

Гришина Наталія Михайлівна,
к. держ. упр., доц., доцент кафедри української мови,
Харківський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України,
м. Харків
ORCID 0000-0002-3125-6741;

Бігарі Марина Іванівна,
аспірантка кафедри української мови,
Харківський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України,
м. Харків
ORCID 0000-0001-8559-5112

УДК 351:316.42

doi: 10.34213/ap.20.01.26

ПІДВИЩЕННЯ МОВНОКОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНИЙ ПІДХІД

Визначено основні засади людиноцентризму як філософії, антропологічної парадигми та особистісноорієнтованого підходу до розвитку вітчизняної освіти; визначено можливості та шляхи запровадження цих засад у процес підвищення кваліфікації публічних службовців, зокрема під час укладання навчальних програм підвищення їх мовнокомунікативної компетентності.

Ключові слова: людиноцентрична парадигма, публічні службовці, мовнокомунікативна компетентність, інновації, навчальні програми.

Постановка проблеми. Реформи, які реалізуються сьогодні в Україні, пов'язані з орієнтацією суспільства на європейські цінності. Це означає, що гуманізація та демократизація і надалі виступають базовими принципами розвитку вітчизняної освіти, але їх реалізація здійснюватиметься з урахуванням, окрім іншого, індивідуальних потреб чи запитів саме тих, хто навчається (учнів, студентів, аспірантів, слухачів, учасників професійного навчання тощо). Отже йдеться не про переоцінку місця і ролі гуманітарного знання в системі загальноосвітніх чи професійноорієнтованих знань, а про інші підходи до його засвоєння, оновлення змісту дисциплін гуманітарного циклу з орієнтацією на цінності особистості. Представники різних наукових шкіл все частіше ведуть розмови про людиноцентризм як гуманістичноорієнтований підхід до формування нової людини – активної, енергійної, розум і душа якої знаходяться у злагоді.

У європейському світогляді інтелект, освіта, професійний досвід, соціальна мобільність беззаперечно визнаються головною складовою національного багатства та основним ресурсом соціально-економічного розвитку. В центрі людиноцентризму як антропологічної парадигми європейської інтеграції знаходиться людина з усіма потребами і можливостями, інтересами і діями.

Як європейська за своєю цивілізаційною належністю нація, Україна також має спиратися у своєму розвитку на європейську людиноцентричну систему цінностей. Освіта в цьому сенсі виступає провідною ланкою такого процесу, а тому зазнає змін вся система управління освітою. Є. Рябенко зазначає, що відмова від системоцентричного на користь людиноцентричного підходу в управлінні освітою обумовлюється тим, що сьогодні управління суспільними процесами потребує обов'язкового звернення до індивідуального

© Гришина Н. М., Бігарі М. І., 2020

світу особистості суб'єктів освітнього процесу. Саме тому визнання людської гідності та поваги до особистості кожного суб'єкта освітнього процесу має стати основою ефективної міжособистісної взаємодії у процесі управління людськими ресурсами в системі вищої освіти [7].

Такі трансформації спонукають освіту певним чином відмовитись від односторонньої орієнтації лише на соціальне замовлення. На думку І. Драча, інтеграція української освіти в світовий освітній простір створює умови для переходу від традиційної вітчизняної парадигми “освіта на все життя” до нової: “безперервна освіта протягом усього життя”, тобто “освіта через усе життя” [1]. Це повною мірою стосується й публічних службовців, які навчаються та підвищують кваліфікацію протягом усієї своєї професійної кар'єри, що визначається відповідними нормативними актами. Вони навчаються на різних формах (денній, заочній, дистанційній, вечірній, дуальній), за різними професійними програмами, відвідують тематичні семінари, курси підвищення кваліфікації тощо. З огляду на це, застосування людиноцентрованого підходу до навчання, виховання та розвитку публічного управлінця як освіченої, компетентної, свідомої, здатної до саморозвитку особистості є надзвичайно актуальною проблематикою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Запровадження людиноцентризму як підходу у різні сфери людської діяльності – предмет досліджень багатьох зарубіжних і вітчизняних учених, таких як І. Акімова, Т. Богдаренко, І. Драч, В. Кремень, А. Кузьмич, Е. Медоус, Л. Пашко, К. Роджерс, Є. Рябенко, В. Штроо та інших науковців.

