу (для розв'язання цих завдань необхідні значні фінансові затрати, чітке визначення суб'єктів їх реалізації і об'єму відповідальності).

Усе вище подане дозволяє констатувати, що професіоналізм передбачає здатність особи не тільки діяти за алгоритмами, що засвоєні нею у процесі державної служби, а й виробляти нові алгоритми діяльності відповідно до власних індивідуальних особливостей та виробничих умов, які змінюються.

Отже, особливості формування професіоналізму державного службовця характеризуються сутністю поєднанням його особистісних та діяльнісних потреб.

Особистісну сутність професіоналізму становлять знання, необхідні для здійснення державної служби, специфічне ставлення до об'єкта, створення належних умов у процесі діяльності та необхідність постійного самовдосконалення.

Діяльнісну сутність професіоналізму становить цілий комплекс умінь у правовій, управлінській, інформаційній, соціально-психологічній сферах;

специфічних форм організації праці, які об'єктивно необхідні і задані для ефективного функціонування держави і суспільства.

Отже, пропозиції щодо формування професіоналізму державних службовців поєднують в собі:

Ø подальшу розробку нормативно-правової бази щодо формування кваліфікованих кадрів державної служби;

Ø створення необхідних умов для реалізації рівних прав громадян на доступ до державної служби у відповідності з професійною підготовкою;

Ø постійне оцінювання стану професійної підготовки державних службовців на основі моніторингу кадрових служб;

Ø координацію діяльності державних органів влади, які вирішують завдання щодо забезпечення професіоналізації державної служби;

Ø контроль діяльності всіх суб'єктів реалізації кадрової політики в сфері державної служби, включаючи при цьому заклади освіти;

Ø розвиток інфраструктури, яка забезпечує освітній процес державних службовців, а також системи навчально-методичного забезпечення всіх форм навчання;

Ø організацію розробок та реалізацію місцевих та загальнодержавних програм професіоналізації державної служби;

Ø поєднання фундаментальних і прикладних наукових досліджень в галузі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, розробку навчальних програм та використання інноваційних технологій в навчальному процесі;

Ø забезпечення підготовки педагогічних кадрів для навчання державних службовців за всіма її формами;

Ø постійний контроль за використанням матеріальних і фінансових ресурсів у сфері підготовки державних службовців та якісного рівня діяльності навчальних закладів;

Ø вивчення міжнародного досвіду з проблем розвитку професіоналізму державних службовців та використання цієї практики в нашій державі.

Урахування цих особливостей та пропозицій сприяло б удосконаленню всієї системи по формуванню професіоналізму державних службовців.

До стратегічних і головних завдань формування нової моделі професіоналізму службовців належить виховання здібності до самостійної орієнтації в державно-службовій діяльності на основі передових уявлень про її призначення й соціальну цінність.

Процес формування нової моделі професіоналізму державних службовців потребує особливої уваги з боку держави, суть якої полягає у мотивації професійного зростання службовців.

Як зазначалось вище, позитивним є те, що сьогодні намітилась певна тенденція щодо визначення шляхів стимулювання діяльності службовців, покращення умов їх роботи.

Вважаємо, що підвищенню результативності роботи службовців, сприятиме вироблення об'єктивних критеріїв оцінки їх діяльності, зокрема наповнення новим змістом професійно-кваліфікаційних характеристик, що позитивно впливатиме на розв'язання комплексу таких завдань:

Ø добір (у тому числі прийняття на службу) на конкурсній основі, атестація, щорічна оцінка виконання державними службовцями покладених на них завдань і обов'язків та пов'язаний з цим процесом ріст службової кар'єри;

Ø формування перспективного кадрового резерву та організація дієвої роботи з ним;

Ø складання та вдосконалення програм підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців відповідно до функцій і завдань, які вони виконують.

В основу таких характеристик покладена ідея формування бажаного образу державного службовця на тій чи іншій посаді шляхом набору науково-обґрунтованих складових систем та професійних, морально-психологічних, етикетних якостей. Адже їх відсутність нерідко породжує безконтрольність, гальмує прийняття й виконання важливих управлінських рішень, у тому числі й кадрових питань.

Отже, виходячи з потреби забезпечення цілісності та єдності державної служби, її стабілізації і структурної оптимізації, надання їй більшої соціальної зорієнтованості, ключовими орієнтирами розвитку професіоналізму державних службовців мають бути:

– підняття в суспільстві престижу державної служби, а також рівня правової та соціальної захищеності державних службовців, у тому числі від будь-якого втручання в їхню діяльність поза межами законодавчо визначених державно-службових відносин;

– досягнення максимальної об'єктивності, відкритості й прозорості процесів відбору, прийому та просування державних службовців щаблями службової кар'єри на основі їх ділових, професійних та моральних якостей;

– організація систематичного професійного навчання та безперервного підвищення державними службовцями професійної кваліфікації з метою формування стабільного пласту управлінців-професіоналів, які є основою спадкоємності високого рівня кваліфікації державної служби будь-якої держави.

Водночас система професійного навчання має стати важливим чинником у вирішенні кадрових питань інших суб'єктів господарювання, що, в свою чергу, створить підвалини до переходу на державну службу високопрофесійних працівників з недержавного сектора економіки.

В основу функціонування цієї системи мають бути покладені принципи, що визначають умови забезпечення проведення в Україні єдиної державної кадрової політики, а саме:

– обов'язковість професійного навчання;

– взаємозв'язок професійного навчання державних службовців із загальною системою безперервної професійної освіти;

– відповідність професійного навчання державних службовців державним вимогам та потребам у кадровому забезпеченні державного управління;

– зв'язок професійного навчання з процесами ринкових перетворень, трансформаційними процесами в суспільстві і державі, які відображені в Концепції адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу;

– урахування спектра функцій та завдань кожного органу державної влади, установи, організації, які забезпечують діяльність системи державного управління;

– наповнення всіх структур влади спеціально підготовленими для них кадрами з високим рівнем культури та професіоналізму, здатними сприяти інноваційним соціальним процесам, компетентно виконувати державні функції, генерувати нові ідеї та управлінські рішення;

– адаптованість до змін у структурі та функціональній спрямованості органів влади й управління, наближення професійних характеристик функціонування кадрового корпусу державної служби до стандартів світового рівня, що має сприяти інтеграції України до світової спільноти.

На ефективність роботи організації вирішальною мірою впливає трудова поведінка її членів, адже кожен з учасників управлінської діяльності має власні особистісні характеристики, набуті в процесі соціалізації (у сім'ї та суспільстві).

Як зазначалось раніше, одним із найважливіших напрямів формування нової моделі професіоналізму державних службовців є визначення системи стимулів, які:

Ø зумовлені характером діяльності (організація роботи, особиста моральна відповідальність за прийняття тих чи інших рішень);

Ø пов'язані з визнанням результатів діяльності колегами по роботі та громадянами;

Ø зумовлені перспективами професійного та службового зростання.

У зв'язку з цим, як зазначають О.Оболенський, І.Розпутенко, В.Сороко, В.Яцюк важливими принципами підготовки управлінських кадрів мають бути:

– єдність фундаментальної, професійної, психологічної, етичної та естетичної підготовки державних службовців;

– гуманітарна спрямованість, тобто орієнтація державних службовців на глибокий інтелектуальний розвиток особистості;

– індивідуалізація навчального процесу з акцентом на розвиток відповідних становищу службовця якостей, потреб і вміння самовдосконалюватися;

– оволодіння державними службовцями інваріантною частиною знань, що складає основу творчого розвитку особистості;

– еквівалентність освіти, тобто відповідність державним стандартам та міжнародним вимогам.

