

УДК 35.088.6:005.336.2:172](477):327

**Л. В. Прудиус**, кандидат наук з державного управління, заступник директора – начальник відділу програмного забезпечення та інноваційних технологій Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії державного управління при Президенті України

**ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ГРОМАДЯНСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

*Досліджено міжнародні норми, європейські принципи й методи формування та розвитку громадянських компетентностей публічних службовців, спрямованих на задоволення інтересів, захист прав і свобод людини і громадянина для утвердження громадянського суспільства.*

Ключові слова: *європейська інтеграція; публічні службовці; громадянські компетентності; громадянські знання; громадянські вміння; громадянські цінності; безперервна освіта; методи критичного мислення; демократичне врядування.*

*It has been researched international standards, European principles and methods regarding development of civil competencies of public servants which aimed at meeting the interests, rights and freedoms of man and citizen for strengthening of civil society. The main principle of these international documents is the principle of lifelong education, based on competence and personality-oriented approach.*

Key words: *European integration; public servants; civil competencies; civil knowledges; civil skills; civil values; permanent training; methods of critical thinking; democratic governance.*

**Постановка проблеми.** Ратифікувавши Угоду між Україною та Європейським Союзом [1], який визнає європейські прагнення України та європейський вибір, у тому числі її зобов'язання розбудувати розвинуту й сталу демократію та ринкову економіку, наша держава визнала, що Україна як європейська країна поділяє спільну історію й спільні цінності з державами – членами Європейського Союзу (ЄС), а саме: демократію, повагу до прав людини й основоположних свобод та верховенство права.

Повага до демократичних принципів, прав людини та основоположних свобод, як визначено зокрема в Гельсінкському заключному акті Наради з безпеки та співробітництва в Європі 1975 р. та Паризькій хартії для нової Європи 1990 р., а також в інших відповідних документах щодо захисту прав людини, серед них Загальна декларація прав людини ООН 1948 р. і Конвенція Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р., а також повага до принципу верховенства права повинні формувати основу внутрішньої й зовнішньої політики Сторін, вони є основними елементами цієї Угоди [1].

© Л. В. Прудиус, 2015

Важливе значення для реалізації Угоди має здійснення комплексу освітніх заходів щодо формування й розвитку громадянських компетентностей державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування (далі – публічних службовців), спрямованих на задоволення інтересів, захист прав і свобод людини і громадянина, які виступають ключовим фактором утвердження громадянського суспільства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** показав, що в умовах європейської інтеграції України освіта й виховання її громадян надзвичайно важливі для утвердження європейських принципів демократичного врядування, задоволення інтересів, захисту прав і свобод людини і громадянина. Проблеми забезпечення в Україні безперервної освіти громадян на основі компетентнісного підходу, зокрема формування громадянських компетентностей публічних службовців, активно висвітлюються у працях як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, а саме: Н. Протасової, Л. Паращенко, О. Овчарук, В. Полторак [2]; Ю. Молчанової [3]; В. Захарченка, С. Калашникової, В. Лугового, А. Ставицького, Ю. Рашкевич, Ж. Таланової, В. Кременя [4]; О. Пометун [5]; Л. Петерсон Л. [6] та ін.

Однак, незважаючи на значну кількість публікацій з даної проблематики, питання дослідження міжнародних норм, європейських принципів і методів формування та розвитку громадянських компетентностей публічних службовців в умовах європейської інтеграції України залишаються недостатньо вивченими.

**Мета статті** – дослідження міжнародних норм, європейських принципів і методів формування та розвитку громадянських компетентностей публічних службовців, спрямованих на задоволення інтересів, захист прав і свобод людини і громадянина в умовах європейської інтеграції України.

**Виклад основного матеріалу.** Утвердження європейських принципів демократичного врядування в Україні здійснюється через прийняття низки стратегічних документів, таких як Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні [7], Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 рр. [8], Стратегія сталого розвитку “Україна-2020” [9], Стратегія реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року [10], Національна стратегія сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2016–2020 рр. [11], Національна стратегія у сфері прав людини [12], Національна рамка кваліфікацій [13], Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [14], а також законів України [15–18], шляхом поширення знань з освіти для демократичного громадянства та освіти з прав людини (ОДГ/ОПЛ).

