

УДК 371.13.:373.61

DOI: 10.12958/2227-2844-2019-1(324)-1-184-193

**Калініна Ірина Миколаївна,**

аспірантка кафедри соціальної педагогіки ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», м. Старобільськ, Україна.

kalinina022016@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0003-2283-3727>

### **СИСТЕМА ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ У КОНТЕКСТІ СУБ'ЄКТНОГО ТА ОБ'ЄКТНОГО КОМПОНЕНТІВ**

Удосконалення управління розвитком держави в основному залежить від професійної майстерності держслужбовців, яке формується зазвичай на початкових етапах службової кар'єри. Неоцінну допомогу в цьому їм можуть надати досвідчені колеги та безпосередні керівники. Іншими словами, мова йде про такий феномен як система педагогічної підтримки, яка може бути побудована та ефективно функціонувати в структурі органів державного управління.

Аналіз педагогічних досліджень дозволяє нам розглядати педагогічну підтримку як:

- фундаментальне поняття, яке відображає реальне і повсякденне явище педагогічної практики і виражає суттєві властивості (норми) педагогічної діяльності нового типу, орієнтованого на саморозвиток кожної дитини (Н. Крилова);
- превентивну і оперативну допомогу дітям в рішенні індивідуальних проблем (О. Газман);
- професійну кооперацію фахівців з забезпечення індивідуального розвитку дитини в межах соціокультурного простору і простора його життєдіяльності (С. Юсфін);
- специфічну педагогічну діяльність, спрямовану на становлення індивідуальності дитини (А. Бояринцева);
- діяльність дорослого, яка спрямована на суб'єктності і індивідуальності дитини, як здібності особистості до перетворюючого відношення до власної життєдіяльності (Е. Ісаєв, В. Слободчиков);
- діяльність педагога, яка спрямована на сумісний з учнем аналіз його освітньої траєкторії, на допомогу в самовизначенні (А. Гольдін);
- діяльність професійних педагогів з надання оперативної допомоги дітям в рішенні їх індивідуальних проблем, які пов'язані з фізичним і психічним здоров'ям, соціальним і економічним положенням,

успішним просуванням у навчанні, у прийнятті шкільних правил; з життєвим, професійним, етичним вибором (Т. Фролова).

Нам близька позиція Т. Строкової, яка вважає, що педагогічна підтримка більш повно відображається в двох підходах до її визначення – вузькому і широкому. Вузький смисл асоціюється з допомогою педагога, його сприянням в рішенні проблем, пов'язаних з навчанням, спілкуванням, здоров'ям, самовизначенням. Широка інтерпретація пов'язана зі створенням безпечного середовища, необхідних умов для розвитку і саморозвитку дітей, розкриття і реалізації їх внутрішніх сил, формування здібності до самостійних дій. Педагогічну підтримку вона трактує як систему заходів, які забезпечують самореалізацію підлітків в різних видах діяльності. Ця частина професійної діяльності педагогів відображає їх гуманне ставлення до дітей, сприяє створенню комфортного мікроклімату і демократизації освітнього процесу в цілому (Щедровицкий, 1964, с. 34-39).

Детальну змістовну трактовку розглядуваному феномену дає Н. Крилова, яка відмічає, що педагогічна підтримка педагога відрізняється від традиційних методів навчання і виховання тим, що здійснюється у процесі його діалогу і взаємодії з дитиною. Вона завжди припускає самовизначення дитини в ситуації вибору і подальше самостійне рішення цієї своєї проблеми. Педагогічна підтримка – діяльність педагога, яка можлива лише за наявності у нього гуманістичної позиції. В широкому соціокультурному контексті вона розглядається як елемент будь-якого співробітництва і взаємодії, оскільки вона проявляється як позитивне відношення до діяльності людини і готовність сприяння його починанням і самореалізації, що передбачає товариські стосунки (Кузьмин, 1976; Лекторский, 1980, с. 103).