Така підготовка повинна реалізуватись відповідно до чинного законодавства та потреб суспільства.

У цих умовах особливого значення набуває аналіз проблем формування нової моделі професіоналізму державного службовця, визначення принципів типологізації, оцінки реального стану речей у цій сфері і пошуку оптимальних шляхів їх вирішення.

Заслужують на увагу висновки В. Олуйка щодо моделі переліку якостей, які висуваються до державних службовців:

– світогляд, ціннісні орієнтири та широта інтересів;

– мотивація та прагнення до посади;

– стратегічне мислення, почуття обов'язку та соціальна відповідальність;

– схильність до постійного самовдосконалення та готовність нести відповідальність за прийняті рішення;

– компетентність, організаторські здібності та особистісні якості.

Вважаємо, до цього переліку варто було б додати культуру поведінки державного службовця, тому що без цього не можна досягти “людської” відпо-

відності професії, адже поступ у цій сфері суттєво впливає на професіоналізм, зокрема на такі складові як культура мови, культура праці, політична культура.

Варто погодитись з В. Олуйком, який виділяє та характеризує такі структурні складові нової моделі державного службовця – професіонала:

- управлінська ментальність;
- правовий статус;
- державне замовлення;
- професійна підготовка;
- здійснення професійних функцій і повноважень;
- менеджмент і самоменеджмент управлінської діяльності;
- імідж державного службовця.

Сьогодні в науковій літературі описано чимало форм і методів для визначення професійного рівня державних службовців, кількісних і якісних потреб у підвищенні їх кваліфікації, які використовуються на практиці, зокрема безпосередні (опитування, тестування, співбесіди тощо) та опосередковані (аналіз документів, професійно-кваліфікаційних характеристик, посадових інструкцій, результатів атестації та щорічної оцінки якості роботи державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування тощо).

Практика засвідчує, що в основу розробки програм підвищення кваліфікації покладено аналіз основних принципів служби в органах державної влади та місцевого самоврядування, зміст професійної діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, їх права та обов'язки.

Отже, змістова частина нової моделі професіоналізму державних службовців поєднує в собі концептуальні засади, на основі яких мають формуватись і реалізовуватись нормативно-правові акти та професійна діяльність державних службовців.

Суттєвим недоліком формування нової моделі професіоналізму службовців є недооцінка можливостей професійного виховання в навчальному процесі, недосконала забезпеченість вітчизняними підручниками та посібниками, які б конкретно допомагали службовцеві у його професійному зростанні.

Метою професійного виховання є формування професійної культури як цілісної єдності культури професійного мислення, культури почуттів, культури поведінки, що систематизує професійний досвід людства, формує правила професійного вибору, забезпечуючи у своїй діяльності професійну надійність, гармонійність професійної діяльності, професійну мудрість.

Як показує досвід, багатьом керівникам бракує як знань з проблем виховання, так і навичок професійно-управлінської культури в системі управління. Однак лише визначення актуальності цієї проблеми ще недостатньо, адже без оволодіння службовцем сукупністю всіх цих знань ми не маємо морального права називати людину професіоналом.

На наш погляд, необхідна велика робота, яка б забезпечила вивчення держслужбовцями теоретичних положень професійної культури та ділового (службового) етикету державного службовця, оволодіння основними вимогами до них, нормами поведінки під час виконання своїх службових обов'язків.

З огляду на дану проблему слід зазначити, що під час розробки навчальних планів значна увага повинна приділятися питанням державотворення, культури

державного управління, формування правової системи в Україні, психолого-педагогічним, морально-психологічним, етико-естетичним аспектам управління.

Таким чином, незаперечним є висновок про те, що особистість як професіонал має реальний вплив на перебіг реформ, тому послідовні високі професійні стандарти в нашому суспільстві мають стати державною турботою.

При формуванні нової моделі професіоналізму державних службовців особливої уваги заслуговує вивчення норм управління держслужбовцями безпосередньо на службових (робочих) місцях. Мається на увазі подекуди забуте апаратне навчання, головною метою якого повинно стати:

- надання нової оперативної інформації з конкретних напрямів професійної діяльності, поглиблення фахового рівня на основі систематичної самостійної роботи;

- створення умов для підвищення професійної культури та ефективної роботи державних службовців;

- розгляд конкретних ситуацій і конфліктних колізій, проведення ділових ігор, тренінгів тощо.

Формуючи норми ділового спілкування, державним службовцям слід осмислити, врахувати:

- національну ментальність українців, у яких емоційно-почуттєве переважає над раціональним, а також вічне прагнення до волі;

- природний демократизм, потяг до прекрасного, давню релігійність та інші.

З метою формування нової моделі професіоналізму державного службовця необхідно:

- домагатись на всіх рівнях від державних службовців дотримання Закону України “Про державну службу”;

- удосконалити нормативне регулювання вимог професійної етики державної служби;

- практикувати регулярне проведення науково-практичних конференцій, симпозіумів з проблем удосконалення професійної діяльності державних службовців;

- ознайомлювати службовців зі світовим досвідом професіоналізації державної служби ;

- розробити в навчальних закладах системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців банк даних, де були б систематизовані типові для службовців ситуації (складні для розв’язання), у яких мають місце проблеми оперативного характеру з варіантами можливого їх розв’язання, на основі якого проводити психотренінги та використовувати інші методи, що сприятиме службовцям набуттю необхідних навичок їх розв’язання;

- запровадити чітку систему вивчення потреб державних службовців у підвищенні кваліфікації, де відповідно до цього у програми системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів доцільно ввести тематичні курси із найбільш проблемних складових професіоналізму державних службовців: культури ділового спілкування, етики, інноваційних технологій та інше;

- для успішного дотримання норм професійної культури службовцями розробити комплексну систему вимог до кандидатів на посади державних службовців і тих, хто вже призначений до цієї сфери діяльності;

- розробити заходи щодо контролю за виконанням законодавства про привілеї;
- ввести в практику більш жорсткий контроль за діяльністю й поведінкою державних службовців;
- посилити роль морального та матеріального стимулювання в діяльності службовців, сприяти здоровій змагальності, підтримувати перспективу кар'єрного зростання сприяючи зближенню особистих і громадських інтересів;
- посилити боротьбу з корупцією як аморальним явищем шляхом більш жорсткого контролю в зонах корупційного ризику, інформувати широку громадськість про корупційні злочини;
- зважаючи, що за даними соціологічних досліджень зростає напруженість морально-психологічної атмосфери в установах державної служби, розробити методiku діагностування морально-психологічного клімату в колективі з урахуванням його специфіки й пропозиції щодо оптимізації відносин у колективі;
- розробити методи перспективної професійної підготовки державних службовців, що має ґрунтуватись не лише на професійних, а й фізіолого-психологічних, естетичних та етичних здібностях державних службовців;
- привести обсяги і зміст перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, працівників органів місцевого самоврядування та керівників державних підприємств, установ та організацій у відповідність із поточними та перспективними потребами держави;
- формувати зміст навчання, виходячи з його цільового спрямування (врахування посадових обов'язків, попередньо здобутої освіти, досвіду діяльності, індивідуальних освітніх потреб);
- застосовувати сучасні навчальні технології, що передбачають диференціацію, індивідуалізацію, запровадження дистанційної, очно-заочної та екстернатної форм навчання.

