

Розділ III. ПРОБЛЕМИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ СПЕЦІАЛІСТА

© 2013 р.

Г. Є. Улунова (м. Суми)

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ПРИ ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ЕТАПУ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. У статті 5 Закону України «Про державну службу» підкреслюється, що державний службовець повинен шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримуватися *високої культури спілкування*. Зміст даної статті визначається специфікою професійної діяльності державних службовців, яка вимагає від них розвиненої здатності до ефективного професійного спілкування з колегами по службі, керівництвом та підлеглими, а також громадянами при виконанні функціональних обов'язків.

Значення професійного спілкування для осіб, що знаходяться на державній службі, доводиться численними теоретичними та емпіричними розробками, спрямованими на оптимізацію різних аспектів професійної комунікації державних службовців. Так, мовним аспектам культури професійного спілкування державних службовців присвячені роботи Л.Ф. Бистрих (розвиток мовної культури державних службовців в процесі професійного самовдосконалення), Л.М. Михайлець (культура мовлення як складова загальної культури державних службовців), М.М. Панової (мовна особистість державного службовця), О.Л. Приходько (мовна культура державних службовців як науково-теоретична проблема), А.Ю. Іванової та М.М. Панової (культура письмової ділової мови державного службовця) тощо. Педагогічні засоби формування культури професійного спілкування державних службовців розкрито в дослідженнях О.А. Давидової (формування культури ділового спілкування у майбутніх державних службовців), О.В. Ігнашової (формування професійної комунікативної компетентності студентів – майбутніх державних службовців), М.М. Калашникова (формування культури ділового спілкування державних службовців у системі безперервної освіти), М.Н. Богомолової, І.Ю. Васильєвої, Л.В. Комарової (технології ділового спілкування державних службовців) тощо. Разом з тим, дослідження вищезазначених авторів, по-перше, орієнтовані переважно на мовну складову культури професійного спілкування державних службовців та педагогічні чинники його оптимізації, по-друге, розраховані на студентський етап професіоналізації фахівця, що обмежує можливості розвитку культури професійного спілкування, не відповідає особливостям і потребам інших етапів професіогенезу. Повноцінний же розвиток культури професійного спілкування можливий за умови формування і удосконалення усіх її функціональних та структурних аспектів в процесі безперервної освіти, що супроводжує професіоналізацію спеціаліста впродовж усього трудового шляху.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Усі дослідження, присвячені даній тематиці, можна умовно поділити на дві групи.

До першої групи відносяться роботи Л.П. Абрамової, О.Ю. Акимової, Г.М. Бірюкової, О.А. Давидової, О.А. Запорожець, М.М. Калашникова, Л.В. Комарової, І.П. Лотової, Л.М. Михайлець, Є.В. Охотського, М.М. Панової, О.Л. Приходько та інших, якими досліджено певні

сутнісні характеристики культури професійного спілкування, взагалі, та культури професійного спілкування державних службовців, зокрема.

На основі аналізу та узагальнення функцій культури професійного спілкування державних службовців ми виділили наступні функціональні аспекти культури професійного спілкування державних службовців: 1) перцептивно-аналітичний; 2) трансляційно-публічний; 3) управлінсько-координаційний; 4) особистісно-професійного саморозвитку. На основі аналізу та узагальнення структурних компонентів культури професійного спілкування державних службовців нами виділено наступні структурні аспекти культури професійного спілкування державних службовців: 1) психологічну готовність державних службовців до професійного спілкування (як сукупність мотивів, установок, цінностей державних службовців щодо професійного спілкування, інтегрованих у їх професійній самосвідомості); 2) психологічну підготовленість державних службовців до професійного спілкування, що утворюється психологічною грамотністю («ази» культури професійного спілкування, оволодіння психологічними знаннями, уміннями, навичками тощо) та компетентністю (ефективне застосування знань, умінь, навичок для рішення практичної діяльності); 3) акмеологічні інваріанти професіоналізму особистості державного службовця у професійному спілкуванні (як комунікативні здібності, що стали особистісно-професійними якостями).

Оптимізувати рівень розвитку тих чи інших функціональних аспектів та структурних компонентів культури професійного спілкування у державних службовців з різним професійним досвідом можна шляхом цілеспрямованого розвитку культури професійного спілкування в системі безперервної освіти.