Освіта для розвитку демократії в Україні є ключовим напрямом професіоналізації державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, що спрямований на забезпечення безперервності професійного навчання публічних службовців через формування їх громадянських компетентностей щодо освіти для демократичного громадянства (ОДГ) та освіти з прав людини (ОПЛ).

Основою формування громадянських компетентностей публічних службовців є Хартія Ради Європи про виховання демократичної громадянськості й освіти у сфері прав людини, відповідно до якої виховання демократичної громадянськості передбачає розширення можливостей громадян (учнів) здійснювати і захищати свої демократичні права, нести відповідальність у суспільстві, брати активну участь у демократичному

житті для просування й захисту демократії і верховенства права. Освіта у сфері прав людини спрямована на розширення можливостей громадян (учнів) сприяти створенню й захисту загальної культури прав людини в суспільстві з метою просування й захисту права людини і основних свобод [19].

У рекомендації № 195 про розвиток людських ресурсів: підготовку кадрів і безперервне навчання наголошено, що термін “компетентність” охоплює знання, навички і виробничий досвід, уживані й удосконалювані в конкретних умовах [20].

Відповідно до Енциклопедії державного управління “компетентність” – це знання, навички й види поведінки, необхідні для успішної реалізації завдань діяльності організації (органу влади); спроможність за рахунок набутих знань виконувати певний комплекс робіт або керувати його виконанням з відповідною швидкістю, якістю та ефективністю [21, 207].

У національному освітньому глосарії поняття “компетентність/компетентності (competence, competency/competences, competencies)” – це: динамічна комбінація знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти [4, 28–29]; “цінності (values)”: об’єктивно-суб’єктивна інформація, що виражає значення об’єктів для суб’єктів, суб’єктивні пріоритети в царині об’єктів. Цінності як ставлення суб’єктів до об’єктів формуються в освіті, навчанні [4, 67–68].

Відповідно до Національної рамки кваліфікацій терміни “компетентність-/компетентності” – це здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості; “знання” – осмислена та засвоєна суб’єктом наукова інформація, що є основою його усвідомленої, цілеспрямованої діяльності. Знання поділяються на емпіричні (фактологічні) й теоретичні (концептуальні, методологічні); “уміння” – здатність застосовувати знання для виконання завдань та розв’язання задач і проблем. Уміння поділяються на когнітивні (інтелектуально-творчі) та практичні (на основі майстерності з використанням методів, матеріалів, інструкцій та інструментів); “результати навчання” – компетентності (знання, розуміння, вміння, цінності, інші особисті якості), які набуває та/або здатна продемонструвати особа після завершення навчання [13].

Поняття “громадянська компетентність” трактують як сукупність освітніх елементів, що включає в себе сукупність знань, умінь, навичок, переживань, емоційно-ціннісних орієнтацій, переконань особистості, що допомагають людині усвідомити своє місце в суспільстві, власний обов’язок і відповідальність перед співвітчизниками, батьківщиною і державою [5, 18].

Громадянська компетентність – це інтегративна характеристика особистості, що має такі складові:

1) громадянські знання, на основі яких формуються уявлення про форми й способи життя, реалізації потреб та інтересів особистості в політичному, правовому, економічному, соціальному та культурному просторі демократичної держави;

2) громадянські вміння й досвід участі в соціально-політичному житті суспільства і практичного застосування знань;

3) громадянські чесноти – норми, постанови, цінності та якості, притаманні громадянському демократичного суспільства [5].