Подальший теоретичний аналіз поняття педагогічна підтримка дозволяє нам слідом за Т. Шалавіною прийти до висновку, що поєднання слів педагогічна підтримка достатньо широко використовується при позначенні самих різних педагогічних, психологічних і соціальних феноменів. Однак, виявляється явний глибокий смисловий збіг підтримки та сутності психолого-педагогічної допомоги особистості в складний період її самовизначення. Педагогічна підтримка поряд із навчанням і вихованням є самоцінною, самостійною професійною діяльністю зі створення умов для розвитку учня, центральним принципом якої є цінність особистого вибору людини, його самовизначення в значущих життєвих ситуаціях, а основним змістом – індивідуалізація (Анфілатов, Емельянов&Кукушкин, 2003, с.101).

*Мета статті* – охарактеризувати суб'єкт і об'єкт як компоненти системи педагогічної підтримки.

Перш ніж охарактеризувати ці компоненти необхідно визначити, кого ми можемо і повинні віднести до суб'єктів, які реалізують педагогічну підтримку в державних структурах. При цьому ми виходимо з того, що в органах державної влади немає штатних педагогічних працівників.

З цією метою ми звертаємося до законодавчої бази, зокрема до закону «Про державну службу». У статті 48 чітко визначається: «Керівник державної служби забезпечує професійне навчання державних службовців, уперше призначених на посаду державної служби, протягом року з дня їх призначення» (Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII).

Отже, суб'єктом розробленої нами педагогічної системи виступає спочатку перший керівник держслужби, який є організатором цієї роботи. Якщо виходити зі статті 49 цього ж закону, що визначає Індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності державного службовця, то до числа суб'єктів системи слід віднести безпосередніх керівників самостійного структурного підрозділу.

Основним підрозділом місцевих державних адміністрацій, які організовують процес адаптації держслужбовців, уперше призначених на посаду в держслужбі, є управління по роботі з персоналом.

Вони керуються у своїй роботі крім Закону «Про державну службу» та закону «Про місцеві державні адміністрації» (Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV), Типовими положеннями про службу управління персоналом державного органу, затвердженого наказом Національного агентства України з питань державної служби (№ 47 від 03.03.2016).

Виділимо й узагальнимо основні завдання цієї управлінської структури, які мають відхилення до нашого дослідження. Отже, управління по роботі з персоналом:

а) прогнозує розвиток, підвищення рівня професійної компетентності;

б) проводити роботу щодо створення сприятливого організаційного та психологічного клімату, формування корпоративної культури, розв'язання конфліктних ситуацій в апараті;

в) забезпечує планування службової кар'єри, планомірне заміщення посад державної служби підготовленими фахівцями згідно з вимогами до професійної компетентності, з урахуванням яких та сумлінного виконання посадових обов'язків, стимулює просування по службі в апараті;

г) організовує проведення внутрішніх навчань державних службовців апарату;

д) здійснює планування професійного навчання державних службовців апарату;

е) поряд із державними службовцями апарату складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності за результатами оцінювання їх службової діяльності;

ж) надає консультативну допомогу з питань управління персоналом;

з) бере участь у конференціях, семінарах, нарадах та інших заходах із питань управління персоналом.

Таким чином, суб'єктами нашої системи виступають керівники органів державної влади, керівники підрозділів, досвідчені співробітники державних органів, співробітники управління по роботі з персоналом. Усі вони виконують функції організації, консультування, надання

практичної допомоги початківцям держслужбовцям. У цілому, загальний напрямок їх роботи з молодими держслужбовцями – соціально-педагогічний і в даному контексті, якщо конкретно визначати до них вимоги як суб'єкта соціально-педагогічної роботи, слід за основу взяти їх соціальну компетентність.

