

УДК 35.088.6:351

**Коваль Ганна Володимирівна**  
доктор наук з державного управління, професор

## **САМООСВІТА ЯК ЕФЕКТИВНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ**

***Анотація.** Самоосвіта є важливою складовою в побудові системи професійного навчання державних службовців, системи їхнього професійного розвитку та саморозвитку як цілісної системи. Ефективність процесу самоосвіти залежить від готовності, бажання дорослої людини займатися самоосвітою; плануванням, координуванням, коригуванням процесу самоосвіти відповідно до поставленої мети.*

*В умовах сучасного науково-технічного прогресу змінюється зміст і характер управлінської праці. Тому потреба самоосвіти державних службовців набуває глибокої соціальної зумовленості. Через систему підвищення кваліфікації забезпечується наступність, послідовність і неперервність освіти фахівців, зростає їхній освітній і професійний рівень упродовж усієї кар'єри. Своєю чергою значне місце в системі підвищення кваліфікації державних службовців займає діяльність центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій.*

*Самоосвіта визнається одним із найефективніших напрямів розвитку професійної компетентності, професіоналізму, професійної мобільності, що зумовлює наступність, послідовність післядипломної освіти, підвищення кваліфікації державного службовця.*

*Самоосвіта – постійна діяльність державного службовця, спрямована на розширення й поглиблення знань і вмінь, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, розвиток його творчої особистості, адже завдяки діяльності державного службовця здійснюється неперервний вплив на результативність, ефективність роботи кожного державного органу. Самоосвітня діяльність державного службовця – запорука успішної роботи кожного структурного підрозділу державного органу, державного управління загалом, що передбачає науково-дослідницьку роботу над реалізацією індивідуальних та професійних потреб; вивчення наукової, методичної та навчальної літератури; теоретичну роботу і практичну апробацію особистих професійних надбань; організацію роботи творчих груп державних службовців, наставників, тьюторів; індивідуальну роботу кожного державного службовця; обмін професійним досвідом; навчальні тренінги, ділові ігри тощо.*

*Отже, самоосвіта – це постійна діяльність державного службовця, спрямована на розширення й поглиблення знань, умінь та навичок, компетенцій, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня та особистісний розвиток.*

***Ключові слова:** самоосвіта, державна служба, навчання, компетентність, розвиток, культура, реформи, кваліфікація, функції, завдання, підвищення кваліфікації, стажування.*

## **Коваль А.В. Самообразование как эффективное направление развития профессионализма государственных служащих**

***Аннотация.** Самообразование является важной составляющей в построении системы профессионального обучения государственных служащих, системы их профессионального развития и саморазвития как целостной системы. Эффективность процесса самообразования зависит от готовности, желания взрослого человека*

*заниматься самообразованием; планированием, координацией, корректировкой процесса самообразования в соответствии с поставленной целью.*

*В условиях современного научно-технического прогресса меняется содержание и характер управленческого труда. Поэтому необходимость самообразования государственных служащих приобретает глубокую социальную обусловленность. Через систему повышения квалификации обеспечивается преемственность, последовательность и непрерывность образования специалистов, растет их образовательный и профессиональный уровень на протяжении всей карьеры. В свою очередь, значительное место в системе повышения квалификации государственных служащих занимает деятельность центров переподготовки и повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций.*

*Самообразование признается одним из наиболее эффективных направлений развития профессиональной компетентности, профессионализма, профессиональной мобильности, обуславливающей преемственность, последовательность последипломного образования, повышения квалификации государственного служащего.*

*Самообразование – постоянная деятельность государственного служащего, направленная на расширение и углубление знаний и умений, повышение профессионально-квалификационного уровня, развитие его личности, ведь благодаря деятельности государственного служащего осуществляется непрерывное воздействие на результативность, эффективность работы каждого государственного органа. Самообразовательная деятельность государственного служащего – залог успешной работы каждого структурного подразделения государственного органа, государственного управления в целом, что предполагает научно-исследовательскую работу над реализацией индивидуальных и профессиональных потребностей; изучение научной, методической и учебной литературы; теоретическую работу и практическую апробацию личных профессиональных достижений; организацию работы творческих групп государственных служащих, наставников, тьюторов; индивидуальную работу каждого государственного служащего; обмен профессиональным опытом; обучающие тренинги, деловые игры и тому подобное.*

*Итак, самообразование – это постоянная деятельность государственного служащего, направленная на расширение и углубление знаний, умений и навыков, компетенций, повышения профессионально-квалификационного уровня и личностное развитие.*

