

**ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ,
ПРАВА ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

Освітньо-професійна програма Зв'язки з громадськістю
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Ступінь вищої освіти Магістр

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

Тамара ЛОЗИНСЬКА

12 грудня 2023 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Удосконалення системи підвищення кваліфікації посадових осіб
органів місцевого самоврядування»

виконала здобувачка вищої освіти заочної форми навчання

Масюк Юлія Миколаївна

Керівник кваліфікаційної роботи

Тетяна ЩЕТИНІНА

Полтава – 2023 року

ВСТУП

Актуальність теми. Підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування було актуалізовано в Україні у контексті реалізації завдань реформи децентралізації, коли перед територіальними громадами постало питання налагодження життя та організації своєї роботи з використанням сучасних управлінських технологій, належним чином підготовлених кадрів.

Значна увага до оновлення публічної влади в Україні в цілому, її зорієнтованість на європейський формат роботи, забезпечили правове та організаційне підґрунтя безперервності професійного навчання публічних службовців, розвиток ринку освітніх послуг у сфері підвищення кваліфікації та налагодження ефективної співпраці всіх суб'єктів системи професійного навчання.

Проблеми підвищення кваліфікації посадовців публічної сфери знаходяться на вістрі досліджень науковців протягом останніх десятиріч, але це не зменшує їх актуальність, навпаки, розвиток інноваційних технологій, практика використання інтерактивних форм і методів навчання, опанування значного зарубіжного досвіду сприяють подальшим науковим розвідкам.

Найбільшим є доробок з проблем підвищення кваліфікації посадовців органів місцевого самоврядування таких вітчизняних науковців, як: М. С. Бабич, О. Васильєва, К. Ващенко, Л. Гогіна, Н. Гончарук, В. Гошовська, В. Загорський, М. Іжа, С. Калашнік, В. Куйбіда, В. Понеділко, Л. Прудіус, О. Руденко, С. Серьогін, В. Тертичка, С. Хаджирадєва та ряду інших.

У своїх наукових розвідках вони обґрунтували теоретичні засади, організаційне, правове, інституційне і методичне забезпечення підвищення рівня професійної компетентності як державних службовців, так і посадових місцевого самоврядування. У працях зазначених науковців вдало поєднано теоретичні положення з глибоким практичним досвідом, що дозволяє визначити стратегічні напрями розвитку системи підвищення кваліфікації посадовців публічної сфери.

Зв'язок роботи з науковими темами. Кваліфікаційна робота виконана

відповідно до плану науково-дослідних робіт ПДАУ за темою: «Формування ефективної системи публічного управління в Україні» (державна реєстрація № 01170003104).

Мета дослідження: вивчення теоретичних засад та нормативно-правової бази з питань підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та розроблення напрямів удосконалення системи організації навчального процесу та методів проведення навчальних занять.

Завдання дослідження. Відповідно до мети дослідження в роботі були поставлені такі завдання:

- розглянути поняття, сутність та систему підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування;
- проаналізувати стан нормативно-правового забезпечення підвищення рівня професійної компетентності посадовців публічної сфери в Україні;
- охарактеризувати сучасний стан процесу підвищення кваліфікації посадовців публічної сфери в Україні;
- проаналізувати діяльність регіональних центрів підвищення кваліфікації як провайдерів освітніх послуг;
- обґрунтувати подальші напрями вдосконалення організації підвищення кваліфікації посадовців публічної сфери з використанням дистанційних технологій;
- визначити пріоритетні підходи для використання інтерактивних методів навчання в процесі підвищення кваліфікації посадовців публічної сфери.

Об'єкт дослідження – сукупність теоретичних та практичних аспектів формування та розвитку системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування.

Предмет дослідження – системи підвищення кваліфікації посадовців публічної сфери.

Методи дослідження: у роботі застосовано загальнонауковий (діалектичний метод) та спеціальні методи дослідження: історичний, метод економічного аналізу, метод статистичних порівнянь.

Діалектичний метод застосовувався при вивченні понять і термінів з питань підвищення кваліфікації посадовців публічного управління, історичний метод використано при вивченні становлення та розвитку нормативно-правової бази та системи освітніх закладів, що здійснюють науково-методичне забезпечення підвищення рівня професійної компетентності посадовців, метод статистичних порівнянь застосовувався для аналізу даних щодо кількісних показників діяльності Полтавського регіонального центру підвищення кваліфікації.

Інформаційна база: закони України, постанови Кабінету Міністрів України, накази Національного агентства України з питань державної служби, які регулюють питання підвищення кваліфікації посадовців публічного управління, наукові праці вчених за темою дослідження, довідково-нормативні матеріали, інформація із мережі Internet, зокрема, з Порталу управління знаннями, інформація з офіційного сайту Вищої школи публічного управління, з офіційного сайту Полтавського регіонального ЦПК, особисті спостереження автора.

Елементи наукової новизни. Окремі положення і висновки кваліфікаційної роботи мають наукову і практичну цінність.

До елементів наукової новизни можна віднести:

набуло подальшого розвитку:

обґрунтування напрямів розвитку системи підвищення кваліфікації посадовців публічного управління з використанням дистанційної освіти та інтерактивних технологій.

Практичне значення одержаних результатів. Опрацьовані у кваліфікаційній роботі теоретичні положення, висновки і пропозиції можуть бути використані у практиці діяльності регіональних центрів підвищення кваліфікації посадовців публічної сфери управління.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження за темою кваліфікаційної роботи оприлюднені у формі доповіді на міжнародній науково-практичній конференції, та у формі публікацій у збірнику наукових

праць.

Публікації. За результатами проведеного дослідження опубліковано тези: «Портал управління знаннями: програми підвищення кваліфікації посадових осіб публічної влади (від формування позитивного іміджу до якості надання адміністративних послуг)», які подано у співавторстві та включено до збірника тез III Міжнародної науково-практичної конференції «Місьцеве самоврядування в Україні та світі: теорія і практика» (28 листопада 2023 року, м. Полтава);

«Особливості підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування на сучасному етапі», які увійшли до збірника матеріалів наукових досліджень молодих учених кафедри публічного управління та адміністрування ПДАУ «Територія науки» (частина 1, 2023 р.).

Структура та обсяг роботи. Робота викладена на 65 сторінках, складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел, який включає 63 найменування, додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

1.1. Підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування: поняття, зміст, основні завдання

Здійснення в Україні структурних реформ, зокрема реформи публічного управління, реформи децентралізації, вимагає високого рівня професійної компетентності та професійного розвитку посадових осіб органів публічного управління в цілому та місцевого самоврядування, зокрема. Реформа публічного управління, викликана євроатлантичним та євроінтеграційним спрямуванням України, націлена на підвищення якості державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Українське суспільство вже не одне десятиліття очікує, що відповідні зміни в організації роботи та професійній підготовці посадових осіб, сприятиме оптимізації функцій владних інституцій, ефективному розподілу повноважень і сфер відповідальності між ними.

Тому невід'ємною складовою удосконалення діяльності сфери публічного управління є перепідготовка та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. У межах реформування інститутів публічного управління з 2016 року в Україні запроваджено підготовку фахівців з державного управління (пізніше узагальнено – спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»), починаючи з бакалаврського рівня освіти. На сьогодні відповідна підготовка проводиться у багатьох закладах вищої освіти нашої держави, які, згідно норм чинного законодавства щодо підготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб сфери публічного управління, набули статусу провайдерів. Тим самим було змінено багаторічну практику навчання посадовців для сфери публічного управління на магістерському рівні спеціалізованими навчальними установами системи Національної академії

державного управління при Президентові України (НАДУ), яка існувала як самостійний освітній заклад до лютого 2021 року, коли була приєднана до Київського національного університету імені Тараса Шевченка [1]. Протягом всього періоду свого існування НАДУ здійснює науково-методичне забезпечення діяльності системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

Такі зміни в системі підготовки посадових осіб, її перенесення на всі заклади вищої освіти, які мають належні науково-педагогічні кадри та готові запропонувати здобувачам відповідні освітньо-професійні програми, значно наблизили можливості фахового навчання для посадових осіб ОМС.

До розуміння необхідності таких змін українське суспільство та професійна спільнота посадових осіб органів публічного управління всіх рівнів йшла протягом всього періоду розбудови національної незалежності. Об'єктивно було зрозуміло, що існуюча система «підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації» кадрів залишилась у спадок від радянського держaparату і для її докорінного реформування недостатньо відмовитися від ідеологічної складової.

Тривалий час організація професійного навчання посадових осіб сфери публічного управління засвідчувала, що діюча система має більше інформаційний або академічний характер і значно меншою мірою характеризується динамічністю та практичною цілеспрямованістю щодо здобуття певних навичок, необхідних для виконання службових обов'язків в умовах потужної модернізації не тільки публічного управління, але й всього укладу життя сучасної цивілізації.

Достатньо згадати лише про тотальний характер запровадження інформаційно-комунікаційних технологій, які спричинили появу електронного документообігу в органах публічної влади, активну взаємодію з громадськістю через систему електронних звернень громадян, подання електронних петицій тощо. Робота в таких суттєво оновлених умовах вимагає від посадовців певного рівня володіння комп'ютерними технологіями, постійного оновлення своїх знань та вмінь щодо роботи з окремими комп'ютерними програмами. Тільки цей

приклад демонструє наскільки зросла необхідність опанування нових практичних навичок.

Для роботи органів публічного управління також характерним є перебування у постійному контакті з окремими громадянами, керівниками підприємств і установ, лідерами громадських організацій. Не завжди ці контакти складаються у позитивному напрямі, досить часто причиною звернень до органів влади є незадоволення з боку громадськості певною ситуацією, а звідси скарги, претензії, нарікання тощо. Вміння не допустити переростання емоцій скаржника у конфлікт, вміння перевести ситуацію у конструктивне русло для її якнайскорішого вирішення – це суто психологічна навичка, якою оволодіває посадовець протягом значного досвіду роботи, або це досягається у результаті тренінгів, які проводять для посадовців в ході підвищення кваліфікації. І такий підхід та здобуття таких навичок є принципово новими для публічного управління.

Тож чимало складових діяльності сучасної сфери публічного управління, а особливо органів місцевого самоврядування, вимагають від їх посадовців оволодіння сучасними практичними навичками.

Процес формування системи підвищення кваліфікації посадових осіб ОМС в контексті зростання їх професіоналізму повинен ґрунтуватися на цілому ряді засад (рис. 1.1).

Наголосимо, що підготовка (навчання) посадових осіб сфери публічного управління не є вичерпним, кінцевим актом. По суті, це лише початок системного процесу, який передбачає регулярне підвищення кваліфікації посадовими особами.

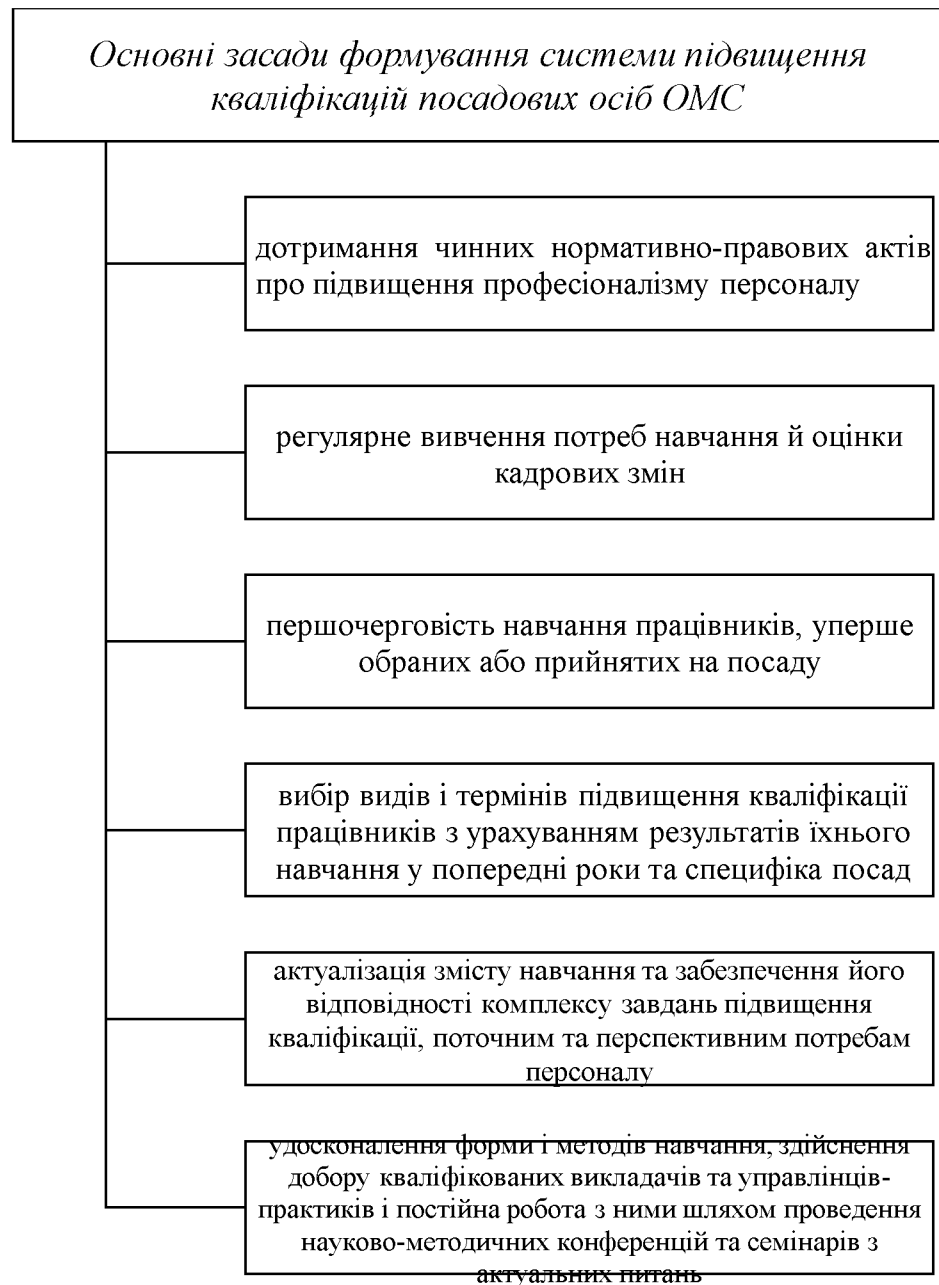


Рис. 1.1. Основні засади формування системи підвищення кваліфікацій посадових осіб ОМС [розроблено автором на основі: 4]

Чинне на сьогоднішній день законодавство чітко встановлює, що поняття підвищення кваліфікації та підвищення професійної компетентності не є тотожними, оскільки, відповідно до закону підвищення рівня професійної компетентності, проводиться весь час протягом проходження служби державним службовцем, а підвищення кваліфікації – не рідше одного разу на три роки. Враховуючи значні зміни у чинному законодавстві України, важкі випробування

останніх років: від пандемії до оголошення воєнного стану, посадовцям органів публічного управління доводиться весь час удосконалювати свої знання та навички. Тож підвищення кваліфікації перетворюється із формальної процедури на життєву необхідність, що усвідомлюють самі посадовці.