Ми вважаємо, що соціальну компетентність держслужбовців, які виступають суб'єктами системи педагогічної підтримки молодих співробітників слід розглядати як інтегративну характеристику, сукупність якостей, знань, емоційно-ціннісних орієнтацій, які дають їм можливість активно взаємодіяти і налагоджувати продуктивні контакти з початківцями колегами задля їх успішної адаптації до державної служби.

Відзначимо в загальному вигляді основні показники цієї соціальної компетентності за традиційними критеріями. При цьому ми будемо опиратися на змістовні характеристики, запропоновані І. Зарубінською (Зарубінська, 2010).

Отже, стосовно нашої педагогічної системи, відповідно до *ціннісно-мотиваційного критерію* провідними показниками виступають:

- ставлення до соціальної взаємодії як до цінності;
- визначення цінності об'єкта застосування соціальної компетентності;
- прагнення сприяти розвитку й досягненням інших.

У контексті *когнітивного критерію* для суб'єкта педагогічної підтримки мають бути властиві:

- знання структури процесу комунікації, його основних закономірностей, прийомів ефективного вербального та невербального впливу;
- розуміння, що таке конфлікт, знання типології конфліктів, їх ознак, видів, стратегій реагування та розв'язання;
- знання способів вираження співчуття та підтримки іншими.

*Операційно-технологічний критерій* передбачає для суб'єктів підтримки:

- вміння визначати мету комунікації, застосовувати ефективні стратегії спілкування залежно від ситуації;
- вміння емоційно налаштовуватися на спілкування з іншими, розуміти почуття, потреби та проблеми інших людей, висловлювати це розуміння, допомагати та підтримувати;
- уміння актуалізувати особистісний досвід стосовно конкретної ситуації соціальної та професійної взаємодії.

*Рефлексивний критерій* включає до себе такі характеристики суб'єкта педагогічної системи як

- соціальна рефлексія;
- вміння знаходити, аналізувати й продуктивно використовувати зворотний зв'язок;
- оцінювати та коригувати процес міжособистісної взаємодії.

І останній, *особистісний критерій*, включає такі якості як толерантність, емпатія, особистісна гнучкість (Зарубінська, 2010, с. 71–74).

Виділені показники соціальної компетентності суб'єктів педагогічної системи, до яких ми відносимо керівників держслужби, досвідчених співробітників, працівників управління по роботі з персоналом, у цьому випадку не передбачають її всебічної характеристики. Виходячи із завдань нашого дослідження, вони включають до себе тільки ті показники, які ми вважаємо головними для успішного здійснення процесу педагогічної підтримки.

Продовжуючи характеристику суб'єкта цієї педагогічної системи ми звертаємося до документа, який називається «Концепція реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад», схваленого Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 01 грудня 2017 року №974-р. У цьому документі зазначається, що проведення реформи системи професійного навчання державних службовців потребує належної координації зусиль різних суб'єктів відповідного ринку освітніх послуг, а саме органів державної влади як замовників відповідних освітніх послуг та закладів освіти, які надають освітні послуги у сфері професійного навчання. У документі мова йде про запровадження механізму співпраці між ними «щодо визначення пріоритетних напрямів навчання з урахуванням цілей державного управління, євроінтеграційних та євроатлантичних зобов'язань України, портрет територіальних громад, функцій органів державної влади та органів місцевого самоврядування тощо» (Розпорядження КМУ від 1 грудня 2017 р. № 974-р, с. 19).

Іншими словами, ми зобов'язані включити до складу суб'єктів педагогічної системи вчених і викладачів ЗВО, які будуть підвищувати професійну кваліфікацію держслужбовців в тих її формах, які ми далі розкриємо (курси, семінари тренінги та ін.). Ми вважаємо, що недоцільно описувати ті вимоги, які пред'являються до викладачів як суб'єктів нашої системи, оскільки очевидно, що договори про освітні послуги будуть укладатися з ЗВО, кафедрами, вченими найбільш кваліфікованими в питаннях державного управління. Тим більше, що вони будуть реалізовувати ту частину педагогічної підтримки, яка переважно стосується когнітивного компонента, професіоналізму діяльності, більше, ніж інших завдань нашої педагогічної системи.