Метою статті є окреслення основних засад людиноцентризму як антропологічної парадигми та визначення шляхів її запровадження у процес підвищення компетентностей публічних службовців, зокрема мовнокомунікативної.

Виклад основного матеріалу. Слід зауважити, що засади людиноцентризму як парадигми – предмет розгляду філософії, психології, соціології, педагогіки та інших наук, які дотичні до різних гілок антропології. Тому цілком виправдано, що це підхід (парадигму) називають антропологічною. Щоб виробити рекомендації для підвищення мовнокомунікативної компетентності публічних службовців як основного предмета нашого дослідження на засадах людиноцентризму, розглянемо цю парадигму з позицій різних наук.

Згідно з лексикографічними працями, термін “людиноцентризм” був уперше вжитий у добу Відродження та означав, що центр Усесвіту перенесений від проблем світобачення до конкретних проблем людини. Досліджуючи витоки самої парадигми людиноцентризму, В. Штроо у своїх працях зазначає, що розуміння її суті прийшло у 70-ті роки минулого століття. Вперше її виокремив та обґрунтував відомий американський психолог і педагог К. Роджерс, який на той час уже зіткнувся з системним опором людиноцентрованих інновацій в галузі освіти. Ключову роль, на думку вченого, в цьому зіграла необхідність перерозподілу влади. Будь-який перерозподіл влади в окремій ланці соціальної системи (наприклад, передача влади і контролю від викладача студенту) відразу ж викликає тотальну протидію всієї системи. Тим часом людиноцентрований підхід почав здійснювати все більший вплив не тільки на освітню галузь, але й на соціальну сферу, медицину, бізнес, політику тощо. У 70-80-ті роки минулого століття цей рух набуває надзвичайної популярності в Північній Америці та Європі.

К. Роджерс вживає назву “людиноорієнтований” по відношенню до свого підходу, підкреслюючи при цьому, що і в терапії, і за її межами основний його метод залишається тим самим – сприяння розвитку людини за рахунок

надання йому базових умов для саморозвитку – конгруентності, емпатії і безумовного позитивного прийняття.

Втіленню саме цієї парадигми у роботу з персоналом організацій для підготовки роботи з клієнтами присвятив свої роботи інший дослідник та колега К. Роджерса – Е. Медоус. Цей процес, за Е. Медоусом, охоплює декілька складових, проте в межах цієї статті нас цікавить, перш за все, організація саме навчання, методика вироблення певних умінь, яку можна буде застосовувати під час організації процесу підвищення мовнокомунікативної компетентності публічних службовців.

Так, методичні засади навчання, за цим підходом, включають вироблення чотирьох базових умінь: емпатії, конгруентності, безумовного позитивного прийняття, а також емпатичного слухання. Для кращого розуміння змісту цих умінь скористаємось більш сучасними їх тлумаченнями, аніж їх давали згадані вище американські науковці через категорії “Я” та “Інший”.

Отже, емпатія (англ. “співчуття, співпереживання”) як здатність – це вміння досягти душевний стан, переживання іншої людини, розуміти її емоційну мову, відгукуватися на психологічний стан. Емпатія може бути розглянута як афективна (емоційна) форма ідентифікації. Якщо при ідентифікації стан іншої людини визначається на основі раціональної інтерпретації, то при емпатії – на основі емоційного співпереживання. Емпатія базується на почуттях, а не залежить від інтелектуальних здібностей.

Емпатичне слухання спостерігається у тому разі, коли слухач прагне увійти в ситуацію мовця і його слова сприймає крізь призму його (мовця) досвіду, почуттів тощо. Слухач уважно слухає співрозмовника, виголошуючи невербально своє слідування його думкам та почуттям, при цьому майже непомітно, поглядом чи словом, заохочуючи до більш глибокого вираження себе та саморозкриття. Основне правило емпатичного слухання – не співчувати, а співпереживати, створюючи емоційний резонанс переживанням того, хто говорить. Такий вид слухання сприяє дружнім стосункам між людьми, робить слухача “гросмейстером” спілкування.