Якщо державна служба є організаційною силою суспільства, оскільки, сприяючи здійсненню управління державою, запобігає хаосові в країні. То місцеве самоврядування в особі його посадовців, є тією потужною силою, яка забезпечує комфорт життя населення на рівні територіальних громад. Тому сьогодні метою кадрової політики у сфері публічного управління в цілому є забезпечення органів публічної влади чесними, компетентними, високопрофесійними, законослухняними, ініціативними, патріотично налаштованими управлінськими кадрами нового типу, які здатні успішно вирішувати назрілі загальнодержавні й регіональні проблеми.

Підвищення кваліфікації – це набуття нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань. Крім посадових осіб місцевого самоврядування підвищують кваліфікацію державні службовці, голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники, а також депутатами місцевих рад.

Ефективність системи підвищення кваліфікації для публічних службовців сьогодні визначається за певними складовими (рис. 1.2).

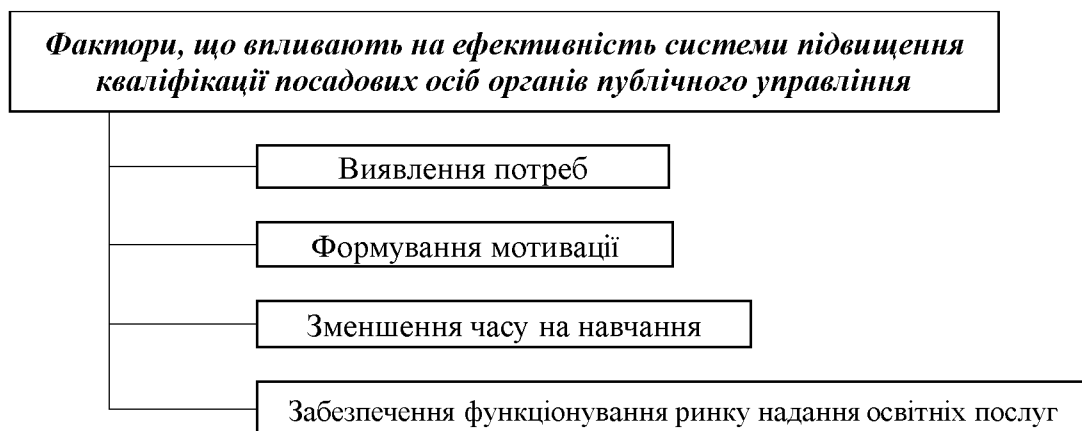


Рис. 1.2. Фактори впливу на ефективність системи підвищення кваліфікації посадових осіб органів публічного управління [розроблено автором на основі: 2]

Коротко пояснимо, що розуміють сучасні науковці та фахівці-практики щодо вказаних складових. На перше місце ними цілком справедливо винесено навчання, у тому числі і в ході підвищення кваліфікації, яке базується на виявлених потребах. Це є суттєвим викликом для всіх учасників навчального процесу: посадових осіб ОМС, керівників ОМС, провайдерів навчального процесу.

Зокрема, перед керівниками ОМС стоїть завдання налагодити розвинуту систему моніторингу потреб, які полягають перед окремими посадовцями, що повинні пройти підвищення кваліфікації. З іншого боку, ці потреби повинні відповідати тактичним завданням та стратегічним цілям, які стоять перед конкретною територіальною громадою. Значна робота постає перед провайдерами освітнього процесу, які мають діяти випереджальними темпами та пропонувати такі навчальні програми, які повинні дуже швидко видозмінюватися, відповідаючи на поточний запит для вирішення конкретної визначеної потреби. І саме це завдання – «визначення потреб у професійному навчанні» – є першим компонентом сучасної системи професійного навчання, яка сьогодні розбудовується в Україні з урахуванням провідного світового досвіду та завдань реалізації реформи децентралізації посадовими особами ОМС.

Другий фактор – це формування мотивації до підвищення рівня професійної компетентності посадових осіб ОМС. Говорячи про мотивацію, не можна не згадати теорію А. Маслоу, згідно якої якщо потреби на найнижчому рівні хоча б частково задовольняються, то людина починає рухатися для задоволення потреб вищого рівня і цей рух не обов'язково розвивається в ієрархічному порядку. Потреба в самореалізації ніколи не може бути повністю задоволена, оскільки її потенціал розростається з розвитком людини. Тому процес мотивації через потреби нескінченний, що актуалізує питання мотивації у контексті підвищення кваліфікації. Адже процес підвищення кваліфікації носить системний характер і триває у продовж всього періоду перебування посадової особи на службі в ОМС.

Одними з важливих факторів, які впливають на мотивацію персоналу в загальній теорії менеджменту, науковці називають наступні:

- зовнішні фактори, до яких належать: визнання; кар'єрне зростання; відповідна робота;
- підтримуючі фактори, до яких належать: гроші; умови (спосіб управління); інструменти для праці; безпека, надійність; задоволення працею.

І якщо у якості мотиватора гроші та інструменти для праці (наприклад, комп'ютерне обладнання) посадовцеві може запропонувати далеко не кожна територіальна громада, то визнання, кар'єрне зростання та цікаву відповідну роботу можуть запропонувати значно частіше.

Третій фактор – це зменшення часу, який посадова особа ОМС витрачає на навчання у ході підвищення кваліфікації. Сучасний публічний службовець змушений постійно і, навіть, терміново на високому якісному рівні надавати адміністративні послуги. При цьому напружена робота, зростаюче коло проблем для вирішення, не звільняють посадовця від необхідності приділяти все більше часу підвищенню кваліфікації. Зауважимо, що саме набуття нових знань та навичок і повинно допомогти посадовцю ОМС вирішити поставлені перед ним завдання.

Найефективнішим способом вирішення проблеми економії є різноманітні форми навчання «без відриву від роботи», навчання онлайн. Вони одержали значного розповсюдження спершу у зв'язку з карантинними обмеженнями через пандемію корона-вірусу, а потім ця практика була продовжена у зв'язку із запровадженням воєнного стану. Такий формат підвищення кваліфікації для посадових осіб сфери публічного управління залишається найрозповсюдженішим.

Деякі науковці вважають, що до підвищення кваліфікації за основним місцем роботи належать коучинг та менторинг – передача знань або вмінь безпосередньо на робочому місці від наставників (коучів та менторів). Характерною ознакою такої підготовки є те, що вона, проводиться спеціально для певної організації та лише для її персоналу. Безумовно, найкраще навчання

відбувається під час виконання нових функціональних обов'язків на робочому місці. Навчання безпосередньо на робочому місці характеризується взаємодією слухача у звичній виробничій ситуації з наставником, колегами, керівником підрозділу або відвідувачами, що дає максимальний ефект набуття знань або навичок та закріплення набутого результату.

Останній фактор, але не за значенням, – це побудова конкурентного середовища серед провайдерів освітніх послуг, які надають сучасний і навіть випереджуючий навчальний контент за програмами підвищення кваліфікації.

Важливо, що підвищення кваліфікації публічних службовців має здійснюватися 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, у тому числі в місцевому самоврядуванні [48].

Наголосимо, що ще до оновлення законодавства про державну службу фахівці починали розвивати особистісно-орієнтоване навчання, яке передбачає активізацію навчальної і самостійної діяльності у тому числі і слухачів курсів підвищення кваліфікації.

У зв'язку з цим змінюється роль науково-педагогічних працівників провайдерів освітніх послуг, які реалізують програми підвищення кваліфікації. На думку науковців за такої форми навчання викладачі перетворюються на менеджерів, консультантів, тьюторів, порадників, більше ніж на ретрансляторів знань. Вони більше працюють із слухачами у команді викладачів-тренерів, є авторами відповідних майстер-класів, спецкурсів, тренінгів, навчальних модулів, інформаційно-технологічних та інформаційно-комунікаційних проектів і програм. А все це є найбільш очікуваним від процесу підвищення кваліфікації..

Особистісно-орієнтоване навчання передбачає більш чітке унормування чисельності слухачів на одного викладача залежно від форми навчання (лекція, практичне заняття тощо) і форми організації навчання (очна, дистанційна, змішана тощо). Особистісно-орієнтоване навчання та інші теоретичні та практичні новації у напрямку підвищення кваліфікації посадовців публічного

управління базується на принципах інноваційності.

Все зазначене вище зумовлено потребами забезпечення органів публічного управління в цілому та місцевого самоврядування зокрема кваліфікованими, творчими кадрами, потрібними для реалізації національних інтересів в умовах трансформаційних процесів у розвитку України як демократичної, соціальної, правової держави.

Пріоритетами за цих умов постають не лише професійна підготовка, але й особистісний потенціал посадової особи. Ще раз наголосимо, що рівною мірою питання професійної підготовки та необхідність у високопрофесійних творчих посадовцях розповсюджується не лише на державних службовців, але й на посадових осіб органів місцевого самоврядування, особливо за необхідності реалізації основних завдань реформи децентралізації.

1.2. Правове регулювання підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування

В умовах проведення реформ та євроінтеграційних процесів в Україні особливої актуальності набувають проблеми кадрового забезпечення органів державної влади та місцевого самоврядування. Успіх перетворень значною мірою залежить від рівня підготовки, професіоналізму та компетентності персоналу органів публічної влади загалом та кожного фахівця зокрема.

На сучасному етапі в Україні питання удосконалення рівня професійної компетенції посадовців органів публічної влади регламентують понад 40 нормативно-правових актів, які врегульовують, з одного боку, галузеві завдання, державної служби та місцевого самоврядування, а з іншого боку, підпорядковуються змінам чинного законодавства у питаннях освіти. Науковці виокремлюють групи документів, що стосуються питань функціонування системи професійного розвитку посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні, але, на такі групи документів можна поділи

нормативно-правові акти, що стосуються посадовців публічної сфери в цілому. Отже, це групи нормативно-правових актів, якими регламентовано питання щодо:

- 1) організації, координації професійного розвитку персоналу;
- 2) вивчення потреб органів державної влади у професійному навчанні персоналу;
- 3) формування державного замовлення на підвищення кваліфікації та підготовку магістрів галузі знань «Публічне управління та адміністрування»;
- 4) визначення вимог до навчальних закладів для навчання персоналу органів державної влади [56, с. 139].

Нагадаємо, що вперше діяльність державних службовців в Україні була легітимізована Законом України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-ХІІ. Важливо розуміти, що станом на 2023 рік, тобто протягом тридцяти років, в Україні немає окремого законодавчого акту щодо підвищення кваліфікації, а також це питання стосовно посадових осіб місцевого самоврядування, регламентується тими ж нормами, що і для державних службовців.

Всі питання удосконалення правового регулювання процесу підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування перебувають у компетенції законодавства щодо державних службовців.

Отже, ще Закон України «Про державну службу» 1993 року в статті 29 визначав процес навчання і підвищення кваліфікації державних службовців. У статті було встановлено норму, що державним службовцям створюються всі умови для навчання і підвищення кваліфікації. Це можна було реалізувати двома способами:

- 1) у відповідних навчальних закладах (на факультетах);
- 2) шляхом самоосвіти.

Комплексна програма підготовки державних службовців, затверджена Указом Президента України від 9 листопада 2000 року № 1212 [48], мала на меті реформування державної служби в Україні, що було не можливо зробити, не

розпочавши вживати заходів щодо вдосконалення якості підготовки майбутніх посадовців, посилення рівня вже працюючих осіб та комплексного забезпечення потреб органів державної влади у посадовцях, які здатні компетентно і відповідально виконувати свої обов'язки.

Таким чином, Комплексна програма вперше визначила, що постійно повинна проводитися оптимізація мережі навчальних закладів, які здійснюють підготовку та підвищення кваліфікації державних службовців на засадах поточного та стратегічного планування потреб у професійному навчанні посадовців органів державної влади та місцевого самоврядування.

Можемо констатувати, що необхідність удосконалення професіоналізації місцевого самоврядування актуалізувала вирішення ряду проблем, серед яких організація навчального процесу та формування змісту професійного навчання відповідно до потреб соціально-економічного розвитку держави на основі впровадження сучасних наукових досліджень та широкого використання іноземного досвіду у сфері публічного управління.

Комплексна програма стала дороговказом для подальшого реформування системи підвищення кваліфікації в сфері публічного управління. Урядом було прийнято рішення формувати практичні завдання з реалізації реформування системи підвищення кваліфікації на найближчу перспективу. Так з'явилося Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2011 року №1198-р, яке унормувало Концепцію реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, розраховану до 2014 року [44].

У Концепції були визначені наступні основні завдання, які передбачали необхідність розроблення:

- механізму підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад для ефективного здійснення покладених на них повноважень;

- нормативно-правової бази з питань підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих

рад.

Також наголосимо, що у Концепції були визначені відповідні принципи реформування системи підвищення кваліфікації, спираючись на які необхідно удосконалювати діючу систему, це такі як:

- обов'язковість та плановість навчання;
- безперервність навчання;
- інноваційність, цілісність та наступність навчання;
- індивідуалізація та диференціація підходів до навчання.

Із вступом в силу оновленого Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII в чинній нормативно-правовій базі встановлюється механізм підвищення рівня професійної компетентності державних службовців шляхом постійного професійного навчання, яке проводиться за кошти державного бюджету або інших джерел, не заборонених законодавством, у навчальних закладах, установах та організаціях, які мають право надавати такі послуги, у тому числі і за кордоном.

Зміни, що відбулися в законодавстві з прийняттям оновленого закону про державну службу позначилися і на необхідності суттєвого оновлення концептуальних документів щодо перспектив розвитку системи підвищення рівня професійної компетентності публічних службовців органів влади різних рівнів. Зокрема Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 року було схвалено Концепцію реформування системи професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. Підвищення кваліфікації разом з підготовкою та спеціалізацією визначалися як один з елементів системи професійного навчання державних службовців.