Таким чином, громадянські компетентності публічних службовців можна розглядати “як динамічну систему знань, розуміння, суджень, умінь, навичок, здібностей та особистісних якостей, що у своїй сукупності дають можливість людині ефективно діяти в умовах громадянського суспільства, реалізовувати демократичні права і свободи, сприяти вільному, гармонійному розвитку особистості. Передумовою, середовищем та засобом формування й розвитку громадянських компетентностей у державних службовців і працівників органів місцевого самоврядування є ОДГ/ОПЛ” [3, 24].

Міжнародні стандарти щодо захисту інтересів, прав і свобод людини і громадянина, які є основою для формування й розвитку громадянських компетентностей публічних службовців, визначено Загальною декларацією прав людини [22], Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод [23], Конвенцією про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142 [24], Хартією основних прав Європейського Союзу [25], Рекомендацією щодо професійного навчання № 117 [26], Рекомендацією № 195 про розвиток людських ресурсів: підготовку кадрів і безперервне навчання [20], Меморандумом безперервної освіти Європейського Союзу [27], Рамкою кваліфікацій Європейського простору вищої освіти [28], Європейською рамкою кваліфікацій для навчання впродовж життя [29], Хартією Ради Європи про виховання демократичної громадянськості і освіти у сфері прав людини [19], іншими міжнародними договорами і угодами, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України [30].

Головним принципом цих міжнародних документів є принцип безперервності освіти, тобто освіти впродовж життя, побудованої на компетентнісному та особистісно-орієнтованому підходах.

Поняття “безперервна освіта” згідно з Рекомендацією № 195 “охоплює всю навчальну діяльність, що здійснюється упродовж усього життя для розвитку компетентності і кваліфікації” [20].

На важливості безперервного навчання наголошено також у Меморандумі безперервної освіти Європейського Союзу, де зазначено, що безперервна освіта має стати головною політичною програмою громадянського суспільства, соціальної єдності та зайнятості й визначає такі види навчання, як: формальне (передбачає отримання дипломів та кваліфікаційних свідоцтв, що визнаються на офіційному рівні), неформальне (не передбачає видачу офіційних документів про освіту), інформальне (спрямоване на саморозвиток особистості) [27].

Ключові принципи безперервного навчання, які визначені у меморандумі, такі:

Принцип 1. Нові базові знання й навички для всіх. Мета – гарантувати загальний неперервний доступ до освіти з метою отримання й оновлення навичок, необхідних для інтеграції в інформаційне суспільство, серед них: комп’ютерна грамотність, іноземні мови, технологічна культура, підприємництво і соціальні навички.

Принцип 2. Збільшення інвестицій у людські ресурси. Мета – значно збільшити інвестиції в людські ресурси, щоб підняти пріоритет найважливішої цінності Європи – її людей.

Принцип 3. Інноваційні методики викладання і навчання. Мета – розробити нові методології навчання для системи неперервної освіти довжиною в життя. Освітні технології мають бути орієнтованими на користувача. Викладачі все більше стають консультантами, наставниками і посередниками. Методи навчання як у формальній, так і в

неформальній системі освіти мають змінюватися в бік пріоритету особистої мотивації, критичного мислення й уміння вчитися.

Принцип 4. Нова система оцінки здобутої освіти. Мета – докорінним чином змінити підходи до розуміння й визнання навчальної діяльності та її результатів, особливо у сфері неформальної та інформальної освіти.

Принцип 5. Розвиток наставництва і консультування. Мета – впродовж усього життя забезпечити кожному вільний доступ до інформації про освітні можливості в Європі й до необхідних консультацій та рекомендацій.

Принцип 6. Наближення освіти до дому. Мета – наблизити освітні можливості до дому за допомогою сітки навчальних і консультаційних пунктів, використовуючи також інформаційні технології, зокрема дистанційне навчання. Головна відповідальність за розвиток системи неперервного навчання покладається на місцеві органи влади [27].