Продовжуючи розробку компонентів педагогічної системи, ми звертаємося до об'єкту системи, під яким ми розуміємо держслужбовців, вперше призначених на посаду державної служби. За суттю педагогічна система зокрема та усе дослідження загалом присвячено необхідності вдосконалення ефективності їх особистісно-професійного становлення саме в період адаптації до управлінської діяльності, тобто в перший рік держслужби.

Виходячи з цього, проведений нами аналіз поняття та змісту становлення держслужбовців в контексті чотирьох основних підсистем (професіоналізму діяльності, професіоналізму особистості, нормативності діяльності, продуктивної Я-концепції), сформульована мета і завдання нашої педагогічної системи, на наш погляд, в повній мірі характеризують молодих держслужбовців. Це і є їх характеристика як об'єкта педагогічної системи.

Разом із тим, ми вважаємо за необхідне виокремити ті особистісні характеристики держслужбовців, на які слід звернути особливу увагу при реалізації педагогічної підтримки. Ці показники як і у суб'єктів нашої педагогічної системи стосуються процесу адаптації як соціальної взаємодії з колегами, керівниками, підлеглими та структурно складають їх соціальну компетентність. Виділимо ці показники за тими ж критеріями, що у суб'єктів системи.

*Отже, ціннісно-мотиваційний критерій передбачає:*

- усвідомлення необхідності прийняття норм (потреб, вимог, реалій) професійного соціального оточення, намагання зрозуміти його;
- прагнення до поповнення та розширення знань та вмінь, які стосуються взаємодії з людьми;
- усвідомлення необхідності володіння такими якостями як чесність, турботливість, терпимість щодо поглядів і думок інших.

*Згідно когнітивного критерію – це:*

- розуміння прийомів самопрезентації як короткочасного, специфічного вмотивованого та організаційного процесу надання інформації про себе у вербальній та невербальній поведінці;
- знання особливостей та специфіки роботи у команді, виконання ролей та функцій у колективі;
- володіння інформацією щодо природи проблемних ситуацій, їх класифікації та характерних ознак;
- володіння інформацією про прийоми самоосвіти та самовдосконалення.

*Оперативно-технологічний критерій передбачає:*

- володіння механізмами саморегуляції необхідної для успішного виконання діяльності;
- володіння технологіями спілкування та навичками ефективною самопрезентації;
- уміння прогнозувати виникнення проблемної ситуації, діагностувати її наявність та давати оцінку, усвідомлювати та контролювати свою поведінку в складних ситуаціях спілкування.

*Показниками рефлексивного критерію виступають:*

- осмислення того, що відбувається у навколишньому світі та власній свідомості;
- формування власного ставлення до того, що відбувається довкола людини та в ній самій.

Останній – *особистісний критерій* включає до себе: емоційну саморегуляцію, адекватну самооцінку, впевненість у собі (Зарубінська, 2010, с. 71–74).

Змістовно представлені характеристики (показники) соціальної взаємодії суб'єктів і об'єктів системи педагогічної підтримки держслужбовців в процесі їх адаптації до управлінської діяльності є для нас тим науковим орієнтиром, який дозволяє перейти до подальшої розробки нашої системи.

**Висновки:**

1) Суб'єктом педагогічної підтримки держслужбовців, уперше прийнятих на держслужбу, виступають керівники органів державної влади, керівники підрозділів, досвідчені співробітники державних органів, співробітники управління по роботі з персоналом. Всі вони виконують функції організації, консультування, надання практичної допомоги держслужбовців-початківців.

2) Ми виходимо з того, що загальний напрямок роботи суб'єктів підсистеми з молодими держслужбовцями (об'єктів) є соціально-педагогічний напрямок, тому за основу вимог до них треба визначати соціальну компетентність.