**Ключевые слова:** *самообразование, государственная служба, обучение, компетентность, развитие, культура, реформы, квалификация, функции, задачи, повышения квалификации, стажировки.*

### **Koval G.V. Self-education as effective direction of development of professionalism of civil servant**

*Annotation. Self-education is an important component in building of a system of professional training of civil servants, including systems of their professional development and self-development as an integral system. The effectiveness of the process of self-education depends on the readiness, willingness of an adult to be engaged in self-education; planning, coordination, adjustment of the process of self-education according to the goal.*

*In conditions of modern scientific and technological progress, the content and nature of management work is changing. Therefore, the need for self-education of civil servants acquires a profound social conditionality. The continuity of education of specialists is ensured through the system of continuous professional development, their educational and professional level grows throughout their careers. In turn, a significant place in the system of professional development of*

*civil servants is occupied by the centres of retraining and professional development of employees of state authorities, local self-government bodies, state enterprises and institutions.*

*Self-education is recognized as one of the most effective areas of development of professional competence, professionalism, professional mobility, which determines the continuity, sequence of postgraduate education, civil servant training and qualification improvement.*

*Self-education is a permanent activity of a civil servant, aimed at expanding and deepening of knowledge and skills, raising the professional qualification level, developing his creative personality, because the civil servant has a continuous impact on the effectiveness, efficiency of each state body. The self-education activity of a civil servant is the key to the successful work of each structural unit of a state body, state administration in general, which involves: research work on the implementation of individual and professional needs; study of scientific, methodological and educational literature; theoretical work and practical testing of personal professional achievements; organization of work of creative groups of civil servants, mentors, tutors; the individual work of each civil servant; exchange of professional experience; training sessions, business games etc.*

*Self-education is a permanent activity of a civil servant, aimed at expanding and deepening knowledge, skills and abilities, raising the professional qualification level and personal development.*

*Key words: self-education, government service, studies, competence, development, culture, reforms, qualification, functions, tasks, training, internship.*

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** Підвищення кваліфікації та стажування державних службовців – важливі складові соціально-правового інституту державної служби України. Від професіоналізму, фахової компетентності, професійної культури державних службовців як реальних провідників основних завдань і функцій Української держави залежить ефективність процесу державотворення, здійснення реформ, міжнародний авторитет держави. Важливу роль у формуванні сучасного типу управлінців, здатних працювати в період трансформації суспільства, оперативно включатися в роботу відповідного апарату, самостійно ухвалювати рішення, відведено системі підвищення кваліфікації державних службовців.

**Аналіз основних досліджень і публікацій.** Проблема освіти, а також використання самоосвіти в професійному розвитку державних службовців у системі підвищення їхньої кваліфікації, займається чимало вчених, зокрема Ю.Бабанський, О. Брайченко, В. Вікторов, А.Громцева, В.Ільїн, І. Лопушинський, В. Луговий, О. Мельников, Ю. Кулюткін, Н.Половнікова, Н.Протасова, Л. Рувинський, А. Усова, та ін. На ефективності

процесу самоосвіти в удосконаленні професійної майстерності працівників акцентували свою увагу В. Зінкевічус, І. Колеснікова, В. Понеділко, Є. Шукліна. Різні аспекти стажування розглядали у своїх працях Л. Біла, О. Воронько, Н. Гончарук, С. Дубенко, Н. Липовська, В. Полтавський, С. Серьогін, А. Сороко. На ефективності процесу самоосвіти акцентують увагу А. Кузьмінський, В. Маралов, О. Сердюк, Г. Цукерман, О. Шевченко.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.**

Відзначаючи вагомий внесок учених у розвиток науково-теоретичного підґрунтя формування самоосвіти, зокрема щодо важливості та актуальності розкриття й вирішення проблем самоосвіти для державних службовців, слід звернути увагу на те, що й сьогодні ця проблема є актуальною, і до неї звертаються як практики, так і теоретики.

**Формування цілей статті.** Підготовка, перепідготовка та постійне підвищення кваліфікації фахівців, створення на виробництві системи неперервної освіти кадрів є важливими умовами професійного та інтелектуального розвитку людини. Тривалість навчання впливає на закріплення працівника за певною професією, на підвищення його кваліфікації, на можливість перепрофілювання. Відповідно метою статті є висвітлення ролі самоосвіти як ефективного напрямку розвитку професіоналізму державного службовця та визначення чинників, від яких вона залежить.

