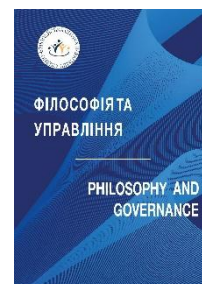




e-ISSN 3041-248X

Філософія та управління

<https://www.eu-scientists.com/index.php/fag>



Шляхи покращення професійної підготовки публічних службовців у контексті сталого розвитку територіальних громад та взаємодії з закладами вищої освіти



Інна В. Маринченко  ¹

¹ Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка (Україна).
Доцент кафедри технологічної та професійної освіти, кандидат педагогічних наук, доцент.

* Автор-кореспондент, e-mail: inna_sheludko@ukr.net

СТАТТЯ

АНОТАЦІЯ

Дослідницька

отримана:

28 листопада 2024 р.

переглянута:

2 січня 2025 р.

прийнята:

6 січня 2025 р.

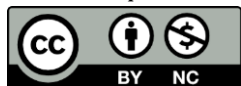
опублікована

онлайн:

23 січня 2025 р.

Авторське право ©

2024 авторів



Цей твір ліцензовано на умовах Ліцензії Creative Commons

«Із Зазначенням

Авторства –

Некомерційна 4.0

Міжнародна» (CC BY-NC 4.0).

DOI:

[10.70651/3041-248X/2025.1.01](https://doi.org/10.70651/3041-248X/2025.1.01)

На важливому етапі зовнішньої та внутрішньої політики України відбувається активний пошук належного місця нашої держави серед міжнародної спільноти, побудови та укріплення нових відносин в Європі. В основі методологічного підходу експериментального дослідження лежить розробка методики підготовки публічних службовців у закладах вищої освіти, компонентів готовності публічних службовців до здійснення професійної діяльності, виокремлення шляхів взаємодії територіальних громад та закладів вищої освіти; емпіричні: спостереження, опитування, діагностична бесіда, анкетування, експеримент; методи математичної статистики: обробка кінцевих показників сформованості рівня готовності публічних службовців до здійснення професійної діяльності, як запорука для сталого розвитку територіальних громад у процесі взаємодії із закладами вищої освіти. Визначено зміст основних понять «державна служба», «компетентність публічних службовців», «підготовка публічних службовців», «професійне навчання публічних службовців», «взаємодія територіальних громад та закладів вищої освіти»; розкрито їх ознаки та особливості, розроблено та впроваджено методику формування готовності публічних службовців до здійснення професійної діяльності. У процесі проведеного експериментального дослідження на констатуючому етапі серед магістрантів Луганського національного університету імені Тараса Шевченка проведено впровадження методичного інструментарію для підвищення готовності майбутніх публічних службовців до здійснення професійної діяльності, а саме: реалізація компонентів готовності та педагогічних умов. Після проведення експериментального дослідження сформовано перспективні напрямки удосконалення підготовки публічних службовців до впровадження професійної діяльності, як умови для сталого розвитку ТГ у процесі взаємодії із ЗВО. Практична цінність роботи полягає у підготовці висококваліфікованого фахівця, здатного реалізувати професійний потенціал на благо держави.

КЛЮЧОВІ СЛОВА

державна служба, компетентність публічних службовців, управління підготовкою публічних службовців, підготовка публічних службовців, професійне навчання публічних службовців, взаємодія територіальних громад та закладів вищої освіти.

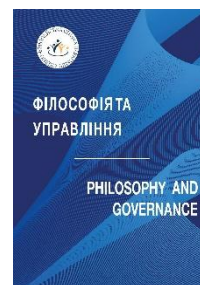




e-ISSN 3041-248X

Philosophy and Governance

<https://www.eu-scientists.com/index.php/fag>



Ways to improve the professional training of public servants in the context of sustainable development of territorial communities and interaction with higher education institutions



Inna Marynchenko ¹*

¹ Oleksandr Dovzhenko Hlukhiv National Pedagogical University (Ukraine). Associate Professor of the Department of Technological and Vocational Education, PhD in Pedagogy, Associate Professor.

* **Corresponding Author**, e-mail: inna_sheludko@ukr.net

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Research Article

Received:

28 November 2024

Revised:

2 January 2025

Accepted:

6 January 2025

Published online:

23 January 2025

Copyright © 2025

by authors



This is an open access journal and all published articles are licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)

DOI:

[10.70651/3041-248X/2025.1.01](https://doi.org/10.70651/3041-248X/2025.1.01)

At an important stage of Ukraine's foreign and domestic policy, there is an active search for our state's proper place among the international community, the building and strengthening of new relations in Europe. In this context, solving problems and creating conditions for high-quality training of public servants in higher education institutions (HEIs), as well as increasing the level of interaction between HEIs and territorial communities (HEIs), becomes relevant. The purpose of the article is to develop a methodology for improving the training of public servants in the context of organizing the educational process, as a guarantee of the development of territorial communities in the process of interaction with HEIs. The methodological approach of the experimental study is based on the development of a methodology for training public servants in higher education institutions, components of public servants' readiness to carry out professional activities, identification of ways of interaction between public service and higher education institutions; empirical: observation, survey, diagnostic interview, questionnaire, experiment; methods of mathematical statistics: processing of final indicators of the level of readiness of public servants to carry out professional activities, as a guarantee of sustainable development of territorial communities in the process of interaction with higher education institutions. The content of the basic concepts of "civil service", "competence of public servants", "training of public servants", "professional training of public servants", "interaction of public service and higher education institutions" is determined; their features and characteristics are revealed, a methodology for forming the readiness of public servants to carry out professional activities is developed and implemented. In the course of the conducted experimental research at the ascertaining stage among the master's students of the Taras Shevchenko National University of Luhansk, a methodological toolkit was implemented to increase the readiness of future public servants to carry out professional activities, namely: the implementation of readiness components and pedagogical conditions. After conducting the experimental research, promising areas for improving the training of public servants to implement professional activities were formed, as conditions for the sustainable development of the TG in the process of interaction with higher education institutions. The practical value of the work lies in the training of a highly qualified specialist capable of realizing professional potential for the benefit of the state.