Конгруентність. Призначення цього вміння – виразити через мовлення свій особистий досвід. Інші назви: центрованість, істинність, автентичність. У психології – це узгодженість інформації, одночасно переданої людиною вербальним і невербальним способом. Прикладами неконгруентності поведінки є лестоці, брехня, ситуації, коли хтось із сумним виглядом говорить про те, як йому весело, тощо. Більш загальне розуміння конгруентності: стан цілісності та повної щирості, коли всі частини особистості працюють разом, переслідуючи єдину мету. Наприклад, якщо особистість відчуває, думає, говорить і робить одне і те ж, у цей момент часу таку особистість можна назвати “конгруентною”. Цей стан ще називають станом внутрішньої гармонії та цілісності, у релігії – станом благодаті. Тож здатність діяти конгруентно – дуже важлива життєва якість.

Безумовне позитивне прийняття (ставлення, повага) передбачає повну підтримку та прийняття особи, незалежно від того, що вона говорить або робить, а також безкінечна віра в його можливості. Слід зазначити, що, хоча безумовне позитивне ставлення є наріжним каменем як терапії, так і будь-якої людиноорієнтованої діяльності, її найважче реалізувати на практиці.

Важливим, на думку В. Штроо, є розуміння того, що ці вміння використовуються людиною на основі свідомого вибору: в повсякденних ділових стосунках людина використовує або не використовує представлені вміння, виходячи зі своїх інтересів. Разом з тим умовою наявності подібного вибору є вільне володіння цими вміннями [8].

На думку літературознавиці А. Кузьмич, “людиноцентризм – модерна світоглядна парадигма, сконцентрована на пропагуванні людини центром Всесвіту, основною суспільною цінністю, яка поєднала у собі філософію Ренесансу, відтак заактуалізована сьогодні з метою запобігання втрати людиною свого визначального значення в процесі розвитку нового суспільства” [4].

Звісно ці поняття не нові й для педагогіки. Якщо відійти від психології, то педагогічна наука підґрунтям усіх педагогічних явищ, процесів, фактів також обрала принцип природовідповідності. Уведення принципів природовідповідності та людиноцентризму належить Я. Коменському, які були побудовані на “кордоцентризмі” (філософія серця). Вагомий науковий доробок, присвячений вивченню людиноцентризму як організаційного принципу дослідження теоретичних засад особистісноорієнтованого навчання належить В. Кременю. Учений вважає людиноцентризм практичним і світоглядним орієнтиром, який повинен стати основним виміром державної політики в новітній історії України [3].

Отже, дослідження вітчизняних та зарубіжних учених свідчать про те, що людиноцентрична система цінностей та компетентнісний підхід забезпечують визнання більш повного, особистісно та соціально інтегрованого результату освіти. В умовах перманентної науково-технічної революції життєвий цикл сучасних технологій стає меншим, ніж термін професійної діяльності фахівця. За цих умов домінуючим в освіті стає формування здатності фахівця на основі відповідної фундаментальної освіти перебудувати систему власної професійної діяльності з урахуванням соціально значущих цілей, тобто формування особистісних характеристик фахівця.

Зважаючи на представлене вище та перефразувавши І. Драча, який досліджував здебільшого підготовку магістрів з педагогіки [1], в межах предмета нашого розгляду можна зробити певні узагальнення. Якщо підготовка сучасного публічного управлінця – головна мета діяльності всієї системи навчання та підвищення кваліфікації, то процес цього навчання доцільно організувати таким чином, щоб забезпечувався, перш за все, всебічний розвиток особистості того, хто навчається. Засобом у формуванні такої особистості стають сучасні підходи та освітні інноваційні технології, а власне “продуктом діяльності” — особистість того, хто навчався чи підвищував кваліфікацію. Публічний управлінець, окрім професійних компетентностей, повинен мати активну життєву позицію та високий рівень громадянської свідомості.