**Виклад основного матеріалу.** Самоосвіта є важливою складовою в побудові системи професійного навчання державних службовців, системи їхнього професійного розвитку та саморозвитку як цілісної системи. Ефективність процесу самоосвіти залежить від готовності, бажання дорослої людини займатися самоосвітою; плануванням, координуванням, коригуванням процесу самоосвіти відповідно до поставленої мети [6, с. 147], оскільки головним завданням самоосвіти є самостійний розвиток і вдосконалення особистості для максимальної підготовки її до життя;

формування особистості, здатної не тільки пізнавати довколишнє середовище, але й цілеспрямовано змінювати його на краще. Таким чином, самоосвіта пов'язана з проявом значних волевих зусиль, високим ступенем свідомості й організованості, ухваленням внутрішньої відповідальності за своє самовдосконалення. Знання, набуті шляхом самоосвіти, міцно зберігаються в пам'яті та продуктивно реалізуються впродовж усього життя.

В умовах сучасного науково-технічного прогресу змінюється зміст і характер управлінської праці. Тому потреба самоосвіти державних службовців набуває глибокої соціальної зумовленості. В умовах глобалізації, швидких змін у зовнішньому середовищі держави управлінці постійно відчують дефіцит професійної компетентності. Відповідно самоосвіта стає важливим чинником розвитку особистості на всіх етапах її життєвого і професійного шляху.

Через систему підвищення кваліфікації забезпечується наступність, послідовність й неперервність освіти фахівців, зростає їх освітній і професійний рівень упродовж усієї кар'єри. Своєю чергою значне місце в системі підвищення кваліфікації державних службовців займає діяльність центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій.

Сучасні вимоги до державного службовця на перше місце висувають систематичну самостійну роботу з розвитку професійної компетентності, поглиблення його теоретичних знань і практичних умінь. Отже, проблема самоосвіти стає все більш актуальною. Завданням кадрових служб на цьому етапі є максимальне використання творчого потенціалу працівників державних органів, у яких сьогодні потрібно виховати не тільки виконавчу дисципліну, а й дисципліну самостійного творчого мислення. У той же час актуальною є проблема підпорядкування індивідуальних професійних

інтересів загальній управлінській проблемі, над якою працює колектив державного органу.

Як відомо, ставлення державних службовців до самостійного професійного вдосконалення взагалі та до самоосвіти зокрема – неоднозначне, а тому головним завданням кадрової служби є створення стійкої внутрішньої мотивації професійного самовдосконалення особистості. Сучасні дослідники процесу державотворення, теорії кадрової політики, проходження державної служби в Україні вказують на потребу формування ерудованого, інтелектуально розвиненого державного службовця, зокрема про досконале володіння ним знаннями зі своєї галузі управління, а відтак – знань спеціалізованого характеру [13; 16; 17]. Отже, для того щоб грамотно керувати, державному службовцю самому потрібно постійно навчатися. Прагнення до знань, професійна наукованість, мотиваційна, ціннісно-орієнтаційна, психологічна готовність державного службовця до об'єктивної потреби навчатись упродовж своєї професійної кар'єри є безперечним гарантом його професійного становлення [18; 21].

Самоосвіта визнається одним із найефективніших напрямків розвитку професійної компетентності, професіоналізму, професійної мобільності, що зумовлює наступність, послідовність післядипломної освіти, підвищення кваліфікації державного службовця [4; 7; 9; 14].

Процес професійного самовдосконалення передбачає самостійну роботу державного службовця над розширенням власного світогляду, підвищенням рівня професійної культури, освіченості, тобто синтезує в собі поняття «самостійна робота» і «самоосвіта» [5; 6; 10]. Самостійна робота – це систематична діяльність державного службовця, спрямована на ефективне забезпечення вимог професійної та посадової діяльності, а саме підготовку нормативно-правової документації, добір відповідного навчального матеріалу, його дозування, добір форм, методів, прийомів управлінської діяльності. Якість самостійної роботи значною мірою залежить від уміння

організовувати самоосвіту. Професійна самоосвіта – цілеспрямована, наближена до дослідницької, самостійна діяльність державного службовця з удосконалення професійних знань, умінь з метою застосування у професійній та посадовій діяльності.

Для створення зовнішньої мотивації державного службовця до самоосвітньої діяльності використовуються різні засоби управлінського впливу, що складають систему чинників зовнішньої мотивації, адаптації, активізації, оцінювання, навчання та виховання, завдяки яким особистість державного службовця саморозвивається [18, с. 52].

Результативність такого впливу залежить від структури процесу управління самоосвітньою діяльністю, який передбачає: під час підготовки – з'ясування мети діяльності і взаємин, що складаються між її учасниками; визначення завдань і планування роботи; визначення змісту навчання; під час здійснення – організацію діяльності, аналіз ходу процесу і його корекцію; під час підбиття підсумків – аналіз ефективності зробленого, визначення нових завдань.

