

завдяки якому лідери набувають здатності працювати у складніших і невизначених умовах [2].

Отже, вертикальне лідерство допомагає виявити приховані, але дуже потужні розумові емоційні та соціальні здібності, які дозволяють лідерам віднаходити ефективніші рішення для критично важливих завдань. Ці здібності полягають у розвитку мислення, стимулювання змін, упровадження інновацій, розвитку ефективних взаємовідносин з усіма зацікавленими особами, що дозволить забезпечити підвищення ефективності функціонування системи управління персоналом в органах державного управління.

Список використаних джерел

1. Браун Б. Будущие лидеры сознательного капитализма. Исследовательский отчет MetaIntegral Associates; перевод с англ. — Институт коучинга, 2014. – 37 с.
2. Петри Н. Тенденции в развитии лидерства: исследовательский отчет. – Center for Creative Leadership, 2011. – 25 с.

Конотопцева Ю.В.

КЕЙС-МЕТОД ЯК ТЕХНОЛОГІЯ НАВЧАННЯ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Для публічного управління використання випадків, близьких до реальності, є важливим і ефективним дидактичним засобом. При застосуванні цього методу в науці управління зазвичай йдеться про вирішення складної практичної ситуації та включає в себе наступні етапи:

1. Аналіз ситуації та виявлення проблем для опрацювання.
2. Аналіз стейкхолдерів щодо їх інтересів та цілей.
3. Розробка системи цілей, які відносно легко піддаються перевірці.
4. Перевірка, наскільки різні рішення підходять до поставлених цілей.
5. Вибір найбільш доцільних варіантів рішення.
6. Розробка плану заходів щодо реалізації обраного рішення, включаючи пропозиції по їх оцінці.

Кейс-метод схожий на сучасний дидактичний концепт конструктивного вирівнювання (“constructive alignment”). Цей концепт було розроблено австралійським педагогом психологом Джоном Бігсом в 1996 році. Головна ідея цієї концепції полягає в тому, що методи викладання та навчання повинні залежати від бажаних результатів навчання. Кейс-метод має бути сконструйований таким чином, щоб студенти вчилися аналізу конкретних ситуацій прийняття рішень в політиці та управлінні. Одночасно повинно бути можливим оцінити заплановані результати навчання під час конкретного іспиту [1].

Технологічні особливості кейс-методу у використанні для навчання публічних службовців:

1. Метод є специфічним різновидом дослідницької аналітичної технології, тобто включає в себе операції дослідницького процесу, аналітичні процедури, тобто є оптимальним для розвитку компетенції аналітичного та системного мислення.

2. Кейс-метод може бути технологією колективного навчання, найважливішими складовими якої є робота в групі (або підгрупах) і обмін інформацією, що формує навички командної роботи.

3. Кейс-метод в навчанні дає ефект синергії, суть якої полягає у зануренні групи в ситуацію, формуванні ефектів множення знання, інсайтного осяяння, обміну відкриттями і т.п. Наступним етапом може бути перехід до дизайн-мислення, що дає можливість публічним службовцям навчитися продукувати ідеї.

4. Кейс-метод виступає як специфічний різновид проектної технології. У проектній технології реалізується процес розв'язання наявної проблеми через спільну діяльність слухачів, тоді як у використанні кейс-методу йде формування проблеми та шляхів її вирішення на підставі кейса, який виступає одночасно у вигляді технічного завдання та джерела інформації для усвідомлення варіантів ефективних дій. Що дає можливість навчитися вирішувати ситуацію комплексно, відповідно підвищуючи якість надання управлінських послуг.

Дуже важливим у роботі з кейс-методом є розуміння того, що управлінське середовище постійно змінюється, і щоб залишатися важливими та актуальними кейси мають змінюватися залежно від середовища і часу [2].

Технологія роботи з кейсом в навчальному процесі включає в себе наступні етапи:

- індивідуальна самостійна робота слухачів із матеріалами кейсу (ідентифікація проблеми, формулювання ключових альтернатив, пропозиція рішення або рекомендованої дії);
- робота в малих групах за погодженням бачення ключової проблеми та її розв'язань;
- презентація та експертиза результатів малих груп на спільній дискусії (в рамках навчальної групи).

Можна використовувати ці технології окремо або в комплексі. На початку вирішення кейсу завдання дається індивідуально кожному слухачу, і він вирішує кейс наявними силами – знаннями та вміннями особисто. Далі можливе поєднання у під-групи та командна робота – коли кожен особисто має своє бачення вирішення проблеми та намагається переконати інших, або прислуховується до них. Таким чином розвиваються і лідерські якості слухачів.

Після час презентації результатів можна надати “правильні” (ті, що є оптимальними) варіанти вирішення кейсів і кожен слухач зможе оцінити, наскільки його особистий варіант був успішним, та як допомогла у вирішенні кейсу командна робота.

Отже, зарубіжний та вітчизняний досвід використання кейс-методу у навчанні публічних службовців свідчить про його комплексність та результативність. Використання кейс-методу не є складним, але потребує значної попередньої підготовки, майстерності викладача та своєчасного оновлення.

Список використаних джерел

1. Biggs J. Enhancing teaching through constructive alignment // Higher education. 1996. №32(3). P. 347–364

2. Nolan, Richard L. "Management: Theory and Practice, and Cases." Harvard Business School Working Paper, No. 14-026, September 2013.
https://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/14-026_ad504edd-41ea-4f6d-8ead-d896aeb2189e.pdf (дата звернення 11.12.2018)

Кравченко Т.А.

БЕЗПЕРЕРВНА ОСВІТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Необхідність удосконалення національної системи професійної підготовки посадових осіб місцевого самоврядування, використовуючи можливості безперервної освіти (далі БО), яка відображає загальну тенденцію підвищення ролі і значення постійного навчання людини відповідно до швидкого оновлення знань на основі використання нових навчальних технологій, є актуальною проблемою публічного управління на сучасному етапі державотворення.

Нажаль, система безперервної професійної освіти посадових осіб місцевого самоврядування є певним об'єктом критики завдяки своїй низькій ефективності. Законодавець та соціальні стейкхолдери шукають засоби виправити її завдяки реформам публічного управління та концепціям удосконалення системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та посадових осіб місцевого самоврядування (зокрема про це свідчить прийнята Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» від 27 вересня 2016 р. № 674 [1]).

Проблеми неперервної освіти в галузі публічного управління детально аналізується в роботах відомих українських вчених: Н. Гончарук, В. Гошовської, Н. Липовської, В. Лугового, О. Оболенського, В. Олуйка, С. Серьогіна, В. Чмиги, Ю. Шарова, І. Шпекторенко та багатьох інших.

Для підготовки конкурентоспроможних посадових осіб місцевого самоврядування, здатних ефективно реалізовувати ідеологію реформи місцевого самоврядування та децентралізації, необхідна нова модель «пожиттєвого навчання». Йдеться про розвиток як формальної, неформальної, так й інформальної складових підготовки посадових осіб місцевого самоврядування.

Сьогодні розвиток персоналу органів місцевого самоврядування реалізується на двох рівнях: через систему безперервної професійної освіти, що включає систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації [2] та у процесі здійснення практичної діяльності на займаній посаді. Лише в єдності навчання та практичної діяльності полягає необхідна умова якісного розвитку кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування. Успішність якого і залежить від того, наскільки цілеспрямованою та налаштованою на постійне професійне вдосконалення є людина, а також від можливостей органів місцевого самоврядування щодо створення умов для реалізації цього процесу.

Безперервна освіта посадової особи місцевого самоврядування □ це процес і