Не можна обмежуватись у формуванні професіоналізму службовців лише організаційними заходами, варто керуватись тим, що управління формуванням нової моделі професіоналізму передбачає єдність процесів прогнозування, планування, регулювання й виховання з установкою на досягнення оптимального результату.

Організаційні заходи частково повинні бути доповнені прогнозуванням і соціальним вихованням дорослих, яке потребує інтенсивного розвитку вже сьогодні.

Таким чином, державний службовець має бути носієм нової філософії управління, який прагне вести справу не шляхом розпоряджень, а сукупною дією науково-практичного колективу, здатний протидіяти консервативним силам і готовий до ділового співробітництва, бути носієм інноваційної та організаційної культури, провідником позитивних змін у діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Тема 7. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ПРАКТИКУМ ОВОЛОДІННЯ/ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМООРГАНІЗАЦІЇ

План заняття

1. Методики діагности професійної самоорганізації.
2. Аргументація визначення критеріїв, показників та застосування методики діагностики професійної самоорганізації (методика співбесіди, спостереження, анкетування вільний самоопис, контент-аналіз).

Основні поняття теми: критерії, показники, методики діагностики, анкета, співбесіда, вільний самоопис, контент-аналіз, метод синектики, метод емпатії (аналогії), метод колективного пошуку ідей.

У зв'язку з вимірюванням рівня сформованості професійної самоорганізації державного службовця в якісно-кількісних характеристиках виникає необхідність визначення критеріїв її оцінки. При цьому під критерієм ми розуміємо засіб для порівняння суджень, та ознаку (одну чи декілька), на основі якої передбачається робити оцінку, порівняння ступеня розвитку професійної самоорганізації в досліджуваних.

Досвід та дані наукових досліджень вказують на те, що від того, чи зможе особистість оцінити себе, оточуючих, чи буде така оцінка адекватною чи неадекватною, чи буде мати місце прагнення займатися цією діяльністю, яке відношення до неї (позитивне, негативне, індивідуальне), чи буде воно стійким, чи ситуативним, випадковим та ін., в значній мірі, залежить ефективність розвитку і вдосконалення професійної самоорганізації, тобто активність особистості, з якою вона буде намагатись одержати в цій діяльності позитивні результати. Це дає підставу в якості першого критерію досліджуваного утворення розглядати регулятивно-оцінний.

Другим критерієм, на нашу думку, є когнітивно-змістовий. Рівень компетентності, на наш погляд, складає ту суттєву ознаку, на основі якої можна зробити висновки наскільки усвідомлено управлінець ставиться до професійної діяльності, наскільки компетентно виконує свої обов'язки, наскільки передбачає наслідки своїх дій, вчинків. Отже, когнітивно-змістовий критерій дозволяє оцінити наявність і рівень розвитку професійної компетентності державного службовця.

Щодо третього критерію, то ми вважаємо, що таким є конструктивно-діяльнісний. До кожного критерію пропонуються відповідні показники.

По першому критерію, регулятивно-оцінному:

самоідентифікація;

самооцінка;

оцінка оточуючих;

По другому критерію, когнітивно-змістовому:

компетенція в спеціальних знаннях;

компетенція в професійних знаннях;

компетенція в методичному забезпеченні професійної діяльності.

По третьому критерію, конструктивно-діяльнісному:

планування діяльності з самоуправління;
здійснення самоконтролю;
здійснення самокорекції.

Критеріальний підхід вимагає визначення певного рівня сформованості професійної самоорганізації управлінців та їх якісних характеристик. Окреслюємо чотири рівні досліджуваного цілісного утворення:

високий (відповідав значенням коефіцієнта успішності від 0,88 і вище)
достатній (відповідав значенням коефіцієнта успішності від 0,77 до 0,87)
середній (відповідав значенням коефіцієнта успішності від 0,61 до 0,76)
низький (відповідав значенням коефіцієнта успішності до 0,60).

Підкреслимо, що виділення рівнів професійної самоорганізації – це умовна процедура, однак вона надає можливість об'єктивно охарактеризувати професійну самоорганізацію управлінців.

Наведену нижче методику співбесіди (А.О.Деркача і А.К.Маркової) щодо діагностики професійної самоорганізації ми рекомендуємо застосувати до державних службовців-початківців

Під час індивідуальної бесіди необхідно діагностувати дві групи особистісних якостей:

професійну мотивацію: мотивацію професійної діяльності та професійного навчання (мотиваційна сфера, як відомо, у випадку її нерозвиненості компенсується з більш великими труднощами ніж відсутність знань, умінь, навичок);

професійні здібності: здібності до професійної діяльності й професійного навчання, а саме: вміння особистості оцінювати свій професійний розвиток, вирішувати професійні завдання, будувати професійне спілкування, планувати свій особистісний професійний розвиток.

Таким чином, ми діагностували:

ціннісні орієнтації професійної діяльності: усвідомлення особистістю соціальної значущості праці державного службовця, розуміння державних, суспільних та власних інтересів та їх зв'язок;

вольову самоорганізацію в професійній діяльності: зрілість професійного спрямування – вміння будувати і змінювати плани своєї професійної діяльності, знаходити засоби подолання перешкод у своїй праці;

джерело відповідальності: локус-контроль у професійній діяльності державного службовця визначається тим, де саме він шукає причини успіхів і невдач – у собі чи в зовнішніх обставинах (наявність внутрішнього локусу-контролю, внутрішньої причетності людини до причин своїх успіхів чи невдач, пошук причин в собі означає, як відомо, високий рівень зрілості особистості й професіонала);

емоційну стійкість: можливість керувати своїм емоційним станом, перевага позитивних емоцій, задоволення від добре виконаної роботи (по процесу, по результату) – ці показники характеризували вміння здійснювати самоконтроль;

розуміння державних службовців ролі безперервного навчання та вдосконаленні професійної компетентності;

професійну свідомість: уміння управлінця усвідомлювати склад своєї професійної діяльності (її завдання, засоби, результати);

професійну рефлексію – вміння особистості управлінця усвідомлювати індивідуальні особливості своєї професійної діяльності, її слабкі і сильні сторони; стан професійного мислення (в тому числі і творчого) вміння особистості державного службовця назвати нестандартні ситуації, що потребують нешаблонного підходу у прийнятті рішень;

професійне спілкування – вміння особистості управлінця усвідомлювати і називати прийоми спілкування для вирішення різних завдань, подолання конфліктів тощо;

здатність державного службовця навчатися, тобто професійне навчання і самонавчання, відкритість до професійного вдосконалення, вміння усвідомлювати і відповідати на такі питання:

“Які професійні знання й уміння Вам хотілось би одержати?”

“Як проходять етапи Вашого професійного саморозвитку?”

“Яким чином Ви намагатиметеся використовувати нові знання в подальшій професійній діяльності?”

Завдання 1.

Ми пропонуємо інструкцію і запитання, на які державні службовці-початківці повинні були відповісти. Відповіді оцінювалися в умовних рівнях і балах:

Б – бажаний, 50-47 балів;

Д – допустимий, 46-42 бали;

К – критичний, 41-31 бали;

Н – неприйнятний, 30-20 балів.