KEYWORDS

civil service, competence of public servants, management of public servant training, training of public servants, professional training of public servants, interaction of territorial communities and higher education institutions.



1. Вступ

Активний розвиток різноманітних сфер функціонування публічних управлінських процесів та застосування інформаційних комунікацій у публічному управлінні провокують оновлення підходів реформування інституцій у публічній сфері. Публічні службовці нового покоління, беззаперечно, повинні відповідати тенденціям новітнього управління держави.

Саме тому, метою дослідження є експериментальна перевірка методики удосконалення підготовки публічних службовців як умови для сталого розвитку ТГ у процесі взаємодії із ЗВО.

Сталий розвиток є ключовою ідеєю сучасного глобального порядку денного. Його мета – забезпечення балансу між економічним зростанням, соціальним добробутом і збереженням довкілля. В Україні цей підхід набуває особливого значення через потребу адаптації громад до децентралізації, економічних викликів, війни та екологічних проблем. Успіх сталого розвитку ТГ значною мірою залежить від професійності публічних службовців, які відповідають за управління цими процесами. Реформа децентралізації в Україні суттєво розширила повноваження місцевих органів влади, що створило нові вимоги до публічних службовців. Вони мають володіти не лише адміністративними навичками, але й компетенціями, які дозволяють ефективно управляти ресурсами громади, залучати інвестиції, впроваджувати екологічні та соціальні ініціативи. ЗВО можуть стати ключовими партнерами у формуванні цих компетенцій. На практиці рівень професійної підготовки багатьох публічних службовців не відповідає сучасним викликам. Причини цього: застарілі методи навчання та недостатня інтеграція сучасних знань, відсутність практичної орієнтованості освітніх програм, недостатня увага до питань сталого розвитку в підготовці фахівців для органів місцевого самоврядування. ЗВО мають потужний науково-педагогічний потенціал, який може бути спрямований на вдосконалення підготовки службовців. Зокрема: вони можуть стати платформою для впровадження інноваційних освітніх методик, ЗВО мають доступ до передових наукових досліджень і міжнародного досвіду, що сприяє формуванню сучасного мислення у службовців, освітні заклади можуть запропонувати міждисциплінарні підходи до вирішення проблем сталого розвитку. Сучасні процеси глобалізації та цифровізації висувають нові вимоги до професійної діяльності службовців. Ефективне управління громадою передбачає: володіння цифровими інструментами управління, вміння працювати з інноваційними технологіями, розуміння концепцій зеленої економіки, інклюзивного розвитку та соціальної справедливості.

Війна в Україні створила додаткові виклики для громад: руйнування інфраструктури, необхідність відновлення економіки, переселення населення, екологічні загрози. Підготовка службовців має враховувати ці аспекти, а співпраця із ЗВО може забезпечити методологічну підтримку у вирішенні цих проблем. Суспільство очікує від органів місцевого самоврядування ефективного, прозорого та інноваційного управління. ЗВО, як провайдери знань, можуть допомогти створити навчальні програми, що сприяють розвитку лідерських якостей, стратегічного мислення та управлінських навичок у службовців. Актуальність проблеми покращення професійної підготовки публічних службовців через взаємодію із ЗВО визначається стратегічними цілями сталого розвитку, реформами децентралізації, глобальними та локальними викликами. Ефективна співпраця між ЗВО та органами місцевого самоврядування може значно підвищити професіоналізм службовців, що сприятиме сталому розвитку територіальних громад.

2. Огляд літературних джерел

Сьогодні в Україні служба в органах місцевого самоврядування є видом публічної служби. Є. М. Хриков вважає, що забезпечення прогресу в галузі державного управління країни здійснюється, передовсім, через розвиток ТГ. На думку науковця подальшу децентралізацію державного управління потрібно здійснювати через встановлення стійкої взаємодії закладів вищої освіти та територіальних громад, що дозволить покращити процес подальшого розвитку освіти. ЗВО матимуть змогу здійснювати організацію наукових досліджень, практичну підготовку студентів, проводити підготовчі курси серед школярів, які готуються до вступу в заклад вищої освіти [7].

На думку Л. М. Корнутої та А. О. Неугодікова численні питання та процедури їх вирішення стосовно удосконалення підготовки публічних службовців потребують нормативного

урегулювання, опираючись на досвід країн ЄС, які готують публічних службовців на засадах сталого та практично-орієнтованого механізму покращення підготовки публічних службовців. Питання якісної професійної підготовки публічних службовців можливо вирішити шляхом запозичення досвіду інших держав, а саме: Франції, Німеччини, Великобританії та Сполучених штатів Америки [8].

У наукових здобутках Р. Барро та Х. Сала-Мартіна досліджено шляхи розвитку місцевого самоврядування, територіальних громад та розвитку освітньої складової в них. У наукових доробках С. Політта, Г. Букарта та С. Шульца піднімається вирішення проблем співпраці ЗВО зі стейкхолдерами в системі безперервної освіти, особливості вирішення окресленої проблематики в країнах ЄС, перспективні напрямки такої співпраці [1; 14; 17].

На думку Н. С. Носань та Т. В. Московченка особливої уваги необхідно приділяти питанням здійснення професійного розвитку публічних службовців на сьогодні, а також процесу адаптації професійної компетентності публічних службовців до міжнародних стандартів. А. Декамп та Дж. Луглін вважають, що в Україні потрібно виховувати управлінські кадри нової якості, які здатні прискорити соціально-економічний розвиток держави та бути готовими до здійснення професійної діяльності [3; 11].

На основі аналізу наукових розробок К. Ващенко, В. Купрій, В. Чмиги, Т. Токарчука, Л. Рикова, Ю. Вернигора з проблеми дослідження з'ясовано, що здійснення реформування системи підготовки публічних службовців впливає на якість публічної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Адже забезпечення рівня життя громадян та підвищення конкурентоспроможності й міжнародної суб'єктності будь якої країни перебуває у взаємозв'язку із забезпеченням якісного державного управління [20].

