

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ПІДХОДИ, МЕТОДИ, ТЕХНОЛОГІЇ

У статті розглянуто методичні аспекти професійної підготовки майбутніх державних службовців, які мають стати основою якісної організації цього процесу. Проаналізовано інституціональний підхід (змістовні характеристики державної служби як складного соціального інституту в системі державного управління), а також компетентнісний підхід (переорієнтацію навчання з накопичення знань, умінь та навичок на розвиток здатності використовувати їх на практиці).

Визначено методичні аспекти, підходи, новітні технології професійної підготовки державних службовців, що забезпечуються за допомогою фахового навчання і подальшого підвищення кваліфікації відповідно до встановлених державних стандартів.

Вказано, що реалізація інституціонального та компетентнісного підходів у професійній підготовці майбутніх державних службовців передбачає впровадження в освітній процес у фахових закладах вищої освіти низки інноваційних викладацьких технологій, підходів і методів. Їхнє застосування передбачає наявність належного рівня освіти і підготовки державних службовців, які можуть виконувати свої обов'язки відповідно до встановлених процедур і стандартів.

Проаналізовано реалізацію інноваційної системи освіти державних службовців, що пов'язана з модернізацією їхнього навчання. Це передбачає впровадження постійного маркетингу потреб органів державної влади та місцевого самоврядування у цільовій підготовці, перепідготовці й підвищенні кваліфікації кадрів. Окрім цього, потребує модернізації рівня володіння інформаційно-комунікаційними технологіями з метою забезпечення можливості адаптації навчальних програм щодо потреб практики.

Доведено, що у процесі навчання та підвищення кваліфікації державні службовці мають формувати компетенції, здобувати знання та виробляти навички, необхідні для професійного і водночас етичного виконання своїх обов'язків.

Ключові слова: державна служба, публічна служба, державний службовець, професійний розвиток, принципи і методи управління, інноваційна система освіти.

У процесі навчання та підвищення кваліфікації державні службовці мають отримувати навички, знання і компетенції, необхідні для виконання своїх обов'язків з високим рівнем професіоналізму та етики. Незважаючи на конкретний вид навчання або підвищення кваліфікації, ці навички, знання та компетенції мають базуватись на загальних принципах, що відображають їхню сутність, враховують стратегічні завдання ефективної національної кадрової політики, а також інноваційні підходи до освіти дорослих.

У процесі вивчення проблематики професійної підготовки державного службовця доцільними виявилися наукові, педагогічні та соціально-філософські напрацювання таких дослідників, як О. Александров, Є. Болотіна, Н. Борисова, А. Гришук, Н. Дригуля, О. Дурман, С. Кушнір, О. Кьоппл, С. Лукашев, Д. Неліпа, М. Орлів, Л. Стельмашук, І. Чумак та ін. Водночас необхідно, на нашу думку, актуалізувати проблему підготовки державного службовця з огляду на процеси впровадження новітніх технологій і методик в освітній простір управління закладами освіти.

Мета статті – визначити методичні аспекти, підходи, новітні технології професійної підготовки державних службовців, що забезпечуються фаховим навчанням і подальшим підвищенням кваліфікації відповідно до встановлених державних стандартів.

В результаті здійснення досліджень у сучасному державному управлінні набув поширення інституціональний підхід, відповідно до якого державна служба розглядається як правовий, соціальний, культурний, економічний, політичний та організаційний інститут, що передбачає наявність певної структури. Засновниками інституціонального підходу вважаються Т. Веблін, Дж. Коммонс, В. Мітчел, які обґрунтували свої погляди на основі власного досвіду, логіки та статистичних даних. Нині інституціональний підхід активно застосовується при дослідженні державної служби. Вчені описують його як інститут влади, який містить багато аспектів, тому має специфічну структуру. Державна служба як правова система складається з великої кількості відповідних законів і нормативних актів, які регулюють стандарти та умови найму на державній службі. У політичній сфері державні службовці забезпечують реалізацію зовнішньої та внутрішньої політики держави та є важливою складовою суспільства. У культурній сфері концепція державної служби передбачає сукупність культурних правил і норм, яких мають дотримуватися державні службовці [14].