Друга група представлена працями Р. Дейва, О.В. Купцова, О.О. Карпухиної, М.О. Лазарєва, В.Г. Осипова, В. Стоїкова, Є.П. Тонконогої, В.М. Турченко, Ф.Р. Филиппова та інших, присвяченими дослідженню теоретичних та практичних питань функціонування системи безперервної освіти. На думку О.О. Карпухиної, безперервна освіта являє собою процес навчання з метою вдосконалення знань та розвитку вмінь, необхідних для ефективного вирішення завдань професійної діяльності. М.О. Лазарєв безперервну освіту визначає як процес, що складається з базової і подальшої освіти, передбачає на другому етапі послідовне чергування навчальної діяльності в системі спеціально створених освітніх закладів з професійною діяльністю.

Насправді, сучасна модель безперервної освіти містить етапи, що розпочинаються на більш ранніх етапах онтогенезу: 1) допрофесійна освіта – забезпечення загальноосвітньої і спеціалізованої поглибленої підготовки учнів до майбутньої професійної діяльності; 2) підготовка фахівців – отримання освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра, спеціаліста або магістра, а також навчання в аспірантурі, докторантурі, інших навчальних закладах або наукових установах за спеціальностями, спрямованими на провадження професійної діяльності; 3) перепідготовка фахівців – одержання спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та набутого практичного досвіду; 4) підвищення кваліфікації фахівців – навчання з метою оновлення та набуття умінь, знань, навичок і здатності виконувати завдання та обов'язки, необхідні для здійснення професійної діяльності.

Метою даної статті є аналіз особливостей розвитку культури професійного спілкування державних службовців на такому етапі безперервної освіти, як підвищення кваліфікації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Безперервна освіта державних службовців з кожним роком привертає до себе все більше коло дослідників. Питанням науково-методичного забезпечення безперервної освіти державних службовців присвячені роботи В.М. Кухаренка,

О.В. Рибалка, В.Г. Понеділко, Н.Г. Протасової, В.А. Сереветного, Н.Г. Сиротенка, С.К. Хаджирадевої та інших.

В.Р. Міляєва, посилаючись на Постанову Кабінету міністрів України від 8 лютого 1997 № 167, пише: «Державна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців повинна забезпечувати потреби центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та інших органів та організацій у працівниках з високим рівнем професіоналізму та культури, здатних відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати освітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам та постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності» [2, с. 273].

Етапи безперервної освіти державних службовців є ідентичними загальноновизнаним етапам безперервної освіти, виділеним вище. Найбільш розробленим етапом безперервної освіти державних службовців є етап підвищення кваліфікації. Підвищення кваліфікації державних службовців – це навчання з метою оновлення та розвитку умінь і знань, необхідних для ефективного вирішення завдань професійної діяльності на державній службі.

У статті 10 Закону України «Про державну службу» у якості одного з основних обов'язків державних службовців розглядається *постійне вдосконалення організації своєї роботи і підвищення професійної кваліфікації*. Крім того, у статті 29 Закону України «Про державну службу» наголошується, що державним службовцям *створюються умови для навчання і підвищення кваліфікації у відповідних навчальних закладах та шляхом самоосвіти*. Державні службовці підвищують свою кваліфікацію постійно, у тому числі через навчання у відповідних навчальних закладах, як правило, не рідше одного разу на п'ять років.

У сучасній системі підвищення кваліфікації державних службовців можна виділити чотири основні завдання їх освіти: 1) усунення недоліків в освіті державних службовців, пов'язаних з їх попереднім навчанням; 2) навчання спеціальним дисциплінам, спрямованим на підвищення ефективності державного управління: загальній теорії, суті й формам державного управління та місцевого самоврядування, їх законодавчого забезпечення ролі й особливостей державної служби; 3) оновлення галузевих знань, вивчення останніх досягнень науки і техніки, яке б спонукало їх до подальшої самоосвіти, досягнення особистих цілей (освітніх, професійних та інших), сприяло б самореалізації; 4) сприяння просуванню по державній службі.

Основними видами підвищення кваліфікації державних службовців, що забезпечують його безперервність, є наступні:

- навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації державних службовців;
- тематичні постійно діючі семінари;
- тематичні короткотермінові семінари;
- стажування в органах, на які поширюється чинність Закону «Про державну службу», а також за кордоном;
- систематичне самостійне навчання (самоосвіта).