Л. Е. Орбан-Лембрик вважає, що оновлення Закону України «Про державну службу» дозволило Україні стати на шлях формування державних та службових відносин нового покоління, що потребує ґрунтовного оновлення підготовки публічних службовців у закладах вищої освіти, посадовців, стандартів професійної освіти у сфері публічної служби, посилення взаємодії ТГ та ЗВО [12].

Окреслена проблематика підготовки публічних службовців потребує подальшого наукового дослідження та пошуку підходів і шляхів її вирішення.

3. Постановка завдання

У цьому контексті актуальним стає вирішення проблем та створення умов для здійснення якісної підготовки публічних службовців у закладах вищої освіти (ЗВО), а також підвищення рівня взаємодії ЗВО та територіальних громад (ТГ). Метою статті є розробка методики удосконалення підготовки публічних службовців у контексті організації освітнього процесу, як запорука розвитку територіальних громад у процесі взаємодії із ЗВО.

4. Методи та матеріали

З метою перевірки окресленої методики удосконалення підготовки публічних службовців у контексті організації освітнього процесу, як запоруки розвитку територіальних громад (ТГ) у процесі взаємодії із ЗВО проведено експериментальне дослідження.

Експеримент проводився в Луганському національному університеті імені Тараса Шевченка впродовж 2020–2022 років. З метою забезпечення репрезентативності та достовірності вибірки визначено особливості формування контрольної та експериментальної груп. Формування контрольно-дослідницького масиву здійснювалося шляхом попарного відбору. Враховувалася умова, щоб наприкінці відбору чисельність експериментальної групи відповідала вимогам репрезентативності. Вибірку склали 84 магістранти. Контрольна група становила 40 респондентів, а експериментальна включала 44 респонденти.

На першому етапі експерименту (2020 р.) здійснювалось спостереження, вивчення досвіду підготовки публічних службовців за кордоном, опитування, діагностична бесіда, анкетування. Процес формування готовності публічних службовців до здійснення професійної діяльності передбачав використання ефективних методів, які б сприяли удосконаленню їх професійної компетентності. До таких методів належало використання інтерактивних методів (дискусії, форуми, тренінги, імітація громадських слухань тощо) проведення практичних, лабораторний

та семінарських занять під час викладання фахових дисциплін на кафедрі публічної служби та управління навчальними й соціальними закладами серед здобувачів освіти, які навчаються за освітнім ступенем магістра за спеціальністю (освітньою програмою): Публічне управління та адміністрування (освітня програма «Територіальне управління та місцеве самоврядування», освітня програма «Кадровий менеджмент», освітня програма «Соціальна сфера»); впровадження онлайн-курсів на онлайн-платформах з метою самопідготовки майбутніх публічних службовців; залучення майбутніх публічних службовців до підвищення кваліфікації шляхом застосування методів інтелект-карт, мозкового штурму, брифінгу та дебріфінгу, колегіального тренування, формування спільнот практиків, проведення вебінарів тощо.

На другому етапі експерименту (2022 р.) здійснено підбір методик для перевірки компонентів готовності та їх показників. Використовувались методи математичної статистики для обробки кінцевих показників сформованості рівня готовності публічних службовців до здійснення професійної діяльності. Перевірка сформованості мотиваційного компоненту готовності здійснювалась шляхом використання методики «Мотивація навчання у ВНЗ» (за Т. І. Ільїною) та методики діагностики мотивації особистості до успіху (за Т. Елерсом); когнітивного – використання розроблених завдань різного рівня складності для студентів за спеціалізацією «Публічне управління та адміністрування»; комунікаційний – пропонується використання захисту проєктів наукових розробок.

Завдяки розробленому комплексу діагностичних методик зібрано інформацію щодо рівня формування критеріїв і здійснено розподіл респондентів за рівнями: низький, середній та високий.

Проведено аналітичне дослідження ефективності окреслених компонентів готовності публічних службовців до здійснення професійної діяльності: забезпечення якісної системи підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації публічних службовців; забезпечення професійної підготовки публічних службовців у закладах вищої освіти; самоосвітня діяльність; здійснено опитування магістрантів, проведено діагностичні бесіди та анкетування; отримані дані були оброблені за допомогою методів математичної статистики: обробка кінцевих показників сформованості рівня готовності публічних службовців до здійснення професійної діяльності. Здійснено аналіз отриманих результатів, їх узагальнення та зроблено висновки.

5. Результати та обговорення

На основі аналізу «Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року» з'ясовано, що система професійного навчання публічних службовців потребує оновлення на засадах співпраці ТГ та ЗВО [18].

Аналіз «Стратегії реформування державного управління в Україні на 2022–2025 роки» дозволив зробити висновки, що випускники закладів вищої освіти, які навчаються за освітньою програмою «Публічне управління та адміністрування» повинні володіти такими якостями як принциповість, рішучість та вимогливість, ініціативність, ввічливість, тактовність, витримка та відповідальність [18].

Питання забезпечення професійного розвитку та підготовки публічних службовців в Україні отримали нормативне підґрунтя та є законодавчо визначені. Проте, численні проблеми та процедура їх вирішення потребують нормативного урегулювання.

Забезпечення радикальних змін системи державного управління, забезпечення сталого розвитку ТГ із ЗВО є головною ідеєю реалізації адміністративної реформи в Україні. Ефективність здійснення якісної державної служби публічними службовцями, зокрема в територіальних громадах, визначається рівнем сформованості у них професійних компетенцій у сфері публічного управління набутих під час навчання в ЗВО. На сьогоднішній день вирішення питань в рамках здійснення державної служби потребує наявності висококваліфікованих кадрів у галузі публічного управління, удосконалення їх професійної підготовки за спеціалізацією «Публічне управління та адміністрування».