Якщо розуміння суті та втілення засад людиноцентричного підходу в освітній процес знаходиться у теоретичній площині, то застосування конкретних методик та технологій – суто практичні питання у процесі організації навчання та підвищення кваліфікації публічних управлінців протягом усієї кар’єри.

Характерною рисою євроінтеграційної людиноцентрованої гуманітарної освіти є її інноваційна спрямованість, джерелами якої є інновації, що пов’язані із застосуванням нових підходів, упровадженням інформаційно-комунікативних технологій, розробкою нових та вдосконаленням традиційних методів, форм і засобів організації навчально-пізнавальної діяльності. Педагогічними умовами ефективного застосування інноваційних педагогічних технологій у підготовці фахівців науковці називають такі:

– створення інноваційного навчального середовища, спрямованого на забезпечення самореалізації особистості та заснованого на розробці та застосуванні у навчальному процесі інтерактивних форм і методів його засвоєння;

– розвиток технологічної компетентності викладачів (процес поглибленого ознайомлення саме викладачів з науковими основами різноманітних інноваційних технологій, розвиток спеціальних практичних навичок та вмій використовувати дані технології, формування певних психологічних і моральних якостей, необхідних для роботи в інноваційному освітньому середовищі);

– розвиток пізнавальної активності тих, хто навчається.

Аргументуючи необхідність змін у організації навчально-виховного процесу на засадах людиноцентрованого та компетентнісного підходів, вітчизняні науковці та експерти вживають ще один термін – “студентоцентроване навчання”. Характерними особливостями такого підходу виступають інноваційні методи викладання і оцінювання, активне включення здобувачів вищої освіти в освітню діяльність на засадах рівноправних партнерських стосунків з метою розвитку їх здатності до критичного мислення, формування позитивної мотивації та особистісно-професійного саморозвитку.

Зазначені вище підходи повною мірою виправдовують себе і в процесі організації навчання та підвищення кваліфікації публічних службовців, так як дотримуючись принципу “безперервної освіти протягом усього життя”, службовці періодично набувають різних статусів осіб, що навчаються (здобувачів вищої освіти, слухачів, аспірантів, учасників професійних програм навчання, курсів підвищення кваліфікації тощо.)

Як зазначає П. Редін, одним із найважливіших чинників успішності менеджера у будь-якій сфері, в тому числі й державному управлінні, є здатність до креативної діяльності, яка щонайтісніше пов’язана з комунікативною компетентністю особистості. Отже, особливо актуальними стають мовнокомунікативні вміння, що є базовими для формування відповідної компетентності [6]. Відтак, відповідно до суті представлених вище підходів, формою виміру результативності навчання можна вважати ключові компетентності (в нашому випадку – мовнокомунікативну), що є ознакою функціональної грамотності того, хто навчається (в межах нашого дослідження – публічних службовців).

Слід також зауважити, що засади цих підходів повинні бути не лише задекларованими, а й знаходити відображення в усіх ланках освітнього процесу, в т.ч. навчальних програмах, підхід до складання яких зміщується в площину консультацій із усіма зацікавленими сторонами. Так, під час підготовки навчальних програм із підвищення мовнокомунікативної компетентності публічних службовців різних установ та організацій консультації повинні відбуватись як з керівниками цих установ, так і з самими майбутніми учасниками програми (слухачами) та їх безпосередніми начальниками.

Елементи представлених вище підходів останнім часом вже знайшли своє відображення в нормативних документах стосовно організації підвищення кваліфікації публічних службовців в Україні. Так, в наказі Національного агентства України з питань державної служби від 10.10.2019 р. № 185-19 “Про затвердження Вимог до змісту і структури програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад” зазначено, що програми підвищення кваліфікації розробляються з урахуванням вимог та потреб замовників освітніх послуг у сфері професійного навчання та індивідуальних потреб учасників навчання.