Інструкція щодо проведення індивідуальної бесіди

На початку бесіди необхідно намагатися створити атмосферу довіри між особистістю молодого управлінця і експериментатором, схилити його до спілкування. Треба переконатись у тому, що він розуміє суть питань, які задаються, останні можна задавати у будь-якому порядку, щоб не порушувати природний хід бесіди. Проте у заключній характеристиці, відповіді та їх оцінку важливо розташувати у відповідності з їх порядком у ході бесіди.

При аналізі й оцінці відповідей особливу увагу доцільно приділити якісному змістовному аналізу відповідей, наприклад, звернути увагу на їх активність при самооцінці, при визначенні планів свого внутрішнього росту професійного розвитку, намагання не тільки відповідати на готові питання, але й вийти за межі цих питань і окреслити свої особистісні проблеми професійного розвитку. Крім відповідей на питання експериментатор фіксує також поведінку управлінця-початківця, ступінь управління своїм емоційним станом, мовою тощо.

Питання до індивідуальної бесіди

1. Що є оптимальним результатом праці державного службовця?
2. На які моральні цінності повинен орієнтуватись державний службовець у своїй роботі?
3. В чому складається для Вас особисто смисл діяльності державного службовця?
4. Чи умієте Ви планувати свій професійний розвиток?
5. Чи намагаєтеся Ви будувати самостійно професійні плани, чи умієте їх гнучко змінювати?

6. Що використовуєте для подолання труднощів у Вашому професійному розвитку?

7. У чому вбачаєте причини досягнень і невдач у Вашому професійному розвитку?

8. Чи вдається Вам впливати на ріст свого професійного розвитку?

9. Які прийоми управління емоційним станом Вам відомі, чи використовуєте Ви їх у стресових ситуаціях?

10. Що викликає у Вас найбільше задоволення – цікавість до змісту і процесу роботи яка виконується, чи тільки до результату, без урахування засобів її виконання, чи цікавість до взаємовідношень з колегами, до можливості саморозвитку?

11. Чи вважаєте Ви найбільш важливим показником свого професійного розвитку – внутрішній професійний розвиток і ріст компетентності?

12. Перелічіть склад (завдання, засоби, результат) Вашого професійного розвитку?

13. Назвіть три ознаки успішної професійної діяльності.

14. Що вважаєте в теперішній час сильною і слабкою стороною Вашого професійного розвитку?

15. Які професійно-важливі якості у Вас найбільш розвинені?

16. Що є для Вас головним досягненням у професійному розвитку?

17. Які види й рівні професійного мислення Ви намагаєтеся використовувати?

18. Назвіть декілька нестандартних професійних ситуацій, де можна було б застосувати відповідні рішення й творче мислення.

19. Назвіть декілька професійних ситуацій, які потребують від Вас стратегічного (перспективного) й тактичного (оперативного) професійного мислення.

20. Назвіть декілька ситуацій, які потребують обов'язкового спілкування з колегами для узгодження і координації зусиль в управлінському процесі.

21. Які прийоми професійного спілкування Ви застосовуєте щоб відстояти свою думку в разі розходження позицій, конфліктів?

22. Які конкретні знання й уміння Ви хотіли б одержати під час підвищення кваліфікації?

23. Назвіть етапи свого внутрішнього професійного саморозвитку, працюєте зараз, будете працювати у майбутньому.

Завдання 2.

Задля виявлення здібності державних службовців до професійної самоорганізації ми пропонуємо застосувати, модифіковану нами, методику Т.М.Шамової, де за допомогою анкетування кожний учасник експерименту міг визначити й оцінити особистісну професійну самоорганізацію та фактори, які заважають, або стимулюють процес її оволодіння.

**Визначення особистісної здібності
державного службовця до професійної самоорганізації та фактори,
що заважають або стимулюють цей процес.**

Анкета 1

1. Я намагаюся вивчити себе.
2. Я залишаю час для розвитку, як би не був зайнятий.
3. Перепони, які виникають, стимулюють мою активність.
4. Я шукаю зворотні зв'язки, оскільки це допомагає мені пізнати й оцінити себе.
5. Я рефлексую свою діяльність, виділяючи для цього спеціальний час.
6. Я багато читаю.
7. Я приймаю участь у дискусіях з питань, які мене цікавлять.
8. Я вірю в свої можливості.
9. Я аналізую свої почуття і досвід.
10. Я намагаюся бути більш відкритим.
11. Я усвідомлюю той вплив, який роблять на мене оточуючі люди.
12. Я управляю своїм професійним розвитком і завдячуючи цьому одержую позитивні результати.
13. Я одержую задоволення від освоєння нового.
14. Зростаюча відповідальність не лякає мене.

Анкета 2

Перешкоджаючі фактори

1. Власна інерція.
2. Розчарування у зв'язку з невдачами, які були раніше.
3. Відсутність підтримки й допомоги з питань оволодіння професійною самоорганізацією.
4. Ворожість колег (зздрість, ревності), які погано сприймають моє прагнення до нового.
5. Неадекватний зворотній зв'язок, тобто відсутність об'єктивної інформації про себе.
6. Стан здоров'я.
7. Нестача часу.

Стимулюючі фактори

1. Навчання у закладі післядипломної освіти.
2. Приклад і вплив колег по навчанню.
3. Приклад і вплив викладачів.
4. Організація навчання і виховання у закладі підвищення кваліфікації.
5. Увага до цієї проблеми керівника групи.
6. Довіра.
7. Новизна діяльності, умови для навчання, можливість експериментувати.
8. Заняття самоосвітою.
9. Зацікавленість роботою.

Обробка першої анкети надає змогу виявити три категорії управлінців згідно з їхньою здібністю до професійної самоорганізації, а саме:

- здібність до активної самоорганізації;
- здібність до самоорганізації присутня, але залежить від умов;
- здібність до самоорганізації відсутня.

Оцінювання вищеназваної здібності проводиться завдяки застосуванню п'ятибальної системи:

- 5 – якщо наведене ствердження повністю відповідає дійсності;
- 4 – скоріше так, чим ні;
- 3 – і так і ні;
- 2 – скоріше не відповідає;
- 1 – не відповідає.

Якщо загальна сума балів відповідала результату:

- 70-55 – це активний розвиток самоорганізації ;
- 54-36 – самоорганізація залежить від умов;
- 35-17 – самоорганізація відсутня.

Присутність здібності позначалася знаком (+), відсутність – знаком (–).

Друга анкета надає можливість виявити і ранжувати фактори, що стимулюють, або перешкоджають професійній самоорганізації. Оцінювання відбувається також за п'ятибальною системою, за допомогою визначення середнього балу.

- 5 – так (перешкоджають, або стимулюють);
- 4 – скоріше так, чим ні;
- 3 – так і ні;
- 2 – скоріше ні.

Завдання 3.

Методом вільного самоопису, державним службовцям-початківцям можна запропонувати описати управлінця-ідеала і ті професійно важливі якості, які вони вважають необхідними для одержання високого рівня компетентності. Для цього досліджуваним пропонується написати роботу на тему: “Яким повинен бути державний службовець”, де висвітлювалися б такі питання:

1. Чи є у Вас приклад управлінця, якому б Ви хотіли наслідувати?
2. Чому в своїй професійній діяльності Ви хотіли б наслідувати цей ідеал?
3. Якими професійно-значущими якостями повинен володіти державний службовець?