Самоосвіта – це постійна діяльність державного службовця, спрямована на розширення й поглиблення знань і вмінь, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, розвиток його творчої особистості. Саме завдяки державному службовцю здійснюється неперервний вплив на результативність, ефективність роботи кожного державного органу. Самоосвітня діяльність державного службовця – запорука успішної роботи кожного структурного підрозділу державного органу, державного управління загалом.

Сучасну українську державну службу має характеризувати організація навчального процесу в контексті з професійним розвитком і професійним вихованням особистості державного службовця, відповідно до його індивідуальних навчальних можливостей, відповідно до рівня сформованості такої важливої якості, якою є професійна научованість. Тому в

управлінському колективі слід надавати більше уваги вдосконаленню професійної компетентності, професіоналізму, професійної мобільності, а в навчальних закладах з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців – модернізації програм навчання, технологій навчання дорослих, у здійсненні яких самоосвіта набуває першочергового значення.

У сучасному світі проблема самоосвіти постає як одна з найбільш актуальних. На кожному етапі його розвитку, у міру вдосконалення системи освіти, процесів навчання і виховання з'являються нові аспекти цієї проблеми, пов'язані передусім зі зміною змісту, постановкою актуальних завдань і розширенням кола суб'єктів самоосвіти. Зміна парадигми освіти, що відбувається як відповідь на певні суспільні потреби, тим або іншим чином стосується самоосвіти, яка зажди залишалася складовою, елементом загального процесу опанування знань і досвіду, нагромадженого людством.

Соціальні трансформації, зумовлені переходом до інформаційного суспільства, актуалізують проблему становлення нової парадигми освіти, що характеризується перенесенням акцентів з освітньої діяльності саме на самоосвітню. Педагогічна наука стверджує, що в процесі навчання з лекційного курсу засвоюється слухачами лише 20 % інформації, з використанням наочних форм викладання – 40-50 %, а з використанням самостійної роботи – до 80 % [1, с. 69].

В узагальненому вигляді слід виокремити такі причини підвищення ролі самоосвіти:

- інформаційне суспільство базується на виробництві нового знання, його широкому поширенні й споживанні;
- у новому інформаційному способі розвитку джерело ефективності праці (управлінця, державного службовця) полягає в технології генерування знань, оброблення інформації та символічній комунікації;
- знання є невичерпним ресурсом на відміну від природних і людських. Реорганізація виробництва і поширення знань, зміна видів



комунікації дозволяє перетворити великі масиви інформації на ефективні знання;

– індивідуально-особистісний процес перетворення інформації в знання (самоосвіта) стає провідним видом діяльності державного службовця в інформаційну епоху;

– в інформаційному суспільстві різко зростає роль освіти, що забезпечує отримання нового знання і навчає людину навичкам самоосвіти;

– соціальна структура інформаційного суспільства характеризується високою питомою вагою груп, безпосередньо пов'язаних із процесами виробництва, розподілу і споживання інформації;

– провідним видом діяльності в інформаційному суспільстві є робота з інформацією, яка за своєю природою є різновидом самоосвіти [20, с. 63].

Перехід суспільства до нового стану призводить до суттєвої зміни соціальних ролей освіти й самоосвіти, їх цілей, змісту, функцій, технологій. Освіта стає опертям за допомогою якого змінюється світ. Значною мірою це твердження стосується самоосвіти. Освіта і як система, і як процес, і його суб'єкти стають тим розвиненішими, чим інтенсивнішою і ширшою стає самоосвіта.

Проаналізувавши дефініції самоосвіти, можна виокремити такі її сутнісні характеристики:

– самоосвіта – це вид вільної, творчої діяльності;

– самоосвіта – це позаінституційна діяльність;

– самоосвіта має тісний зв'язок з освітою як системою і соціальним інститутом, будучи компонентом освіти, видом спеціально організованої, систематичної, інституційної діяльності;

– самоосвіта – вид неперервної освіти;

– самоосвіта – спосіб самоконструювання особи [20, с. 65].

Ці дефініції повністю можна віднести й до самоосвіти державних службовців.