Рекомендацією № 195 про розвиток людських ресурсів: підготовку кадрів і безперервне навчання [20] визначено умови для розвитку компетентності, а саме: забезпечення здійснення соціального діалогу та партнерства у питаннях безперервного навчання кадрів шляхом колективних переговорів, визнання як формального, так і неформального та інформального навчання працівників, створення для цього необхідних умов; забезпечення гендерної рівності у підготовці працівників; залучення інвестицій у підготовку кадрів; забезпечення навчання працівників на робочому місці та їх стажування; використання прогресивних практичних методів управління людськими ресурсами та інформаційних і телекомунікаційних технологій тощо.

Важливо зауважити, що європейські принципи демократичного врядування й забезпечення безперервності освіти на основі компетентнісного підходу відображено в національному законодавстві.

Зокрема, відповідно до Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти [28] та Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя [29], для введення європейських стандартів і принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей фахівців; забезпечення гармонізації норм законодавства у сфері освіти та соціально-трудоких відносин; сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні; налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці Постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 затверджено Національну рамку кваліфікацій – системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів [13].

Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 рр. з метою підготовки та професійного розвитку вищих керівних кадрів державної служби, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління й лідерство у проведенні адміністративної та економічної реформ, передбачено виконання таких першочергових завдань:

– **за напрямом підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів:** реформування системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на основі модернізації форм і методів навчання з урахуванням специфіки галузі чи сфери управління; переорієнтація системи підвищення кваліфікації на надання спеціальних знань, формування вмінь, необхідних для виконання роботи за певною професією, посадою; формування узгодженої системи оцінювання отриманих знань, умінь і навичок за результатами підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації згідно з вимогами, необхідними

для виконання роботи за певною професією, посадою, а також формування системи оцінювання під час добору фахівців; запровадження системи безперервного професійного навчання кадрів;

– **за напрямом державного регулювання професійної діяльності:** детінізація ринку праці, запобігання зловживанням роботодавців у трудових відносинах з працівниками, зокрема під час вирішення питань прийняття на роботу, організації та оплати праці; перегляд кваліфікаційних характеристик у частині визначення знань, умінь, навичок, ціннісних характеристик і особистих якостей працівників, необхідних для виконання завдань на відповідній посаді; супроводження кар'єрного зростання працівників для забезпечення постійного вивчення рівня їх особистого розвитку з метою підготовки пропозицій щодо можливості професійного зростання та додаткового навчання; створення механізму професійної адаптації новопризначених працівників на робочому місці шляхом запровадження системи наставництва; запровадження періодичного оцінювання результатів професійної діяльності працівників, що включатиме проведення оцінки рівня досягнутих результатів професійної діяльності, кваліфікаційного розвитку та забезпечення матеріального стимулювання за результатами оцінювання; вдосконалення механізму конкурсного відбору на обіймання посад, призначення на які відповідно до законодавства здійснюється на конкурсній основі; вдосконалення системи оплати праці з урахуванням змісту й обсягу виконуваної роботи, її складності, рівня відповідальності та особистого внеску працівника в загальні результати роботи; створення єдиної системи оцінювання та стимулювання роботи державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування; подолання дисбалансу в оплаті праці працівників вищих і нижчих категорій;

– **за напрямом модернізації кадрових служб:** реорганізація кадрових служб у служби персоналу; покладання на служби персоналу функцій щодо планування добору, розстановки кадрів, підвищення їх кваліфікації та кар'єрного зростання; розроблення системи заходів з аналітичного та інформаційно-технологічного супроводження процесів управління персоналом; запровадження технологій електронного урядування; вдосконалення системи професійного навчання фахівців з управління персоналом [8].

З метою впровадження в Україні європейських стандартів життя і вихід України на провідні позиції у світі Стратегією сталого розвитку “Україна-2020” визначено нову українську ідею – ідею гідності, свободи і майбутнього [9].

Для реалізації Стратегії рух уперед здійснюватиметься за такими векторами: вектор розвитку – забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ і, як наслідок, підвищення стандартів життя; вектор безпеки – забезпечення гарантій безпеки держави, бізнесу та громадян, захищеності інвестицій і приватної власності; вектор відповідальності – забезпечення гарантій: кожен громадянин, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак, матиме доступ до високоякісної освіти, системи охорони здоров'я й інших послуг у державному та приватному секторах; вектор гордості – забезпечення взаємної поваги та толерантності в суспільстві, гордості за власну державу, її історію, культуру, науку, спорт [9].