Зміст самоописів піддавався аналізу як із якісного так і кількісного боку за допомогою контент-аналізу.

Завдання 4.

Здібність особистості державного службовця до самоуправління пропонуємо продіагностувати за допомогою модифікованої нами методики М.М.Пейсахова.

Так, досліджуваним було запропоновано заповнити анкету, що складається із двох груп тверджень:

Ø перші – це ті, що потребують звернення до досвіду, тобто чи дійсно управлінець оцінює свої дії і намагається знайти відповіді на поставлені питання;

Ø другі – це ті, що характеризують його ставлення до загальноприйнятої думки. Нижче ми наводимо зміст анкети та приклад контрольної картки.

Самооцінка та ставлення управлінця до загальноприйнятої думки

Анкета

1. Практика показує, що я правильно визначаю свої можливості у професійній діяльності.
2. Я берусь тільки за те, що зможу довести до кінця.
3. Добре уявляю, що потрібно зробити щоб добитися задуманого.
4. У мене не достає терпіння, щоб довго розбиратись у тому, що не вирішується одразу.
5. На вибір моїх рішень впливає не визначена мета, а настрої у даний момент.
6. Необхідність перевіряти самого себе стала моєю другою натурою.
7. Я чітко уявляю свої життєві перспективи.
8. Я завжди мало слідкую за своєю мовою.
9. Я, майже з самого початку, чітко уявляю результат своєї діяльності.
10. Я завжди готовий займатись удосконаленням уже закінченої роботи.
11. Вважаю, що плануй не плануй, а обставини завжди сильніші.
12. Мені часто не вдається знайти правильне рішення з-за великої кількості можливих варіантів.
13. Умію відмовитися від усього, що відволікає мене від виконання поставленої мети.
14. Я передбачлива людина.
15. Я берусь тільки за те, що зможу довести до кінця.
16. Я рідко задумуюся про головну мету свого життя.
17. В останній час ловлю себе на думці, що приділяю велике значення деталям і забуваю про головне.
18. Після завершення діла не виправляю навіть очевидні прорахунки.

Обробка результатів.

Відповіді на твердження заносяться у контрольну картку, підрахувавши кількість відповідей “так” і “ні”, знайти суму і порівняти її з рівнями діагностичної шкали, де результат:

- 0-5 відповідає низькому рівню вміння управляти собою;
- 6-10 – нижче середнього рівня;
- 11-15 – відповідає середньому рівню;
- 15-18 – відповідає високому рівню вміння управляти собою.

Контрольна картка					
Рахувати тільки “Так” (+)			Рахувати тільки “Ні” (-)		
Кількість балів =			Кількість балів =		
Загальна кількість балів =					

Завдання 5.

Задля діагностування вміння державними службовцями планувати свою діяльність – ми пропонуємо дати відповіді на такі судження.

1. Свої плани в професійному вдосконаленні я визначаю наперед.
2. Відсутність продуманих планів не заважає мені добиватися високих результатів у професійній діяльності.
3. Я рідко задумуюся про необхідність планування.
4. Вважаю, що планування для мене не обов'язкове.
5. Ніколи не можу здійснити свої плани до кінця.
6. Доки не складу чіткий конкретний план, не починаю нового діла.

Завдання 6.

Для діагностування вміння здійснювати державними службовцями самоконтроль – пропонуємо дати відповідь на такі судження.

1. Мене пригнічує необхідність постійного самоконтролю.
2. Я завжди слідкую за тим, як я одягнений.
3. Я уважно слідкую за тим, чи розуміють мене під час дискусії.
4. У своїх словах і вчинках я наслідую прислів'я: "сім раз відмір, один відріж".
5. У мене завжди є точні орієнтири, за якими я оцінюю свою діяльність у професійній діяльності.
6. Деякі звички я хотів би змінити.
7. Я часто обдумую причини помилок у своїх вчинках.

Завдання 7.

За допомогою наступних суджень є можливість визначити – вміння державних службовців здійснювати самокорекцію.

1. Після того як зроблю діло, я віддаю перевагу виправленню прорахунків.
2. Я відчуваю необхідність самокорекції поведінки.
3. Відчуваю необхідність виправлення деяких своїх вчинків.
4. Чи вважаєте Ви, що зміни у поведінці необхідно провести негайно.
5. Чи через деякий час.
6. Чи знаходите Ви час для обдумування причин помилок, що припустили в минулому.
7. На цей момент у мене є досягнення в самокорекції.

Оцінювання вищенаведених суджень, що характеризують уміння державних службовців планувати свою діяльність, здійснювати самоконтроль та самокорекцію вираховувались як знаходження середнього балу:

- 5 балів – вміння проявляється завжди;
- 4 бали – вміння проявляється середньо;
- 3 бали – вміння проявляється слабо;
- 2 бали – вміння не проявляється.

Завдання 8.

Діагностика особистісної моделі взаємодії викладачів системи підвищення кваліфікації державних службовців та слухачів. Задля того щоб викладач міг створити умови для слухачів, що необхідні у навчально-виховному процесі,

він має орієнтуватися на особистісну модель взаємодії, базуючись на принципі синергетичного підходу.

Нижче, в Анкеті 1, ми наводимо низку суджень, оцінювання яких необхідно провести за п'ятибальною системою:

5 балів – у повній мірі погоджуюсь з тим чи іншим судженням;

4 бали – скоріше так чим ні;

3 бали – і так і ні (у рівному ступені);

2 бали – скоріше не погоджуюсь;

1 бал – повністю не погоджуюсь.

Анкета 1

1. Викладач – головна фігура, від нього залежить успіх та ефективність навчально-виховної роботи.

2. Краще працювати зі старанним слухачем, ніж з ініціативним та активним.

3. Більшість батьків не вміють виховувати своїх дітей.

4. Творчість викладача – це лише блага побажання, його реальна діяльність повністю зарегламентована.

5. Краще провести заняття, використовуючи, готові методики, ніж знаходити нові.

6. Задля успіху роботи в закладах підвищення кваліфікації, важливіше оволодіти технологією навчання, ніж розкривати себе як особистість слухачам.

7. Той хто навчається подібний глині, при бажанні з нього можна “виліпити” все, що завгодно.

8. Виконуй точно всі вказівки адміністрації закладу (вищого керівництва) і у тебе буде менше клопоту.

9. Хороша дисципліна – застава успіху у навчанні та вихованні.

10. Учбовий заклад повинен навчати, а сім'я виховувати.

11. Використовуючи поняття “успішність”, “дисципліна”, “зовнішній вигляд”, можна дати точну та змістовну характеристику особистості того хто навчається.

12. Покарання не найкраща міра, але воно необхідне.

13. Хороший той слухач, який добре вчиться.

14. Суворий викладач зрештою виявляється кращим, ніж менш суворий.

15. Зі слухачами не потрібно бути ліберальним, бо вони “сядуть на шию”.

16. Підтримувати слід тільки ту ініціативу слухачів, яка відповідає поставленим педагогом завданням..

17. Необхідно враховувати індивідуальні особливості тих хто навчається.

18. Краще ще раз посварити, ніж похвалити.