Зміст програм підвищення кваліфікації має:

- відповідати потребам замовника освітніх послуг у сфері професійного навчання;
- базуватися на принципах інноваційності, прогностичності, випереджувального характеру, індивідуалізації та диференціації підходів до професійного навчання, збалансованості теоретичних і практичних компонентів, недискримінації та рівності, стандартах прав людини;
- враховувати перелік/переліки пріоритетних напрямів (тем) для підвищення кваліфікації учасників професійного навчання, який щороку формує НАДС, та результати вивчення загальних потреб;
- враховувати завдання, функції та повноваження державних органів, органів місцевого самоврядування;
- бути спрямованим на професійний розвиток учасників професійного навчання;
- мати практичну спрямованість;
- передбачати сучасні підходи до освіти дорослих, методи їх навчання [5].

Наступне, що слід урахувати під час складання початкових програм, це безпосередньо ті вимоги до знань та вмінь, які висувають до сучасних публічних службовців, насамперед, до їх мовнокомунікативних компетентностей. Отже, відповідно до типових кваліфікаційних вимог, публічні службовці повинні знати державну мову на рівні ділового спілкування та застосування. Серед умінь – здатність працювати в команді; вміння вирішувати комплексні завдання; вміння надавати пропозиції, їх аргументувати; здатність приймати зміни та змінюватись; комунікабельність; уміння проводити переговори; вміння працювати в команді; вміння комунікувати з іншими підрозділами і структурами та ін.

Однією з характеристик програми підвищення мовнокомунікативної компетентності публічних службовців є її гнучкість, можливість постійного її вдосконалення та доповнення. Слухачі разом із викладачем можуть коригувати тематичний план, вносити пропозиції залежно від ситуації.

Щодо методів та форм роботи з такою категорією, як публічні службовці, то їх арсенал кожен викладач може добирати на свій розсуд. Серед рекомендацій фахівців – аналітичні завдання, складання й ведення діалогів, які навчатимуть продуктивно й безконфліктно співпрацювати в колективі, а в разі виникнення непорозумінь ефективно вирішувати їх. Доцільними є завдання, розраховані на спільну діяльність в парах і групах, творчий пошук із залученням різних інформаційних ресурсів, завдання для організації дискусій, проектної та дослідницької діяльності.

Систематичне виконання слухачами ситуаційних завдань дає можливість аналітично мислити, проявляти ініціативність у прийнятті рішень і нести за них відповідальність. Акцентувати увагу слід на мотиваційному аспекті знань, умінь правильно виявляти та формулювати проблему, задовольняти інформаційні потреби, добирати ту інформацію, яка допоможе розв'язати проблему, робити обґрунтований вибір. Корисними будуть завдання на основі текстів ділових паперів різних видів з максимальним використанням їх навчальних можливостей. Самостійній роботі слід також приділяти належну увагу. Перевірка засвоєних знань може реалізовуватись за допомогою тестів і методично доцільної системи завдань і вправ, які контролюють сформованість певної компетентності.

Показниками рівня сформованості мовнокомунікативної компетентності виступатимуть чотири фактори: мотиваційний (зміни в мотивах, потребах, інтересах, установках); когнітивний (зміни в якості знань); поведінковий (зміни в поведінці, стосунках); оцінно-рефлексивний (зміни в оцінці, самоаналізі, аргументації).

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Підсумовуючи викладене вище, можемо зазначити таке. У сучасному суспільстві істотно зріс інтерес до проблеми особистості, вона стала предметом дослідження багатьох наук. Інноваційне мислення й інноваційна діяльність набули надзвичайного значення для всіх сфер життєдіяльності, а особливо – для освіти й педагогіки. Саме через освіту, у першу чергу, ми почали готувати людину з інноваційним типом мислення, культури і здатності до інноваційної діяльності. Орієнтація на людиноцентризм як філософію, яка актуалізує гуманістичні тенденції та забезпечує взаємозв'язок особистості й суспільства, передбачає, на нашу думку, здійснення освітнього процесу на засадах компетентнісного підходу. Все це повною мірою стосується і підвищення компетенцій державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Таким чином, парадигма “безперервної освіти протягом усього життя” для публічного управлінця сьогодні повинна спиратися на визнання принципової незавершеності культурно-освітнього шляху особистості. А отже організація процесу навчання в цілому, та підвищення мовнокомунікативної компетентності публічних службовців зокрема повинна базуватись на принципах гуманізму і людиноцентризму як системи поглядів, що визначають розкриття можливостей людини як критерію оцінки ефективності, а також невід'ємне право кожної людини на вільний розвиток особистості та реалізацію всіх її здібностей.