Самоосвіту слід розглядати не лише в контексті підвищення кваліфікації, а й усього циклу професійного зростання та неперервної освіти державного службовця. Одним із найважливіших і найбільш ефективним методом пізнавальної діяльності є самостійна робота. Водночас, аналізуючи стан навчальної діяльності в закладах вищої освіти, слід констатувати, що найбільш слабкою її ланкою є головний елемент будь-якого пізнання – самостійна робота. Недостатня ефективність багатьох навчальних занять значною мірою пояснюється тим, що певна або й значна частина слухачів тільки «слухає» викладача, не завантажуючи себе самостійною роботою над книгою, вивченням програмного матеріалу. Такий пасивний метод навчання навіть за найвищого високого наукового, ідейно-теоретичного рівня підготовки викладацьких кадрів не може дати потрібних результатів. Причому, як показує досвід, цей недолік притаманний і системі отримання другої освіти та системі підвищення кваліфікації. Зрештою, це призводить до того, що в навчальному процесі переважають лекції, розповідь або пояснення викладача [15, с. 69].

Вагомий потенціал у державній службі має самоосвіта. Самоосвіта державних службовців набуває особливого значення, оскільки взаємозамінність персоналу в структурних підрозділах вимагає як удосконалення власної професійної компетенції, яка б відповідала посадовій компетенції службовця, так і значного розширення професійної компетенції за рахунок оволодіння суміжними компетентностями.

Самоосвіта може відбуватися як під час проходження державними службовцями курсів підвищення кваліфікації за допомогою викладача, так і самостійно в період навчання, без відриву від служби, на робочому місці. Темп і зміст самоосвіти визначається функціями та завданнями державного службовця, його посадовими обов'язками, суміжними посадовими

компетенціями (наприклад, під час перебування в кадровому резерві, під час стажування та ін.).

Особистісне спрямування освіти зумовлює потребу інтегровано оцінювати якість у єдності індивідуальних характеристик особистості, педагогічних показників організації освітнього середовища і соціальних параметрів функціонування освітніх систем [2, с. 6]. У такому разі це залежить від вдалої та повної діагностики освітніх потреб державного службовця й індивідуально орієнтованої професійної спрямованості системи неперервної освіти державних службовців, яка б найбільше сприяла професійній мобільності цього кадрового корпусу. Тому доцільно вирізняти внутрішні (сукупність професійних якостей працівника) й зовнішні (якість викладацького складу, організація процесу навчання, самоосвіти, зовнішня мотивація, об'єктивність оцінювання успішності та його вплив на кар'єру, заохочення державного службовця та т. ін.) чинники якості освіти, що характеризують освітній процес, його результат і систему неперервної освіти загалом.

Самоосвіта фахівців є органічною невід'ємною складовою системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Її основною ознакою є те, що в процесі самоосвіти суб'єкт і об'єкт освіти постають в одній особі. Самоосвіта пов'язує всі ланки освіти державних службовців і безпосередньо забезпечує справжню її неперервність. Отже, самоосвіта – це не просто різновид освіти, а особлива система освіти, що має відносну самостійність та завершеність і тому потребує особливої організації [14, с. 52-53].

Науковці розрізняють відповідні види самостійної освіти державного службовця і класифікують їх таким чином:

- самоосвіта під час здобуття вищої освіти;
- самоосвіта під час підвищення кваліфікації;

- самоосвіта впродовж стажування в органах державної виконавчої влади;
- самоосвіта для проходження конкурсу для прийняття на державну службу;
- самоосвіта для підвищення на посаді державного службовця;
- самоосвіта для проходження щорічного оцінювання, атестації;
- самоосвіта для вступу до аспірантури й навчання в ній;
- самоосвіта для власних (або професійних) потреб [19].

Крім того, систематична самостійна робота з набуття знань, додаткових компетентностей дозволяє людині більш повно розкрити свій духовний, інтелектуальний потенціал, розширити власний світогляд і реалізувати приховані, на перший погляд, здібності. Кожна людина володіє здібностями різноманітного роду, які нею звичайно не використовуються, якщо не вимагаються реаліями індивідуального життя суб'єкта. Пересічна людина розвиває тільки 10 % своїх прихованих розумових здібностей, інші залишаються нею не реалізованими. Досвід показує, що задіяти їх можливо передусім за рахунок самоосвіти і бажання самого індивіда пізнати непізнане [15, с. 71].

Особливу роль у процесі самоосвіти відіграють центри підвищення кваліфікації державних службовців, основними завданнями яких є:

- формування гнучких перспективних і поточних графіків самоосвіти на основі аналізу потреб у навчанні державних службовців і персоналізованого контролю за його здійсненням з боку керівників органів виконавчої влади;
- підготовка пропозицій до програм самоосвіти на основі загальнодержавних, єдиних стандартів і професійно-кваліфікаційних вимог до посад державних службовців (особливо функціональної та галузевої складових змісту навчання), вимог регіону з використанням моделей змісту навчального плану та його розподілу за тижнями навчання;

- шляхом ширшого застосування самоосвіти забезпечувати перехід від ознайомчої, інформативної форми навчання слухачів до діяльної, пошукової, інтерактивної;
- максимальне врахування в навчально-методичному забезпеченні самоосвіти особливостей та специфіки раніше отриманої слухачами освіти;
- використання професійного досвіду кожного учасника навчального процесу;
- визначення змісту діяльності відповідно до проблематики самоосвіти, що пов'язана з початковою підготовкою, професійним досвідом, останньою посадою службовця, який перебуває на навчанні, з його індивідуальними освітніми потребами;
- організація самоосвіти (коли потрібно) на основі аналізу конкретних випадків і ситуацій.