– Важливо наголосити, що в Концепції 2017 року урядом було запропоновано шляхи подолання проблем, які тривалий час мали місце у системі підвищення кваліфікації посадовців сфери публічного управління (наприклад, запровадження дієвої системи визначення потреб у професійному навчанні та забезпечення його безперервності і плановості для посадових осіб місцевого

самоврядування).

Звертаємо увагу на останнє із вказаних положень Концепції 2017 року, у якому йдеться про широке долучення до справи підвищення кваліфікації посадовців публічної сфери інститутів громадянського суспільства, міжнародних проєктів. Розуміння такого підходу до подальшого розвитку підвищення кваліфікації відіграло важливу роль під час реалізації завдань реформи децентралізації та безпосередньо стосувалось посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Коли розпочалися зміни в організації територіальних громад, то на посадовців органів місцевого самоврядування припала значна робота, у виконанні якої вони не мали належного досвіду. І тут важливою була допомога різноманітних громадських організацій, наприклад, асоціацій місцевого самоврядування; можливість долучитися до зарубіжного досвіду, наприклад, через програми українсько-шведського проєкту DESPRO «Підтримка децентралізації в Україні». Пізніше, завдяки просвітницькій роботі громадських організацій, в Україні було утворено цілий ряд спеціальних платформ для онлайн-навчання. Проходження курсів на таких платформах сьогодні зараховується для посадовців органів місцевого самоврядування як самоосвіта.

Необхідно зазначити, що вказані вище правові документи є базовими, але не становлять вичерпного переліку нормативно-правових актів, що врегульовують організацію навчального процесу для забезпечення підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Доречним видається виокремити нормативно-правову базу, у відповідності до якої сьогодні в Україні на регіональному рівні діють центри підвищення кваліфікації (РЦПК). Перелік нормативно-правових актів подано у Додатку А.

Слід зазначити, що Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», який було прийнято у 2001 році і який переживає зараз суттєвої трансформації (станом на грудень 2023 року призупинено його втрату чинності), а також ряд підзаконних нормативно-правових актів, так і не визначив

процес організації підвищення кваліфікації саме для посадових осіб місцевого самоврядування. У діючих законодавчих актах не відображено регіональні особливості системи місцевих органів влади, що не може не позначитися на процесі підвищення кваліфікації. У різних регіонах України напрацьовані певні відмінні підходи до підвищення кваліфікації посадовців органів місцевого самоврядування. Означена специфіка знаходить відображення у локальних нормативно-правових актах місцевих органів влади. Зазначимо тільки один, але надзвичайно суттєвий фактор, це фінансування програм підвищення кваліфікації посадовців органів місцевого самоврядування, що можуть собі дозволити далеко не всі територіальні громади.

Під час аналізу нормативно-правової бази підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування нами окремо не визначалось питання щодо якості освітніх послуг, які надають провайдери. Але відзначимо, що це питання не залишається без уваги фахової спільноти, інших стейкхолдерів. Спираючись на норми чинного законодавства на сьогодні визначають ряд інструментів забезпечення якості освітніх послуг, які вже були впроваджені останніми роками під час реформування системи навчання та підвищення кваліфікації посадових осіб органів публічного управління (Додаток 7).

Отже, сьогодні в Україні нормативно-правовий механізм регулювання підвищення кваліфікації посадовців органів публічної влади перебуває у процесі активного реформування та удосконалення, у тому числі це стосується питань реалізації підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування.

Висновки до розділу 1

Таким чином, відповідно до пріоритетних напрямів модернізації державної служби, визначених Концепцією адміністративної реформи в Україні, Стратегією реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування на період до 2020 року та Законом України «Про державну службу», який в оновленому вигляді діє з 2015 року, реформування системи державної служби передбачає вдосконалення проходження державної служби,

створення оновленого, потужного і дієздатного державного апарату, становлення професійної, політично нейтральної, стабільної, відповідальної, ефективної та авторитетної державної служби з метою забезпечення її якості, результативності та ефективності, що дозволить наблизити систему державного управління до європейських стандартів та здійснити адміністративну реформу в Україні. Потужним механізмом такого оновлення покликані стати підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Визначаючи поняття підвищення кваліфікації, необхідно врахувати три складові, що відображають його сутність:

1) це компонента система освіти: складова системи безперервної освіти, освіти дорослих, системи професійного навчання або тип післядипломної освіти;

2) це процес навчання (або систему послідовних і цілеспрямованих впливів на особистість фахівця) з метою оновлення та розвитку знань, вмінь, навичок на основі набутого попереднього рівня, необхідних для ефективного вирішення завдань професійної діяльності;

3) це результат, який очікує сама посадова особа, її керівник та публічне управління в цілому: динаміка позитивних змін професійної компетентності фахівця; набуття нових та/або вдосконалення набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань; підвищення рівня здатності (чи готовності) виконувати нові професійні завдання й обов'язки [70, с. 10].

Так, регламентація форм, методів навчання під час підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування цілком відповідає сучасним вимогам, відображаючи у тому числі інноваційні підходи, як наприклад, проведення занять у формі вебінарів.

Вагомого значення набувають принципово нові підходи та можливості організації підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, які надають нові технології.

Вдосконалення та систематизація роботи щодо підвищення кваліфікації посадовців публічної сфери розвивається завдяки належним чином розробленій

нормативно-правової бази. Заслуговує на увагу той факт, що сам процес підвищення кваліфікації діючих посадових осіб публічного управління відбувається у відповідності до законодавства, яке регламентує цю галузь, так і у відповідності до законодавства про освіту, яке так само оновлюється в останні роки. Безперечно, це до певної міри ускладнює роботу провайдерів та інших учасників освітнього процесу, задіяних у підвищенні кваліфікації посадових осіб публічного управління, але, у той же час, виводить їх роботу на якісно новий рівень.

РОЗДІЛ 2

СТАН ОРГАНІЗАЦІЇ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

2.1. Стан системи підвищення кваліфікації посадовців публічної сфери в Україні: загальний аналіз

Підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування реалізується в Україні завдяки існуванню налагодженій та ефективній діяльності системи закладів, що надають освітні послуги з професійного навчання, підвищення кваліфікації тощо.

Майже чверть століття таку роботу очолювала Національна академія державного управління при Президентові України та чотири її регіональні інститути (у Харкові, Одесі, Львові та Дніпрі). З 2021 року цей заклад реорганізовано і він приєднаний до Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Діяв також Всеукраїнський центр підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування (далі – ВЦПК), який є закладом післядипломної освіти, що належить до сфери управління НАДС (zareєстровано 18 жовтня 2000 року на підставі постанови Кабінету Міністрів України «Про Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів органів державної податкової служби» від 4 вересня 2000 року № 1385). У 2019 року ВЦПК було реорганізовано та перейменовано в Українську школу урядування, у складі якої діяли: Тренінговий центр (з лютого 2020 року перейменовано на Центр навчання); Центр мовної підготовки; Центр оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби.

Згідно з Концепцією розвитку Української школи урядування, затвердженою НАДС 17 вересня 2019 року, основним завданням Школи є забезпечення умов для підвищення рівня професійної компетентності державних

службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування; провадження освітньої діяльності у сфері підвищення кваліфікації, а також впровадження єдиних підходів до змісту, форм і методів підвищення кваліфікації посадових осіб публічної сфери тощо.

Згодом до Школи були приєднані окремі структури підвищення кваліфікації (2020 року Центр підвищення кваліфікації працівників сфери управління Міністерства соціальної політики України перейшов до сфери управління НАДС та реорганізований шляхом приєднання до Української школи урядування).

Українська Школа Урядування на сьогоднішній день розглядається фахівцями та широкими колами громадськості, як спільнота, що сприяє професійному зростанню державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які здатні якісно виконувати свої службові обов'язки та надавати послуги, сповідуючи принципи належного врядування, та діяти, дотримуючись високих етичних стандартів. Очікуваним результатом є баченням УШУ як конкурентоспроможного провайдера на ринку освітніх послуг з питань підвищення кваліфікації посадовців публічної сфери.

Наказом НАДС від 27 жовтня 2022 року № 104 Українська школа урядування була перейменована на Вищу школу публічного управління та затверджено Положення про її діяльність (надалі – Вища школа).

До основних завдань Вищої школи належить забезпечення освітньої діяльності у сфері післядипломної освіти державних службовців, а також посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад.

У лютому 2020 року почав роботу Портал управління знаннями, який створено з метою забезпечення професійного розвитку державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування. Власником Порталу та власником виключних майнових прав на його програмне забезпечення є держава в особі НАДС України.

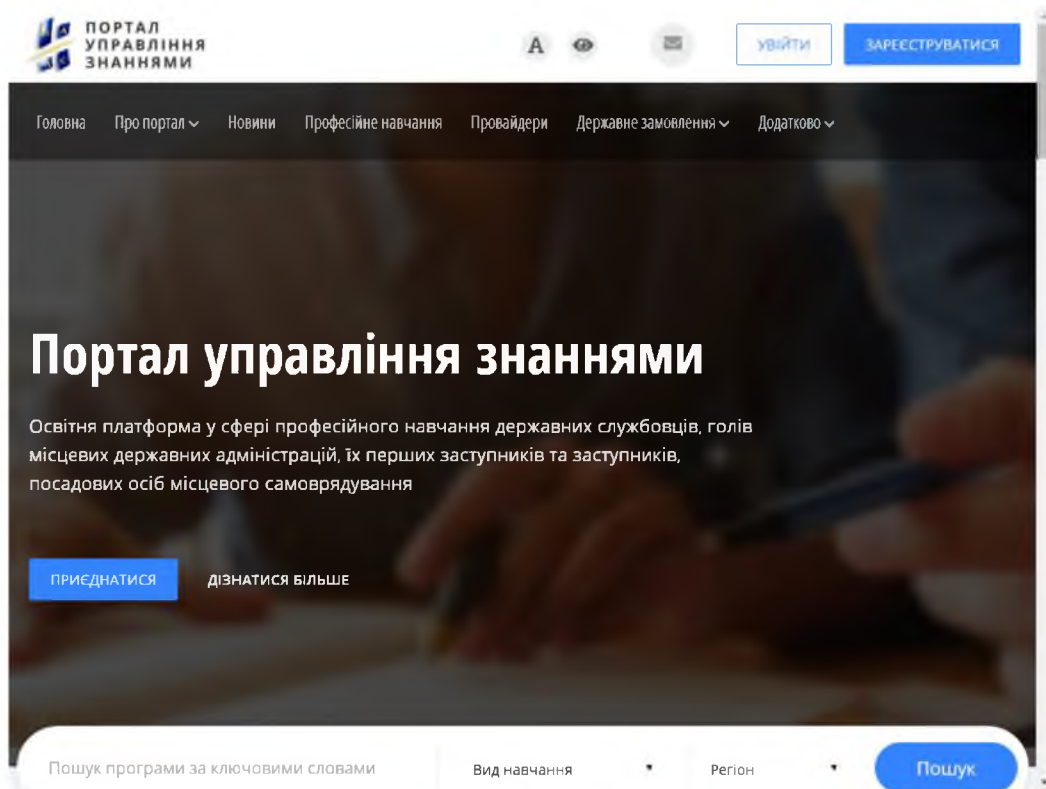


Рис. 2.1. Головна сторінка Порталу управління знаннями Національного агентства України з питань державної служби (скріншот)

Портал призначений для вирішення ряду завдань, а саме:

- забезпечення розвитку ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання;
- інформування про наявні освітньо-професійні програми підготовки за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», загальні та спеціальні програми підвищення кваліфікації;
- організація електронної взаємодії суб'єктів Порталу з метою забезпечення професійного розвитку державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, обміну практиками та досвідом.

Серед інформації про наявні освітньо-професійні програми підготовки за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» подано інформацію і про підготовку магістрів за

освітньо-професійною програмою «Зв'язки з громадськістю», що реалізується у Полтавському державному аграрному університеті.

Портал є надзвичайно зручним та сучасним інструментом для посадових осіб місцевого самоврядування, особливо з віддалених регіонів або таких, з яких ускладнено пересування через воєнний стан. Адже Портал дозволяє в онлайн режимі зареєструватися на необхідну програму підвищення кваліфікації. Зареєстровані на Порталі користувачі можуть здійснювати пошук програм за ключовими словами, видами та тривалістю навчання, назвою регіону, напрямом підготовки та підвищення кваліфікації, датою проведення навчання, а також здійснити електронну реєстрацію на навчання за будь-якою з програм, загальна кількість яких складає понад 400.

Лише за рік роботи Порталу станом на 2 лютого 2021 року вже було зареєстровано 126 провайдерів освітніх послуг та 207 викладачів, а майже 50 тисяч зареєстрованих користувачів одержали змогу обирати теми та напрями підвищення кваліфікації за майже 1000 загальних та спеціалізованих програм різноманітного тематичного спрямування [3].

Грунтовною є інформація про короткострокову програму, яка подана провайдером згідно вимог Порталу. Це форма навчання за програмою, стан погодження цієї програми з НАДС (інформація про наказ НАДС, якщо програма затверджена), повний опис програми: її мета, структура (зміст у темах), очікувані результати навчання. Також обов'язково зазначається цільова аудиторія програми – категорії посад державної служби та в місцевому самоврядуванні, яким така програма може бути рекомендованою.

Така поінформованість дає можливість обрати потрібний курс для підвищення кваліфікації з найрізноманітніших напрямів роботи посадовцям публічного управління.

Таким чином, перепідготовка та підвищення кваліфікації посадових осіб сфери публічного управління постійно вдосконалюються і як система, і як навчальний процес, спираючись на чіткі вимоги та відображаючи основні напрями та завдання державотворчих процесів в Україні.

У професійному розвитку посадових осіб органів місцевого самоврядування науковці виділяють два напрями:

– по-перше, професійно-кваліфікаційний розвиток, пов'язаний з навчанням і самоосвітою, набуттям нових знань, професійного досвіду роботи, підвищення кваліфікації і розширення спеціалізації;

– по-друге, професійно-посадовий розвиток, пов'язаний з реалізацією особистісно-ділових якостей службовців, соціальним розвитком, службовим зростанням і кар'єрним просуванням.

При аналізі як професійно-кваліфікаційного розвитку, так і професійно-посадового розвитку необхідно розробляти і впроваджувати механізми, що забезпечуватимуть стійке підвищення ефективності професійного розвитку посадовців публічної сфери в цілому.