19. У конфліктних ситуаціях частіше правим є викладач.

20. Головним завданням викладача є реалізація вимог щодо програми навчання.

Обробка результатів

91 бал та вище – виражена орієнтованість викладача на особистісну модель взаємодії з учнями;

81-90 балів – помірна орієнтованість на означену модель;

71-80 балів – низька орієнтованість на означену модель;

70 балів та нижче – орієнтованість викладача на особистісну модель взаємодії зі слухачами не виражена.

Завдання 9.

Задля визначення актуальності та особливостей формування та вдосконалення педагогічної самоорганізації викладачів у процесі післядипломної освіти ми пропонуємо наступну тематику повідомлень:

1. Значення педагогічної рефлексії в процесі професійної діяльності викладача.

2. Образ “Я” в контексті соціальної значущості професії викладача – самоповага, самоствердження, прагнення підвищити самооцінку та соціальний статус.

3. Компетентність педагога – основа професійної майстерності і внутрішніх мотивів формування педагогічної самоорганізації.

4. Самоуправління. Роль освіти та самовиховання у самовдосконаленні особистості викладача.

5. Планування процесу самоосвіти і самовиховання у викладацькій діяльності.

6. Визначення та застосування засобів діяльності по оволодінню самоуправлінням.

Завдання 10.

Застосовуючи метод колективного пошуку оригінальних ідей (мозковий штурм), який базується на принципах співтворчості, довіри і здібностей один одного, використання оптимального поєднання інтуїтивного і логічного ми пропонуємо за одну хвилину вирішити проблемну ситуацію, а потім в процесі дискусії знайти оптимальний вихід з неї, не турбуючись про відповідність або цілеспрямованість своїх ідей, тобто висловлювати ідеї необхідно якомога більше.

Завдання 11.

Застосувати метод емпатії або аналогії (остання має чотири види) як проміжну ланку між логічним та інтуїтивними процедурами мислення. Використовуючи пряму аналогію необхідно: знайти та порівняти подібні процеси у різних галузях знань, зокрема: природничих, математичних, управлінських, гуманітарних.

На основі особистої аналогії, яка будується на ідентифікації чи уявному ототожненні людини з предметом дослідження чи втіленням в більш досконалий образ необхідно уявити собі зустріч з видатним педагогом, управлінцем “поспілкуватися” з ним відносно важливості оволодіння викладачами педагогічною самоорганізацією.

Оскільки символічна аналогія передбачає опис предмета як символу чи образу необхідно назвати іменник та багато символічних і поетичних прикметників до нього, по аналогії.

Фантастична аналогія може використовуватися для одержання не звичних, не реальних способів вирішення проблеми. Ігноруючи існуючі закони природи, необхідно зробити короткі сценічні імпровізації на педагогічні сюжети у виконанні, наприклад, казкових героїв. Сценку необхідно розіграти за декілька хвилин, потім наступні учасники мають продовжувати “спектакль”, пов’язуючи свої дії з тим, що було показано раніше.

Завдання 12.

Застосовуючи метод синектики, (означений метод – це поєднання неоднорідних елементів, що не мають спільних ознак), застосовуючи “не операційні механізми”, тобто ті розвиток яких не гарантується навчанням, необхідно перевтілитися в будь-які живі та не живі предмети.

Завдання 13.

Базується на застосуванні методу синектики та має назву “Подорож у середину картини”. Задля виконання цього завдання необхідно утворити декілька підгруп, кожній з яких необхідно розглянути репродукцію пейзажу, після чого учасникам необхідно зробити “подорож вглиб пейзажу”, коментуючи свої температурні і звукові відчуття, запахи, колір, форму, величину та інші якості “оточуючих предметів”.

Завдання 14.

“Вечірній огляд: огляд субосіб” Вдосконалює навички самопізнання. Означений вид “Вечірнього огляду” являє собою образ прожитого дня у плані поведінки субосіб. Останні називаються багато чисельні психологічні утворення у межах нашої особистості, які мають свої напів самостійні цілі та потреби. Деякі субособи є тільки у Вас, інші, навпаки, властиві багатьом людям: Дитина, Батько, Шукач, Зануда, Поет, Одинак. Перед тим як приступити до виконання завдання, необхідно виявити субособистості – їх може бути декілька – найбільш важливі для Вас або найбільш активні на цьому етапі педагогічної кар’єри. Ведення педагогічного щоденника має допомогти їх знайти.

Отже необхідно зосередитися на таких питаннях:

1. Які субособистості домінували в мене протягом робочого дня? Які обставини (зовнішні або внутрішні) викликали їх появу. Чи були між ними конфлікти?

2. Які цінні якості або недоліки характерні кожній із цих особистостей? Чим допомогла або завадила мені кожна з них?

3. Чого хотіла кожна з них? Яким було б моє життя, якщо б якась із них повністю у мене домінувала б?

4. Чи погоджувалися мої субособистості з тим, що я хотів (ла) робити, чи мені приходилося підкорятися їм? Яка моя роль у гармонізації моїх субособистостей в управління ними?

Завдання 15.

“Вечірній огляд: огляд елементів особистості”. Означений огляд є обзором робочого дня в плані трьох основних елементів особистості: тіла, почуттів та розуму. Задля цього можна розглянути такі питання.

1. З якими з елементів своєї особистості я ототожнюю себе більшу частину робочого часу?

2. Які елементи домінували в тих або інших ситуаціях робочого дня?

3. Які цінні якості і недоліки кожного з цих елементів? Чим кожний з них допомагав або заважав?

4. Чи були між ними якісь конфлікти?

5. Яка моя роль у гармонізації цих елементів та управління ними?

Завдання 16.

Ведення щоденника. Щоденник можна вести за такими розділами:

- роздуми над професійними ідеями;
- інноваціями;
- прояв особистісної сили волі та слабостей;
- найважливіші цитати тощо.

Тут має фіксуватись і зберігатись інформація внутрішнього світу особистості, а також тих змін, що з ним відбуваються. Крім ведення записів можна робити замальовки, графіки, абстрактні символи чи образи, що виникатимуть в уяві, оскільки спонтанний малюнок може більш чітко відобразити підсвідомість і сприятиме кращому розумінню себе і навколишнього світу.

Завдання 17.

Гра “Шлях до самовдосконалення” .

Мета: надати допомогу викладачу в усвідомленні негативу, що несуть загальноприйняті професійні стереотипи та визначення перспективних педагогічних ідей, застосовуючи які в своїй роботі можна успішно вдосконалювати педагогічну самоорганізацію.

Гра складається з чотирьох турів.

Перший тур: ведення в ігрову ситуацію. Час – 15 хвилин.

Ведучий розповідає історію про те, як одного разу у зоопарк привезли звіра, проте до його приїзду не були створені належні умови для його утримання, тому звіра помістили у тісну клітку. За час проведений там звір звик до обмежень. Проїшов деякий час і звіра помістили у нову, більшу клітку, проте він продовжував пересуватися у звичному просторі.

Що заважало звіру змінити свою поведінку?

У ході бесіди встановлюються причини такої поведінки: заважає звичка; стереотип поведінки; переконання, що далі простору кліки виходити не можна тощо.

Запитання:

Чи є стереотипи у професії викладача?

Які звичні і правильні з виду устої в його роботі викликають у Вас сумніви і незгоду?

