

**Лихач Ю.Ю.**

Вища школа публічного управління  
ORCID ID: 0000-0003-0945-0692

**Компанець О.М.**

Вища школа публічного управління  
ORCID ID: 0009-0006-1497-2179

## ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ СТАРОСТ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

*З початку повномасштабного вторгнення перед органами місцевого самоврядування постали нові завдання та виклики, пов'язані з вирішенням в екстремальних умовах питань життєдіяльності громад та наданні послуг громадянам. Професійний розвиток старост відіграє ключову роль у контексті децентралізації, розвитку територіальної громади та повоєнного відновлення України.*

*У статті розглянуто потреби старост у професійному розвитку, зокрема, форми і напрями навчання, а також проаналізовано сучасний стан підвищення кваліфікації цієї категорії посадових осіб місцевого самоврядування, надано пропозиції щодо організації їх професійного розвитку у подальшому.*

*Наголошується, що актуальними напрямками підвищення кваліфікації старост є адміністративні та соціальні послуги; організація і розвиток громадських просторів; залучення грантів та інвестицій; робота з внутрішньо переміщеними особами; попередження професійного вигорання, стресостійкість; побудова енергоефективної громади; використання цифрових технологій тощо.*

*Підкреслюється важливість розроблення професійного стандарту старости на основі компетентнісного підходу; забезпечення розробки та реалізації короткострокових програм підвищення кваліфікації для старост з метою формування і вдосконалення важливих у їхній професійній діяльності компетентностей; забезпечення психологічної підтримки та адаптації старост, зокрема тих, які працюють на деокупованих територіях, у період воєнного стану та після його припинення чи скасування, в тому числі шляхом розробки та реалізації програм підвищення кваліфікації; поєднання зусиль усіх провайдерів освітніх послуг, зокрема закладів освіти, регіональних центрів підвищення кваліфікації, громадських організацій, проєктів міжнародної технічної допомоги та донорських організацій щодо формування єдиних підходів до професійного розвитку старост та отримання ними інформації про організацію таких навчань.*

**Ключові слова:** староста, територіальна громада, органи місцевого самоврядування, професійний розвиток, програми підвищення кваліфікації, підвищення рівня професійної компетентності.

**Постановка проблеми.** Війна продемонструвала роль місцевого самоврядування у забезпеченні стійкості країни, в організації опору агресору. Місцеві лідери – очільники громад, старости – взяли на себе відповідальність та стали фактично учасниками оборони держави: створювали добровольчі формування, розміщували новостворені підрозділи, проводили евакуацію людей, приймали внутрішньо переміщених осіб, зводили фортифікаційні споруди, комунікували з населен-

ням, з організаціями громадянського суспільства, координували роботу комунальних служб.

Громади виявили високу стійкість в умовах війни: ті, що опинились у тимчасовій окупації, зберігають потенціал спротиву і здатність відновитися після звільнення, а ті громади, що знаходяться в тилу, забезпечують соціально-економічне підґрунтя перемоги України.

Оскільки органи місцевого самоврядування України є наріжним каменем опору та потужним

чинником стабільності для стійкості усієї країни, для забезпечення ефективного післявоєнного відновлення населених пунктів та держави в цілому керівники громад, зокрема старости, повинні володіти новими компетентностями, які вимагають впровадження стратегічного підходу до управління громадою. Передусім йдеться про розуміння моделей управління, підготовку та реалізацію стратегій розвитку; формування команди та ефективної командної взаємодії; лідерство для здійснення змін; надання послуг населенню; організаційні трансформації та фінансове планування, роботу з громадянами та донорськими організаціями тощо.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблематика розвитку професійних компетенцій посадових осіб місцевого самоврядування дедалі частіше стає предметом наукового інтересу українських вчених з огляду на її практичну значущість. Так, питання діяльності старост, становлення інституту старост в Україні, формування старостинських округів досліджували такі вчені як С. Серьогін, Н. Гончарук [15], І. Панова [3], О. Резнік, О. Бондаренко [12], О. Роговенко [13], М. Воронов [1], В. Петрушевська [4], Я. Брусенцова, В. Ладиченко, Ю. Максименко та інші фахівці.