Інституціональний підхід у системі професійної підготовки майбутніх державних службовців варто поєднувати з компетентнісним підходом, одним із фундаторів якого був американський психолог Д. К. МакКлеланд. У своєму дослідженні він поставив під сумнів достовірність особистісних тестів і IQ-тестів, оскільки вони не можуть забезпечити достовірний прогноз успіху учасника в реальних професіях. У рамках компетентнісного підходу розроблено методіку збору даних, яка послуговується методом глибинного інтерв'ю для отримання прикладів поведінки.

Результати дослідження Д. К. МакКлеланда показали, що для успішного розпізнавання здібностей важливо враховувати контекст їхнього використання. Сучасні спеціалісти у сфері державного управління мають

адаптуватися до змін середовища управління, їхня підготовка має враховувати інтереси держави. Різноманітність функцій і обов'язків, які містять національні та місцеві органи влади в різних сферах, потребує високоякісної професійної освіти та постійного оновлення, щоб забезпечити функціонування цих установ на належному рівні. Специфіка цієї діяльності зумовлює необхідність моніторингу подій у бізнес-сфері (внутрішніх і зовнішніх), а також виконання рішень у фізичному, інформаційному та когнітивному аспектах [9, с. 75–76].

Реалізація компетентнісного підходу щодо професійної підготовки майбутніх державних службовців передбачає переорієнтацію навчання з накопичення знань, умінь та навичок на розвиток здатності використовувати знання і навички під час практики. Цей перехід потребує суттєвої зміни якісного характеру та функціонування системи підготовки державних службовців [11, с. 38].

Компетентнісний підхід спрямований на розвиток нових типів здібностей, які відображають не тільки рівень здібностей безпосередньо, а ще й мотивації, що є необхідним для забезпечення інновацій, креативності, активності та прагнення до вдосконалення. Отже, як професійна грамота, компетентність має доповнюватися особистим захопленням, яке підтверджує необхідність суспільства слідувати зазначеним принципам [2, с. 138].

Основна ідея компетентнісного підходу до навчання державних службовців полягає в наступному:

- врахування напряму та профілю первинної підготовки державних службовців у формуванні фундаментальних знань, умінь і навичок, необхідних для виконання основних професійних обов'язків;
- розвиток основних здібностей, зокрема технологічних, лінгвістичних, культурних і особистісних;
- розвиток спеціальних здібностей, які визначені посадовою інструкцією і пов'язані з конкретними завданнями, оскільки це дає можливість ефективно діяти на конкретній посаді [10, с. 136].

Які ж ключові компетентності необхідні для роботи на посадах державної служби? Експерти вважають, що в результаті отримання професійної освіти майбутні державні службовці:

- володіють знаннями та навичками, які надають їм змогу аналізувати, оцінювати і порівнювати варіанти, генерувати оригінальні ідеї в галузі знань;
- мають здатність використовувати свої знання та навички для вирішення завдань у нових або раніше невідомих обставинах, а також у ширшому (міждисциплінарному) контексті, який передбачає наявність відповідних галузей знань;
- здатні інтегрувати знання, вирішувати складні проблеми за наявності неповної інформації та враховувати соціальну і етичну відповідальність під час ухвалення рішень;
- можуть узагальнювати свої висновки в чіткій та раціональній формі, володіють обґрунтованим науковим підходом, окрім цього, здатні повідомляти наукову інформацію як експертам, так й іншим учасникам процесу;
- здатні продовжувати навчання за допомогою самоосвіти [11, с. 38].

Реалізація інституціонального і компетентнісного підходів у професійній підготовці майбутніх державних службовців передбачає впровадження в освітній процес у фахових закладах вищої освіти низки інноваційних викладацьких методів. Один із них – мозкова атака або брейнстормінг, який навчає студентів генерувати ідеї. Цей метод дає можливість виявити й порівняти індивідуальні думки, розглянути всі ідеї щодо вирішення проблеми і обрати обґрунтоване рішення. Ще одним методом є вільні асоціації, які сприяють генерації продуктивних думок для вирішення проблеми. Вони стимулюють відкритість щодо нових ідей, їхнє сприйняття. Метод case study передбачає вирішення практичних завдань шляхом залучення студентів до ситуації ухвалення рішень. Метод коло ідей спрямований на обговорення питань з усіма учасниками, розвиваючи вміння працювати в команді та обґрунтовувати власну позицію. Акваріум є методом для покращення навичок роботи в малих групах та формування культури спілкування, а також розвитку практичного мислення. Метод ток-шоу спрямований на вироблення навичок публічного виступу та дискусії, надаючи студентам можливість брати участь у загальних дискусіях, лаконічно й раціонально висловлюватись, відстоювати свою позицію та впливати на формування громадської думки [15, с. 17].