Задля реалізації зазначених компонентів посадові особи публічного управління повинні постійно професійно розвиватися. Професійний розвиток в публічному управлінні – це векторний процес якісної зміни професійності самих державних службовців: їх професійної зрілості і компетентності, досвіду, знань, інтелектуального потенціалу, особистісно-ділових якостей, інтересів, активної включеності в соціальну практику [19, с.216].

На регіональному рівні роботу з питань підвищення рівня професійної компетентності посадовців публічної сфери здійснюють обласні центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій. У відповідності до Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 року № 592-р «Про перейменування центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій» означені центри визначаємо як регіональні центри підвищення кваліфікації (надалі – РЦПК).

Підвищення кваліфікації у РЦПК здійснюється відповідно до пріоритетних напрямів державної політики, та спрямовано на виконання нормативно-правових актів органів влади, розпоряджень та доручень голів обласної державної

адміністрації та обласної ради, заходів державних і регіональних програм.

Діяльність відповідних центрів розглянемо на прикладі роботи Полтавського регіонального центру підвищення кваліфікації (далі – Полтавський РЦПК) [49].

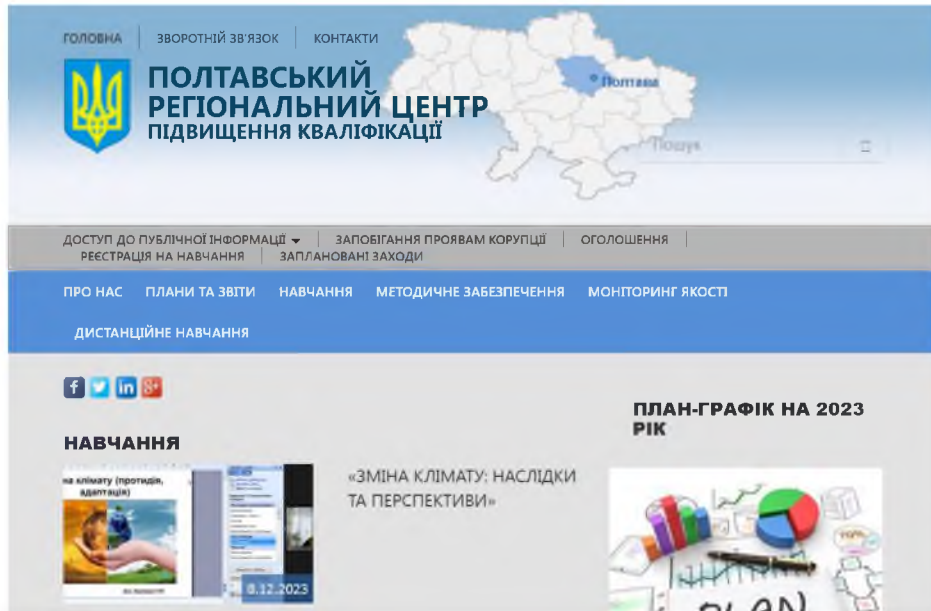


Рис. 2.2. Головна сторінка офіційного сайту Полтавського РЦПК (скріншот)

З моменту утворення колектив Центру спрямував його діяльність на виконання статутних завдань закладу в рамках реалізації стратегічних напрямів розвитку державної служби, служби в органах місцевого самоврядування щодо підвищення рівня професійної компетентності працівників органів публічної влади на регіональному рівні.

Структура закладу залишається незмінною протягом багатьох років та включає 2 відділи (навчально-методичний та навчально-організаційний), бухгалтерську службу та кабінет інформаційних технологій (додаток А) [49].

Робота Полтавського обласного ЦППК здійснюється на підставі ліцензії (останню одержали у 2015 році) на право надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації (Додаток Б). Високий рівень надання цих послуг засвідчується сертифікатами щодо відповідності системи управління якістю освіти (освітні послуги з підвищення кваліфікації) встановленим вимогам (Додаток Ж, 3) [49].

Матеріальна база закладу дозволяє забезпечувати перепідготовку і підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування Полтавської області на належному рівні.

Зокрема цьому сприяє загальна площа аудиторних приміщень 274,3 кв. м., що розрахована на 140 місць, комп'ютерний клас на 10 місць, адміністративні та методичні кабінети, загальна площа яких становить 108,5 кв. м. За умов плідної співпраці із обласною державною адміністрацією та обласною радою заклад також має можливість використовувати для проведення навчальних заходів приміщення, що належить Управлінню майном Полтавської обласної ради, та знаходяться у одній будівлі з Полтавським РЦПК. Тож для потреб навчально-методичної роботи може бути додатково використано актовий зал на 400 місць, бібліотеку із читальним залом загальною площею 496,2 кв. м [49].

Окремо зазначимо, що в останні роки суттєво змінилось та оновилося забезпечення комп'ютерною технікою, що викликано необхідністю проведення навчальних занять та організаційних заходів в дистанційному форматі, проведення онлайн зустрічей, нарад тощо. За останні роки у щоденних дописах на сайті Полтавського РЦПК можемо бачити інформацію про проведення роботи в онлайн режимі.

Протягом останніх років штатна чисельність працівників Центру залишається незмінною і становить 12 одиниць. Така кількість дає змогу забезпечити організаційну складову діяльності ЦППК, але не може задовольнити потреби у навчально-методичній його діяльності, що вирішується шляхом залучення на погодинній основі науково-педагогічних працівників та діячів практичної сфери публічного управління [49].

Наведемо приклад стану забезпеченості науково-педагогічними кадрами, залученими до співпраці з Полтавським РЦПК у «допандемійний» та «довоєнний» періоди.

Як видно з даних, поданих у таблиці 2.1, за період з 2016 року по 2018 рік, кількість осіб, залучених до роботи Центру на умовах погодинної оплати в якості доповідачів, викладачів, тренерів, коучерів, зросла на 35 осіб, тобто на 12,5 %.

Зростали ці показники і по кожній окремій категорії залучених фахівців: на 60 % зросла кількість запрошених науково-педагогічних працівників, що мають науковий ступень доктора наук, на 35 % зросла кількість запрошених науково-педагогічних працівників, що мають науковий ступень кандидата наук. В цілому кількість запрошених науково-педагогічних працівників збільшилась за вказаний період на 24 особи, що становить 15,5 %.

Таблиця 2.1

Динаміка забезпеченості науково-педагогічними кадрами та штатними працівниками Полтавського РЦПК, 2016-2018 рр.

Види працівників-викладачів	Кількість працівників, осіб			Відхилення 2018 р. до 2016 р.	
	2016 рік	2017 рік	2018 рік	абсолютне (+,-)	відносне %
Штатні працівники	12	12	12	0	0
Залучено на погодинній основі, з них:	280	279	30	35	12,5
науково-педагогічні працівники, у т. ч.	155	155	179	24	15,5
докторів наук;	10	9	16	6	60,0
кандидатів наук	20	24	27	7	35,0
викладачі-практики	125	124	136	11	8,8

Забезпечити повною мірою результативну перепідготовку та підвищення кваліфікації посадовців публічної сфери в ході занять можливо за участі фахівців, які вже здобули потужний практичний досвід і готові його передати колегам. Кількість таких викладачів-практиків також зростає, але не значною мірою – лише на 11 осіб, тобто на 8,8 % у відносних величинах.

До того ж необхідно звернути увагу, що з кількості 35 осіб, на яку відбулося зростання залучених викладачів на погодинній основі, викладачі-практики складають 11 осіб, тобто 31 %.

Отже, протягом трьох років, дані за якими аналізуються, кількість викладачів-практиків не досягла половини кількості фахівців, що залучено. Але з іншого боку, потрібно зазначити, що серед науково-педагогічних працівників є чимало осіб, які мають значний досвід роботи в органах публічної влади, у тому числі і на керівних посадах, яких долучали до розробки державних та

регіональних програм, які співпрацювали з українськими та зарубіжними громадськими організаціями та грантовими проектами. Тобто під час проведення своїх занять вони надають по-суті консультації, діляться власним досвідом, що значно підвищує практичну складову перепідготовки та підвищення кваліфікації слухачів.

У 2022 році кількість викладачів, залучених Центром до навчального процесу становить 95 осіб, а саме:

1) науково-педагогічні працівники – 30 осіб, з них: мають вчене звання та/або науковий ступінь – 19 осіб; мають лише досвід викладання – 10 осіб; мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування – 1 особа;

2) фахівці, які мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування: які мають лише практичний досвід – 45 осіб, з них: мають вчене звання та/або науковий ступінь – 5 осіб; представники та експерти інститутів громадянського суспільства – 4 особи; представники та експерти програм (проектів) міжнародної технічної допомоги – 11 осіб.

Наголосимо, що хоча у звіті фахівців центру за 2022 рік зазначається, що відбулося кількісне зменшення залучення науково-педагогічних працівників та фахівців до роботи Полтавського РЦПК: 95 осіб проти 142 у 2021 році, але завдяки дистанційній формі навчання змогли долучити до співпраці викладачів з інших областей України. Це дозволило оновити та урізноманітнити тематику курсів, використати інші форми проведення навчальних занять.

Окремо зазначимо, що кількісні показники залучення науково-педагогічних працівників не є показником якості надання освітньої послуги. Навіть у період 2016-2018 рр. відбулося суттєве коливання: від 280 до 30.

На увагу заслуговує принципова зміна: до роботи зі слухачами почали долучати осіб, які належать до експертного середовища або є представниками міжнародних організацій. Це свідчить про посилення спрямованості у бік практичної підготовки. Це особливо важливо для проходження підвищення кваліфікації посадовими особами органів місцевого самоврядування. При тому,

що серед представниками міжнародних організацій Полтавський РЦПК запросив фахівців Проекту USAID «Підвищення ефективності роботи та підзвітності органів місцевого самоврядування» («ГОВЕРЛА») для проведення ряду тренінгів.

Навчальний процес у Центрі здійснюється у таких формах: аудиторні навчальні заняття (у т.ч. вебінари); самостійна робота; виконання індивідуальних завдань; контрольні заходи. Навчальний процес налагоджено у тому числі із використанням платформи Moodle.

За результатами навчання за професійною програмою підвищення кваліфікації державним службовцям і посадовим особам місцевого самоврядування видається документ про підвищення кваліфікації – свідоцтво. Зразок документа затверджується засновником навчального закладу. Це є важливим документом у проходженні підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування, який буде ним представлено на підтвердження участі у навчальному процесі.

Наголосимо, що плани-графіки підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування на наступний рік формуються Центром відповідно до потреб у підвищенні кваліфікації кадрів органів виконавчої влади і місцевого самоврядування області та в установленому порядку погоджуються із замовниками навчання (обласною державною адміністрацією та обласною радою) та з Національним агентством України з питань державної служби.

Організаційними документами забезпечення навчального процесу у Полтавському РЦПК є передбачений чинним законодавством перелік, у першу чергу, це розпорядження голови обласної ради про підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування та навчання депутатів місцевих рад на поточний рік. Такі розпорядження як правило формуються на підставі багаторічних планів, стратегій розвитку місцевого самоврядування, удосконалення управління комунальною власністю тощо.

Безпосередньо в Центрі формуються такі документи, які спрямовано на

організацію навчального процесу:

- угоди, укладені Центром, на надання освітніх послуг з навчання державних службовців територіальних підрозділів центральних органів виконавчої влади та працівників підприємств, установ і організацій;

- наказ директора Центру «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи»;

- накази директора Центру щодо організації навчання слухачів (окремо для кожної групи);

- накази директора Центру про затвердження відомостей викладачів (окремо за кожний місяць);

- розклади занять.

Окремо в Центрі ведеться облік документації, яка забезпечує навчальний процес та підтверджує факт проходження слухачами програм з підвищення кваліфікації посадовців: залікові (екзаменаційні) відомості; журнал обліку навчальних груп; журнали обліку проведення занять викладачами (окремо для кожної групи); журнал обліку виданих свідоцтв; журнал обліку виданих сертифікатів.

У рамках виконання регіональних програм здійснюється і фінансування діяльності Центру. Розмір фінансування діяльності Центру почали оприлюднювати у щорічному звіті лише з 2018 року. До того часу така інформація носила уривчастий характер або взагалі не висвітлювалася. Починаючи з 2019 року спостерігаємо суттєву зміну – тепер у значно більшому обсязі вказують суми витрат за програмами навчання та обсяги їх виконання (освоєння).

Вважаємо, що це викликано антикорупційними заходами, посиленням контролю та звітності за використання бюджетних коштів. Але із введенням воєнного стану в країні інформацію про фінансування роботи РЦПК зі щорічного звіту виключено.

2.2. Діяльність регіональних центрів підвищення кваліфікації: загальна характеристика (на прикладі Полтавського РЦПК)

Підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування здійснюється у відповідності до встановлених вимог чинного законодавства з дотриманням кількості годин / кредитів ЄКТС.

Ще донедавна обсяг часу професійної програми підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування становив 108 годин, з урахуванням аудиторних занять і самостійної роботи, з яких 72 години – аудиторних занять. У разі потреби навчання за професійною програмою підвищення кваліфікації можна було здійснювати у декілька етапів, при цьому загальний обсяг часу на підвищення кваліфікації повинен був становити 108 годин з урахуванням аудиторних занять, самостійної роботи, дистанційного та інших інтерактивних технологій навчання [49].

Із вступом у силу Порядку нарахування кредитів ЄКТС за результатами професійного навчання (затверджено Наказом НАДС України від 12 грудня 2019 року № 226) встановлено, що підвищення кваліфікації:

- за загальними/спеціальними професійними (сертифікатними) програмами визначається у документі про підвищення кваліфікації, але не менше 2 кредитів ЄКТС;
- за загальними або спеціальними короткостроковими програмами визначається у документі у розмірі не менше 0,2 та не більше 1 кредиту ЄКТС;
- за сертифікатними програмами підвищення кваліфікації у закладах освіти за кордоном, у тому числі за рахунок власних коштів учасників професійного навчання, визначається програмою підвищення кваліфікації у документі про підвищення кваліфікації, а у разі відсутності відомостей про кількість кредитів – 2 кредити ЄКТС.

Ще до введення карантинних обмежень актуальним було використання дистанційної форми навчання. Так, на виконання розпоряджень голів Полтавської обласної державної адміністрації (нині – Полтавської обласної

військової адміністрації) та Полтавської обласної ради, рішення Регіональної ради по роботі з кадрами та з метою економії бюджетних коштів підвищення кваліфікації за професійними програмами може здійснюватися із застосуванням елементів дистанційної освіти.