Водночас варто зазначити, що бракує наукових досліджень щодо професійного розвитку старост як посадових осіб місцевого самоврядування, а це, у свою чергу, підкреслює актуальність подальших фахових розвідок у даному напрямі.

**Метою статті** є аналіз викликів, що постають перед старостами в умовах військової агресії росії проти України, а також пошук нових напрямів, інструментів та форм професійного розвитку старост, які можуть сприяти ефективній політиці відновлення територіальних громад.

**Виклад основного матеріалу.** На даний час Національне агентство України з питань державної служби (далі – НАДС) відповідно до законодавства здійснює координацію та контроль за роботою 18 регіональних центрів підвищення кваліфікації. Ця координація проводиться шляхом навчально-методичного забезпечення діяльності центрів, а також через погодження щорічних планів-графіків підвищення кваліфікації публічних службовців.

У 2024 році, згідно з планами-графіками регіональних центрів, передбачено навчання старост за 13 програмами підвищення кваліфікації. НАДС за останні два роки було погоджено 7 програм підвищення кваліфікації старост, розроблених фахів-

цями регіональних центрів. Але цього явно недостатньо, і ситуація щодо реалізації провайдером такої незначної кількості програм для старост потребує подальшого вирішення.

Варто зауважити, що держава здійснює певні кроки у цьому напрямі. Так, НАДС було прийнято рішення щодо проведення всеукраїнського дослідження потреб у професійному навчанні посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. Дослідження було проведено у кінці минулого року за підтримки Програми Ради Європи «Посилення доброго демократичного врядування і стійкості в Україні» [3].

Результати дослідження показали, що для старост найбільш затребуваними є додаткові знання, уміння та навички для виконання ними своїх повноважень [4].

Перш за все, це надання адміністративних послуг або виконання окремих завдань адміністратора ЦНАП. 86,7% опитаних зазначили, що таке навчання надзвичайно потрібне.

83,4% опитаних старост вказали на необхідність підвищення рівня компетентності щодо вчинення нотаріальних дій.

74,2% респондентів визначили для себе потребу у навчанні з питань утворення та діяльності органів самоорганізації населення, а також щодо організації та проведення загальних зборів, громадських слухань та інших форм безпосередньої участі жителів у вирішенні питань місцевого значення у старостинському окрузі.

74% старост, які взяли участь в опитуванні, пріоритетним напрямом підвищення кваліфікації зазначили «підготовку проектів рішень місцевої ради, що стосуються майна територіальної громади, розташованого на території старостинського округу» [4].

Задля вирішення завдань щодо системного підходу до професійного розвитку старост Вищою школою публічного управління спільно з Національним агентством України з питань державної служби, Всеукраїнською асоціацією об'єднаних територіальних громад за підтримки програми «U-LEAD з Європою» та проектом U-lead у 2024 році було ініційовано освітній проект «Школа підготовки старост» [10].

Головною метою освітнього проекту «Школа підготовки старост» є набуття старостами професійних компетентностей для впровадження дієвих інструментів місцевого розвитку з метою забезпечення відкритості, безпеки, життєстійкості громади, де жителі мають гідний рівень життя, формуються засади економічного процвітання

та соціальної стабільності, орієнтовані на впровадження цифрових технологій.

Тематичне наповнення освітнього проекту було сформовано відповідно до законодавчо визначених повноважень старости. Зокрема, Законів України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» від 5 лютого 2015 р. № 157-VII [5], «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 7 червня 2001 року № 2493-III [9], «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 № 280/97-ВР [7], «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII [6] та інших нормативно-правових актів.

Основні завдання проекту передбачали:

1. Формування ключових компетентностей щодо розробки та впровадження комплексного підходу в місцевому самоврядуванні: розуміння стратегічних моделей управління, підготовка та реалізація стратегій розвитку, ефективної командної взаємодії, лідерство та комунікація для реалізації змін.