Досвід навчання майбутніх державних службовців у вищих навчальних закладах свідчить, що методи їхньої професійної підготовки тісно пов'язані з технологіями, які відображають стратегію розвитку освіти, єдиний освітній простір, що покликаний прогнозувати еволюцію освіти, її спеціальний дизайн і планування, прогнозування результатів і створення стандартів, які відповідають цілям освітнього планування. Ці технології містять:

- технологію розвитку критичного мислення, яка сприяє творчому мисленню та розвитку креативності. Критичне мислення стає важливим для майбутніх державних службовців у процесі вирішення складних ситуацій, підбиття підсумків, оцінювання і ухвалення рішень;
- здоров'язбережувальні освітні технології – методи, форми і засоби, які спрямовані на максимізацію фізичного, психічного, етичного та соціального благополуччя здобувача освіти при популяризації здорового способу життя (відсутність стресових ситуацій, достатні ресурси та відповідні методи навчання).
- ігрову технологію, яка сприяє розвитку інтересів слухачів, підвищує їхні пізнавальні здібності, інтелект і творчі здібності, пов'язує знання, уміння і навички, виховує почуття. Перевагами цієї технології є активізація освітнього процесу та відтворення міжособистісних стосунків, а також ухвалення колективних рішень у ситуаціях, що нагадують реальні професійні обов'язки майбутніх державних службовців;

зазначена технологія є гнучкою за своїм складом – від відтворення до вирішення завдань, імітації будь-якої професійної діяльності тощо;

– методи кооперативного навчання, які підвищують його ефективність, розвиток людських стосунків, самостійність, здатність підтримувати та захищати власну позицію, слухати інших, культуру діалогу та відповідальності за результати. Викладачі мають навчати майбутніх державних службовців використовувати методи ділової співпраці [15, с. 19].

Застосування вказаних підходів, методів і технологій передбачає наявність належного рівня освіти і підготовки державних службовців для виконання обов'язків відповідно до встановлених процедур і стандартів. Окрім того, слід забезпечити навчання з питань професійної етики та моралі. У чинному Законі України «Про державну службу» (2015 р.) професійне навчання розуміють як набуття та вдосконалення професійних знань, умінь і навичок з метою забезпечення належного рівня професійної кваліфікації державних службовців у їхній професійній діяльності [13].

Основною метою професійного навчання державних службовців є забезпечення висококваліфікованих професійних кадрів для державних установ. Система професійного навчання передбачає підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, а також керівників державних органів і організацій. Ця система потребує єдиних вимог до змісту навчання, мережі навчальних закладів та системи управління. Розвиток системи професійного навчання ґрунтується на впровадженні системності, що базується на реалізації єдиної державної кадрової політики. Це передбачає визначення моделі державного службовця, структури та змісту його професійної діяльності, а також принципів професійного навчання. Вдосконалення структури і стійкості системи професійного навчання потребує впровадження єдиної системи державних стандартів професійної підготовки та критеріїв для їхнього оцінювання. Це є ключовими етапами для забезпечення її цілісності та конкретності [16, с. 99].

З метою оптимізації системи професійного навчання державних службовців нормативно-правова база постійно вдосконалюється. Вона спрямована на упорядкування системи закладів, що здійснюють професійне навчання державних службовців, розробку освітніх програм на основі компетентнісного підходу, розвиток циклічності професійного розвитку та навчання персоналу відповідно до підвищених вимог щодо рівня професійної компетентності державних службовців, а також розробку єдиних стандартів професійного розвитку керівних кадрів органів державної влади [6, с. 89].

Сучасна система підвищення кваліфікації державних службовців має відповідати професійним вимогам, бути гнучкою і мобільною, стати частиною системи людських ресурсів, зосереджуватися на індивідуальних потребах і надавати сучасні і точні знання. Цей тип системи навчання сприятиме розвитку лідерства у сфері державної служби та ефективному впровадженню принципів належного державного управління [3, с. 87].