Випускники окресленої спеціальності повинні мати здатність перейняти та забезпечити європейський рівень надання публічних послуг. Протягом навчання у провідних ЗВО України, де здійснюється підготовка публічних службовців, майбутні спеціалісти повинні набути організаційну, функціональну, інтелектуальну, політичну, юридичну та економічну

компетентності, а також мати здатність до здійснення діловодства та використання комп'ютерних технологій.

Метою процесу навчання публічних службовців є орієнтація на отримання компетенцій, а саме: аналітичної, інформаційної, соціальної, правозахисної, організаційної та управлінської.

Вимоги сучасності полягають у реалізації заходів щодо покращення системи підготовки публічних службовців, яка покликана забезпечити потреби органів державної влади у висококваліфікованих працівниках здатних до впровадження новітніх соціальних технологій для забезпечення сталого розвитку ТГ.

Кадрова політика у сфері державної служби потрібно здійснювати в таких напрямках, а саме: забезпечення органів державної влади на місцевого самоврядування компетентними кадрами коркurentоспроможними на ринку праці; підвищення професійного рівня публічних службовців; забезпечення розвитку механізму формування нової генерації публічних службовців [11].

На основі світового досвіду професійної підготовки публічних службовців виокремлені педагогічні умови готовності публічних службовців до здійснення професійної діяльності, що стане запорукою розвитку територіальних громад, а саме:

1. Забезпечення якісної системи підготовки публічних службовців, мета якої полягає в підготовці високопрофесійних кадрів, що володіють науковими знаннями, навичками й уміннями нового покоління й готові до виконання своїх професійних обов'язків.

2. Забезпечення професійної підготовки публічних службовців у закладах вищої освіти.

Реалізація педагогічної умови включає в себе:

Підготовку, яка полягає у виконанні освітньої програми за спеціальністю Публічне управління та адміністрування.

Підвищення кваліфікації полягає в удосконаленні вже набутих компетентностей за очною, дистанційною або змішаною формою навчання з використанням розроблених інтернет-платформ, веб-сайтів тощо.

Стажування на базі ТГ – запозичення майбутніми публічними службовцями досвіду здійснення публічної діяльності, яке реалізується за заздалегіть розробленим індивідуальним планом, а закордонне – відповідно міжнародного договору про співпрацю між державним органом та іноземними державними органами.

3. Забезпечення підготовки публічних службовців шляхом самоосвіти.

Самоосвіта – здійснення самоорганізованого набуття публічними службовцями професійних компетентностей через участь у науково-практичних конференціях, семінарах, тренінгах, майстер-класах, курсах з оволодіння практичними навичками тощо. До таких активностей пропонується залучення представників ТГ, які мають змогу висловити всі проблеми розвитку ТГ та обговорити шляхи їх вирішення завдяки взаємодії із ЗВО.

Для визначення рівня готовності публічних службовців до здійснення професійної діяльності виділені компоненти: мотиваційний, когнітивний та комунікативний. На першому етапі експерименту було підібрано комплекс адаптованих методик вивчення рівнів сформованості готовності публічних службовців до здійснення професійної діяльності.

Обсяг вибірки складав 84 магістранти Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Експериментальне дослідження проводилось протягом 2020–2022 рр. на кафедрі публічної служби та управління навчальними й соціальними закладами серед здобувачів освіти, які навчаються за освітнім ступенем магістра за спеціальністю: Публічне управління та адміністрування (освітня програма «Територіальне управління та місцеве самоврядування», освітня програма «Кадровий менеджмент», освітня програма «Соціальна сфера»). Контрольна група складалась із 40 респондентів, а експериментальна – з 44 осіб. На констатувальному етапі експерименту у заздалегіть відібраній контрольній групі було проведено анкетування, що дозволило з'ясувати рівень сформованості компонентів готовності майбутніх публічних службовців до здійснення професійної діяльності.

Фахові компетенції публічних службовців пропонуємо формувати шляхом реалізації показників до виділених компонентів: знань набутих під час навчання у закладах вищої освіти, досвіду практичної роботи, мотивації до виконання своїх обов'язків, самоосвіти тощо. Робота публічних службовців повинна бути спрямована на реалізацію запитів та потреб населення. Їх діяльність потрібно будувати на засадах прозорості, прагнення до європейського рівня надання послуг, демократизації. З цією метою було проведено анкетування магістрів за результатами

якого зроблено висновки щодо рівня сформованості в них професійних компетентностей, готовності здійснювати професійну діяльність, наявності пріоритетів у майбутній професійній діяльності, рівнів сформованості окреслених компонентів готовності. З'ясовано, що мотиваційний компонент сформований у студентів переважно на високому та середньому рівні, когнітивний – на низькому рівні, а комунікативний компонент – на середньому та низькому рівні. Результати анкетування узагальнено та подано у відсотках на рис. 1.

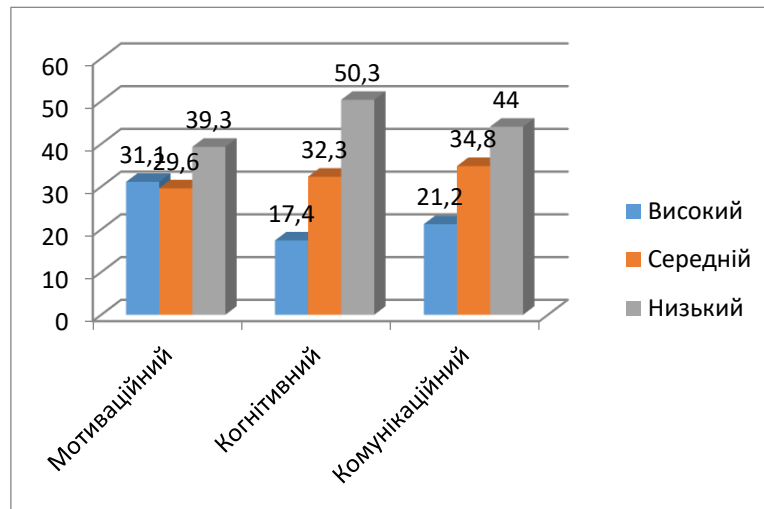


Рис. 1. Результати діагностики рівня готовності публічних службовців до здійснення професійної діяльності на констатувальному етапі експерименту

Джерело: розроблено автором.