Якщо останні два види підвищення кваліфікації державних службовців не пов'язані безпосередньо з діяльністю навчальних закладів, на які покладено функції підвищення кваліфікації державних службовців, то реалізація перших трьох видів підвищення кваліфікації державних службовців є можливою лише за умови цілеспрямованої організації навчального процесу. Відповідно, розглянемо детальніше навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації державних службовців, тематичні постійно діючі семінари та тематичні

короткотермінові семінари на предмет представленості в них такого напрямку, як розвиток культури професійного спілкування.

Професійна програма підвищення кваліфікації державних службовців передбачає навчання: 1) за загальною складовою (удосконалення та оновлення знань і умінь з правових, економічних, політологічних, управлінських, соціально-гуманітарних та інших питань професійної діяльності державного службовця на посадах відповідної категорії); 2) за функціональною складовою (здобуття додаткових знань і умінь відповідно до вимог професійно-кваліфікаційних характеристик державних службовців певних категорій посад); 3) за галузевою складовою (здобуття додаткових знань, умінь з новітніх досягнень у певній галузі чи сфері діяльності). При цьому кожна означена складова професійної програми має нормативну та варіативну частини.

Актуальні питання психології управління представлені і в нормативній, і в варіативній частині переважно функціональної складової професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців. Так, професійна програма підвищення кваліфікації державних службовців V-VII категорій посад, розроблена та затверджена державним закладом післядипломної освіти «Сумський центр перепідготовки та підвищення кваліфікації органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій», у нормативній частині функціональної складової професійної програми передбачає знайомство державних службовців з темою «Соціальні та психологічні аспекти державного управління», а у варіативній частині функціональної складової професійної програми – з темами «Мистецтво публічного виступу», «Ділове спілкування та управління конфліктами в колективі» тощо.

Тематичні постійно діючі семінари проводяться за програмами та планами, що розробляються навчальними закладами і затверджуються органами, на які поширюється чинність Закону «Про державну службу», на підставі типових програм і рекомендацій, підготовлених Академією державного управління, Головердержслужбою, галузевими та регіональними радами по роботі з кадрами. Термін навчання визначається програмою семінару.

Наприклад, в Сумському центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій проводиться постійно діючий семінар «Актуальні проблеми державного управління». Певна частина занять, що проводяться раз на кілька тижнів, присвячена психологічним питанням, а саме: «Культура спілкування як складова іміджу державного службовця», «Розв'язання конфліктів у професійній діяльності державних службовців» тощо.

Тематичні короткотермінові семінари спрямовані на вивчення актуальних проблем державного управління, нових актів законодавства, передового вітчизняного та зарубіжного досвіду управлінської діяльності тощо. Термін навчання на тематичних семінарах визначається програмою, але не повинен перевищувати п'яти днів.

Зокрема, комплексна програма короткотермінового семінару, що проводиться в «Сумському центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій» на етапі підготовки учасників Всеукраїнського конкурсу «Кращий державний службовець» до II туру, передбачає проведення лекції-консультації «Психологія ефективного професійного спілкування державних службовців», тренінгу «Психологія публічного виступу» тощо.

Змістовний аналіз професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, програм тематичних постійно діючих семінарів та програм тематичних короткотермінових семінарів

доводить, що в процесі їх розробки недостатньо враховані особливості розвитку культури професійного спілкування державних службовців, відповідні даному етапу професіогенезу.

У наших попередніх роботах [3] ми відзначали певні закономірності розвитку культури професійного спілкування державних службовців на певних етапах професіогенезу. Так, нами зафіксовано, що трансляційно-публічний та управлінсько-координаційний функціональні аспекти культури професійного спілкування державних службовців мають позитивну кореляцію з досвідом їх професійної діяльності, а перцептивно-аналітичний аспект та аспект особистісно-професійного саморозвитку – негативну кореляцію. Що стосується структурних компонентів культури професійного спілкування державних службовців, то психологічна підготовленість до професійного спілкування має позитивну кореляцію з досвідом їх професійної діяльності, а психологічна готовність державних службовців до професійного спілкування та акмеологічні інваріанти професіоналізму особистості у професійному спілкуванні – негативну кореляцію.