Розвиток інноваційної освіти державних службовців передбачає вдосконалення наступних складових, що сприяють успішному функціонуванню в сучасному суспільстві, зокрема:

– створення сприятливих творчих умов у галузі освіти для державної служби з метою стимулювання інноваційних процесів, що виникають у суспільстві через політичні та економічні процеси;

– забезпечення матеріальних можливостей для педагогічних інновацій шляхом національної економічної політики;

– формування особистості, яка володіє інноваційною здатністю аналізувати, прогнозувати та моделювати результати своєї професійної діяльності, а також планувати впровадження інновацій;

– створення інноваційної системи навчання, яка передбачає наявність інноваційного освітнього процесу і ґрунтується на інноваційній концепції професіоналізації державного управління та розвитку громадянського суспільства;

– впровадження інноваційної системи виховання у інноваційну систему освіти, що передбачає формування духовно-моральної особистості [4, с. 13].

Реалізація інноваційної системи освіти державних службовців пов'язана з модернізацією їхнього навчання. Згідно з О. В. Александровим, це передбачає впровадження постійного маркетингу потреб органів державної влади та місцевого самоврядування у цільовій підготовці, перепідготовці й підвищенні кваліфікації кадрів. Окрім цього, передбачає модернізацію рівня володіння інформаційно-комунікаційними технологіями для забезпечення можливості адаптації навчальних програм до потреб практики; навчання кадрів органів місцевого самоврядування на їхньому робочому місці; впровадження семінарів-тренінгів з основ інформаційно-аналітичної та експертно-прогнозої діяльності у програми підвищення кваліфікації; фінансування участі в програмах міжнародного обміну досвідом; створення загальнонаціонального інформаційно-координаційного центру мережі навчальних організацій [1, с. 186].

Варто зазначити, що реалії сьогодення дають підстави стверджувати, що державний службовець має повсякчас удосконалювати власні професійні навички, а це, зі свого боку, зобов'язує його підвищувати теоретичний рівень впродовж усієї професійної діяльності у державних установах та органах державної влади [5, с. 39].

Професійний розвиток державних службовців як важливої морально-етичної складової професії спрямований на розвиток відповідних якостей, зокрема на підвищену відповідальність, толерантність, честь, порядність і концепцію справедливості, які вважаються невід'ємною частиною чеснот «моделювання

довіри» [2, с. 138]. Основні правила етичної поведінки поєднують в собі як універсальні, так і специфічні характеристики, що визначають морально-етичний портрет успішного управлінця:

- для успішної державної служби необхідні взаємна чесність і справедливість, а також доброта, чутливість, чуйність;
- смиренність і чесність дають можливість проявляти толерантність і терпіння до інших, критично ставитися до власних сильних і слабких сторін;
- ввічливість і акуратність у спілкуванні.

До ключових характеристик успішної етики професійного державного службовця варто віднести: професійну честь, гідність, справедливість, тактовність, професійний обов'язок. Адміністративна етика – різновид ділової етики, що ґрунтується на вивченні професійної моралі адміністративних управлінців, демонструє ціннісні орієнтації, норми, моральні аспекти поведінки та людських взаємин в управлінському процесі, а також надає практичні рекомендації, орієнтовані на цю діяльність [7, с. 153]. Такий морально-етичний фундамент має забезпечити державним службовцям можливість виконувати обов'язки відповідно до встановлених процедур і стандартів.

У процесі навчання та підвищення кваліфікації державні службовці мають здобувати знання, формувати компетенції, виробляти навички, що необхідні для виконання обов'язків, із високим рівнем професіоналізму та етики. Незалежно від конкретного виду навчання або підвищення кваліфікації, ці навички, знання та компетенції мають базуватись на загальних принципах, що відображають їхню сутність, враховують стратегічні завдання ефективної національної кадрової політики, а також інноваційні підходи до освіти дорослих. До цих принципів дослідники відносять:

- цілеспрямованість – наявність чітко сформульованої мети професійного розвитку на макrorівні та цілей індивідуального професійного розвитку для окремих керівних кадрів на мікрорівні, які визначено у концепціях, стратегіях, програмах і планах;
- обов'язковість – підвищення кваліфікації слід розглядати як частину їхньої професійної діяльності, це досягається шляхом упровадження концепції «організація, що навчається» або систем організаційного навчання в органах влади, контролю реалізації індивідуальних програм професійного розвитку тощо;
- неперервність, яка є ключовою умовою реалізації концепції навчання впродовж життя, однією з основних складових європейської соціальної моделі. Це зумовлено зростанням ролі людського капіталу в примноженні національного багатства, прискоренням темпів оновлення професійних знань, необхідністю розвитку освіти дорослих у зв'язку із несприятливими демографічними тенденціями та іншими факторами;
- централізація та децентралізація – дає можливість установам та органам влади організувати підвищення кваліфікації за типом, форматом і методом на власний вибір з урахуванням вимог (стандартів), встановлених у централізованому порядку;
- гуманізація – надання пріоритету людині та її інтересам, забезпечення свободи вибору шляху розвитку, а також створення умов для інклюзивного та гармонійного розвитку професіоналів;
- індивідуалізація – особистісно орієнтований підхід до створення освітнього процесу на засадах андрагогіки, які передбачають лідерство у навчанні фахівця, врахування індивідуальних особливостей та освітніх потреб, стимулювання розвитку особистості, підтримку цілей самоосвіти, вдосконалення, а також участь у заходах з викладачем під час освітнього;
- випереджувальний характер змісту навчання – врахування потенціалу розвитку державного управління, нових обов'язків і функцій органів влади, науково-технічних досягнень, які надають керівникові можливість адаптуватися до змін, а також впроваджувати їх. відповідно до відповідного часу;
- інноваційність і прогресивність – використання нових концепцій, інноваційних методів, технологічних досягнень і професійна підготовка співробітників, а також інтеграція закордонного та вітчизняного досвіду;
- диференціація – різноманітність форм і методів навчання, що враховує різні підходи до сприйняття інформації та особистісні преференції щодо процесу навчання;
- доступність і комфорт – зробити інформацію доступною і простою у використанні щодо освітніх програм, яких дотримуються, створення практичних методів задоволення потреб у спеціалістах;
- компетентнісний підхід зміщує акцент з процесу навчання на його результати з метою формування та розвитку компетентностей, необхідних для професійної діяльності та особистісної самореалізації;
- актуальність для професійного розвитку – встановлення взаємозв'язку між навчанням, його результатами та кар'єрним розвитком на державній службі;
- результативність – здатність досягати поставлених цілей і прогнозованих результатів, що передбачає оволодіння новими знаннями, вміннями, навичками, зміну поведінки фахівця; такі властивості забезпечують як підвищення професійної компетентності, так і підвищення професіоналізму;
- ефективність – визначення продуктивності навчання та підвищення кваліфікації на основі порівняння результату з кількістю ресурсів, витрачених на його досягнення [12, с. 19–20].

На наше переконання, з позицій компетентнісного підходу доцільно узагальнити зміст ключових навичок, знань, компетентностей, що забезпечують успішне виконання обов'язків державними службовцями за допомогою поняття професійної компетентності. Сутність професійної компетентності державного службовця полягає у вмінні та практичній здатності застосовувати спеціальні знання, уміння і навички, проявляти

відповідні моральні та професійні якості для виконання завдань і обов'язків, а також для навчання, професійного та особистісного розвитку [13]. Це поняття характеризує професіоналізм державних службовців та якість, що є результатом їхньої професійної підготовки, вважається високим рівнем кваліфікації та компетентності [8, с. 38].

Професійна підготовка державних службовців визначається застосуванням комплексу підходів, методів і технологій. Найбільшого поширення у сучасній системі професійного навчання набуває компетентнісний підхід, зорієнтований на визначення ключових компетентностей і їхнього формування на основі впровадження досягнень інноваційної педагогіки в систему освіти. Належна освіта і професійна підготовка державних службовців, що забезпечуються за допомогою фахового навчання і подальшого підвищення кваліфікації, мають забезпечити успішне виконання ними службових обов'язки відповідно до встановлених державних стандартів.