Узагальнення зазначеного вище дає можливість виокремити такі напрями вдосконалення програм підвищення компетентностей публічних управлінців у цілому та мовнокомунікативної зокрема на засадах зазначених вище підходів: зміщення підходу до складання професійних навчальних програм в площину консультацій із усіма зацікавленими сторонами (забезпечення відповідності потребам замовника освітніх послуг у сфері професійного навчання); врахування завдань, функцій та повноважень державних органів, органів місцевого самоврядування (програма повинна мати практичну спрямованість); покладення в основу сучасної методики підготовки фахівців принцип навчального партнерства; створення умов для особистісно-професійного розвитку та саморозвитку учасників професійного навчання; передбачення механізмів коригування програми на будь-якому етапі; акцент на критичному і аналітичному навчанні та розумінні; застосування сучасних підходів до освіти дорослих, інноваційних методів їх навчання; стимулювання мотивації до навчання; формування потреби в навчанні впродовж життя та ін.

На сам кінець слід зауважити, що не менш важливим завданням є визначення показників та індикаторів, які б демонстрували успішність чи невдачу запровадження конкретної програми професійного навчання. Це може стати перспективою для подальших наукових розвідок та досліджень.

Список використаних джерел

1. Драч І. Людиноцентризм як філософське підґрунтя під час підготовки магістрів з педагогіки вищої школи. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/Vpo_2011_3_13.pdf (дата звернення: 11.02.2020).

2. Ковальчук В. Людиноцентризм як гуманістично орієнтований підхід до формування нової людини. *Обрії*. 2014. № 1 (38). С. 32–34.
3. Кремень В. Філософія людиноцентризму як теоретична складова національної ідеї. *Дзеркало тижня*. 2005. № 31. URL: SCIENCE/filosofiya_lyudinotsentrizmu_yak_teoretichna_skladova_natsionalnoyi_ideyi-44209.html.9 (дата звернення: 11.02.2020).
4. Кузьмич А. Людиноцентризм у поетичних текстах Ліни Костенко: комунікативний аспект. *Вісник Львівського університету. Серія журналістика*. 2011. Вип. 34. С. 142–148.
5. Про затвердження Вимог до змісту і структури програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 10.10.2019 р. № 185-19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1159-19> (дата звернення: 11.02.2020).
6. Редін П. Практичний курс української мови : навч. посіб. Вид. 4-те. Харків : Вид-во ХарPI НАДУ "Магістр", 2014. 200 с.
7. Рябенко Є. Принцип людиноцентризму в управлінні вищою освітою: мотиваційні аспекти професійної діяльності викладача як суб'єкта освітнього процесу. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2014. № 56. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/znpvgvzdia_2014_56_6.pdf (дата звернення: 11.02.2020).
8. Штроо В. Человекоцентрированный подход и практика управления персоналом в российских организациях. *Организационная психология*. 2016. Т. 6. № 3. С. 91–104.

Hryshyna N. M.,

*PhD in Public Administration, Associate Professor,
Associate Professor of Ukrainian Language Department, KRI NAPA, Kharkov
ORCID 0000-0002-3125-6741;*

Bihari M. I.,

*Postgraduate Student of Ukrainian Language Department, KRI NAPA, Kharkov
ORCID 0000-0001-8559-5112*

IMPROVING THE LINGUISTIC AND COMMUNICATIVE COMPETENCE OF PUBLIC SERVANTS: A HUMAN-CENTERED APPROACH

In modern society, interest in the problem of personality has grown significantly, it has become the subject of research in many sciences. Anthropocentrism is a philosophy of human creation, the activity of which is conditioned by the unity of mind and soul, which explains its relevance. It is through education, first of all, that we began to prepare a person with an innovative type of thinking, culture and ability to innovate.