Незалежно від того за якими саме програмами проходить підвищення кваліфікації посадовець, його навчання здійснюватиметься у певних формах – очній або дистанційній, та за певними видами занять.

Основні види навчальних занять у Центрі: лекція; практичне заняття; семінарське заняття; консультація.

Відповідно до специфіки системи підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в Центрі використовуються й інші види занять: тематична зустріч; тематична дискусія; «круглий стіл»; обмін досвідом роботи; тренінг.



Рис. 2.3. Тематична зустріч «Особливості здійснення місцевого самоврядування в умовах воєнного стану. Особливості діяльності військових адміністрацій» (на фото: керівник Полтавського РЦПК Н. М. Осипенко та професор Т. М. Лозинська) (скріншот)

До проведення «круглих столів» та інших форматів навчання неодноразово залучали завідувача кафедри публічного управління та адміністрування, доктора наук з державного управління, професора Тамару Лозинську. Так, наприклад, у

грудні 2022 року дистанційне навчання посадових осіб органів місцевого самоврядування за загальною короткостроковою програмою «Державна політика у сфері територіальної організації влади» Т. М. Лозинська провела за тематичною зустріччю «Особливості здійснення місцевого самоврядування в умовах воєнного стану. Особливості діяльності військових адміністрацій» (рис. 2.3).

Полтавський РЦПК постійно проводить моніторинг стану ефективності тих форм навчальних занять, які ним пропонується слухачам під час проведення підвищення кваліфікації, це одне з питань анонімного анкетування. Результати такого анкетування (за різним колом питань) обов'язково аналізуються Центром та оприлюднюються як складова щорічного звіту про роботу.

Таблиця 2.2

Ефективність форм проведення занять за результатами анкетування слухачів Полтавського РЦПК, 2022 р.

Форми проведення занять	Оціночна шкала, % відповідей				
	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Лекція	0	0	15	30	55
Тематична зустріч	0	0	0	37	63
Практичне заняття	0	0	7	15	78
Тематична дискусія	0	0	5	25	70
Тренінг	0	0	3	15	82

Як бачимо з даних таблиці 2.2 найбільшу кількість балів у розрізі від «0» до «4», одержали найвищі оцінки. Жодна із форм занять не була оцінена негативно («0» або «1»). Навіть «2», яку можна визначити як «задовільно», одержала дуже не значну кількість результатів – у чотирьох номінаціях з п'яти можливих; з них – три оцінки – мають показник менше 10 %.

Можна стверджувати, що на думку слухачів найбільшу негативну оцінку одержав лекційний формат – 15 %. Вважаємо, що це стало можливим виключно через високу конкуренцію з такими формами навчальних занять, які передбачають більшу інтерактивність, а отже краще запам'ятовуються, сприймаються.

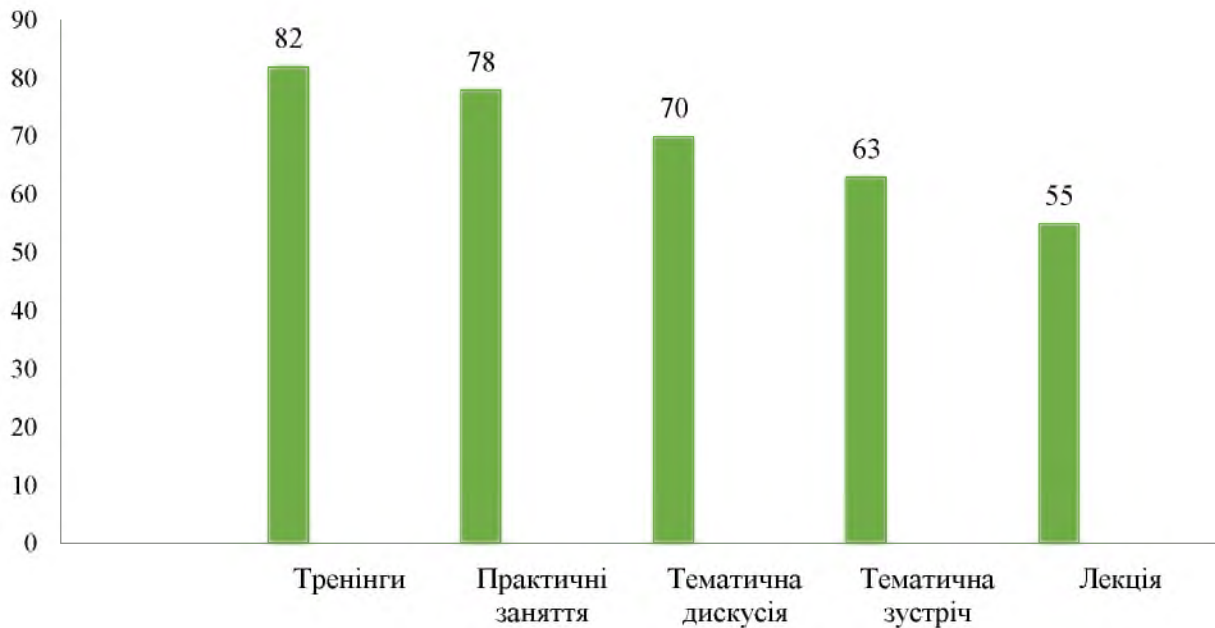


Рис. 2.5. Рейтинг форм проведення занять за результатами анкетування слухачів Полтавського РЦПК, 2022 р.

За результатами даних із щорічного звіту Центру за 2022 рік, представленими у табл. 2.2, можна змоделювати певний рейтинг форм проведення занять Полтавського РЦПК (рис. 2.5). Очолюватимуть його тренінги, далі по низхідній лінії розмістяться практичні заняття, тематичні дискусії, тематичні зустрічі та наприкінці рейтингу – лекції.

Наголосимо, що до переваг тренінгу належать:

- бажаний результат, коли потрібно не тільки отримання нової інформації, але і застосування отриманих знань на практиці, оскільки справжнє навчання не відбувається до тих пір, поки той, кого навчають, не застосує знання, одержані під час тренінгу в реальній професійній діяльності і не здійсниться стійка зміна поведінки, навичок тощо;

- вимагає від учасників тренінгу активної включеності в процес спілкування і мобілізації інтелектуального і аналітичного потенціалу;

- учасник має можливість під час тренінгу зробити щось неправильно, і це є значно важливіше для здобуття навичок, ніж багато разів побачити, як це правильно роблять інші;

– завдяки тому, що ситуація тренінгу є навчальною, жоден з учасників не ризикує вже сформованими відносинами і поглядами, а набуває і використовує новий досвід.

Доречним буде проведення порівняння за такими інноваційними для періоду 2017-2018 років формами проведення занять, як тренінги та вебінари. Необхідно наголосити, що у цей період дистанційна форма навчання не набула ще такого розповсюдження, яке має в останні роки, тому вебінари сприймалися як окрема форма, також їх проведення передбачало присутність слухачів у навчальній аудиторії, в якій забезпечувалась трансляція онлайн зустрічі. Вебінари виступали поєднанням семінарського заняття з дистанційним форматом.

Таблиця 2.3

Динаміка підвищення кваліфікації різними категоріями слухачів за формами проведення занять у Полтавському РЦПК за 2017 та 2018 роки, осіб

Форми проведення занять	Категорії слухачів								Всього	
	державні службовці органів виконавчої влади		посадові особи місцевого самоврядування		депутати місцевих рад		працівники підприємств, установ і організацій			
	2017 р.	2018 р.	2017 р.	2018 р.	2017 р.	2018 р.	2017 р.	2018 р.	2017 р.	2018 р.
Тренінги (тривалістю до 4 академ. год.)	792	280	375	59	0	4	0	8	1167	351
Вебінари	1284	1062	1042	1666	30	29	161	72	2517	2829

Отже, у 2017 році вебінари відвідали 2 517 осіб, а у 2018 році – 2 829 осіб, що на 312 осіб або на 12,4 % більше. Таке збільшення фіксуємо за загальними підрахунками по всіх категоріях слухачів. Але не можна стверджувати, що збільшення кількості слухачів спостерігаємо по кожній категорії окремо. Лише наголосимо, що серед посадових осіб місцевого самоврядування кількість слухачів на вебінарах зросла з 1042 до 1666 осіб, тобто майже в 1,6 рази.

Так, наприклад, навпаки зменшилась кількість слухачів на вебінарах з числа державних службовців органів виконавчої влади: у 2017 році 1 284 особи,

а у 2018 році – 1 062 особи, що на 222 особи або на 17 % менше. Теж саме спостерігаємо і у відвідуванні вебінарів з боку працівників підприємств, установ і організацій державної форми власності: у 2017 році 161 особа, а у 2018 році – лише 72 особи, що на 89 осіб або на 55 % менше.

Аналіз підвищення кваліфікації різними категоріями слухачів у Полтавському РЦПК за 2017-2018 роки демонструє значне зменшення інтересу учасників навчального процесу до такої сучасної форми навчання як тренінг: з 1 167 осіб, що відвідали чотирьохгодинні тренінги у 2017 році, кількість зменшилась аж до 351 особи у 2018 році, тобто на 816 осіб менше, що становить 70 %. За показниками цього виду навчання зацікавленість з боку державних службовців органів виконавчої влади зменшилась з 792 осіб у 2017 році аж до 280 осіб у 2018 році, тобто на 512 осіб, що становить 65 %.

Значно зменшилась зацікавленість з боку посадових осіб органів місцевого самоврядування: з 375 осіб у 2017 році аж до 79 осіб у 2018 році, тобто на 296 осіб, що становить 79 %.

Такі дані здаються мало ймовірними, враховуючи зацікавленість і державних службовців органів виконавчої влади, і посадових осіб органів місцевого самоврядування в одержанні практичних знань та навичок під час тренінгів. Пояснення можна знайти у переформатуванні підходу до організації професійних програм навчання та короткострокових тематичних семінарів. Деякі заняття в рамках цих видів навчання стали проводити у вигляді тренінгів. Тобто очікувані результати від участі у тренінгу слухачі одержують, але у звіті як окремий вид навчання він вже не зазначається.

Крім того нагадаємо, що у 2017-2018 рр. відбувалась значна активізація роботи у територіальних громадах щодо запровадження змін через децентралізацію. Чимало посадовців місцевого самоврядування проходили тренінги за програмами співпраці з міжнародними організаціями, з громадськими організаціями (асоціаціями місцевого самоврядування тощо).

Як вже зазначалось вище, підвищення кваліфікації посадові особи органів місцевого самоврядування відбувається за програмами, визначеними чинним

законодавством, зокрема, за короткостроковими: загальними і спеціальними.

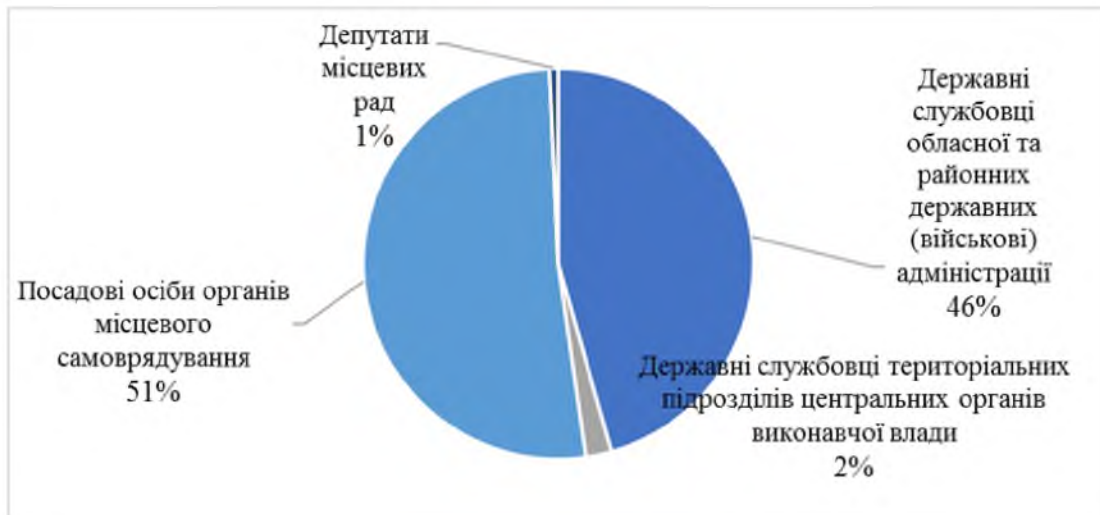


Рис. 2.4. Результати підвищення кваліфікації за загальними короткостроковими програмами в Полтавському РЦПК за 2022 рік

Згідно звіту Центру упродовж 2022 року за загальними короткостроковими програмами підвищили кваліфікацію 3761 особа, для навчання яких було сформовано 65 груп учасників.

Як бачимо на рис. 2.4, посадові особи органів місцевого самоврядування становлять найбільшу групу 51% (1939 осіб); порівняно з кількістю державних службовців обласної та районних державних (військових) адміністрацій – 46% (1715 осіб); державних службовців територіальних підрозділів центральних органів виконавчої влади – 2% (81 особа) та найменшим показником – 1% депутатів місцевих рад (26 осіб).

Згідно звіту Центру упродовж 2022 року за спеціальними короткостроковими програмами пройшли підвищення кваліфікації 5310 осіб, для навчання яких було сформовано 68 груп учасників.

Як бачимо на рис. 2.5, з них: державних службовців обласної та районних державних (військових) адміністрацій становили 9% або 461 особа; посадових осіб органів місцевого самоврядування склали 91% або 4849 осіб.