Професіоналізація державних службовців має бути досягнута за допомогою поєднання необхідних навичок, знань та компетенцій, серед яких важливе місце посідають професійно-етичні принципи. Дотримання морального змісту цих принципів у практиці державної служби насамперед забезпечується особистісним прикладом керівників, які мають бути прикладом для підлеглих, що дає змогу консолідувати їхні зусилля для досягнення поставлених цілей державної служби. Підґрунтям для реалізації такої мети стає комплекс етичних чеснот державних службовців, які реалізуються в їхній добродійній поведінці. Особливе місце серед них належить принципам прозорості та відкритості, що покладені в основу і є обов'язковими під час виконання (реалізації, організації та функціонування) обов'язків державної служби. Вони дають змогу громадянам визначати механізми прийняття управлінських рішень, забезпечують необхідність суворого контролю за дотриманням законності та рівності всіх громадян перед законом, що є обов'язковою умовою діяльності чиновників на всіх рівнях влади. Порушення зазначених принципів, як й інших складників професійної етики державних службовців, передбачає їхню відповідальність, що в різних аспектах розкриває необхідність дотримання вимог моралі та законодавства на всіх рівнях функціонування системи державної служби.

Використана література:

1. Александров О. В. Особливості механізмів модернізації системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України. *Теорія та практика публічної служби* : матеріали наук.-практ. конф. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2018. С. 185–187.
2. Болотіна Є. В. Компетентнісний підхід в державному управлінні : становлення та еволюція. *Економічний вісник Донбасу*. 2017. № 3 (49). С. 138–145.
3. Борисова Н. В. Деякі питання реформування системи професійного навчання на державній службі в Україні. *Теорія та практика публічної служби* : матеріали наук.-практ. конф. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2018. С. 87–88.
4. Гришук А. Б. Професійна підготовка державних службовців на основі дистанційних освітніх технологій. *Право та науки*. 2018. № 2. С. 10–15.
5. Гришук А. Б., Чабак В. Ю. Професійна підготовка державних службовців в Україні як умова ефективного реформування системи державної служби. *Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання в Україні* : тези доповідей регіональної наук.-практ. конф. Львів : ЛьвДУВС, 2018. С. 35–40.
6. Дригуля Н. М. Професіоналізація державних службовців в умовах євроінтеграції. *Університетські наукові записки*. 2017. № 64. С. 85–95.
7. Дурман О. Л., Цилюрник Є. В. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: нормативно-правовий аспект. *Вісник ХНТУ*. 2020. № 4 (75). С. 150–159.
8. Кушнір С. П. Професійна компетентність державного службовця : сутнісно-понятійна характеристика та правове регулювання : дис. на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. – Національний університет "Одеська юридична академія", Одеса, 2021. 212 с.
9. Кьопль О. І. Компетентнісні засади формування соціально адекватної підготовки майбутніх фахівців в галузі державного управління. *Учені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Проблеми педагогіки середньої і вищої школи*. Т. 27 (66). 2014. № 3. С. 70–80.
10. Лукашев С. В. Стандарти підготовки магістрів державного управління в Україні в умовах активізації євроінтеграційних ініціатив. Модернізація галузевих стандартів вищої освіти та розвиток магістерських програм у галузі знань «Державне управління» : матер. щоріч. наук.-практ. конф. за міжнар. участю. Київ : НАДУ, 2013. С. 135–137.
11. Неліпа Д. В. Розвиток професійної підготовки державних службовців на основі компетентнісного підходу. *Держава та регіони. Серія : Державне управління*. 2014. № 2 (46). С. 37–42.
12. Орлів М. С. Підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади : механізми формування сучасної моделі : монографія. Київ – Івано-Франківськ : Лілея НВ, 2018. 300 с.
13. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Дата оновлення: 31.03.2023. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
14. Стельмашук Л. С. Сутність інституту державної служби : аналіз наукової літератури. *Інвестиції : практика та досвід*. 2012. № 3. С. 82–86.
15. Теоретико-методичні засади забезпечення якості освіти : монографія / Д. В. Карамішев, Н. М. Гришина, О. В. Грибко, Т. В. Ревенко та ін.; за заг. ред. держ. упр., проф. Д. В. Карамішева. Харків : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2020. 180 с.
16. Чумак І. В. Стратегічні пріоритети модернізації системи підготовки державних службовців. *Модернізація професійної підготовки державних службовців в умовах глобальних викликів та сучасних змін в суспільстві* : зб. тез міжнар. круглого столу. Київ : Навч.-наук. ін-т публ. упр. та держ. служби Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка, 2021. С. 98–99.