This fully applies to civil servants who study and improve their skills throughout their professional careers. Thus, based on the principle of "lifelong learning", the organization of the learning process in general, and improving the language and communication competence of public servants in particular, should be based on anthropocentrism as an anthropological paradigm of European integration humanitarian policy.

At the same time, these approaches should not only be declared, but also be reflected in the methods and training programs, the areas of its improvement are offered: ensuring compliance with the needs of the educational services customer in the field of vocational training; taking into account the tasks, functions and powers of state and local authorities (the program should have a practical focus); laying the foundation of modern methods of training specialists, the principle of educational partnership; creating conditions for personal and professional development and self-development of participants in vocational training; anticipation of mechanisms for adjusting the program at any stage; emphasis on critical and analytical learning and understanding; application of modern approaches to adult education, innovative methods of their education; stimulating motivation to learn; formation of the need for lifelong learning, etc.

No less important is the definition of indicators that would demonstrate the success or failure of a specific vocational training program, this is the prospect of further research.

Keywords: human-centric paradigm, speech-communicative competence, public servants, innovations, educational programs.

References

1. Drach, I. (2011). Lyudynotsentryzm yak filosofske pidgruntia pid chas pidhotovky mahistriv z pedahohiky vyshchoi shkoly [Anthropology as a Philosophical Basis in the Preparation of Masters in Higher School Pedagogy]. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/Vpo_2011_3_13.pdf [in Ukrainian].
2. Kovalchuk, V. (2014). Lyudynocentryzm yak humanistychno oriyentovanyj pidxid do formuvannya novoyi lyudyny [Anthropocentrism as a humanistically oriented approach to the formation of a new person]. *Obryi*, 38, 32–34 [in Ukrainian].
3. Kremen, V. (2005). Filosofiya lyudynocentryzmu yak teoretychna skladova nacionalnoi ideyi [Philosophy of anthropocentrism as a theoretical component of the national idea]. *Dzerkalo tyzhnya*, 31. URL: SCIENCE/filosofiya_lyudinotsentrizmu_yak_teoretichna_skladova_natsionalnoi_ideyi-44209.html.9 [in Ukrainian].
4. Kuzmych, A. (2011). Lyudynocentryzm u poetychnyx tekstax Liny Kostenko: komunikatyvnyj aspekt [Anthropocentrism in Lina Kostenko's poetic texts: communicative aspect]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seriya zhurnalistyka*, 34, 142–148 [in Ukrainian].
5. Pro zatverdzhennia Vymoh do zmistu i struktury prohram pidvyshchennia kvalifikatsii derzhavnykh sluzhbovtiv, holiiv mistsevykh derzhavnykh administratsii, yikh pershykh zastupnykiv ta zastupnykiv, posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannya ta deputativ mistsevykh rad: nakaz Natsionalnoho ahentstva Ukrainy z pytan derzhavnoi sluzhby vid 10.10.2019 r. № 185-19. (2019). [in Ukrainian].
6. Redin, P. (2014). Praktychnyj kurs ukrayinskoyi movy [Practical course of the Ukrainian language]. Kharkiv: KRI NAPA "Magistr" [in Ukrainian].
7. Ryabenko, Ye. (2014). Pryncyp lyudynocentryzmu v upravlinni vyshhoj osvity: motyvaciyni aspekty profesijnoi diyal'nosti vykladacha yak subyekta osvithogo procesu [The principle of human-centeredness in the management of higher education: motivational aspects of the professional activity of a teacher as a subject of the educational process]. *Gumanitarnyj visnyk ZDIA*. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/znpvgvzdia_2014_56_6.pdf [in Ukrainian].
8. Shtroo, V. (2016). Chelovekocentrirovannyj podkhod i praktika upravleniya personalom v rossijskikh organizacziya [Human-centered approach and practice of personnel management in Russian organizations]. *Organizacziionnaya psikhologiya*, 91–104 [in Ukrainian].

Надійшла до редколегії 28.02.2020 р.