Європейські стандарти утвердження громадянського суспільства й демократії передбачені і в Національній стратегії сприяння розвитку громадянського суспіль-

ства в Україні на 2016–2020 роки, яка спрямована на створення сприятливих умов для розвитку громадянського суспільства, налагодження ефективної взаємодії громадськості з органами державної влади, органами місцевого самоврядування на засадах партнерства, забезпечення додаткових можливостей для реалізації та захисту прав і свобод людини і громадянина, задоволення суспільних інтересів з використанням різноманітних форм демократії участі, громадської ініціативи та самоорганізації [11].

Завдання щодо забезпечення пріоритетності прав і свобод людини як визначального чинника під час визначення державної політики, прийняття рішень органами державної влади та органами місцевого самоврядування, запровадження системного підходу до виконання завдань та забезпечення узгодженості дій органів державної влади й органів місцевого самоврядування у сфері прав і свобод людини, створення в Україні ефективного (доступного, зрозумілого, передбачуваного) механізму реалізації та захисту прав і свобод людини відображено у Національній стратегії у сфері прав людини [12].

Наближення державної служби та служби в органах місцевого самоврядування до вимог європейських принципів, які ставляться до країн – кандидатів на вступ до ЄС, а також принципів “належного врядування”, які закріплені рішеннями Ради Європи, є ключовим завданням модернізації державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, що визначено Стратегією реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 р. та планом заходів щодо її реалізації [10].

Важливо, що основні напрями реалізації Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 р. [8] і Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 р. [10] відображено у новому Законі України “Про державну службу” [15].

Формування громадянських компетентностей публічних службовців здійснюється відповідно до Положення про систему підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 р. № 564 шляхом як підготовки, так і підвищення кваліфікації [31].

Підвищення кваліфікації публічних службовців є безперервним процесом і здійснюється за такими видами: навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації; тематичні постійно діючі семінари; спеціалізовані короткострокові навчальні курси; тематичні короткострокові семінари, зокрема тренінги; стажування в органах, на які поширюється дія Законів України “Про державну службу” та “Про службу в органах місцевого самоврядування”, а також за кордоном; самостійне навчання (самоосвіта); щорічний Всеукраїнський конкурс “Кращий державний службовець” (для державних службовців) [31].

Вимоги до структури й змісту професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (далі – Вимоги), розроблені Національною академією державного управління при Президентові України, затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби від 30.03.2015 р. № 65 та зареєстровані в Міністерстві юстиції України 16 квітня 2015 р. за № 422/26867 [32].

Відповідно до зазначених Вимог формування змісту програм підвищення кваліфікації публічних службовців здійснюється на основі компетентнісного та особистісно-орієнтованого підходів з метою розвитку їх громадянських компетентностей [32].

Зокрема визначено, що зміст програм підвищення кваліфікації публічних службовців має: відображати сучасні потреби державотворення, враховувати тенденції соціально-економічного розвитку країни; бути спрямованим на вдосконалення професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад; мати практичну спрямованість на модернізацію державного управління, реалізацію реформ, забезпечення сталого розвитку, розв'язання актуальних проблем державного управління й розвитку громадянського суспільства; відповідати загальнодидактичним та андрагогічним принципам навчання; відповідати законодавчим та іншим нормативно-правовим актам [32]. У зв'язку з цим зміст професійних програм підвищення кваліфікації публічних службовців формується із загальної, функціональної та галузевої складових частин [32].

Особистісно орієнтований підхід відображається у змісті загальної складової частини професійних програм підвищення кваліфікації й застосовується для спрямування підвищення кваліфікації публічних службовців на виховання громадянина демократичного суспільства, патріота України, основою діяльності якого є визнання абсолютної цінності основних свобод і прав людини.