3) Соціальна компетентність держслужбовців слід розглядувати як інтегративну характеристику, сукупність якостей, знань, емоційно-ціннісних орієнтацій, які дають їм можливість активно взаємодіяти і налагоджувати продуктивні контакти з початківцями колегами задля їх успішної адаптації до державної служби.

4) Особистісно-професійне становлення молодих держслужбовців як об'єкта педагогічної системи розглядується в контексті чотирьох підсистем (професіоналізм діяльності, професіоналізм особистості, нормативність діяльності, продуктивна Я-концепція) і опирається на ціннісно-мотиваційний, когнітивний, операційно-технологічний, рефлексивний і особистісний критерії.

**Список використаної літератури**

- 1. Анфілатов В. С.,** Емельянов А. А., Кукушкин А. А. Системный анализ в управлении: учеб. пособ. для студ. вузов. М.: Финансы и статистика, 2003. 368 с.
- 2. Закон України** від 09.04.1999 № 586-XIV «Про місцеві державні адміністрації» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 20-21, ст.190) (Зі змінами; Ред. від 11.01.2019). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14>.
- 3. Закон України** від 10.12.2015 № 889-VIII «Про державну службу» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 4, ст.43). Станом на 07.02.2019 (зі змінами на 23.11.2018). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
- 4. Зарубінська І. Б.** Формування соціальної компетентності студентів вищих навчальних закладів (теоретико-методичний аспект): монографія. К.: КНЕУ, 2010. 348 с.
- 5. Кузьмин В. П.** Принципы системности в теории и методологии К. Маркса. М.: Политиздат, 1976. 300 с.

- 6. Лекторский В. А.** Субъект, объект, познание. М.: Наука, 1980. 358 с.
- 7. Розпорядження** Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 р. № 974-р «Концепція реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/974-2017-%D1%80>.
- 8. Щедровицкий Г. П.** Проблемы методологии системного исследования. М.: Знание, 1964. 48 с.

### References

- 1. Anfilatov, V. S.,** Emel'janov A. A., Kukushkin A. A. (2003). Sistemnyj analiz v upravlenii: ucheb. posob. dlja stud. vuzov. [System analysis in management: text book for students]. Moskva: Finansy i statistika [in Russian].
- 2. Zakon** Ukrainy vid 09.04.1999 № 586-XIV «Pro mistsevi derzhavni administratsii» [Law of Ukraine of 09.04.1999 № 586-XIV “On local state administrations”] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14>.
- 3. Zakon** Ukrainy vid 10.12.2015 № 889-VIII «Pro derzhavnu sluzhbu» [Law of Ukraine of 10.12.2015 № 889-VIII “On public service”] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14>
- 4. Zarubinska, I. V.** (2010). Formuvannia sotsialnoi kompetentnosti studentiv vyshchych navchalnykh zakladiv (teoretyko-metodychnyi aspekt): monohrafiia [Formation of social competence of higher educational institutions' students (theoretical and methodological aspect): monograph]. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
- 5. Kuz'min, V. P.** (1976). Principy sistemnosti v teorii i metodologii K. Marksa [Principles of consistency in Marx's theory and methodology]. Moskva: Politizdat [in Russian].
- 6. Lektorskiy, V. A.** (1980). Sub"ekt, ob"ekt, poznanie [Subject, object, cognition]. Moskva: Nauka [in Russian].
- 7. Rozporiadzhennia** Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 1 hrudnia 2017 r. № 974-r «Kontseptsiiia reformuvannia systemy profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtziv, holiv mistsevykh derzhadministratsii, yikh pershykh zastupnykiv ta zastupnykiv, posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia ta deputativ mistsevykh rad». [Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated December 1, 2017 № 974-R “The Concept of reforming the system of vocational training of civil servants, heads of local state administrations, their first deputies and deputies, local government officials and deputies of local councils”]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/974-2017-%D1%80>.
- 8. Shhedrovickij, G. P.** (1964). Problemy metodologii sistemnogo issledovanija [Problems of system research methodology]. Moskva: Znanie [in Russian].