Етап підвищення кваліфікації є найскладнішим з точки зору розвитку культури професійного спілкування, адже на ньому повинні не тільки оновлюватися знання і вдосконалюватися практичний досвід їх застосування в комунікативній сфері, але і, що більш важливо, нейтралізуватися негативні новоутворення особистісно-мотиваційної сфери, поява яких корелює зі стажем професійної діяльності.

Отже, на такому етапі безперервної освіти державних службовців, як підвищення кваліфікації, показаним є розвиток переважно наступних функціональних аспектів культури професійного спілкування: перцептивно-аналітичного аспекту та аспекту особистісно-професійного саморозвитку. Що стосується структурних компонентів культури професійного спілкування, то особливої уваги на етапі підвищення кваліфікації державних службовців потребують наступні структурні компоненти: психологічна готовність державних службовців до професійного спілкування та акмеологічні інваріанти професіоналізму особистості у професійному спілкуванні.

Формою роботи, що дозволяє найбільш повно врахувати функціонально-структурні особливості культури професійного спілкування державних службовців, є тренінг-семінар, теоретичні основи якого розроблені Л.М. Мітіною. Сама назва свідчить, що дана форма роботи є інтегративною для традиційного семінарського заняття та тренінгу.

Завдяки цьому в ході тренінгу-семінару вирішуються найрізноманітніші завдання: 1) отримання психологічних знань, поглядів різних психологічних шкіл на особистість людини, процес взаємодії людей, способи ефективного спілкування; 2) придбання зовні виражених умінь і навичок спілкування: в парній комунікації, у складі групи, при вступі в контакт, при активному слуханні тощо; 3) адекватне сприйняття себе та інших у ситуаціях спілкування; 4) корекція комунікативних установок та стилів спілкування; 5) розвиток і корекція особистості, її глибинних характеристик, розв'язання особистісних екзистенціальних проблем тощо.

Таким чином, перше завдання тренінгу-семінару спрямоване на розвиток у фахівців психологічної грамотності у професійному спілкуванні, друге та третє завдання – на підвищення у суб'єктів професійного спілкування психологічної компетентності, четверте – на розвиток психологічної готовності до професійного спілкування, а п'яте завдання – на оптимізацію акмеологічних інваріантів професіоналізму особистості у професійному спілкуванні.

Беззаперечним є взаємозв'язок означених завдань, адже, як зазначає А.А. Деркач, випереджальний розвиток однієї з підсистем (професіоналізму діяльності та професіоналізму особистості) буде обов'язково стимулювати розвиток іншої. «Скажімо, інтенсивний розвиток професійних навичок і умінь буде гальмуватися, якщо від його рівня будуть відставати відповідні

йому психологічні професійно важливі якості, що забезпечують формування відповідних умінь. Тому розвиток професійно важливих якостей дозволить засвоїти нові вміння або підвищити ефективність вже існуючих. Так буде тривати до тих пір, поки не настане їх рівнева відповідність, обумовлена високими критеріями професіоналізму» [1, с. 60].

Функціональні ж аспекти культури професійного спілкування державних службовців мають відобразитися в змістовних блоках тренінгу-семінару: 1 змістовний блок – «Розвиток перцептивно-аналітичного аспекту культури професійного спілкування державних службовців»; 2 змістовний блок – «Розвиток трансляційно-публічного аспекту культури професійного спілкування державних службовців»; 3 змістовний блок – «Розвиток управлінсько-координаційного аспекту культури професійного спілкування державних службовців»; 4 змістовний блок – «Оптимізація особистісно-професійного саморозвитку як аспекту культури професійного спілкування державних службовців». Зрозуміло, що при підвищенні кваліфікації державних службовців особливі акценти повинні бути зроблені на першому та четвертому змістовних блоках тренінгу-семінару.

На основі всього вищевикладеного можна зробити наступні **висновки**. По-перше, стандартна модель безперервної освіти державних службовців містить наступні етапи: 1) допрофесійна підготовка; 2) підготовка фахівців; 3) перепідготовка фахівців; 4) підвищення кваліфікації фахівців. По-друге, на етапі підвищення кваліфікації державних службовців показаним є розвиток переважно наступних функціональних аспектів культури професійного спілкування: перцептивно-аналітичного аспекту та аспекту особистісно-професійного саморозвитку, а також наступних структурних компонентів культури професійного спілкування: психологічної готовності державних службовців до професійного спілкування та акмеологічних інваріантів професіоналізму особистості у професійному спілкуванні. По-третє, формою роботи, що дозволяє найбільш повно відобразити базові функціонально-структурні особливості культури професійного спілкування державних службовців, є тренінг-семінар. Провідні завдання тренінгу-семінару відбивають структурні особливості культури професійного спілкування державних службовців, а функціональні аспекти культури професійного спілкування державних службовців мають відобразитися в змістовних блоках тренінгу-семінару.