Так, зміст загальної складової частини професійних програм підвищення кваліфікації спрямовано на засвоєння питань, які необхідні для формування особистісних якостей публічних службовців, що безпосередньо не пов'язані з механізмом реалізації завдань і виконанням функцій у певній галузі чи сфері діяльності на відповідній посаді, й забезпечувати:

- розуміння сутності демократичного врядування і своєї діяльності щодо здійснення управління в умовах модернізації державного управління та реалізації реформ;
- високий рівень освіченості, громадської відповідальності;
- відповідність вимогам правил поведінки та етики державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;
- формування навичок сумлінного виконання посадових обов'язків [32].

Компетентнісний підхід відображається у змісті навчального матеріалу функціональної та галузевої складових частин професійних програм підвищення кваліфікації і спрямований на розвиток у публічних службовців уявлень і вмінь, що сприяють їхній успішній соціальній активності та засвоєнню на практиці громадянських цінностей, тому зміст навчального матеріалу функціональної складової частини професійних програм підвищення кваліфікації публічних службовців спрямований на:

- розвиток їхньої професійної компетентності, а саме на здобуття додаткових знань, умінь і навичок відповідно до вимог їх професійно-кваліфікаційних характеристик посад і забезпечення здатності виконувати визначені законодавством та посадовими інструкціями повноваження, завдання і функції;
- оволодіння технологією управлінської діяльності, методами розробки, прийняття, організації та контролю за виконанням управлінських рішень, основами управління персоналом, питаннями розвитку лідерства, стратегічного управління людськими ресурсами, психологічних засад управлінської діяльності;
- вивчення питань організації діяльності (планування, оцінка діяльності, організація робочого дня, організація робочого місця) [32].



Зміст галузевої складової частини професійної програми передбачає вивчення специфіки, особливостей, технологій, шляхів реалізації державної політики у відповідній сфері державного управління [32].

Важливо, що підвищення кваліфікації публічних службовців має здійснюватись на основі модернізації форм і методів навчання з урахуванням специфіки галузі чи сфери управління, бути орієнтованим на надання спеціальних знань, формування вмінь, необхідних для виконання роботи за певною професією, посадою [8]. Тому серед методів формування громадянських компетентностей публічних службовців пріоритетна роль належить інтерактивним методам, які спрямовані на самостійний пошук істини, сприяють ініціативності, формуванню критичного і стратегічного мислення та творчому підходу до виконання складних завдань.

З метою забезпечення безперервності та мобільності навчання публічних службовців необхідно застосовувати такі інтерактивні методи навчання, які сприятимуть розвитку їхніх аналітичних здібностей, критичного і стратегічного мислення: кейс-стаді, дебати, мозкова атака, SWOT-аналіз, кластер, фішбоун, RAFT, “Снігова куля”, метод “635”, метод Дельфі, дебрифінг, шерінг тощо, а також гейміфікацію, проектні технології навчання, тьюторський супровід.

Крім цих методів, також можна активно використовувати традиційні методи: лекції, семінари, тематичні зустрічі, бесіди, диспути, тощо й такі форми навчання, як дистанційне, тренінги, семінари, круглі столи, вебінари, відеолекції та відеоконференції, виїзні заняття.

Таким чином, застосування зазначених методів сприятиме формуванню в публічних службовців когнітивних, нормативних та поведінкових норм, що включають в себе вироблення умінь міркувати, аналізувати, ставити питання, шукати власні відповіді, критично всебічно розглядати проблему, робити власні висновки, брати участь у громадському житті, набувати умінь і навичок адаптації до нових суспільних відносин адекватної орієнтації; захищати свої інтереси, поважати інтереси і права [33].