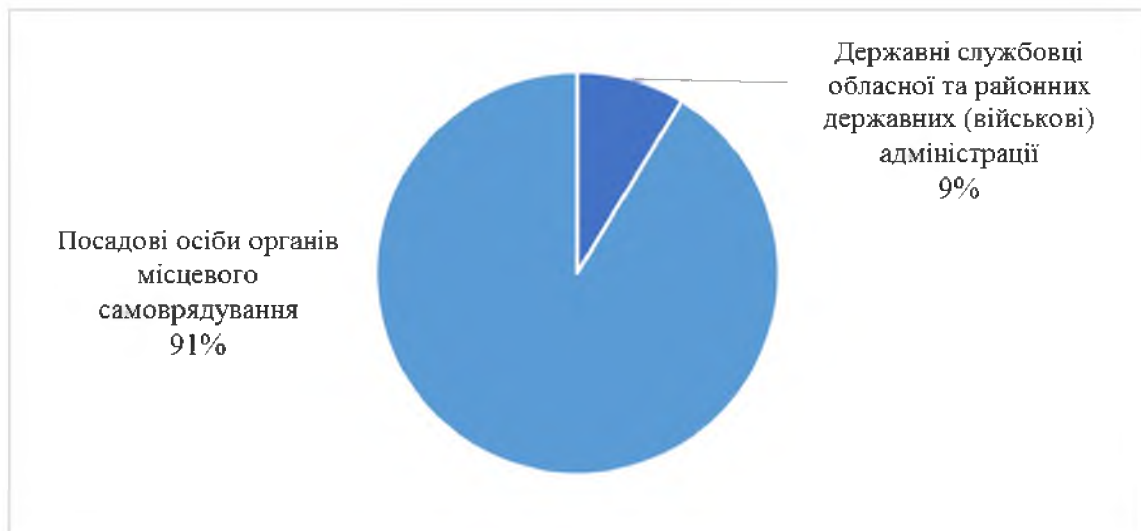


Рис. 2.5. Результати підвищення кваліфікації за спеціальними короткостроковими програмами в Полтавському РЦПК за 2022 рік

Окремо зазначимо, що в Полтавський РЦПК Центр є співрозробником та відповідальним виконавцем заходів «Програми розвитку місцевого самоврядування у Полтавській області на 2021-2023 роки». Програма була затверджена рішенням пленарного засідання другої сесії Полтавської обласної ради восьмого скликання 29 грудня 2020 року. Діяльність Центру із реалізації завдань Програми фінансується згідно кошторисних видатків.

Це не єдина обласна Програма, до розробки і реалізації якої долучено Центр, але єдина, що на пряму пов'язана з розвитком місцевого самоврядування в цілому. Інші програми частково також впливають на розвиток місцевого самоврядування. Наприклад, програма правового просвітництва серед населення області опосередковано торкається і питань місцевого самоврядування.

Позитивним є досвід співпраці Центру з Проектом USAID «Підвищення ефективності роботи та підзвітності органів місцевого самоврядування» («ГОВЕРЛА»). Завдяки цьому Центр приєднався до проведення 5 дистанційних тренінгів з актуальних питань діяльності органів місцевого самоврядування. У рамках проекту взяли участь у тренінгах 1182 представника територіальних громад України (Волинська, Житомирська, Закарпатська, Львівська, Одеська, Рівненська, Полтавська області), з їх числа 309 посадових осіб органів місцевого

самоврядування Полтавщини.

Крім того, 48 посадових осіб місцевого самоврядування у 2022 році взяли участь у навчанні за спеціальною короткостроковою програмою «Актуальні питання місцевого самоврядування в умовах воєнного стану», що стало можливим завдяки Меморандуму про співпрацю з Полтавською обласною асоціацією органів місцевого самоврядування.

У цілому протягом 2022 року Полтавським РЦПК розроблено одну спеціальну професійну програму підвищення кваліфікації наступні програми підвищення кваліфікації (тема «Економічний розвиток територій: проблеми, виклики, перспективи») та 51 загальну короткострокову програму підвищення кваліфікації (перелік тем подано у Додатку 45). У межах цих програм здійснено підвищення кваліфікації у тому числі і посадовими особами місцевого самоврядування.

Висновки до розділу 2

Перепідготовка та підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування в Україні здійснюється у межах чітко вибудованої системи навчальних закладів, які, згідно норм чинного законодавства, виступають провайдерами освітніх послуг у відповідності до ліцензії та з дотриманням стандартів якості щодо надання цих послуг. Зазначається, що тривалий час найпотужніше наукове, навчально-методичне та організаційне забезпечення в межах цієї системи перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб публічної сфери здійснювала Національна академія державної служби при Президенті України та її чотири регіональні інститути у Харкові, Одесі, Дніпрі та Львові. На сьогоднішній день таку потужну роботу у сучасному форматі реалізує Вища школа публічного управління, яка належить до сфери управління НАДС України, і діяльність якої спрямована у тому числі і на підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування.

Міцний фундамент системи закладів, що здійснюють підвищення кваліфікації посадових осіб публічної сфери, становлять регіональні центри

підвищення кваліфікації. Безпосередньо їх діяльність було нами детально розглянуто на прикладі Полтавського РЦПК.

Аналіз було проведено за результатами звіту Центру за 2022 рік, а також проведено порівняння окремих даних з результатами діяльності за період 2017 та 2018 років. Це зроблено з метою показати, якими були окремі тенденції у роботі Центру у період до введення карантинних обмежень та до введення воєнного стану, що не могло не позначитися на організації роботи центру, формах навчання тощо.

Констатуємо, що збільшується кількість посадових осіб місцевого самоврядування, які беруть участь у програмах підвищення кваліфікації. Цьому на нашу думку значною мірою сприяла реалізація реформи децентралізації.

Діяльність Центру спрямовано на виконання державних та регіональних програм розвитку публічного управління, про що переконливо свідчать тематика заходів, які проводились у Полтавському РЦПК, у тому числі у співпраці з іншими організаціями та міжнародними проектами.

Відзначено участь у програмах підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування науково-педагогічних працівників Полтавського державного аграрного університету.

З'ясовано, що за видами навчальних занять серед слухачів Центру лідируючі позиції належать інтерактивним формам, тобто тренінгам, в ході яких посадовці здобувають практичні навички з актуальних питань державного та регіонального будівництва, адміністративної діяльності. Високу оцінку ефективності тренінгів поставили 82 % опитуваних слухачів.

Нами за результатами опитування сформовано рейтинг найбільш ефективних видів навчальних занять, що розташувались у такій послідовності: тренінги, практичні заняття, тематичні заняття, тематичні зустрічі, лекції.

Проведено порівняння із зацікавленістю певними видами навчальних занять з боку слухачів у 2017-2018 роках. Вебінари відвідали у 2017 році 2 517 осіб, а у 2018 році – 2 829 осіб, що на 12,4 % більше по всіх категоріях слухачів. Серед посадових осіб місцевого самоврядування цей показник у 2018 році був в

1,6 разів більше.

У продовж 2022 року за загальними короткостроковими програмами у Центрі підвищили кваліфікацію 3761 особа, серед яких посадові особи органів місцевого самоврядування становлять найбільшу групу 51% (1939 осіб). За спеціальними короткостроковими програмами у 2022 році в Центрі пройшли підвищення кваліфікації 5310 осіб, з яких посадові особи місцевого самоврядування склали 91 % або 4849 осіб.

Такі високі показники активності посадових осіб місцевого самоврядування щодо підвищення кваліфікації пов'язуємо із розвитком територіальних громад, з усвідомленням керівниками громад ролі професійних фахових посадовців у досягненні результатів, у баченні стратегічних перспектив розвитку, в кінцевому результаті – у досягненні основної мети реформи децентралізації – зростанні добробуту та якості життя населення України.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ

3.1. Подальший розвиток використання дистанційних освітніх технологій в системі підвищення кваліфікації посадових осіб публічної сфери

Система підвищення кваліфікації посадових осіб сфери публічного управління знаходиться у стані постійного вдосконалення, що значною мірою викликано самою її сутністю – випереджаючим характером підготовки слухачів. Адже за більшістю навчальних програм сьогодні вони мають опанувати в освітніх закладах все те, що лише буде запроваджуватися в практику діяльності органів публічної влади як в інформаційному, так і в технологічному сенсі. Тому, вказуючи тенденції подальшого розвитку підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування, нам видається доречним в першу чергу визначити форму навчання, а вже потім говорити про його змістовне наповнення [60, с.155].

Відтак, роль інформаційних процесів постійно зростає в усіх сферах людської діяльності, у тому числі і в публічному управлінні. Протягом останніх років безупинно зростає інтерес науковців та викладачів-практиків до дистанційних освітніх технологій, що дають можливість забезпечити навчальний процес з використанням комп'ютерної техніки, мережі Інтернету тощо.

Дистанційна освіта органічно вписана у світову сучасну тенденцію інформатизації освіти. Остання, в свою чергу, є частиною процесу інформатизації суспільства, який науковці вважають певною інформаційною революцією, що триває з середини минулого сторіччя та дає підстави характеризувати сучасне суспільство як інформаційне. Відтак, роль інформаційних процесів постійно зростає в усіх сферах людської діяльності, у

тому числі і в державному управлінні.

У сучасних високорозвинених країнах світу, що пов'язують свої конкурентні переваги з можливістю розвитку людського потенціалу, суспільство значною мірою розуміє пряму залежність успішності від стану системи освіти. Саме у цій сфері знаходиться джерело забезпечення сталого економічного розвитку, високого рівня соціальної захищеності населення, гармонізованих відносин між владою і суспільством.

Враховуючи настільки потужний вплив інформатизації суспільства на освіту, і, власне на форми навчання в умовах інформаційного середовища, у навчанні посадових осіб органів місцевого самоврядування почали активно використовувати дистанційну освіту.

У ряді європейських країн – Бельгія, Німеччина, Польща та Велика Британія – застосовується модель навчання державних службовців, яку можна назвати розподіленою. Розподілене навчання використовує безліч технологій навчання, зокрема інформаційно-телекомунікаційну мережу Інтернет і дистанційне навчання [55, с. 21–22].

Восени 2023 року міністр цифрової трансформації України Михайло Федоров анонсував зміни в організації навчання у закладах вищої освіти, у тому числі – відмову від заочної та вечірньої форм навчання та заміну їх дистанційним навчанням.

Під дистанційним навчанням розуміють індивідуалізований процес набуття знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчального процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій [39].

Система підвищення кваліфікації посадових осіб публічного управління почала широко використовувати різні види дистанційного навчання вже понад десять років, що відобразилось у розробці електронних підручників, методичних рекомендацій, створення офіційних сайтів інституцій підвищення

кваліфікації тощо.

З розвитком комп'ютерних технологій в освіті в цілому та у сфері підвищення кваліфікації посадовців публічного управління також пройшов етап удосконалення, в ході якого з'явилися можливості для онлайн тестування, навчальні платформи, на яких в онлайн-режимі проводяться навчальні заняття (лекції, семінари), конференції тощо.

Основним фактор, який вплинув на розвиток дистанційного навчання не лише в Україні, а й в усьому світі, стали карантинні обмеження, що тривали у більшості країн протягом майже двох років. За цей час не лише освітяни, але й підприємці, державні службовці, працівники ІТ-сфери переходили масово на дистанційні форми роботи. Така ситуація не могла не позначитись на ставленні до дистанційного навчання.

Крім того, практика роботи на дистанційному віддаленні показала деяким компаніям значні її переваги, дала можливість всім на практиці підрахувати фінансову складову, адже окремі роботодавці зрозуміли, що це на багато вигідніше, ніж винаймати та облаштовувати спеціальні офісні приміщення.

При впровадженні дистанційних освітніх технологій в освітній процес необхідне створення чіткої нормативно-правової моделі освітньої установи. Передбачувана законодавством діяльність має ґрунтуватися на принципі випереджаючого розвитку нормативно-правової бази. Вкрай важливо не допустити ситуації, коли недостатнє законодавче забезпечення гальмувало б упровадження нових освітніх технологій.

За період масового перебування на карантині та переведення працівників на дистанційну форму, роботодавці першими наштовхнулись на необхідність внесення відповідних змін до норм трудового законодавства, що і було зроблено у ряді країн, у тому числі і в Україні.

Спираючись на норми чинного законодавства в Положеннях про організацію навчального процесу регіональних ЦПК, як правило, зазначається, що навчання слухачів може відбуватися за очно-змішаною формою, тобто з елементами дистанційної освіти або безпосередньо в дистанційній формі.

Цільова група: державні службовці категорії «Б» та «В», посадові особи місцевого самоврядування

☰ Інші програми за цим напрямом

Тривалість програми: до чотирьох днів дистанційно в режимі реального часу

Форма навчання: дистанційна

Навчання в синхронному режимі (режимі реального часу) - доступ до вебкабінету надається при реєстрації.

НОВЕ В АНТИКОРУПЦІЙНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ.
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА
ПОСАДОВИХ ОСІБ ЗА КОРУПЦІЙНІ ДІЯННЯ. ЗАКОН
УКРАЇНИ...

Рис. 3.1. Скріншот з Порталу управління знаннями зі змістом програми (фрагмент)

Сьогодні провайдери, розміщуючи інформацію про програми навчання на Порталі управління знаннями, обов'язково зазначають, якщо запропонований ними курс може викладатися у дистанційній формі (рис. 3.1). «Форма навчання» є обов'язковим розділом опису програми, який надають зацікавленій особі. У наведеному прикладі зазначається, що навчання буде проходити хоч і дистанційно, але в режимі реального часу. Доступ до вебкабінету буде надано слухачеві при реєстрації.

Це одна з можливих моделей інформування слухачів про формат здійснення навчання, що видається зручним та об'єктивним.