References:

1. Aleksandrov O. V. (2018) Osoblivosti mehanizmiv modernizatsiyi sistemi pidgotovki, perepidgotovki ta pidvishennya kvalifikatsiyi derzhavnih sluzhbovciv ta posadovih osib miscevoغو samovryaduvannya Ukraini. [Peculiarities of the mechanisms of modernization of the system of training, retraining and advanced training of civil servants and officials of local self-government of Ukraine]. *Teoriya ta praktika publichnoyi sluzhbi* : materiali nauk.-prakt. konf. Dnipro : DRIDU NADU. S. 185–187 [in Ukrainian].
2. Bolotina Ye. V. (2017) Kompetentnisnij pidhid v derzhavnomu upravlinni : stanovlennya ta evolyuciya. [Competency approach in public administration: formation and evolution]. *Ekonomichnij visnik Donbasu*. № 3 (49). S. 138–145 [in Ukrainian].
3. Borisova N. V. (2018) Deyaki pitannya reformuvannya sistemi profesijnogo navchannya na derzhavnij sluzhbi v Ukraini. [Some issues of reforming the system of professional training in the civil service in Ukraine]. *Teoriya ta praktika publichnoyi sluzhbi* : materiali nauk.-prakt. konf. Dnipro : DRIDU NADU. S. 87–88 [in Ukrainian].
4. Grishuk A. B. (2018) Profesijna pidgotovka derzhavnih sluzhbovciv na osnovi distancijnih osvitnih tehnologij. [Professional training of civil servants based on distance educational technologies]. *Pravo ta nauki*. № 2. S. 10–15 [in Ukrainian].
5. Grishuk A. B., Chabak V. Yu. (2018) Profesijna pidgotovka derzhavnih sluzhbovciv v Ukraini yak umova efektyvnogo reformuvannya sistemi derzhavnoyi sluzhbi. [Professional training of civil servants in Ukraine as a condition for effective reform of the civil service system]. *Teoretiko-prikladni problemi pravovogo reguluvannya v Ukraini* : tezi dopovidej regionalnoyi nauk.-prakt. konf. Lviv : LvDUVS. S. 35–40 [in Ukrainian].
6. Drigulya N. M. (2017) Profesionalizatsiya derzhavnih sluzhbovciv v umovah yevrointegratsiyi. [Professionalization of civil servants in the conditions of European integration]. *Universitetski naukovy zapiski*. № 64. S. 85–95 [in Ukrainian].
7. Durman O. L., Cilyurnik Ye. V. (2020) Zagalni pravila etichnoyi povedinki derzhavnih sluzhbovciv ta posadovih osib miscevoغو samovryaduvannya : normativno-pravovij aspekt. [General rules of ethical behavior of civil servants and officials of local self-government: regulatory and legal aspect]. *Visnik HNTU*. № 4 (75). S. 150–159 [in Ukrainian].
8. Kushnir S. P. (2021) Profesijna kompetentnist derzhavnogo sluzhbovcya : sutnisno-ponyatijna charakteristika ta pravove reguluvannya. [Professional competence of a civil servant: substantive and conceptual characteristics and legal regulation] : dis. na zdobuttya stupenya doktora filosofiyi za specialnistyu 081 – Pravo. – Nacionalnij universitet «Odeska yuridichna akademiya», Odesa. 212 s. [in Ukrainian].
9. Koppl O. I. (2014) Kompetentnisni zasadi formuvannya socialno adekvatnoyi pidgotovki majbutnih fahivciv v galuzi derzhavnogo upravlinnya. [Competency principles for the formation of socially adequate training of future specialists in the field of public administration]. *Ucheni zapiski Tavrijskogo nacionalnogo universitetu imeni V. I. Vernadskogo. Seriya : Problemi pedagogiki serednoyi i vishoyi shkoli*. T. 27 (66). № 3. S. 70–80 [in Ukrainian].
10. Lukashev S. V. (2013) Standarti pidgotovki magistriv derzhavnogo upravlinnya v Ukraini v umovah aktivizatsiyi yevrointegratsijnih iniciativ. [Standards for the preparation of masters of public administration in Ukraine in the conditions of the activation of European integration initiatives]. *Modernizatsiya galuzevih standartiv vishoyi osviti ta rozvitok masterskih program u galuzi znan «Derzhavne upravlinnya»* : mater. shorich. nauk.-prakt. konf. za mizhnar. uchastyu. Kiyiv : NADU. S. 135–137 [in Ukrainian].
11. Nelipa D. V. (2014) Rozvitok profesijnoyi pidgotovki derzhavnih sluzhbovciv na osnovi kompetentnitsnogo pidhodu. [Development of professional training of civil servants based on the competency approach]. *Derzhava ta regioni. Seriya : Derzhavne upravlinnya*. № 2 (46). S. 37–42 [in Ukrainian].
12. Orliv M. S. (2018) Pidvishennya kvalifikatsiyi kerivnih kadrov organiv vladi : mehanizmi formuvannya suchasnoyi modeli. [Improving the qualifications of management personnel of government bodies: mechanisms of forming a modern model] : monografiya. Kiyiv – Ivano-Frankivsk : Lileya NV. 300 s. [in Ukrainian]
13. Pro derzhavnu sluzhbu (2015). [About civil service] : Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 № 889-VIII. Data onovlennya : 31.03.2023. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> [in Ukrainian].
14. Stelmashuk L. S. (2012) Sutnist institutu derzhavnoyi sluzhbi : analiz naukovoyi literaturi. [The essence of the civil service institute: an analysis of scientific literature]. *Investitsiyi : praktika ta dosvid*. № 3. S. 82–86 [in Ukrainian].
15. Teoretiko-metodichni zasadi zabezpechennya yakosti osviti (2020). [Theoretical and methodological principles of ensuring the quality of education] : monografiya / D. V. Karamishev, N. M. Grishina, O. V. Gribko, T. V. Revenko ta in.; za zag. red. derzh. upr., prof. D. V. Karamisheva. Harkiv : Vid-vo HarRI NADU «Magistr». 180 s. [in Ukrainian].
16. Chumak I. V. (2021) Strategichni prioriteti modernizatsiyi sistemi pidgotovki derzhavnih sluzhbovciv. [Strategic priorities for the modernization of the civil servant training system]. *Modernizatsiya profesijnoyi pidgotovki derzhavnih sluzhbovciv v umovah globalnih viklikiv ta suchasnih zmin v suspilstvi* : zb. tez mizhnar. kruglogo stolu. Kiyiv : Navch.-nauk. in-t publ. upr. ta derzh. sluzhbi Kiyiv. nac. un-tu imeni Tarasa Shevchenka. S. 98–99 [in Ukrainian].