Державний службовець як суб'єкт навчального процесу характеризується такими функціями:

- вибірковості – здатність людини до вибору;
- відповідальності – «Я відповідаю за все»;
- рефлексії – особистість має оцінювати своє життя;
- буття, що полягає в пошуках сенсу життя та творчості;
- автономності особистості – вона дедалі більше стає вільною від інших чинників;
- формувальна функція – формування образу «Я» [22, с. 211].

Отже, самоосвіта відіграє вагомую роль у поліпшенні рівня професійної освіти державних службовців, сприяє самовдосконаленню та самореалізації особистості.

Водночас слід відзначити й проблеми, що наявні в процесі самоосвіти державних службовців, а саме бюрократизацію, численні погодження, дозвільний характер вищих інстанцій тощо. Таким чином, самоосвіта – це реалізація усвідомленої потреби в постійному вдосконаленні своєї

професійної діяльності з акцентом на її соціалізації, на створення умов для розвитку особистісно і професійно значущих рис особистості державного службовця.

Самоосвітня діяльність державного службовця передбачає: науково-дослідницьку роботу над реалізацією індивідуальних та професійних потреб, сформованих, наприклад, у вигляді несформованих або недостатньо сформованих професійних знань, умінь, навичок; вивчення наукової, методичної та навчальної літератури; теоретичну роботу і практичну апробацію особистих професійних надбань; організацію роботи творчих груп державних службовців, наставників, тьюторів; індивідуальну роботу кожного державного службовця; обмін професійним досвідом; навчальні тренінги, ділові ігри. Самоосвіта державних службовців може здійснюватися як індивідуально, так і у групах, наприклад під час стажування, ротації кадрів.

Індивідуалізація роботи з державними службовцями має відбуватися за такими напрямками:

- планування процесу та конкретного змісту самоосвіти (за індивідуальним планом);
- підготовка до атестації (підготовка атестаційних матеріалів): систематизація власних напрацювань, самостійне осмислення напрямків удосконалення свого професійного рівня, ознайомлення з нормативними документами; ознайомлення з професійним досвідом колег; ознайомлення з новітньою літературою.

Організація самоосвіти державного службовця залежить від уже здобутого освітньо-кваліфікаційного рівня, рівня його професійної компетентності; визначення певної проблеми або низки проблем, що існують у процесі формування професійної компетентності, у більш концентрованому вигляді – від навчальної мети вдосконалення його професійної компетентності, вибору форм і методів узагальнення професійного досвіду.

Опанування методики впровадження самоосвітньої діяльності має відбуватися через такі етапи:

- діагностичний: визначення труднощів у змістовній та функціональній компонентах роботи державного службовця; розроблення концептуальних основ, напрямів удосконалення професійної компетентності; участь у семінарах з обміну професійним досвідом;
- організаційний: створення фінансових і матеріально-технічних умов; підготовка навчально-методичних матеріалів; створення зовнішньої мотивації до навчання;
- практичний: послідовне вирішення всіх професійних завдань; моніторинг; корекція змісту навчання;
- узагальнювальний: аналіз результатів навчання; розроблення прогнозу [3].

Отже, при плануванні самоосвітньої діяльності слід передбачити певне співвідношення самостійної роботи з колективними формами методичної роботи, що можуть містити елементи такої діяльності.

Планування самоосвіти має здійснюватись з дотриманням таких вимог:

- план має визначати перспективу професійного зростання державного службовця, підвищення його професійної компетентності, професійної мобільності;
- необхідною умовою реальності плану є його погодження з актуальними завданнями власного професійного розвитку як із завданнями та функціями структурного підрозділу, державного органу, державного управління загалом;
- змістовну (функціональну, галузеву) частину плану мають складати конкретні професійні чи посадові потреби (завдання, функції) та професійні інтереси державного службовця, за його бажанням тут можуть відбиватися питання його участі в розробленні узагальнювальних методичних матеріалів з обраної проблеми;

– план має довільну форму, адміністрацією державного органу затверджується, коли є в тому потреба (наприклад, якщо він складається за результатами атестації), але за потреби аналізується й уточнюється.