2. Формування навичок використання інноваційних технологій та інструментів місцевого розвитку.

3. Отримання практичного досвіду розбудови комунальної інфраструктури, благоустрою громади, удосконалення управління процесами та визначення інструментів політики розбудови для місцевого розвитку.

4. Підвищення рівня професійної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування з питань необхідних для стратегічного та оперативного управління та прийняття ефективних рішень для забезпечення перетворення, відбудови та відновлення держави на місцевому рівні, в тому числі, з надання адміністративних послуг, поведіння з відходами, взаємодії з громадськістю, енергоефективності тощо.

Протягом реалізації проекту було забезпечено:

1) підготовку посібника для тренерів «Розвиток тренерських навичок викладачів, які проводять професійне навчання публічних службовців» [2];

2) підготовку короткострокової програми підвищення кваліфікації «Сучасні інструменти професійного розвитку публічних службовців» (затверджено наказом НАДС від 08.02.2024 № 19-24);

3) організацію навчання тренерів з питань тренерської майстерності за короткостроковою програмою підвищення кваліфікації «Сучасні інструменти професійного розвитку публічних службовців». Навчання тренерів було направ-

лено на підвищення рівня спроможності учасників навчання щодо використання інтерактивних методів навчання дорослих під час проведення навчань з питань діяльності старост.

4) підготовку 6 загальних короткострокових програм підвищення кваліфікації (затверджено наказом НАДС від 21.12.2023 № 195-23) та загальну професійну (сертифікатну) програму підвищення кваліфікації «Школа підготовки старост» (затверджено наказом НАДС від 08.02.2024 № 19-24), які передбачають підвищення професійної компетентності відповідно до ключових повноважень старост. Зокрема це питання:

– законодавчого регулювання діяльності та повноваження старост;

– громадської безпеки, планування, реагування на надзвичайні ситуації;

– взаємодії між органами місцевого самоврядування та органами самоорганізації населення;

– інструментів налагодження комунікації з громадянами;

– впровадження прогресивних екотехнологій, розумного поведіння з відходами;

– ефективного використання паливно-енергетичних ресурсів, застосування енергозберігаючих технологій, енергетичного розвитку громад;

– забезпечення потреб громадян, доступу до соціальних послуг.

Навчання відбувалося з 30 січня по 08 лютого 2024 року у дистанційному форматі за допомогою платформи Zoom за участі 370 старост із 242 громад з 23 областей України [11]. Воно було направлено на розвиток комплексних знань та практичних навичок, необхідних для ефективного виконання старостами своїх обов'язків у сучасних умовах, сприяючи сталому розвитку громад та задоволенню потреб громадян.

За результатами зворотного зв'язку щодо якості організації навчального процесу в межах підвищення кваліфікації старост за загальною професійною (сертифікатною) програмою підвищення кваліфікації «Школа підготовки старост» підготовлено в рамках цього дослідження аналітичну інформацію.

Найбільше учасників навчання (41,8%) має вік від 46 до 55 років. Разом з тим, вік 27,6% учасників – понад 56 років, а 23,5% мають вік від 36 до 45 років. І лише 7,1% учасників проекту мають вік до 35 років.

Переважає більшість учасників навчання (58,1%) зазначили, що мають стаж роботи в органах місцевого самоврядування від 6 років. Серед учасників навчання також була достатньо велика