**Калініна І. М. Система педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення держслужбовців у контексті суб'єктного та об'єктного компонентів**

У статті надано ґрунтовну характеристику суб'єктів і об'єктів системи педагогічної підтримки держслужбовців в процесі їх адаптації до управлінської діяльності. Доведено, що суб'єктом педагогічної підтримки держслужбовців, уперше прийнятих на держслужбу, виступають керівники органів державної влади, керівники підрозділів, досвідчені співробітники державних органів, співробітники управління по роботі з персоналом, які виконують функції організації, консультування, надання практичної допомоги держслужбовцям-початківцям, основною вимогою до суб'єктів висувається наявність соціальної компетентності.

Встановлено, що об'єкт педагогічної системи – це особистісно-професійне становлення молодих держслужбовців; він розглядається в контексті чотирьох підсистем (професіоналізм діяльності, професіоналізм особистості, нормативність діяльності, продуктивна Я-концепція), і опирається на ціннісно-мотиваційний, когнітивний, операційно-технологічний, рефлексивний і особистісний критерій.

*Ключові слова:* суб'єкт, об'єкт, компонент системи педагогічної підтримки, соціальна компетентність працівника державної служби, держслужбовець-початківець, особистісно-професійний розвиток.

**Калініна І. Н. Система педагогической поддержки личностно-профессионального становления госслужащих в контексте субъектного и объектного компонентов**

В статье дана характеристика субъектов и объектов системы педагогической поддержки госслужащих в процессе их адаптации к управленческой деятельности. Доказано, что субъектом педагогической поддержки госслужащих, впервые принятых на госслужбу, выступают руководители органов государственной власти, руководители подразделений, опытные сотрудники государственных органов, сотрудники управления по работе с персоналом, которые выполняют функции организации, консультирования, оказания практической помощи начинающим госслужащим; основным требованием к субъектам выдвигается наличие социальной компетентности.

Установлено, что объект педагогической системы – это личностно-профессиональное становление молодых госслужащих; он рассматривается в контексте четырех подсистем (профессионализм деятельности, профессионализм личности, нормативность деятельности, продуктивная Я-концепция), и опирается на ценностно-мотивационный, когнитивный, операционно-технологический, рефлексивный и личностный критерии.

*Ключевые слова:* субъект, объект, компонент системы педагогической поддержки, социальная компетентность работника государственной службы, начинающий государственный служащий, личностно-профессиональное развитие.

**Kalinina I. System of Pedagogical Support of Civil Servants' Personal and Professional Development in the Context of Subject and Object Components**

The article gives a detailed description of the subjects and objects of the system of pedagogical support of civil servants in the process of their adaptation to management. It is defined the subject of pedagogical support of civil servants, accepted on civil service for the first time. They are the heads of public authorities, heads of departments, experienced employees of state bodies, employees of the Department for work with personnel. They perform the functions of organization, consulting, providing practical assistance to new civil servants. It is determined the main requirement to the subjects which is the presence of social competence of civil servants. Social competence of civil servants should be considered as an integrative characteristic, a set of qualities, knowledge, emotional and value orientations that enable them to actively interact and establish productive contacts with budding colleagues for their successful adaptation to the public service.

It is established that the object of the pedagogical system is the personal and professional formation of budding civil servants, which is considered in the context of four subsystems (professionalism of activities, professionalism of individual, normative activities, productive Self-concept), and is based on the value-motivational, cognitive, operational-technological, reflective and personal criteria.

*Key words:* subject, object, component of pedagogical support system, social competence of civil service employee, budding civil servant, individual and professional development.

Стаття надійшла до редакції 16.02.2019 р.

Прийнято до друку 29.03.2019 р.

Рецензент – д.п.н., проф. Харченко С. Я.