Які правила заважають Вам творчо працювати та проявити свої можливості у повну силу?

Далі ведучий по колу передає аркуш паперу та просить кожного учасника написати, що із загальноприйнятого у роботі викладача не задовольняє його, наприклад: носити ділове вбрання; постійно бути в курсі подій тощо.

Після аналізу одержаних результатів, виокремлюються проблеми:

1. Зміст освіти (чому навчати – готовим програмним знанням чи самопізнанню і саморозвитку особистості).

2. Методика навчання і виховання (як учити, якими засобами, способами і методами – за допомогою викладача, літератури, або через інші джерела пізнання).

3. Призначення і місце викладача у педагогічному процесі (хто вчитель – Бог, ідол чи подорожній, що йде до своєї творчої мети).

4. Взаємодія викладача з учасниками педагогічного процесу – це атмосфера боротьби, подолання як своїх так і чужих недоліків, чи атмосфера спокою, рівноваги, позитивного ставлення як до себе так і до інших).

Причинами означених проблем ведучий називає “міфи вчительства”. Назви міфів записуються на дошці, ведучий просить учасників визначитися з яким міфом йому буде працювати цікавіше надалі:

- “Міф про Великого вчителя”;
- “Міф про мету освіти”;
- “Міф про Читання – Краще Навчання”;
- “Міф про вічний Бій”.

У такий спосіб визначаються групи за інтересами. В кожній групі вибирається оратор.

Другий тур: завдання групам – час 10-15 хвилин.

1. Розробити спростування вибраного міфу; у протиположності загальноприйнятому, що є на практиці міфу висунути перспективну педагогічну ідею, що здібна вивести викладача з “клітки” стереотипів на шлях творчості.

2. Обговорити проект спростування, вислухати свого оратора – чи достатньо він крушить міф, чи достатньо привабливо представляє перспективну педагогічну ідею групи.

Час для виступу оратора – 2 хв.

Третій тур: “Бій ораторів”.

Виступ ораторів проходять по черзі. Протягом двох хвилин оратор повинен виступити з промовою сутність якої складає скасування свого міфу.

По підсумкам кожного виступу ведучий задає “публіці” запитання.

1. Який із аргументів показався Вам найбільш переконливим?
2. Чи погоджуєтесь Ви з тим, що ідея, яка висунута оратором замість міфу, дійсно перспективна?

Якщо на ці два запитання “публіка” дає вичерпні відповіді, міф вважається спростованим.

Четвертий тур: завершення ігрового проектування.

Ведучий просить учасників записати по одній перспективній педагогічній ідеї, що висунув один із ораторів, і сповіщає, що ці ідеї будуть основою програми для подальших педагогічних занять по вдосконаленню педагогічної самоорганізації.

Орієнтовні формули ідей.

Ø Ідея постійного саморозвитку і самовдосконалення особистості викладача;

Ø Ідея оволодіння особистістю викладача новими способами пізнання і задоволення своїх потреб;

Ø Ідея учіння в діяльності;

Ø Ідея постійного вдосконалення розуму;

Ø Ідея Вчителя – мандрівника;

Ø Ідея викладача – творчої особистості;

Ø Ідея спокою і рівноваги;

Ø Ідея доброзичливості співпраці, діалогу, взаємодії.

ПІСЛЯМОВА

Шановні колеги!

Ви робите одну з важливих справ задля зростання могутності нашої держави та її визнання в європейській спільноті. Тому задля професійного та особистісного самовдосконалення ми радимо Вам постійно аналізувати як позитивні так і негативні сторони Вашого професійного життя, а саме:

- застосовуйте вправи для побудування “сценарію” свого професійного життя, частіше обдумуйте особистісні прийоми переборювання труднощів;
- вдосконалюйте “внутрішню причетність”, тобто усвідомлення того, що головною причиною всіх невдач і успіхів у Вашій професійній діяльності є Ваші зусилля й здібності, а не дії інших осіб;
- частіше піддавайте себе внутрішній об’єктивній оцінці;
- обдумуйте, чим можна компенсувати якості, які поки що не достають Вашій особистості;
- частіше обдумуйте і коригуйте етапи свого професійного вдосконалення; намагайтеся відповісти для себе на питання – чи є динаміка професійного та особистісного зростання.

Бажаємо успіхів!

ГЛОСАРІЙ

Вміння – готовність людини ефективно виконувати дії (або діяльність) відповідно до мети і умов, за яких необхідно діяти. Основою вмінь є знання; розрізняють розумові практичні, часткові, загальні та узагальнені.

Досвід – відображення в людській свідомості об'єктивного світу, що базується на сприйманні довкілля.

Знання – це інформація (дані, поняття і стосунки), яку індивід може відтворити.

Методи навчання – спосіб досягнення навчальної мети, система послідовних взаємопов'язаних дій викладача й навчемого, які забезпечують засвоєння змісту освіти, формується світогляд особистості, розвиваються їх здібності; існують різні класифікації за джерелами здобуття знань: словесні, наочні, практичні; за характером пізнавальної діяльності: репродуктивні, частково-пошукові, дослідницькі, проблемного викладу, тощо.

Метод колективного пошуку оригінальних ідей (мозкова атака) – методика стимулювання творчої активності й продуктивності людини з включенням установлених стереотипів поведінки і прийняття рішень з подоланням страху, боязні невдачі тощо. Відбувається при засіданні групи, коли кожен з її членів висловлює будь-яку думку на запропоновану тему, не боячись осуду чи критики, стимулюючи цим самим інших членів групи асоціювати різноманітні ідеї. Після першого штурму вибираються вдалі рішення.

Мотивація – система мотивів або стимулів, яка спонукає людину до конкретних форм діяльності або поведінки. Мотивами можуть виступати уявлення й ідеї, почуття й переживання, що виражають матеріальні й духовні потреби людини. Одна й та сама діяльність може здійснюватись за різних мотивів.

Метод емпатії (аналогії – прямої, особистісної, символічної, фантастичної) проміжна ланка між логічним та інтуїтивним мисленням.

Метод синектики – поєднання неоднорідних елементів, що не мають спільних ознак.

Педагогічна самоорганізація – це цілісне, динамічне утворення особистості, що характеризується сукупністю педагогічної рефлексії, професійної компетентності та самоуправління і спрямоване на безперервне самовдосконалення педагога для здійснення якісної професійної діяльності.

Педагогічні ігри – (ділові, рольові, організаційно-діяльнісні) передбачають спрямованість гри на педагогічну професію.

Рефлексія спрямована на формування стійкої схильності працівників до самостереження, самоаналізу, самооцінки своїх професійних дій і якостей

Професійна компетентність – це віддзеркалення рівня володіння професійно необхідними знаннями й уміннями і складається з наступних структурних елементів-компетенцій, а саме: компетенції в професійно-педагогічних знаннях; компетенції в спеціальних знаннях; компетенції в методичній забезпеченості професійної діяльності.

Самоорганізація – це процес, у ході якого створюється, відтворюється або вдосконалюється організація складної динамічної системи.

Синергетика для педагогічних систем – це процес взаємодії двох взаємопов'язаних підсистем викладання і навчання виховання і самовиховання.