Тобто розвиток громадянських компетентностей публічних службовців має бути спрямований на:

- визнання й забезпечення в реальному житті прав людини як гуманістичної цінності та єдиної норми всіх людей без будь-яких дискримінацій, на чому будується відкрите, демократичне, громадянське суспільство;
- усвідомлення взаємозв'язку між ідеями індивідуальної свободи, прав людини та її громадянською відповідальністю;
- формування національної свідомості, належності до рідної землі, народу; визнання духовної єдності поколінь та спільності культурної спадщини; виховання почуття патріотизму, відданості служінню Батьківщині;
- утвердження гуманістичної моралі та формування поваги до таких цінностей, як свобода, рівність, справедливість;
- формування соціальної активності особистості на основі соціальних умінь: готовність до участі у процесах державотворення, здатність до спільного життя й співпраці у громадянському суспільстві, готовність узяти на себе відповідальність; здатність розв'язувати конфлікти згідно з демократичними принципами, здатність до самостійного життєвого вибору на основі гуманістичних цінностей;

– формування політичної та правової культури засобами громадянської освіти, яка забезпечує знання про політичні системи та владу на всіх рівнях суспільного життя, про закони й законодавчі системи; виховання поваги до Конституції України, законодавства, державної мови;

– розвиток критичного мислення, що забезпечує здатність усвідомлювати й відстоювати особисту позицію в тих чи інших питаннях, уміння знаходити нові ідеї та критично аналізувати проблеми, брати участь у дебатах, уміння переосмислювати дії та аргументи, передбачати можливі наслідки дій та вчинків;

– уміння визначати форми й способи своєї участі в житті суспільства, спілкуватися з демократичними інститутами, органами влади, захищати і підтримувати закони та права людини, бути обізнаним зі способами соціального захисту;

– формування загальнолюдських цінностей, толерантного ставлення до інших культур і традицій тощо [33].

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** На основі проведеного дослідження встановлено, що формування й розвиток громадянських компетентностей публічних службовців передбачають отримання ними громадянських знань, громадянських умінь та громадянських чеснот (цінностей) і здійснюються на основі особистісно-орієнтованого і компетентнісного підходів, на принципах громадянського суспільства: законності, верховенства права, рівності, гуманізму, демократичності, патріотизму, належного врядування, доброчесності, професіоналізму, наступності й безперервності освіти, соціальної солідарності, справедливості, толерантності, гордості, відкритості, полікультурності тощо й спрямовані на дотримання публічними службовцями демократичних цінностей, упровадження громадянських ініціатив та демократичної культури.

Подальших досліджень потребують питання розвитку громадянських компетентностей публічних службовців на основі кластерного підходу.

### **Список використаних джерел:**

1. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Закон України від 16 вересня 2014 р. № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021.

2. Освіта для демократичного громадянства та освіта з прав людини / Н. Г. Протасова, Л. І. Парашенко, О. В. Овчарук, В. В. Полторак ; за заг. ред. Н. Г. Протасової ; Національна академія державного управління при Президентові України. – К. : НАДУ, 2011. – 100 с.

3. Молчанова Ю. О. Компетентнісний підхід у підготовці державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з ОДГ/ОПЛ / Ю. О. Молчанова // Актуальні питання формування та розвитку громадянських компетентностей в Україні : матер. Всеукр. наук.-практ. конфер. за міжнар. участю (Київ, 17–18 берез. 2016 р.) / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, Н. Г. Протасової, Ю. О. Молчанової. – К. : НАДУ, 2016. – С. 22–25.

4. Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : В. М. Захарченко, С. А. Калашнікова, В. І. Луговий, А. В. Ставицький, Ю. М. Рашкевич, Ж. В. Таланова / за ред. В. Г. Кременя. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : ТОВ Плеяди, 2014. – 100 с.