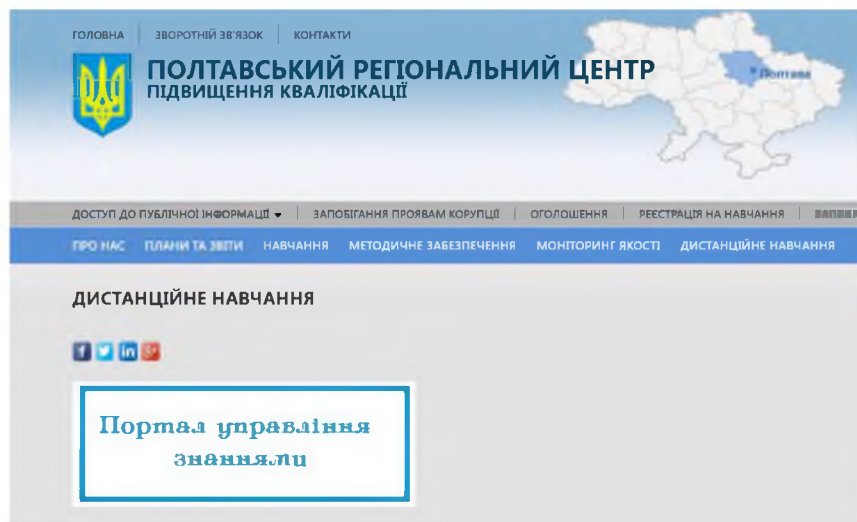


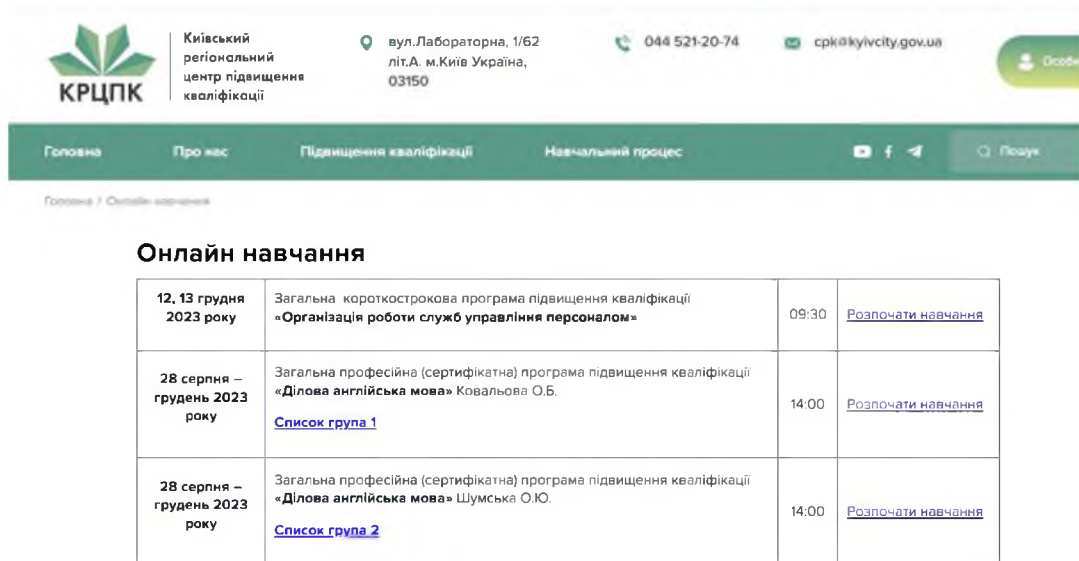
Рис. 3.2. Вигляд вкладки «Дистанційне навчання» на сайті Полтавського РЦПК (грудень 2023 року) (скріншот)

Окремо наголосимо, що з появою Порталу чимало провайдерів зробили на своїх сайтах переадресацію на сторінку своїх програм чи курсів саме на

систематизовану інформацію на Порталі. Зокрема, так зробили в Полтавському РЦПК (рис. 3.2).

Інші провайдери зберегли інформування на відповідних вкладках, як це зробили в Київському РЦПК (рис. 3.3). Подана там інформація має вигляд розкладу занять та створює слухачеві можливість відразу перейти на онлайн захід.

Для порівняння: на сайті Полтавського РЦПК також розміщено інформацію зі щомісячним графіком проведення навчальних занять з підвищення кваліфікації, датами та назвою програми. Наприклад, всі чотири програми із запланованих на грудень 2023 року мають позначення, що проходять у дистанційній формі (вкладка «Заплановані заходи»). Тож, спираючись на досвід Київського РЦПК доцільно було б зробити перепосилання із сторінки з графіком від кожної програми на онлайн зустріч для навчання.



Київський регіональний центр підвищення кваліфікації

вул.Лабораторна, 1/62
літ.А. м.Київ Україна,
03150

044 521-20-74

crk@kyivcity.gov.ua

Додати

Головна Про нас Підвищення кваліфікації Навчальний процес

Головна / Онлайн навчання

Онлайн навчання

12, 13 грудня 2023 року	Загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації «Організація роботи служб управління персоналом»	09:30	Розпочати навчання
28 серпня – грудень 2023 року	Загальна професійна (сертифікатна) програма підвищення кваліфікації «Ділова англійська мова» Ковальова О.Б. Список група 1	14:00	Розпочати навчання
28 серпня – грудень 2023 року	Загальна професійна (сертифікатна) програма підвищення кваліфікації «Ділова англійська мова» Шумська О.Ю. Список група 2	14:00	Розпочати навчання

Рис. 3.3. Вигляд вкладки «Навчальний процес» – «Онлайн навчання» на сайті Київського РЦПК (грудень 2023 року) (скріншот)

Відповідний досвід вже є. Наприклад, на сайті Центру було розміщено інформацію про освітній онлайн марафон «Актуальні питання діяльності органів місцевого самоврядування» від Вищої школи публічного управління (вересень 2023 року) з перепосиланням на онлайн форму для реєстрації.

Видається доцільним запропонувати низку рекомендацій щодо вдосконалення основ правового регулювання освіти із застосуванням дистанційних освітніх технологій у системі підвищення кваліфікації посадових осіб публічної сфери, які мають охоплювати такі важливі напрями:

– аналіз локальних нормативних актів, що регламентують процес впровадження і використання дистанційних технологій навчання провайдерами підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;

– аналіз напрацьованої практики впровадження технологій дистанційного навчання в освітній процес відповідних провайдерів.

Таким чином, розробка рекомендацій щодо реформування правової бази перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб публічної сфери буде спрямована на забезпечення її розвитку відповідно до сучасних тенденцій, дозволить уніфікувати цю систему. Під «уніфікацією» розуміємо не «бюрократизацію» процесу навчання, а встановлення певних стандартів як орієнтирів, маркерів для підняття на належний рівень практики використання дистанційних освітніх технологій.

Авторка багатьох наукових праць з питань навчання посадових осіб сфери публічного управління Леся Прудіус, неодноразово зазначала, що не визначений граничний обсяг освітньої програми, яку можна дати з використанням дистанційних технологій, негативно впливає на організацію підготовки посадових осіб, і що відповідні формулювання необхідно закріпити у документах державного зразка [62, с. 95].

Вище вже зазначали про постійний вплив на дистанційну освіту розвитку технічних можливостей та засобів. Вважаємо, що у таких об'єктах закладів освіти, що надають послуги з підвищення кваліфікації, доречно підготувати та вказувати для користувачів можливість використання мобільного додатку.

Це особливо важливо враховувати не для державних службовців і частини посадовців органів місцевого самоврядування, які мають технічні можливості, робочі кабінети оснащені комп'ютерною технікою, а для посадовців органів

місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, які проживають у сільській місцевості та, як правило, не мають якісного Інтернет-зв'язку вдома або на роботі. У той же час, враховуючи просування реформи децентралізації, утворення місцевих органів влади в нових територіальних громадах, то кількість слухачів центрів підвищення кваліфікації з числа таких посадових осіб місцевого самоврядування буде найближчим часом тільки зростати.

Тому необхідним вважаємо створення на сайтах центрів підвищення кваліфікації технічних можливостей для одержання дистанційного зв'язку з навчальною платформою закладу освіти за допомогою смартфонів.

Крім того, слухачі не завжди мають досвід дистанційного навчання, тому на сайті серед основних вкладок бажано було б розмістити інформацію з методичними рекомендаціями щодо реєстрації на платформі або створення особистого кабінету, підключення до он-лайн трансляції навчального заходу тощо. Таку вкладку користувач освітньої послуги повинен бачити незалежно від обраного дистанційного курсу і, навіть, ще на етапі ознайомлення з пропозиціями закладу. Тоді у користувача з'явиться можливість обрати найбільш зручний варіант, або надати перевагу центру з найзрозумілішим та докладним поясненням.

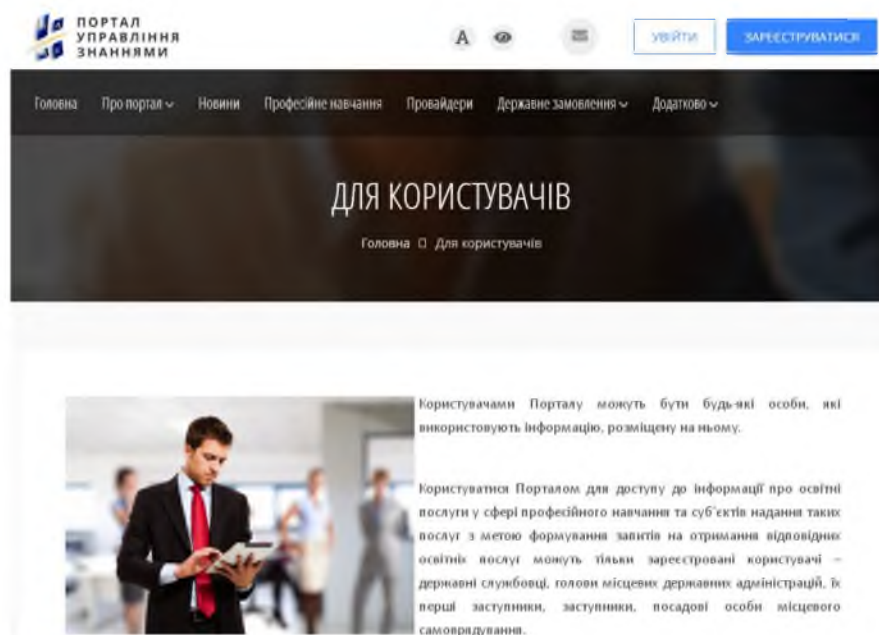


Рис. 3.4. Вигляд сторінки «Для користувачів» на Порталі управління знаннями

Будемо сподіватися, що заклади освіти, які надають послуги з підвищення кваліфікації, використають досвід всеукраїнських установ та розглядатимуть їх сайти як модельні. Так прикладом повинен слугувати сайт Порталу управління знаннями, про який ми вже згадували у попередніх розділах роботи. У вкладці на головній сторінці Порталу – «Для користувачів» – розміщено стислу інформацію власне для користувачів послугами Порталу, а в кінці сторінки чітко зазначено про можливість «Завантажити Інструкцію з використання Порталу за посиланням». Користувач одержує таку Інструкцію у pdf-форматі на чотирьох сторінках (Додаток М) і має можливість детально та покроково здійснити реєстрацію, з'ясувати як користуватися матеріалами на Порталі [50].

Не варто забувати, що в умовах змін в чинному законодавстві про освіту надавачі освітніх послуг, а це у тому числі і послуги з підвищення кваліфікації, повинні діяти в конкурентному середовищі. Останнє буде можливим та справедливим тільки за умов створення рівних правил та вимог для організації роботи. Саме тому вдається необхідним розробка нормативно-правового акту, який би визначав:

- порядок оприлюднення інформації про дистанційні заходи;
- обов'язкові вкладки на сайті закладу освіти, які б сприяли пошуку інформації користувачем.

Подальший розвиток дистанційних технологій навчання неодмінно призведе до появи у закладах освіти, що надають послуги з підвищення кваліфікації посадовим особам сфери публічного управління, окремих структурних підрозділів комп'ютерного забезпечення або технічного супроводу такого навчання. У попередньому розділі ми зазначали, що Полтавський обласний ЦППК має 12 штатних одиниць співробітників, а фінансування, що надається Центру в рамках регіональних програм, спрямовується виключно на оплату за навчання посадових осіб органів публічного управління всієї області [49]. Тому неминуче виникне питання не стільки про комп'ютерне устаткування (зараз в Центрі працює комп'ютерний клас), хоча його потрібно весь час підтримувати в належному технічному стані, наповнювати складнішими

сучасними програми, скільки про фахівців, здатних забезпечити діяльність Центру з використанням дистанційних технологій.

У глобальному масштабі держави про цю проблему вже давно говорять фахівці. Вони вважають, що потрібно визначити правовий статус нових професій у системі освіти, пов'язаних із використанням дистанційних освітніх технологій (тьютори (від англ. tutor – учитель), викладачі-консультанти тощо).

Цілком ймовірно, що потреба у таких фахівцях виявиться гострішою для закладів освіти, які надають послуги з підвищення кваліфікації. Слухачі таких закладів частіше потребуватимуть у майбутньому дистанційних форм освіти, на відміну від осіб, які здобувають освіту у закладах вищої та передвищої освіти і не поєднують навчання з роботою.

Широке впровадження сучасних інформаційних технологій в організацію навчального процесу у сфері підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування дає змогу підготувати у відповідному закладі освіти висококваліфікованого, конкурентоспроможного і затребуваного фахівця, який уміє швидко орієнтуватися й адаптуватися за нових умов управлінського середовища та соціально-економічного і політичного життя

3.2. Інноваційні технології навчання у процесі підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування

Упровадження інноваційних технологій професійного розвитку кадрів, у тому числі, запровадження інноваційних методів оцінювання результатів їх підвищення кваліфікації, є необхідною умовою забезпечення безперервності навчання відповідно до Меморандуму безперервної освіти Європейського Союзу («A Memorandum of Lifelong Learning») [26].

Відповідно до Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності освітніми інноваціями є вперше створені, вдосконалені освітні, навчальні, виховні, управлінські системи, їх компоненти, що мають істотно

поліпшити результати освітньої діяльності [40]. Важливим компонентом освітніх інновацій є інноваційні технології.

Слід зазначити, що підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування має свої особливості, оскільки воно здійснюється з урахуванням андрагогічних принципів, тобто принципів навчання дорослих, що вимагає інших підходів до організації навчального процесу, та має здійснюватися упродовж всього життя, як визначено Меморандумом безперервної освіти Європейського Союзу [28, с.75].

Крім того, навчання дорослої людини, перш за все, повинно здійснюватися з урахуванням психологічних особливостей навчання дорослої людини, а, по-друге, перевага повинна надаватися інтерактивним технологіям навчання, які найбільш ефективно забезпечують комунікаційні зв'язки того, хто навчає, і того, хто навчається, сприяють утвердженню партнерських відносин, урахування професійного і життєвого досвіду обох суб'єктів педагогічної взаємодії [58].

Слово «інтерактив» прийшло до нас з англійської від слова «interact», де «inter» – це взаємний і «act» – діяти. Таким чином, інтерактивний – здатний до взаємодії, діалогу. Інтерактивне навчання – це спеціальна форма організації пізнавальної діяльності, яка переслідує конкретну, передбачувану мету – створити комфортні умови навчання, за яких кожен учень відчуває свою успішність, інтелектуальну спроможність [75, с.121].

Тобто, поняття інтерактивного навчання науковці розуміють як діалогове навчання, що заперечує домінування як одного виступаючого, так і однієї думки над іншою, та передбачає [76, с.127]:

- моделювання життєвих ситуацій;
- розв'язання творчих завдань;
- спільне вирішення проблем тощо.

Для цього на заняттях організується індивідуальна, парна і групова роботи, застосовуються дослідницькі проекти, рольові ігри, йде робота з документацією, різними джерелами інформації.