**Під час навчання його учасники отримали:**

знання	законодавства, що регулює питання функціонування органів місцевого самоврядування та визначає статус старост територіальних громад; особливостей реалізації державної соціальної політики органами місцевого самоврядування в умовах воєнного стану; особливостей взаємодії органів державної влади, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, органів самоорганізації населення, бізнесу; інструментів та технологій комунікації; методів та способів аналізу, оцінки та прийняття управлінських рішень в процесі комунікаційного забезпечення діяльності органів місцевого самоврядування; державної політики та нормативно-правового забезпечення у сфері енергоефективності; алгоритму реагування на випадки гендерно зумовленого, зокрема домашнього, насильства; основних інструментів, форм і видів надання допомоги особам, постраждалим від гендерно зумовленого, зокрема домашнього, насильства
уміння	реалізовувати заходи, спрямовані на організацію роботи старост в умовах воєнного стану та у повоєнний період; забезпечувати надання соціальних послуг на території громади в умовах воєнного стану; визначати результативні формати взаємодії з представниками заінтересованих сторін, організувати публічні заходи для обговорення актуальних питань функціонування територіальної громади; розв'язувати складні задачі та проблеми у сфері екології, охорони довкілля та управління відходами при здійсненні професійної діяльності; планувати та впроваджувати енергоефективні рішення; систематизувати, обробляти, аналізувати та узагальнювати інформацію у сфері цивільного захисту та взаємодії з правоохоронними органами; використовувати алгоритми реагування на випадки гендерно зумовленого, зокрема домашнього, насильства у практичній діяльності
навички	ефективного впровадження практичних інструментів безпосередньої участі громадян у вирішенні питань місцевого значення; впровадження в професійну діяльність морально-етичних засад протидії корупції; моніторингу і оцінки потреб вразливих груп населення; практичного застосування різних форм та інструментів активного та проактивного доступу до інформації у комунікаціях; оцінювання рівня негативного впливу природних та антропогенних факторів екологічної небезпеки на довкілля та людину проведення інформаційних кампаній з популяризації енергоефективності; практичного застосування знань у сфері цивільного захисту, надання громадянам якісних безпечних послуг

кількість старост, що мають досвід роботи від 1 до 3 років – 36,7%, і лише 5,1% працюють в органах місцевого самоврядування від 4 до 5 років.

Важливість та необхідність проведення таких практико орієнтованих навчань засвідчує той факт, що переважна частина опитаних (98%) планує в своїй службовій діяльності використовувати всі отримані під час навчання знання або ж більшу їх частину. Лише 2% учасників навчання заявили, що планують використати незначну частину отриманих знань та інформації.

Серед найбільш актуальних тематик навчання старости відзначили:

- законодавче регулювання діяльності та повноваження старост (73,5%);
- взаємодія між органами місцевого самоврядування та органами самоорганізації населення (55,1%);
- забезпечення потреб громадян, доступ до соціальних послуг (66,3%);

– ефективне використання паливно-енергетичних ресурсів, застосування енергозберігаючих технологій, енергетичний розвиток громад (49%);

– впровадження прогресивних екотехнологій, розумне поводження з відходами (53,1%);

– громадська безпека, планування, реагування на надзвичайні ситуації, аналітичні комплекси з забезпечення фізичної безпеки людини в розрізі громади (60,2%).

Через географічну представленість учасників навчань та заходи безпеки для організації заходу організаторами була обрана дистанційна форма навчання. Разом з тим, у відповідях на запитання щодо форми навчання старости зазначили, що хотіли б навчатися очно, адже така форма навчання дає можливість кращого засвоєння матеріалу, спілкування між колегами, обміну досвідом. Деякі учасники навчання мали проблеми з якістю Інтернету, не мали комп'ютерної техніки, яка б надавала можливість відображення звуку

та голосу тренера і тому користувались мобільними телефонами. Крім того, не всі учасники мали навички роботи в Zoom.

Навчання проходило протягом шести днів з 10.00 до 16.00 з двома перервами. 90% опитаних повністю задоволені та ще 10% частково задоволені плануванням графіка та тривалістю навчання. Також 95% повністю задоволені організацією, атмосферою роботи під час занять.

Організаторами до участі у навчанні були відібрані професійні тренери з числа представників органів державної влади та органів місцевого самоврядування, викладачі закладів вищої освіти, експерти з окремих питань державного управління та місцевого самоврядування. Опитані високо оцінили якість викладання. Зокрема, змістом курсу повністю задоволені 96% та частково задоволені 4% учасників. Майстерність викладання повністю задовільнила 92% учасників навчання, а 93% опитаних вважають, що тренери є обізнаними у тематиці навчання.