На формувальному етапі експерименту у ході дослідження здійснено підбір методичного інструментарію для перевірки сформованості підібраних компонентів та показників до них, а саме:

1. Мотиваційний – формується з використанням інноваційних форм, технологій та методів навчання, інтерактивних методів навчання, методів командної роботи, роботи в групах з використанням методів аналізу професійних ситуацій, мозкового штурму, рольових ігор, дискусій, форумів, круглих столів, дебатів, тренінгів, імітацій громадських слухань, використання прес-методу, за допомогою яких респонденти мали змогу змотивувати себе до професійної діяльності. Наприклад, методи тренінгу та круглого столу дозволяють поринути у командну роботу та відчувати себе фахівцем своєї спеціальності, здатним до прийняття нестандартних рішень та творчого вирішення питань тощо.

2. Когнітивний. Оскільки компонент має на меті формування професійних компетентностей публічних службовців, пропонуємо для засвоєння теоретичного матеріалу роботу з використанням інтерактивних та дистанційних технологій з послідовним контролем навчальних досягнень в очному або й заочному режимі. Для перевірки знань публічних службовців у дистанційному режимі використовувались такі навчальні платформи: Zoom, Skype, Google Hangouts, Microsoft Teams та Webex.

Підготовку та самопідготовку майбутніх службовців пропонується здійснювати використовуючи онлайн-платформи на яких пропонуються до розгляду вже готові онлайн-курси, серед яких: «Основи управління персоналом на державній службі», «Ефективна взаємодія органів місцевого самоврядування з громадськістю», «Децентралізація: від патерналізму до реального розвитку», «Підготовка та впровадження проєктів розвитку громад», «Основи державної політики», «Як діяти далі: публічним службовцям про сталий розвиток». Окреслені курси розроблені Національним агентством України з питань державної служби спільно з українським громадським проєктом масових відкритих онлайн-курсів «Prometheus».

Для підвищення кваліфікації публічних службовців пропонується досвід швейцарсько-українського проєкту DESPRO «Підтримка децентралізації в Україні». Роль окресленого проєкту полягає у проведенні е-навчання та експертному консультуванні працівників органів публічного управління та органів ТГ щодо покращення їх роботи опираючись на міжнародний досвід.

3. Комунікаційний. Для сформованості компоненту у публічних службовців пропонується використання креативних методів, які можна застосовувати під час підвищення кваліфікації, а саме: інтелект-карти, мозковий штурм, оксфордські дебати, брифінг та дебрифінг, колегіальне тренування, проведення вебінарів тощо. У якості технічної підтримки на заняттях передбачається використання комп'ютерного, мультимедійного, аудіо- та відео-обладнання, можливість дистанційного навчання та консультування.

Для активізації співпраці ЗВО з ТГ пропонується надання платформ для практики студентів на базі територіальних громад. У експерименті залучено здобувачів освіти, які навчаються за спеціальністю: Публічне управління та адміністрування (освітня програма «Територіальне управління та місцеве самоврядування», освітня програма «Кадровий менеджмент», освітня програма «Соціальна сфера». Також пропонується організація конференцій, симпозіумів та семінарів на базі ЗВО за участю представників з числа територіальних громад, які можуть брати участь в обговоренні поточних питань щодо підвищення якості освітнього компонента у підготовці майбутніх публічних службовців.

Комплекс діагностичних методик дозволив зібрати достовірну інформацію про рівень сформованості критеріїв, що склалися на формуальному етапі експерименту і розподілити респондентів за рівнями: низький, середній та високий. За результатами отриманих даних можемо стверджувати, що запропонований комплекс підібраних методик є дієвим, оскільки спостерігається значне покращення у показниках та підвищенні рівнів сформованості компонентів у респондентів порівняно з констатуючим етапом експерименту. Результати розподілу респондентів за рівнями формування готовності публічних службовців до професійної діяльності на етапі формуального експерименту представлені на рис. 2.

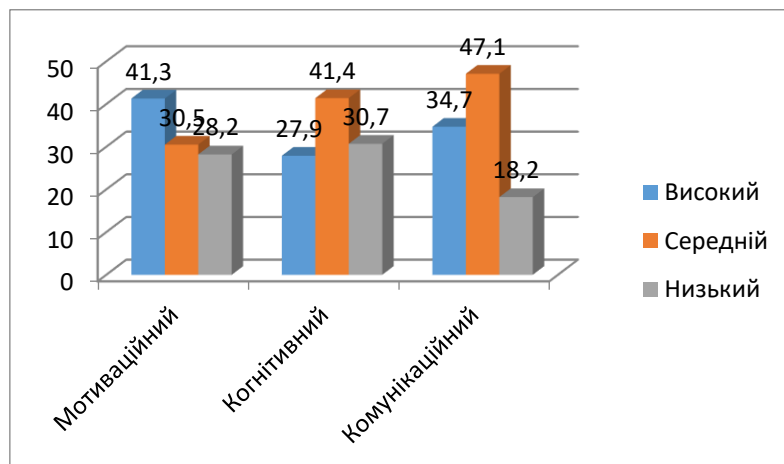


Рис. 2. Результати діагностики рівня готовності публічних службовців до здійснення професійної діяльності на формуальному етапі експерименту

Джерело: розроблено автором.

Отримані результати підкреслили необхідність вирішення в сталого розвитку ТГ у процесі взаємодії із ЗВО.