Науковці визначають найбільш поширені у практиці навчальної роботи

закладів вищої освіти інтерактивні методи, форми і прийоми, до яких належать [76, с.128]:

- аналіз помилок, колізій, казусів;
- аудіовізуальний метод навчання;
- брейнстормінг («мозковий штурм»);
- діалог Сократа (сократів діалог);
- «дерево рішень»;
- дискусія із запрошенням фахівців;
- ділова (рольова) гра (студенти перебувають у ролі законодавця, експерта, юрисконсульта, нотаріуса, клієнта, судді, прокурора, адвоката, слідчого);
- «займи позицію»; коментування, оцінка (або самооцінка) дій учасників;
- майстер-класи;
- метод аналізу і діагностики ситуації та метод інтерв'ю (інтерв'ювання);
- метод проєктів; моделювання; «навчальний полігон»; PRES – формула (від англ. Position – Reason – Explanation or Example – Summary, що означає Позиція – Причина – Пояснення або приклад – Резюме);
- проблемний (проблемно-пошуковий) метод;
- публічний виступ; робота в малих групах;
- тренінги індивідуальні та групові (як окремих, так і комплексних навичок) та ін.

Серед значної кількості інноваційних підходів у системі якісної підготовки, перепідготовки та підвищенні кваліфікації фахівців з державного управління та посадовців органів місцевого самоврядування, до методів інтерактивного навчання відносять ті, які сприяють залученню в активний процес здобування та обробки знань («мозковий штурм», розв'язання ситуаційних завдань, розроблення проєкту, інсценування тощо), а також презентації з використанням різноманітних допоміжних засобів: дошки, книг, відео, слайдів, фліп-чартів, постерів, комп'ютерів тощо.

Безперечно, звертає на себе увагу розвиток комп'ютерних, телекомунікаційних та Інтернет-технологій, які дають можливість перейти освітнім закладам, що надають послуги з підвищення кваліфікації від локальної моделі взаємовідносин між викладачами та слухачами до розподіленої дистанційної системи надання освітніх послуг [78].

У зв'язку з цим, залежно від форм навчання інтерактивні технології навчання дорослих Н. Калашник класифікує на дві групи.

Перша група (технології розвитку здатності до аналітичної діяльності, кейс-метод, технології проблемного навчання, діалогові технології, метод проектів, методи стимулювання творчої активності, творчі ситуації, навчально-творчі задачі) – це технології, які можуть застосовуватися для навчання дорослої людини як за традиційною, так і за дистанційною формами навчання.

Друга група (навчання в співробітництві, навчання в малих групах, навчальний тренінг, метод мозкової атаки, метод Дельфі, ігровий метод) – це технології, які більше відповідають традиційним формам навчання, і перенесення їх у дистанційну форму потребує аналізу навчальних можливостей систем дистанційного навчання та застосування специфічних організаційних форм навчання у віртуальному навчальному середовищі, зокрема таких як форум [58].

Наголошуємо на специфіці проведення окремих інтерактивних методів навчання саме в дистанційному форматі, адже у попередньому пункті розділу ми визначили подальший розвиток дистанційної форми навчання у процесі підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування.

Враховуючи практико орієнтованість підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, дуже корисним є метод вирішення ситуаційних завдань (кейс-метод).

Ситуаційні завдання як вид оцінювання проводяться з метою об'єктивного з'ясування спроможності кандидатів застосовувати свої знання, уміння, навички, досвід під час виконання посадових обов'язків, а також із метою комплексної перевірки кандидатів на відповідність професійній компетентності, оцінки

комунікативних якостей, уміння приймати рішення в умовах невизначеності тощо [3].

Метод вирішення ситуаційних завдань (case-study від англ. case – ситуація; study – рішення) – це опис актуальних питань, притаманних завданням та функціям відповідного державного органу і конкретним посадовим обов’язкам державного службовця зокрема. Під ситуаційним завданням розуміється опис змодельованої робочої ситуації, який містить детальну інформацію про саму ситуацію, учасників, ресурси, які можна використовувати в процесі вирішення конкретного завдання, і про те, коли потрібно отримати результат [77].

Щоб слухач міг легко зрозуміти суть ситуації, а найголовніше – своє завдання, Н. Алюшина пропонує кейс краще складати, витримуючи чітку перевірену структуру.

Зазвичай кейс складається з трьох головних блоків [3, с. 76; 4] (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Рекомендована структура блоків для типового завдання з використанням кейс-методу

Блоки кейса	З чого складаються блоки
Опис	Сюжет – низка подій та їх учасники. Учасники – співробітники органу, керівники, споживачі послуг, відвідувачі та інші особи, які виконують різні ролі в подіях, що описуються в кейсі. Проблема – камінь спотикання в сюжеті, через який виникають конфлікти, труднощі в спілкуванні, складнощі в управлінні або спірна ситуація
Спонування до дії	Стимул до прийняття рішення. Спонуємо кандидата до вирішення дилеми: чию сторону підтримати. Рішення, яке пропонує кандидат, дає змогу робити висновки про його особистісні й професійні компетенції, прогнозувати його поведінку в подібних ситуаціях
Формулювання завдання	Завдання. До одного сюжету можна поставити різні запитання і з відповідей кандидата оцінити його компетенції

Погоджуючись із запропонованими класифікаціями, слід відмітити також серед інтерактивних технологій, які сприяють розвитку критичного мислення державних службовців, веббінг, кластер, фішбоун, майндмеппінг, RAFT, SWOT – аналіз, «Снігова куля», метод «635», дебрифінг, шерінг та інші, а також

проектні технології навчання, технологія портфоліо, тьюторський супровід, гейміфікація тощо.

Зокрема, веббінг – «павутиння слів». Це метод побудови логічних структурованих зв'язків між явищами і подіями. Веббінг починається з ключового слова, навколо якого «нарошуються» інші терміни, що пов'язані з ним асоціативно або логічно [4, с.85]. Кластер (гроно) – це метод формування власної думки, бачення на основі систематизації фактів.

Чудовою альтернативою подання інформації є використання Mind Map (з англ. інтелект-карта або діаграма зв'язків). Техніка складання інтелект-карт називається майндмеппінг (англ. mindmapping) [50, с.121].

Інтелект-карти ще називають ментальними картами. За допомогою складання ментальних карт можна візуалізувати будь-який процес, будь-то презентація бізнес-плану або досягнення своєї мрії. Цю техніку можна застосовувати для створення нових ідей, їх фіксації, аналізу та впорядкування інформації, ухвалення рішень тощо [50, с.122].

Таким чином, інноваційні технології, які можуть і повинні бути використані в процесі перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування сприятимуть розвитку їх критичного мислення та підвищенню ефективності діяльності, відіграють важливу роль у забезпеченні навчання упродовж життя. В умовах глобалізації та розвитку суспільства для забезпечення безперервного навчання посадовців публічної сфери серед інноваційних технологій перевагу слід надавати технологіям розвитку критичного мислення (технологіям розвитку здатності до аналітичної діяльності, проектним технологіям, ігровим технологіям, методам стимулювання творчої активності, вирішення проблемних ситуацій тощо).

Висновки до розділу 3

Проаналізувавши у попередньому розділі кваліфікаційної роботи стан системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування,

пропонуємо подальше її удосконалення за двома складовими: форма і метод.

У першу чергу пропонуємо продовжити роботу щодо удосконалення організації навчання у дистанційному форматі.

Основна перевага дистанційного освітнього комплексу – це наявність можливостей підвищення кваліфікації із застосуванням дистанційних освітніх технологій, що дає змогу пройти повний курс перепідготовки та підвищення кваліфікації без відриву від виробництва зі збереженням значної кількості бюджетних коштів (витрати на відрядження, проїзд, проживання, харчування тощо).

Особливе місце в електронному навчанні відведено відеолекціям, однак використання цього ресурсу вимагає наявності у користувача доступу до інформаційно-телекомунікаційної мережі «Інтернет», швидкість каналу якої має відповідати вимогам для відтворення матеріалу. За відсутності такого користувачеві дистанційного освітнього комплексу надається доступ до матеріалів у текстовому вигляді. Таким чином сьогодні працює більшість ЦПК.

Нами запропоновано покращити інформаційно-організаційне забезпечення курсів дистанційного навчання, які подають на своїх сайтах провайдери.

Запропоновано враховувати напрацювання загальноукраїнських он-лайн платформ надання освітньої інформації для посадовців публічної сфери, власне наголошується на досить вдалому досвіді Платформи управління знаннями щодо розміщення консультативної інформації про доступ до онлайн навчання.

Зауважується, що з об'єктивних причин – можливого перебування слухачів у віддалених територіях з низьким рівнем доступу до Інтернету, доречно було б забезпечити сайти провайдерів інформацією про можливість використання мобільних додатків для смартфонів.

Наголошується на необхідності для подальшого використання дистанційної форми навчання запровадити посаду технічного консультанта при РЦПК, який би здійснював навчання та технічне забезпечення онлайн занять.

Запропоновано продовжити удосконалення методів проведення навчальних

занять в ході підвищення кваліфікації посадовців. Нами акцентовано увагу на необхідності посилення впровадження інтерактивних методів навчання. У попередньому розділі ми наводили інформацію про позитивне ставлення з боку слухачів до тренінгів, та стриману оцінку лекцій як формату викладу навчального матеріалу. Запропоновано насичувати навчальний процес інтерактивними інноваційними компонентами, наприклад «кейс-метод», порт фоліо, ділова гра тощо. Їх використання дозволить максимально наблизити слухачів програм підвищення кваліфікації до вирішення реальних задач та проблем територіальних громад, сприятиме розвитку комунікаційних навичок, підвищить культуру дискусій, вміння працювати в команді тощо.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі вирішено актуальне завдання, яке полягає в теоретико-практичному обґрунтуванні удосконалення підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування, що дає підстави сформулювати такі висновки й практичні рекомендації:

1. У ході дослідження теоретичних засад процесів у сфері підвищення кваліфікації посадових осіб органів публічного управління в Україні, спираючись на дослідження українських науковців, з'ясовано основні засади формування системи підвищення кваліфікації. Також визначено фактори впливу на ефективність системи підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування, зокрема, такі як: навчання під час підвищення кваліфікації з урахуванням виявлених потреб конкретного органу публічного управління, в якому працює посадовець; формування мотивації до підвищення рівня професійної компетентності; зменшення часу, який витрачає посадова особа в ході занять з підвищення кваліфікації. Сформульовано бачення сучасними науковцями коучингу та менторінгу, як форм підвищення кваліфікації за місцем роботи посадової особи.

2. Визначено, що всі питання удосконалення правового регулювання процесу підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування перебувають у компетенції законодавства щодо державних службовців. Розглянуто в історичній ретроспективі процес розвитку правового регулювання системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, яка є невід'ємною складовою системи підвищення кваліфікації посадових осіб публічного управління в цілому.

3. Проведено аналіз сучасного стану системи підвищення кваліфікації посадових осіб публічного управління. Підкреслюється, що в останні роки ця система зазнала суттєвих змін, викликаних оновленням бачення державної стратегії розвитку системи підвищення кваліфікації посадових осіб публічного управління в Україні. Це, наприклад, трансформація Української школи

урядування у Вищу школу публічного управління. Особлива увага приділена створенню та діяльності Порталу управління знаннями Національного агентства України з питань державної служби як сучасного формату доступу посадовців до різноманітних курсів, програм з підвищення кваліфікації. Проведений аналіз показав, що одним з перевірених механізмів комунікації залишається інформування населення через офіційні сайти органів місцевого самоврядування.

4. Аналіз сучасного стану діяльності системи підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування здійснено на прикладі роботи Полтавського регіонального центру підвищення кваліфікації. Проаналізовано стан забезпечення Полтавського РЦПК науково-педагогічними працівниками, залучення до навчального процесу викладачів-практиків. Наголошується, що з 35 осіб, яких було залучено на погодинній основі до роботи у РЦПК, викладачі-практики складають третину від загалу, що свідчить про

Особливо підкреслюється налагодження систематичної взаємодії центру з провідними викладачами кафедри публічного управління та адміністрування Полтавського державного аграрного університету.

5. Проаналізовано ефективність форм проведення занять в РЦПК, яка здійсненна за результатами анкетування слухачів у 2022 році. На підставі цього сформовано рейтинг занять, які розташовано у такій послідовності: тернінги, практичні заняття, тематичні дискусії, тематичні зустрічі, лекції. Це дало підстави зробити висновок про зацікавленість слухачів програм підвищення кваліфікації у здобутті знань через опанування практичних знань, вмінь та навичок.

6. Також зазначається, що ще у «допандемійний» період, коли дистанційні форми навчання не набули такого розповсюдження як в останні роки, серед посадових осіб органів місцевого самоврядування в 1,6 рази зросло відвідування вебінарів. Пояснення цьому вбачаємо у можливості навчання за цією формою без відриву від місця роботи або без необхідності виїжджати на навчання до обласного центру, де розташовані регіональні ЦПК у кожній з областей України.

Згідно звіту Полтавського ЦПК у 2022 році за загальними короткостроковими програмами підвищили кваліфікацію 3761 особа, з яких найбільшу групу становили саме посадові особи органів місцевого самоврядування становлять найбільшу групу 51% (1939 осіб). Це пояснюється, на нашу думку, усвідомленням з боку керівництва органів місцевого самоврядування необхідності залучати до роботи кваліфіковані кадри з належним рівнем професійної компетентності.

Опрацьовані теоретичних питання та проведений аналіз сучасного стану системи підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування дозволив сформулювати ряд пропозицій:

– визначено, що у найближчі роки посилюватиметься тенденція до розвитку дистанційних форм підвищення кваліфікації серед посадових осіб органів публічної влади. Запропоновано удосконалити інформування слухачів дистанційної форми та запровадження зручних елементів переходу на сторінку із заняттям із вкладок з графіками занять. У якості позитивного досвіду запропоновано розглянути організацію дистанційних занять, яку забезпечують для слухачів простими та комфортними умовами доступу до занять, на сайті Київського РЦПК. Також необхідним вважаємо створення на сайтах центрів підвищення кваліфікації технічних можливостей для одержання дистанційного зв'язку з навчальною платформою закладу освіти за допомогою смартфонів;

– вважаємо необхідним розробку нормативно-правового акту, який би визначав порядок оприлюднення інформації про дистанційні заходи на сайті провайдера освітньої послуги та визначення переліку обов'язкових вкладок на сайті закладу освіти, які б сприяли пошуку інформації користувачем освітньої послуги у дистанційному форматі;

– наголошується на запровадженні обов'язкової практики розташування на сайтах регіональних ЦПК інструкції, за прикладом Порталу управління знаннями, щодо реалізації навчального процесу у дистанційній формі.