Професійність викладацького складу на «відмінно» оцінили 89,8% опитаних. Ще 9,2% учасників хотіли б отримати ще більше додаткових матеріалів.

Для кращого сприйняття змісту навчання та засвоєння матеріалу 74,5% опитаних надає перевагу таблицям, інфографікам, презентаціям, опорним конспектам, відеолекціям. Характерно, що 25,5% опитаних обрали лекції, вебінари та дискусії.

На думку більшості учасників навчання (78,6%), інтенсивність (напруженість) навчального процесу в цілому була оптимальною, проте для 21,4% опитаних вона виявилася дуже високою.

Учасники освітнього проекту «Школа підготовки старост» відповідали також на запитання щодо інших тем, з яких би вони ще хотіли б підвищити кваліфікацію. Серед пріоритетних напрямів навчання учасники визначили:

- місце та роль старости у вирішенні питань територіальної громади;
- надання старостами делегованих повноважень (надання нотаріальних послуг жителям громади, ведення військового обліку, реєстрація актів цивільного стану, ведення архівної справи, земельні питання, порядок взяття на облік безхазяйного майна);
- розвиток системи надання адміністративних та соціальних послуг;
- організація і розвиток громадських просторів;
- особливості діяльності старост в малочисельних селах;

– залучення грантів та інвестицій для розвитку населених пунктів;

– організація і проведення моніторингу в старостинських округах відповідно до повноважень старости та чинного законодавства;

– робота з повернення примусово вивезених дітей, батьків (чи одного з батьків) під час війни в Україні;

– робота з внутрішньо переміщеними особами під час воєнного стану;

– робота старости із вразливими категоріями населення;

– механізм отримання законного дозволу на проживання в Україні громадян РФ та отримання ними соціального та пенсійного забезпечення;

– подолання та профілактика стресів у професійній діяльності, запобігання професійному вигоранню;

– формування позитивного іміджу старости;

– практичні кейси з утилізації (переробки) сміття, побудови енергоефективної громади; практичні інструменти для побудови безпеки в громаді;

– використання цифрових технологій для розвитку громад.

Як бачимо, результати опитування ще раз підтвердили тезу про те, що «підвищення кваліфікації дає змогу публічним службовцям розвивати свої знання, уміння та навички, що важливо для їхнього зростання як професіоналів, а в поєднанні з формуванням професійних цінностей та можливостями інтелектуально-ресурсного розвитку сприяє удосконаленню компетентностей у межах професійної діяльності» [1, с. 112].

Верховна Рада України 2 травня 2023 року прийняла новий Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (далі – Закон 3077-IX), що, за винятком двох норм розділу «Прикінцеві та перехідні положення», набирає чинності через 6 місяців з дня опублікування, але не раніше ніж через 6 місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні. Серед інших новацій, Закон 3077-IX передбачає суттєві зміни щодо порядку професійного розвитку службовців місцевого самоврядування, в тому числі старост.

Зокрема, службовцям місцевого самоврядування створюватимуться умови для їх постійного професійного розвитку шляхом професійного навчання (підготовки, підвищення кваліфікації, стажування, самоосвіти) з урахуванням результатів визначення відповідних потреб. При цьому, статтею 9 Закону 3077-IX до основних прав служ-

бовця місцевого самоврядування віднесено підвищення рівня професійної компетентності відповідно до потреб органу місцевого самоврядування та просування по службі з урахуванням професійної компетентності [8].

Водночас, постійне підвищення рівня своєї професійної компетентності та вдосконалення організації службової діяльності стає обов'язком службовця місцевого самоврядування, що врегульовано статтею 10 Закону 3077-ІХ [8].

На нашу думку, втілення в життя положень Закону 3077-ІХ сприятиме позитивним зрушенням у місцевому самоврядуванні в Україні.

**Висновки.** Для професійного розвитку старост як службовців місцевого самоврядування актуальним є здійснення низки заходів, а саме:

Розроблення професійного стандарту старости на основі компетентнісного підходу.

Розроблення та впровадження типової загальної професійної (сертифікатної) програми підвищення кваліфікації для старост.