Після проходження студентами практики на базі територіальних громад були з'ясовані основні шляхи розвитку ТГ. Їх реалізацію покладено в основу розробки освітніх програм для здобувачів освіти, які навчаються за спеціальністю: Публічне управління та адміністрування. Результати дискусій на конференціях, семінарах та під час проведення круглих столів і дискусій дозволили визначити проблематику сталого розвитку ТГ та намітити шляхи подальшої співпраці ТГ та ЗВО.

Розглянуто формування досліджуваної дефініції як цілісний педагогічний процес, що ґрунтується на взаємодії викладачів вищої освіти, роботодавців, представників ТГ та здобувачів вищої освіти з використанням варіативних форм та контекстних методів навчання, проектування змісту навчання та контролю.

Теоретичний та практичний аналіз досліджуваної проблеми дозволив виділити ризики, що ускладнюють процес взаємодії ТГ та ЗВО: організаційний рівень (недостатнє залучення педагогічних ресурсів та ресурсів представників ТГ для забезпечення якісного навчання публічних службовців); методичний рівень (низький рівень інтересу викладачів до контекстних

методів навчання на формування професійної компетентності публічних службовців); особистісний рівень (відсутність установки у майбутнього публічного службовця на прояв відповідальності як необхідної професійно значущої якості).

Оновлення підготовки публічних службовців спрямоване на виховання такого фахівця, який здатний здійснювати державне управління на новітньому рівні, володіти теоретичними знаннями та практичними вміннями зі сфери управління та адміністрування, бути готовим до своєчасного та ефективного реагування на активні зміни у державі, володіти високими професійними, моральними та психологічними якостями, постійно оновлювати свої знання з урахуванням досвіду управління державними процесами.

Проведене експериментальне дослідження підтверджує необхідність оновлення освітніх програм підготовки публічних службовців шляхом адаптації до міжнародних стандартів та підходів щодо удосконалення окресленої проблеми. Саме тому пріоритетним напрямком у реалізації державної політики є створення системи безперервного професійного зростання та навчання публічних службовців у відповідності з міжнародними фаховими стандартами.

Отже, реорганізація системи професійної підготовки публічних службовців має проводитись з урахуванням типології посад публічної служби, способами використання підготовлених кадрів і планами їх службового просування. Процес удосконалення та функціонування системи додаткової професійної підготовки має на меті: вдосконалити нормативно-правове забезпечення системи; створення ефективного організаційно-економічного механізму її функціонування; підвищення якості навчання; оновлення програм і методів навчання шляхом посилення практичної підготовки публічних службовців на базі ТГ; проведення моніторингу рівня розвитку потенціалу публічних службовців, а також реалізації педагогічних умов та компонентів готовності публічних службовців у закладах вищої освіти.

В результаті проведеного нами експериментального дослідження розроблено методiku удосконалення підготовки публічних службовців у контексті організації освітнього процесу, як запорука розвитку територіальних громад у процесі взаємодії із ЗВО. В основі методичної системи лежить формування трьох компонентів готовності, а саме: мотиваційний, когнітивний та діяльнісний. Для формування мотиваційного компоненту пропонується використання

інтерактивних методів навчання, методів командної роботи, роботи в групах з використанням методів аналізу професійних ситуацій за допомогою яких респонденти мали змогу змотивувати себе до професійної діяльності; когнітивний компонент готовності пропонується формувати через оновлення змісту фахових дисциплін передбачених навчальним планом за освітньою програмою «Публічне управління та адміністрування», використання онлайн-платформ для здійснення самопідготовки; для формування комунікаційного компоненту пропонується використання креативних методів, а саме: інтелект-карти, мозковий штурм, оксфордські дебати, брифінг та дебрифінг, колегіальне тренування, проведення вебінарів тощо, для активізації співпраці ЗВО з ТГ пропонується надання платформ для практики студентів на базі територіальних громад.

Процес становлення професійної публічної служби в Україні є однією з найважливіших проблем сучасного професійно-економічного розвитку країни. Активізація процесів поглиблення взаємозв'язків між державою та громадянським суспільством вимагає перехід на більш високий рівень відповідності публічного службовця. Наявна на даний час в Україні система публічного управління та публічної служби не повною мірою відповідають поставленим завданням. Системи органів державної влади потребують реформування за трьома напрямками, а саме: здійснення перерозподілу між органами влади різного рівня, запровадження адміністративної реформи, реформування організаційно-правових засад державної служби, посилення взаємодії ТГ та ЗВО [4–6].

Здійснення реформування у галузі публічного управління в Україні доцільно здійснювати на засадах запозичення європейського досвіду державного управління шляхом реалізації політичних спрямувань до інтегративних процесів на застосованих принципах, правилах, методах і механізмах, що впроваджені в ЄС [15].

Є. М. Хриков, проводячи дослідження теоретичних основ організації взаємодії ВНЗ і територіальних громад, відмітив, що оновлення сучасної системи публічного управління України повинне здійснюватись через застосування європейських стандартів до удосконалення шести сфер, а саме: права і свободи, кадрові зміни, економічний прибуток, публічне управління, самоврядування та безпека. Проте, описані вище результати не дозволяють з цим погодитися

адже процес удосконалення професійної підготовки публічних службовців краще реалізовувати на основі встановлення взаємозв'язку з органами державної влади, територіальними громадами, закладами вищої освіти та персонального прагнення публічних службовців до самовдосконалення [7].

С. Орсбон, А. Делкамп та Дж. Лафлін проводячи дослідження світового управлінського досвіду відмітили, що ключовим завданням процесу реформування публічної служби в Україні є забезпечення належного рівня професійної кваліфікації публічного службовця, компетентності та розвитку його ділових якостей відповідно до прямого співвідношення службового просування і оплати праці [3; 13]. Проте, описані вище результати не дозволяють з цим погодитись оскільки підвищення рівня підготовки публічних службовців має здійснюватись на основі взаємодії ТГ із ЗВО.

На основі аналізу вище перелічених наукових здобутків під поняттям «публічної служби» розуміємо діяльність працівників усіх інституцій органів державної влади, які виконують публічні завдання.