5. Пометун О. Формування громадянської компетентності: погляд з позиції сучасної педагогічної науки / О. Пометун // Вісник програм шкільних обмінів. – 2005. – № 23. – С. 18–20.
6. Петерсон Л. Непрерывное образование на основе деятельностного подхода / Л. Петерсон // Педагогика. – 2004. – № 9. – С. 25–26.
7. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 01 квіт. 2014 р. № 333-р // Урядовий кур'єр. – 2014. – № 67.
8. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України від 01 лют. 2012 р. № 45/2012 // Офіційний вісник. – 2012. – № 10. – С. 44.
9. Про Стратегію сталого розвитку “Україна-2020” : Указ Президента України від 12 січ. 2015 р. № 5/2015 // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 6.
10. Про затвердження Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та плану заходів щодо її реалізації : розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 березня 2015 р. № 227-р // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 63.
11. Національна стратегія сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2016–2020 роки : Указ Президента України від 26 лют. 2016 р. № 68/2016 // Урядовий кур'єр. – Офіц. вид. – 2016. – № 41.
12. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини : Указ Президента України від 25 серп. 2015 р. № 501/2015 // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 160.
13. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 23 лист. 2011 р. № 1341 // Офіційний вісник України від 06.01.2012. – 2011. – № 101. – С. 15. – Ст. 3700.
14. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25 червня 2013 р. № 344/2013 // Офіційний вісник України від 12.07.2013. – 2013. – № 50. – С. 18. – Ст. 1783.
15. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII // Голос України. – 2015. – № 250.
16. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.
17. Про очищення влади : Закон України від 16 верес. 2014 р. № 1682-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 44. – Ст. 2041.
18. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07 черв. 2001 р. № 2493-III // Урядовий кур'єр від 04.07.2001. – 2001. – № 116.
19. Хартия Совета Европы о воспитании демократической гражданственности и образовании в области прав человека. : Рекомендация CM/Res (2010)7, утвержденная Комитетом министров Совета Европы 11 мая 2010 года, и пояснительный меморандум. – Издательство Совета Европы, 2011. – 40 с.
20. Рекомендація № 195 про розвиток людських ресурсів: підготовку кадрів і безперервне навчання [Електронний ресурс] : міжнародний документ від 17 черв. 2004 р. № 195. – Режим доступу : [http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_532](http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_532)
21. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. колегія : С. М. Серьогін (голова), В. М. Сороко (співголова) та ін. – 2011. – 524 с.

22. Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс] : міжнародний документ від 10 груд. 1948 р. – Режим доступу : [http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015)

23. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [Електронний ресурс] : міжнародний документ від 04 лист. 1950 р. – Режим доступу : [http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_004)

24. Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142 [Електронний ресурс] : міжнародний документ від 23 черв. 1975 р. № 142. – Режим доступу : [http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_057](http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_057)

25. Хартія основних прав Європейського Союзу [Електронний ресурс] : міжнародний документ від 07 груд. 2000 р. – Режим доступу : [http://www.zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524/print1412236313240908](http://www.zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_524/print1412236313240908)

26. Рекомендація щодо професійного навчання № 117 [Електронний ресурс] : міжнародний документ від 27 черв. 1962 р. № 117. – Режим доступу : [http://www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_106](http://www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_106)

27. Меморандум неперервного образования Европейского Союза [Электронный ресурс] : Международный документ. – Режим доступа : <http://www.znanie.org/docs/memorandum.html>

28. The framework of qualifications for the European Higher Education Area [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ehea.info/Uploads/Documents/QF-EHEA-May2005.pdf>

29. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF). – European Communities, 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/news/EQF\\_EN.pdf](http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/news/EQF_EN.pdf)

30. Конституція України : Закон України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

31. Про затвердження Положення про систему підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : Постанова Кабінету Міністрів України від 07 лип. 2010 р. № 564 // Урядовий кур'єр від 04.08.2010. – № 142.

32. Про затвердження Вимог до структури і змісту професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [Електронний ресурс] : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 30.03.2015 № 65, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 16 квіт. 2015 р. за № 422/26867. – Режим доступу : <http://www.zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0422-15>

33. Концепція громадянської освіти та виховання в Україні [Електронний ресурс] : проект. – Режим доступу : [http://www.wosvita.ua/doc/files/news/333/33331/doc\\_30112012.doc](http://www.wosvita.ua/doc/files/news/333/33331/doc_30112012.doc)