Результативність самоосвіти державних службовців залежить від стилю управління в державному органі. Важливо, щоб керівництво державного органу здійснювало індивідуальний підхід до кожного працівника, підтримувало його творчість, наміри до професійно-кваліфікаційного розвитку, прагнення до самореалізації у професійній сфері.

Умови для професійної самореалізації мають, на наш погляд, створюватися на діагностичній основі, за результатами неперервного професійного оцінювання складових професійної компетентності державного службовця. Кожного року державний службовець (наприклад, перед щорічним оцінюванням або атестацією) самостійно визначає рівень ускладнень, які в нього виникають у процесі виконання посадових функцій, завдань, або якими додатковими функціями або завданнями (посадовими компетенціями) він бажає оволодіти, перебуваючи в кадровому резерві або під час стажування на іншій посаді.

Слід зазначити, що всі тематичні напрямки самоосвіти державних службовців мають спрямовуватися на реалізацію закріплених у нормативно-правових документах завдань, функцій структурного підрозділу, державного органу. Як для визначення тематичних напрямів самоосвіти, так і для висвітлення успіхів державних службовців у процесі їхньої самоосвіти мають використовуватися різні заходи – зустрічі, співбесіди з керівництвом, інструктивно-методичні консультації й наради, презентації з обміну професійним досвідом, проведення «круглих столів», диспутів, «пікніків» тощо.



Критеріями оцінювання результатів самоосвіти державних службовців є такі:

- педагогічний – програми професійного навчання, проекти, рівень професійної компетентності державних службовців;
- психологічний – рівень психолого-фізіологічного комфорту, рівень сформованості професійних інтересів, намірів у цій сфері управлінської діяльності, сформованість інших професійно важливих якостей, які обов'язково мають визначатися згідно з посадовою компетенцією, посадовими інструкціями [3].

**Висновки з даного дослідження.** Самоосвіта – це постійна діяльність державного службовця, спрямована на розширення й поглиблення знань, умінь і навичок, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, особистісний розвиток.

Професійна самоосвіта – це цілеспрямована, наближена до дослідницької, самостійна діяльність державного службовця з удосконалення професійних знань, умінь і компетенцій з метою застосування у професійній діяльності. Прагнення до знань, професійна научуваність, мотиваційна, ціннісно-орієнтаційна, психологічна готовність державного службовця до об'єктивної потреби навчатися впродовж своєї професійної кар'єри є безперечним гарантом його професійного становлення.

**Перспективи подальших розвідок.** Досягнення в означеній сфері в Україні вже спостерігаються, а тому ми маємо аналізувати їх, визначаючи здобутки та недоліки цього процесу. Цьому будуть присвячені наші дальші дослідження.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Вікторов В. Г. Самоосвіта державних службовців у навчанні за Професійною програмою підвищення кваліфікації : навч.-метод. посіб. / В. Г. Вікторов, І.В. Шпекторенко. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2007. – 38 с.
2. Вікторов В. Управління якістю освіти (соціально-філософський аналіз) : монографія / В. Вікторов. – Д. : Пороги, 2005. – 286 с.
3. Значення самоосвіти для формування професійної компетентності педагогічного працівника. – Режим доступу : [www.uchitelnica.at.ua/publ](http://www.uchitelnica.at.ua/publ).