Під компетентністю публічних службовців розуміється готовність до якісного здійснення посадових обов'язків (коло повноважень, формування компетенцій), що забезпечуються сукупністю відповідних професійних знань і вмінь, здобутих під час навчання, досвіду практичної діяльності на базі ТГ, мотивацією до професійної діяльності та особистими якостями. Компетенція публічних службовців повинна формуватись за рахунок професійних компетенцій отриманих у закладах вищої освіти, практичного досвіду на базі ТГ, здатності до самоосвіти [12].

К. Ващенко, С. Купрій, С. Чмиха, Т. Токарчук, Л. Риков, Ю. Верноног проводячи дослідження щодо підвищення якості професійної підготовки публічних службовців відмітили, що вона практично відсутня в Україні, тому такі посади, як правило, займають особи з різною освітою та спеціальністю. На основі аналізу вищеописаних результатів існує необхідність у запровадженні професійного навчання публічних службовців, що обумовлено новими потребами суспільства у підготовці фахівців, які здатні якісно працювати у сфері публічного управління. Мета професійного навчання публічних службовців у проведеному дослідженні полягає у забезпеченні високого рівня ефективності, набуття та вдосконалення існуючих фахових компетентностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації [20].

На основі аналізу наявності вищої освіти у публічних службовців з'ясовано, що її мають лише 66,2% опитаних, серед них у Житомирській області (53,3%), Київській (54,4%), Вінницькій (57,2%), Тернопільській (57,6%), Чернігівській (57,9%) [6].

Леон ван ден Дул здійснював дослідження підготовки публічних службовців у різних країнах. На основі досліджень науковця наводимо систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів у Франції, яка складеться з таких етапів:

- 1) Здійснення підготовки фахівців у закладах вищої освіти;
- 2) Здійснення підготовки і перепідготовки кадрів у спеціалізованих інститутах;
- 3) Здійснення підготовки без відриву від виробництва;
- 4) Забезпечення якісної підготовки через проходження стажування;
- 5) Забезпечення безперервної підготовки [9].

З аналізу наукових джерел [6; 22; 23] відомо, що окреслений досвід Франції щодо підготовки кадрів для публічної служби є дієвим та ефективним. Пропонується використати набутий досвід Франції у дослідженні.

Форми навчання публічних службовців у Великобританії включають в себе наступні етапи:

I. Здійснення навчання з відривом від виробництва з використанням методів сумісної та індивідуальної підготовки.

II. Набуття професійних компетентностей шляхом використання внутрішнього корпоративного навчання.

III. Здобуття знань навчаючись за програмою індивідуального навчання [13; 22].

На основі аналізу наукових джерел Д. Мойніхана та П. Бурдьє у дослідженні визначено ключові ідеї удосконалення професійної підготовки публічних службовців, як умови сталого розвитку територіальних громад у процесі взаємодії із закладами вищої освіти [2; 10]:

1. *Спрямованість взаємодії на взаємний розвиток ТГ та ЗВО.* Полягає в проведенні опитування між членами ТГ та ЗВО для з'ясування та вирішення наявних проблем кожної зі сторін, здійснення реалізації потреб кожної сторони.

2. *Партнерський характер взаємодії.* Забезпечення співробітництва між ЗВО та ТГ в результаті чого ЗВО можуть реалізувати запити ТГ як головний напрямок розвитку країни.

3. *Нормативне закріплення мети, змісту, форм організаційного забезпечення взаємодії.*

Реалізація окресленої ідеї полягає у безперервному процесі взаємодії між закладами вищої освіти та територіальними громадами, що передбачає трансформацію місії закладів вищої освіти.

4. *Орієнтація на стратегічне планування взаємодії.* Такий підхід полягає у закріпленні факультетів за певними районами для організації взаємодії з ТГ.

5. *Поєднання використання досвіду взаємодії та розробки її інноваційних форм.* Ідея полягає у забезпеченні в закладах вищої освіти представників з економіки, менеджменту, соціології, політології, географії, геології, філології, історії. Це дозволяє здійснювати комплексний аналіз територій та моделювання їх подальшого розвитку.

6. *Технологічне забезпечення функціонування системи взаємодії ТГ та ЗВО за допомогою напрацьованих форм.* Полягає у розробці форм діяльності, серед яких вивчення потреб ТГ; визначення ефективних напрямів взаємодії; проведення соціологічних досліджень тощо.

7. *Спрямованість працівників ЗВО на забезпечення взаємодії з ТГ.* Забезпечення психологічної спрямованості усіх учасників взаємодії.

8. *Розв'язання проблеми взаємодії на чотирьох рівнях – державному, обласному, районному та рівні окремих організацій.* Здійснення взаємодії на чотирьох рівнях: державному, обласному, районному.

Проблема функціонування чинної системи професійного навчання публічних службовців в Україні потребує вирішення певних проблем, серед яких:

- недостатня участь кадрових служб органів влади та ТГ у процесі формування освітніх програм підготовки публічних службовців;
- невирішеність проблеми зі стейкхолдерами;
- потреба в оновленні Державного стандарту професійної підготовки публічних службовців;
- недосконала система здійснення моніторингу потреб публічних службовців у навчанні та органів ТГ у працівниках;
- підготовка публічних службовців з використанням застарілих форм та методів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації [2; 10].

Забезпечення удосконалення професійної підготовки повинне здійснюватись шляхом вдосконалення нормативно-правового забезпечення шляхом підвищення якості навчання, використовуючи ліцензування та акредитацію освітніх установ, запровадження оновлених форм та методів навчання, здійснення моніторингу стану професійної кваліфікації публічних службовців [16].

Таким чином, удосконалення професійного навчання публічних службовців дозволить вирішити ряд проблем пов'язаних з впровадженням адміністративних реформ, входження України до ЄС та створить умови для швидкої професіоналізації публічних службовців, як умови для сталого розвитку територіальних громад у процесі взаємодії із закладами вищої освіти.