Самоуправління – це здатність людини керувати собою на основі сприйняття й усвідомлення актів своєї поведінки та власних психічних процесів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ТА РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Аристотель*. Сочинения: В 4. т. /Пер. с древнегреч.; общ. ред.. А.И.Доватура. – М.: Мысль, 1976-1983. – Т.4, 1983. – 830 с.
2. *Афанасьев В.Г.* Социальная информация и управление обществом. – М., 1975. – 159 с.
3. *Балл Г.А.* Концепция самоактуализации личности в гуманистической психологии. – Киев; Донецк, 1993.
4. *Балл Г.А.* Норма деятельности – категория педагогическая // Педагогика. – М., 1992, № 3-4. – С. 43-48.
5. *Басин М.А., Шилович И.И.* Синергетика и Internet: Путь к Synerqonet. СПб.: Наука, 1999. – 72 с.
6. *Богданова І.М.* Педагогічна інноватика: Навч. пос. – Одесса, ТЕС. – 2000. – 149 с.
7. *Буданов В.Г.* Трансдисциплинарное образование. Технологии и принципы синергетики. – М.: Прогрес, – Традиция, – 2001. – 154 с.
8. *Бурлачук Л.Ф.* Психодиагностика: учебник для вузов / Л.Ф.Бурлачук. – М; С. – Пб; Нижний Новгород: Питер, 2007. – 352 с.
9. *Василевська Т.Е.* Етичні аспекти взаємовідносин між колегами у професійних колективах державних службовців: Зб. наук. пр. НАДУ / За заг. ред. В.І.Лугового, В.М.Князева. – К.: Вид-во НАДУ. – 2004. – Вип. 2. – С. 150-158.
10. *Вишнякова Н.Ф.* Креативная акмеология. Психология высшего образования: Монография. В 2 т., Т.2 – Мн.: 000 “Дэбор”, 1999. – 300 с.
11. *Губа А.В.* Концептуальні підходи до формування управлінської культури // Педагогіка і психологія. – 2008. – №2. – С. 100-110.
12. *Гуменюк О.Є.* Психологія Я – Концепції: Навч. Посібник. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – 301 с
13. *Димченко Н.С.* Професійна рефлексія майбутнього менеджера як предмет психологічного дослідження // Педагогіка і психологія. – 2008. – № 2. – С. 110-121.
14. *Добротворский И.Л.* Самоменеджмент: Эффективные технологии: Практическое руководство для решения повседневных проблем. – М.: “Приориздат”, 2003. – 272 с.
15. *Добрянський І.А.* Особливості способи і прийоми організації активно-діалогічного навчання (З досвіду роботи) // Педагогіка і психологія. – 2007. – №1. – С. 47-55.
16. *Свтодотюк А.В.* Філософія освіти і синергетика – union fait la force – в єднанні сила. – Зб. наук. праць. – Вип. 3. / За заг. ред. В Андрущенко – К.: Знання, 2000. – С. 195-207.
17. *Зайверт Л.* Ваш час – у Ваших руках: (Поради діловим людям як ефективно використовувати робочий час). – М.: Інтерексперт, Инфра-М, 1995.
18. *Зеер Э.Ф.* Психология профессий: Учеб. Пособие. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.

19. *Крылов В.Ю.* Психосинергетика как возможная новая парадигма психологической науки // Психологический журнал. – 1998. – №19. – С. 56-62.
20. *Курдюмов С.П., Малинецкий Г.Г.* Синергетика – теория самоорганизации. Идеи, методы, перспективы. – М.: Знание, 1983. – 64 с.
21. *Левківська Г.П.* Адаптація першокурсників в умовах вищого закладу освіти – К., 2001. – 128 с.
22. *Лобковиц Н.* От субстанции к рефлексии. Пути западноевропейской метафизики // Вопросы философии. – 1995. – №1. – С. 95-136.
23. *Лутай В.С.* Синергетична парадигма як філософсько-методологічна основа формування світоглядів ХХІ століття. Зб.наук. праць. Вип. 3 / За заг. ред. В.Андрущенко. К.: Знання, 2000. – С. 99-103.
24. *Новаченко Т.В.* Принципи синергетичного підходу в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти. // Професійно-технічна освіта Київ, 2008. – С.34 – 37.
25. *Новаченко Т.В.* Синергетический подход в воспитании и образовании // Міжнародне співробітництво та університетська освіта. Матеріали міжнародної наук. конфер. – Миколаїв, 2003. – С. 127-130.
26. *Новикова Л.И., Соколовский М.В.* Воспитательное пространство как открытая система: Педагогика и синергетика // Общественные науки и современность. – 1998. – №1. – С. 132-143.
27. *Орбан-Лембрик Л.Е.* Психологія управління. – Київ “Академвидав”, – 2003.
28. *Останчук О.Є.* Синергетичний потенціал авторського проектування педагогічних систем // Педагогіка і психологія. – 2008. – № 2. – С. 86-100.
29. *Павленко В.В.* Психологія вчителя в стресових ситуаціях: Монографія. – К., Кіровоград, 2006. – 225 с.
30. *Папуча М. В.* Особистість: розвиток, соціалізація, виховання: Монографія. – Ніжин, 2001. – 148 с.
31. *Пригожин А.И.* Нововведения: стимулы и препятствия. – М., 1989. – 254с.
32. *Русинка І.І.* Психологія: навчальний посібник. – К.: Знання, 2007. – 367 с.
33. *Сисоєва С.О.* Психологія та педагогіка. Підручник. / С.О. Сисоєва, Т.Б.Поясок. – 2 –ге вид., доп. та випр. Кременчук, 2008. – 582 с.
34. *Сисоєва С.О.* Робочий зошит з навчальної дисципліни “Психологія та педагогіка” / С.О. Сисоєва, Т.Б.Поясок. – Кременчук, 2008. – 100 с.
35. *Сисоєва С.О.* Хрестоматія з психології та педагогіки / С.О. Сисоєва, Т.Б.Поясок. – Кременчук, 2008. – 400 с.
36. *Степин В.С.* Саморазвивающиеся системы и перспективы техногенной цивилизации / Синергетическая парадигма. Многообразие поисков и подходов. М.: Прогресс – Традиция, 2000. – 321 с.

37. *Тимофієв В.Г.* Раціональна організація діяльності службовців органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування. Методичні рекомендації на допомогу керівникам і працівникам органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. – Кіровоград, 2010, 53 с.

38. *Филиппов А.В.* Вопросы психологии управления // Психологический журнал. – 1980. – № 2. – С. 19-28.

39. *Хорунжий С.С.* Вступление // Синергия : Проблемы аскетики и мистики православия – М., 1995. – 234 с.

40. *Шевельова С.С.* К становлению синергетической модели образования // Общественные науки и современность. – 1999. – № 3. – С. 126-132.

Навчальне видання

Новаченко Тетяна Василівна

**САМООРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО
СЛУЖБОВЦЯ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД**

Навчально-методичні матеріали

Укладач

Ясько Неля Василівна

Відповідальний за випуск *В. А. Дон*
Технічний редактор *О. Г. Сальнікова*

Підп. до друку 13.09.2013.
Формат 60 x 84/16. Обл.-вид. арк. 6,09. Ум.-друк. арк. 5,58.

Видавець Національна академія державного управління
при Президентові України
03057, Київ-57, вул. Ежена Потье, 20, тел. 456-67-93.
E-mail: vydav@academy.kiev.ua

Свідоцтво серії ДК № 1561 від 06.11.2003.