4. Иванова С. В. Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике. – 2-е изд. / С. В. Иванова. – М. : Изд-во Эксмо, 2005. – 304 с.
5. Колесникова И. А. Основы андрагогики : учеб. пособ. / И. А. Колесникова, А. Е. Марон, Е. П. Тонконогая. – М. : Академия, 2003. – 240 с.
6. Кузьмінський А. І. Післядипломна педагогічна освіта: теорія і практика : монографія / А. І. Кузьмінський. – Черкаси, 2002. – 288 с.
7. Кулюткин Ю. Н. Психология обучения взрослых / Ю. Н. Кулюткин. – М., 1985. – 128 с.
8. Луговий В. Актуальні проблеми підготовки і використання керівних кадрів державної служби (аналіз світового досвіду) / В. Луговий, В. Яцуба // Вісн. УАДУ. – 1999. – №1. – С. 46-56.
9. Луговий В. І. Управління освітою : навч. посіб. для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності «Державне управління». – К. : УАДУ, 1997. – 302 с.
10. Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития : учеб. пособ. для студ. средн. педаг. учебн. заведений / В. Г. Маралов. – М. : Академия, 2002. – 256 с.
11. Моргунов Е. Управление персоналом: Исследование, оценка, обучение / Е. Моргунов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. – 550 с.
12. Музыченко В. В. Управление персоналом. Лекции : учебник для студ. вузов / В. В. Музыченко. – М. : Академия, 2003. – 528 с.
13. Підвищення кваліфікації державних службовців: вивчення потреби та організація навчання : зб. наук. пр. / кол. авт. : М. О. Скоромнюк, Н. Г. Протасова, В. Г. Понеділко [та ін.]. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 148 с.
14. Протасова Н. Самоосвіта як чинник розвитку професіоналізму державних службовців / Н. Протасова, О. Брайченко // Навчальний процес у закладах системи перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів: досвід та проблеми : зб. наук. та наук.-метод. пр. ; кол. авт.; за заг. ред. В. І. Лугового, В. Г. Понеділко. – К. : НАДУ, 2005. – Вип. 2. – С. 52-64.
15. Светличний В. І. Самостійна робота – пріоритетний метод оволодіння знаннями у сучасному навчальному закладі / В. І. Светличний // Організація самостійної роботи слухачів в умовах інформаційного суспільства : матеріали наук.-практ. конф. 14 груд. 2001 р. – О. : ОРІДУ УАДУ, 2002. – С. 65-78.
16. Сergyо́гін С. М. Влада і державна служба: історичний аспект : навч. посіб. / С. М. Сergyо́гін. – К. : УАДУ, 1999. – 194 с.
17. Сухонос В. В. Організаційно-правові проблеми кадрового забезпечення органів прокуратури : автореф. ... дис. канд. юрид. наук / В. В. Сухонос ; Харківська юридична академія. – Х., 1999. – 19 с.
18. Шпекторенко І. В. Професійна мобільність державного службовця : монографія / І. В. Шпекторенко. – Д. : Моноліт, 2009. – 242 с.
19. Шпекторенко І. В. Розробка технології особистісно-орієнтованої освіти державного службовця / І. В. Шпекторенко // Актуал. пробл. держ. упр. : зб. наук. пр. ОРІДУ. – Вип. 3 (27). – О. : ОРІДУ НАДУ, 2006. – С. 193- 198.
20. Шуклина Е. А. К новой парадигме образования XXI века: от образования к самообразованию / Е. А. Шуклина // Образование и общество. – 2004. – № 3 (26). – С. 3-67.
21. Элдон К. Т. Образование взрослых: достижения, проблемы / К. Т. Элдон // Перспективы. – 1986. – № 3. – С. 51- 63.
22. Якубовська О. М. Самостійна робота в контексті особисто-орієнтованого навчання / О. М. Якубовська // Організація самостійної роботи слухачів в умовах інформаційного суспільства : матеріали наук.-практ. конф. 14 груд. 2001 р. – О. : ОРІДУ УАДУ, 2002. – С. 209-216.

**Statement of the problem.** Self-education is an important component in building of a system of professional training of civil servants, including systems of their professional development and self-development as an integral system. The effectiveness of the process of self-education depends on the readiness, willingness of an adult to be engaged in self-education; planning, coordination, adjustment of the process of self-education according to the goal.

**Urgency.** In conditions of modern scientific and technological progress, the content and nature of management work is changing. Therefore, the need for self-education of civil servants acquires a profound social conditionality. The continuity of education of specialists is ensured through the system of continuous professional development, their educational and professional level grows throughout their careers. In turn, a significant place in the system of professional development of civil servants is occupied by the centres of retraining and professional development of employees of state authorities, local self-government bodies, state enterprises and institutions.

**The purpose of the article and task was to study** self-education as a permanent activity of a civil servant, aimed at expanding and deepening knowledge, skills and abilities, raising the professional qualification level, personal development.

**Summary.** Self-education is recognized as one of the most effective areas of development of professional competence, professionalism, professional mobility, which determines the continuity, sequence of postgraduate education, civil servant training and qualification improvement.

Self-education is a permanent activity of a civil servant, aimed at expanding and deepening of knowledge and skills, raising the professional qualification level, developing his creative personality, because the civil servant has a continuous impact on the effectiveness, efficiency of each state body. The self-education activity of a civil servant is the key to the successful work of each structural unit of a state body, state administration in general, which involves: research work on the

implementation of individual and professional needs; study of scientific, methodological and educational literature; theoretical work and practical testing of personal professional achievements; organization of work of creative groups of civil servants, mentors, tutors; the individual work of each civil servant; exchange of professional experience; training sessions, business games etc.

**Conclusions and outcomes.** Self-education is a permanent activity of a civil servant, aimed at expanding and deepening knowledge, skills and abilities, raising the professional qualification level and personal development.