Kopyl-Filatova T. Methodical aspects of professional training of civil servants: approaches, methods, technologies

The article deals with methodological aspects of professional training of future civil servants, which should become the basis of quality organization of this process. The institutional approach (the meaningful characteristics of the civil service as a complex social institution in the system of public administration) and the competence approach (the reorientation of education from the accumulation of knowledge, skills and abilities to the development of the ability to use them in practice) were analyzed.

Methodical aspects, approaches, the latest technologies of professional training of civil servants, which are provided with the help of professional training and further professional development in accordance with established state standards, are determined.

It is indicated that the implementation of institutional and competency-based approaches in the professional training of future civil servants involves the introduction of a number of innovative teaching technologies, approaches and methods into the educational process in specialized institutions of higher education. Their application presupposes the availability of an appropriate level of education and training of civil servants who can perform their duties in accordance with established procedures and standards.

The implementation of the innovative education system of civil servants related to the modernization of their training was analyzed. This involves the implementation of permanent marketing of the needs of state authorities and local self-government in targeted training, retraining and upgrading of personnel qualifications. In addition, the level of mastery of information and communication technologies needs to be modernized in order to ensure the possibility of adapting educational programs to the needs of practice.

It has been proven that in the process of training and professional development, civil servants must form competencies, acquire knowledge and develop skills necessary for professional and at the same time ethical performance of their duties.

Key words: public service, civil service, civil servant, professional development, management principles and methods, innovative education system.