Для ефективної роботи старост необхідно забезпечити розвиток їх професійних компетентностей з питань стратегічного планування, проектного менеджменту, фінансової, цифрової та правової грамотності, адміністративних послуг, управління комунальною власністю, просторового планування, енергоефективності та енергоменеджменту, надання житлово-комунальних послуг тощо.

Забезпечення розробки та реалізації на базі Вищої школи публічного управління, регіональних центрів підвищення кваліфікації коротко-строківих програм підвищення кваліфікації для старост з метою формування так званих «твердих» компетентностей:

- стратегічного планування;
- проектного менеджменту;
- інструментів взаємодії з різними зацікавленими сторонами фінансової та правової грамотності;
- використання цифрових технологій;
- надання адміністративних та соціальних послуг;
- управління комунальною власністю;
- просторового планування;
- управління енергоефективністю та енергоменеджменту;
- надання житлово-комунальних послуг;
- управління відходами та забезпечення екологічної безпеки;
- знання антикорупційного законодавства та доброчесності;

– забезпечення прав людини та гендерної рівності;

– протидії насильству за ознакою статі та домашньому насильству;

– організації цивільного захисту;

– управління людськими ресурсами;

– управління в медичній сфері;

– управління в сфері освіти;

– управління в сфері культури тощо.

Забезпечення розробки та реалізації на базі Вищої школи публічного управління, регіональних центрів підвищення кваліфікації коротко-строківих програм підвищення кваліфікації для старост для формування так званих «м'яких» компетентностей:

– лідерство;

– роботі в команді;

– стресостійкість;

– управління змінами;

– комунікація та культура спілкування;

– етика та етикет;

– управління часом (тайм менеджмент тощо).

Забезпечення психологічної підтримки та адаптації старост, зокрема тих, які працюють на деокупованих територіях, у період воєнного стану та після його припинення чи скасування, в тому числі шляхом розробки та реалізації програм підвищення кваліфікації.

Забезпечення розвитку професійних компетентностей посадових осіб місцевого самоврядування, тому числі старост, зокрема, які працюють на деокупованих територіях, з питань запобігання виникненню загроз і настанню кризових ситуацій, у період воєнного стану та після його припинення чи скасування.

Забезпечення інформування старост про можливості професійного навчання на «Порталі управління знаннями» шляхом забезпечення їх реєстрації та проходження навчання на базі провайдерів освітніх послуг.

Забезпечення інформування старост про можливості професійного навчання за рахунок міжнародної технічної допомоги та інших форм міжнародного співробітництва шляхом створення на Порталі управління знаннями інтерактивної мапи з актуальною інформацією про такі навчання.

Проведення службами управління персоналу територіальних громад на постійній основі вивчення потреб старост у професійному навчанні.

Список літератури:

1. Воронов М. М. Актуальні питання правового регулювання інституту старости в Україні: теорія та практика. *Аналітичне-порівняльне правознавство*. 2021. № 2. С. 14–20.
2. Лихач Ю., Селіванов С., Москаленко С. Підвищення кваліфікації публічних службовців у контексті розбудови національної системи стійкості. *Науковий вісник: Державне управління*. 2024. № 1 (15). С. 104–115. [https://doi.org/10.33269/2618-0065-2024-1\(15\)-104-115](https://doi.org/10.33269/2618-0065-2024-1(15)-104-115)
3. Панова І. Ю. Правовий статус старости як виборної посадової особи місцевого самоврядування. *Часопис Київського університету права*. 2018. № 2. С. 101–106.
4. Петрушевська В. Структура правового статусу старости в Україні: конституційно-правові аспекти. *Technologies and strategies for the implementation of scientific achievements*. 2022. № 11. Р. 75–77.
5. Потреби у професійному навчанні посадових осіб ОМС. URL: <https://hromada.gov.ua/research/potrebi-u-profesiinomu-navcanni-posadovix-osib-miscevogo-samovryaduvannya-ta-deputativ-miscevix-rad> (дата звернення: 22.07.2024)
6. Презентовано результати дослідження потреб у професійному навчанні органів місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. URL: <https://nads.gov.ua/news/prezentovano-rezultaty-doslidzhennia-potreb-u-profesiinomu-navchanni-orhaniv-mistsevoho-samovriaduvannya-ta-deputativ-mistsevykh-rad> (дата звернення: 22.07.2024)
7. Про добровільне об'єднання територіальних громад : Закон України від 05.02.2015 р. № 157-VIII : станом на 14 трав. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19#Text> (дата звернення: 17.07.2024).
8. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2017 р. № 2229-VIII : станом на 31 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> (дата звернення: 17.07.2024).
9. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР : станом на 1 лип. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-vr#Text> (дата звернення: 17.07.2024).
10. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 02.05.2023 р. № 3077-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3077-20#Text> (дата звернення: 17.07.2024).
11. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III : станом на 1 серп. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text> (дата звернення: 17.07.2024)
12. Резнік О. М., Бондаренко О. С. Роль і значення інституту старости в системі місцевого самоврядування в Україні. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія Право*. 2023. Вип. 25. С. 43–51.
13. Роговенко О. В. До питання про посадові обов'язки старости. *Науковий вісник публічного та приватного права : збірник наукових праць*. 2019. Вип.3. Т. 2. С. 52–59.
14. Розвиток тренерських навичок викладачів, які проводять навчання публічних службовців : Посібник. / за заг.ред. Ю. Ю. Лихач. Київ, 2024. 93 с.
15. Розширення можливостей для навчання старост. URL: <https://hs.gov.ua/rozshirennya-mozhливостей-dlya-navchannya-starost/> (дата звернення: 22.07.2024)
16. Серьогін С. М., Гончарук Н. Т. Концептуальні засади реформування місцевого самоврядування в Україні. *Аспекти публічного управління*. 2014. № 5-6. С. 71–80.
17. Члени Наглядової Ради Вищої школи одногосно схвалили звіт про діяльність Вищої школи за перше півріччя 2024 року. URL: <https://nads.gov.ua/news/chleny-nahliadovoi-rady-vyshchoi-shkoly-odnoholosno-skhvalyly-zvit-pro-diialnist-vyshchoi-shkoly-za-pershe-pivrichchia-2024-roku> (дата звернення: 22.07.2024)

***Lykhach Yu. Yu., Kompanets O.M. PRIORITY AREAS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT THE HEADMEN TERRITORIAL COMMUNITY IN THE CONTEXT OF DECENTRALIZATION, TERRITORIAL COMMUNITY DEVELOPMENT AND POST-WAR RECOVERY OF UKRAINE***

*Since the beginning of the full-scale invasion, local governments have faced new tasks and challenges related to resolving community issues and providing services to citizens in extreme conditions. The professional development of headmen plays a key role in the context of decentralization, territorial community development and post-war recovery of Ukraine.*

*The article examines the needs of starostas for professional development, in particular, the forms and areas of training, and also analyzes the current state of professional development of this category of local self-government officials, and provides proposals for organizing their professional development in the future.*

*It is emphasized that the relevant areas of starostas' professional development include administrative and social services; organization and development of public spaces; attraction of grants and investments; work with internally displaced persons; prevention of professional burnout, stress resistance; building an energy-efficient community; use of digital technologies, etc.*

*It emphasizes the importance of developing a professional standard for starostas based on a competency-based approach; ensuring the development and implementation of short-term professional development programs for headmen in order to form and improve the competencies important in their professional activities; providing psychological support and adaptation of headmen, in particular those working in the de-occupied territories, during martial law and after its termination or abolition, including through the development and implementation of professional development programs; including through the development and implementation of in-service training programs; combining the efforts of all educational service providers, including educational institutions, regional in-service training centers, NGOs, international technical assistance projects and donor organizations to formulate common approaches to the professional development of headmen and provide them with information on the organization of such training.*

**Key words:** *headman, territorial community, local self-government bodies, professional development, professional development programs, increasing the level of professional competence.*