Література

1. Держач А.А. Акмеология: Учебное пособие [Текст] / А. Держач, В. Зазыкин. — СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
2. Міляєва, В.Р. Психологічні аспекти професійної компетенції державних службовців та їх використання в процесі підвищення фахової кваліфікації [Текст] / В.Р. Міляєва // Науковий часопис НПУ ім. М.П.Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки: Збірник наукових праць. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2009. - № 27 (51). – С. 272-278.
3. Улунова, Г.Є. Культура професійного спілкування державних службовців [Текст] / Г.Є. Улунова // Актуальні проблеми психології: психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія: збірник наукових праць / за ред. С.Д. Максименка. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – Т.Х. – Вип.17. – С.466-476.

В статье анализируются особенности развития культуры профессионального общения государственных служащих при повышении квалификации как этапе непрерывного образования. Анализ программ повышения квалификации государственных служащих доказывает недостаточную отражённость в их содержании потребности в развитии таких

функциональных аспектов культуры профессионального общения, как перцептивно-аналитический аспект и аспект личностно-профессионального саморазвития, а также таких структурных компонентов культуры профессионального общения, как психологическая готовность к профессиональному общению и акмеологические инварианты профессионализма личности в профессиональном общении. Формой работы, позволяющей наиболее полно отразить базовые функционально-структурные особенности культуры профессионального общения государственных служащих, является тренинг-семинар.

This article analyses the features of the civil servant's professional communication culture in their professional development as a part of lifelong learning. The analysis of training programs for civil servants proves their insufficient devotion to the essential development needs, especially to such functional aspects of the professional communication culture, as perceptually-analytical aspect and the aspect of personal and professional self-development, as well as to such structural components of the professional communication culture as psychological readiness for professional communication and acmeological invariants of the professionalism of a person in professional communication. The training seminar is the work form which most fully reflects the basic functional and structural features of the civil servant's professional communication culture.

Статтю подано до друку 12.11.2013.

© 2013 р.

Л. В. Долинська, О. В. Темрук (м. Київ)

РОЗВИТОК ДУХОВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ЯК ПОКАЗНИКА ЙОГО ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ

Першочерговим завданням на сучасному етапі розбудови України є створення такої національної системи освіти, яка б сприяла відродженню національної культури, трансформації гуманітарної освіти, забезпеченню конкурентноздатності в Європейському і світовому освітньому просторі. Реалізація цього завдання вимагає нових поглядів і підходів до підготовки вчителя. «Освіта – навчання і виховання – є, як підкреслює відомий філософ сьогодення В.П.Андрущенко, - найбільш благородною і відповідальною сферою людської діяльності саме тому, що тут формується людина як особистість, зрощуються її світогляд і культура, закладаються основи майбутньої професії, кар'єри, життєвого успіху» [2, с. 3].

У зв'язку з цим актуальним виступає питання, що визначає, наскільки цілісно, повно, духовно та творчо особистість майбутнього вчителя здатна втілюватися в свою педагогічну діяльність: в її процесах, продуктах, у способах її здійснення. Поняття "втілення" нерозривно пов'язане з поняттям "привласнення". Останнє вказує на міру активності особистості в оволодінні культурою, досвідом, соціальними можливостями; воно розкриває міру самостійності, цілісності, духовності та творчості при оволодінні суспільним і педагогічним досвідом, професією, культурою тощо. Вказані аспекти стимулюють майбутнього вчителя до активної участі в творчій педагогічній діяльності. Тільки високо духовний, творчий молодий педагог буде здатний самовиразитися, самореалізуватися і самоздійснитися.

Існує два способи, як вказує С.Л.Рубінштейн, самоздійснення особистості. Перший із них пов'язаний із реалізацією безпосередніх взаємостосунків і зв'язків. Спочатку це стосунки в сім'ї,