6. Висновки

У ході дослідження було визначено поняття «державна служба», «компетентність публічних службовців», «підготовка публічних службовців». Сформовано перспективні напрями удосконалення процесу формування готовності публічних службовців до здійснення професійної діяльності.

Мета проведеного дослідження полягала в експериментальній перевірці та підборі методичного інструментацію для покращення підготовки майбутніх публічних службовців за допомогою формування компонентів готовності публічних службовців до здійснення професійної діяльності, як запорука взаємодії ТГ та ЗВО.

У процесі проведення констатуючого етапу дослідження встановлено, що рівень підготовки публічних службовців до здійснення професійної діяльності, володіння професійними компетентностями та професійними стандартами знаходиться на низькій та середній позиції.

Така тенденція потребує створення необхідних педагогічних умов формування готовності публічних службовців до здійснення професійної діяльності: забезпечення якісної системи підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації публічних службовців, забезпечення професійної підготовки публічних службовців у закладах вищої освіти, здійснення самоосвітньої діяльності.

Узагальнені дані результатів формувального етапу експерименту після впровадження запропонованої методики дозволяють зробити висновки щодо дієвості впроваджених методичних матеріалів.

Перспективним напрямом подальших досліджень є розгляд сучасних програм міжнародного рівня для магістрантів з метою проходження практики за кордоном та запровадження результатів власних досліджень. Наукове дослідження, а також сформульовані на його основі висновки можуть бути використані в майбутньому як ефективна наукова база для удосконалення підготовки публічних службовців, використовуючи досвід країн ЄС.

У цьому сенсі політика освітніх установ України, які готують публічних службовців має бути спрямована на оновлення методики підготовки публічних службовців шляхом запозичення зарубіжного досвіду підготовки таких фахівців та реалізації шляхів взаємодії ТГ і ЗВО.

Перспективи подальших досліджень полягають у впровадженні цифрових ресурсів для організації науково-дослідної діяльності здобувачів вищої освіти, майбутніх публічних службовців, у міжнародній практиці.

References

1. Barro, R., & Sala-i-Martin, X. (2018). Convergence across states and regions. *Brookings Papers on Economic Activity, Economic Studies Program, The Brookings Institution*, 22(1), 107–182. <https://doi.org/10.2307/2534639>
2. Bourdieu, P. (2017). Principles of economic anthropology. *The Handbook of Economic Sociology* (75–89). Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400835584.75>
3. Delcamp, A., & Loughlin, J. (2018). *La décentralisation dans les États de l'Union européenne*. Paris: Documentation française.
4. Hart, A., Northmore, S., Gerhardt, Ch., & Rodriguez, P. (2020). Developing access between universities and local community groups: A university helpdesk in action. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 13(3), 45.
5. Hautekeur, G. (2015). Community development in Europe. *Community Development Journal*, 40(4), 385–398. <https://doi.org/10.1093/cdj/bsi083>
6. Jery, D. (2018). *Collins dictionary of sociology* (2nd ed.). Glasgow.
7. Khrykov, Ye. M. (2021). Theoretical foundations of the organization of interaction between higher education institutions and territorial communities. *Governance*, 1(71), 88–93. <https://doi.org/10.32840/1813-3401.2021.1.14>
8. Kornuta, L. M., & Neuhodnikov, A. O. (2021). Certain aspects of professional training of public servants: Foreign experience of Great Britain and the USA. *Carpathian Legal Gazette*, 5(40), 113–118.
9. van den Dool, L. (2021). *Public management: An introduction for public managers in developing countries and emerging economies*. USA.
10. Moynihan, D. (2020). Normative and instrumental perspectives on public participation: Citizen summits in Washington. *American Review of Public Administration*, 33(2), 88–91. <https://doi.org/10.1177/0275074003251379>
11. Nosan, N. S., & Moskovchenko, T. V. (2021). Peculiarities of formation and implementation of professionalism of employees of state administration bodies. *Economy and Society*, 26, 36–43.
12. Orban-Lembryk, L. E. (2020). *Management psychology*. Kyiv: Akademvydav.
13. Osborne, S. P. (2020). *The new public governance: Emerging perspectives on the theory and practice of public governance*. New York: Taylor & Francis.
14. Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2011). *Public management reform: A comparative analysis, governance and the Neo-Weberian state*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1080/14719037.2010.532963>
15. OECD. (2022). *Public service training in OECD countries*. Sigma Papers. <https://doi.org/10.1787/5kml619ljzzn-en>
16. National Agency of Ukraine on Civil Service. (2022). *Selection of online platforms for self-education*. <https://pdp.nacs.gov.ua/news/pidbirka-onlain-platform-dlia-samoosvity>

17. Shults, S. (2020). *Economic space of Ukraine: Formation, structuring and management*. Lviv: IRD of the National Academy of Sciences of Ukraine.
18. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2021). *State administration reform strategy of Ukraine for 2022–2025: Decree No. 831 of July 21, 2021*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-p>
19. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2016). *State administration reform strategy of Ukraine for 2016–2021: Decree No. 474 of June 24, 2016*. https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/reform%20office/01_strategy_ukr.pdf
20. Vashchenko, K., Kuprii, V., Chmyha, V., Tokarchuk, T., Rykova, L., & Vernyhor, Yu. (2019). *The state of the system of professional training of civil servants, heads of local state administrations, their first deputies and deputies, officials of local self-government, deputies of local councils*. Kyiv: Center for Adaptation of Civil Service to European Union Standards.
21. Wart, W., & O'Farrell, O. (2007). Organizational leadership and the challenges in teaching it. *Journal of Public Affairs Education*, 13(2), 427–438. <https://doi.org/10.1080/15236803.2007.12001489>
22. Weber, M. (2014). *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: Mohr-Paul Siebeck. <https://doi.org/10.1007/s10273-014-1704-8>
23. Ziller, Zh. (2020). *Political and administrative systems of EU countries: Comparative analysis*. Kyiv: Basics.