



# МОТИВАЦІЯ ТА БАР'ЄРИ

ЗАЛУЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ  
СЛУЖБОВЦІВ ДО ВИКЛАДАЦЬКОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ:  
РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ



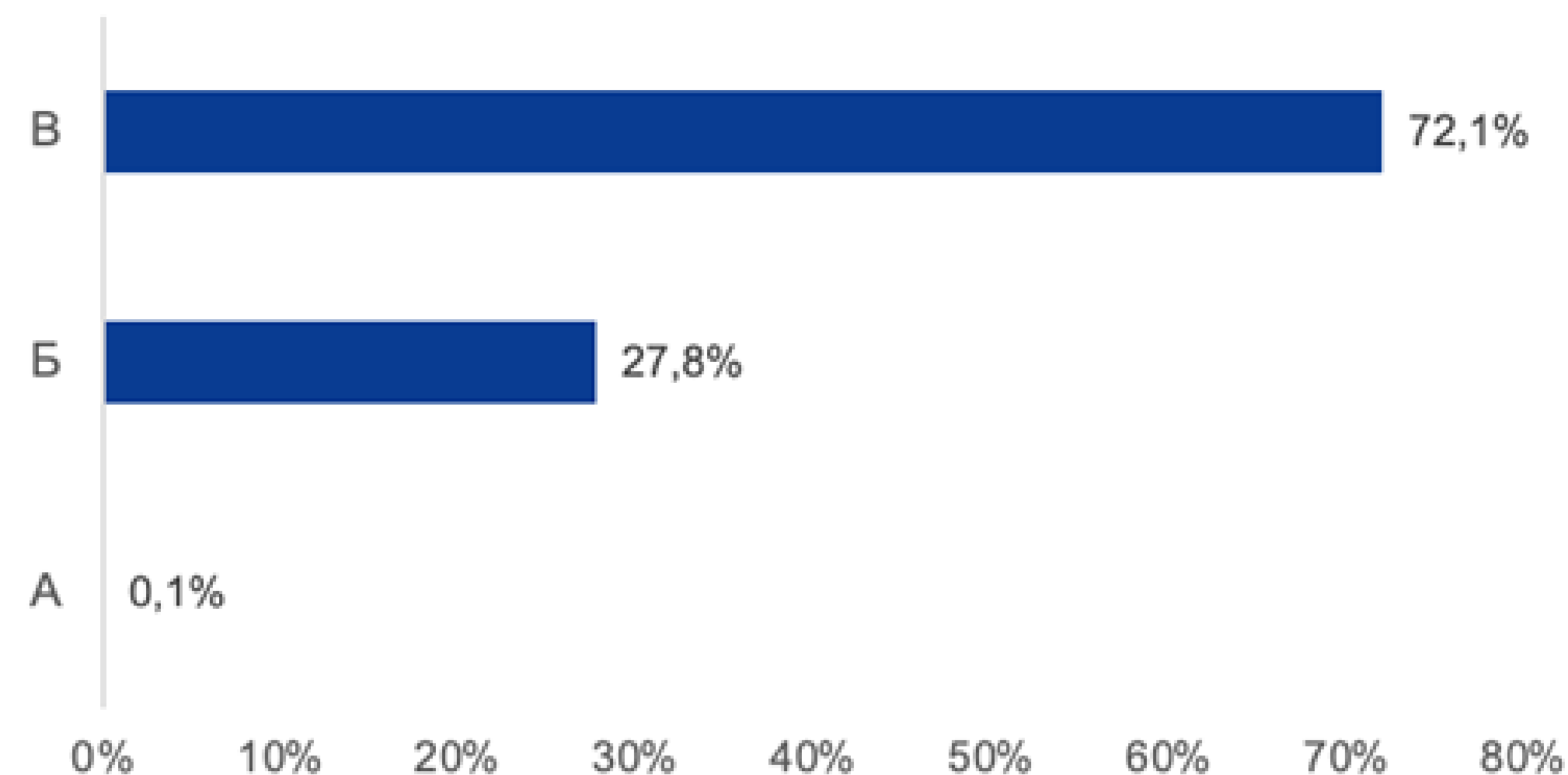
## ПРО ОПИТУВАННЯ

**Мета опитування:** виявлення основних факторів мотивації та бар'єрів у залученні державних службовців до тренерської/ викладацької діяльності.

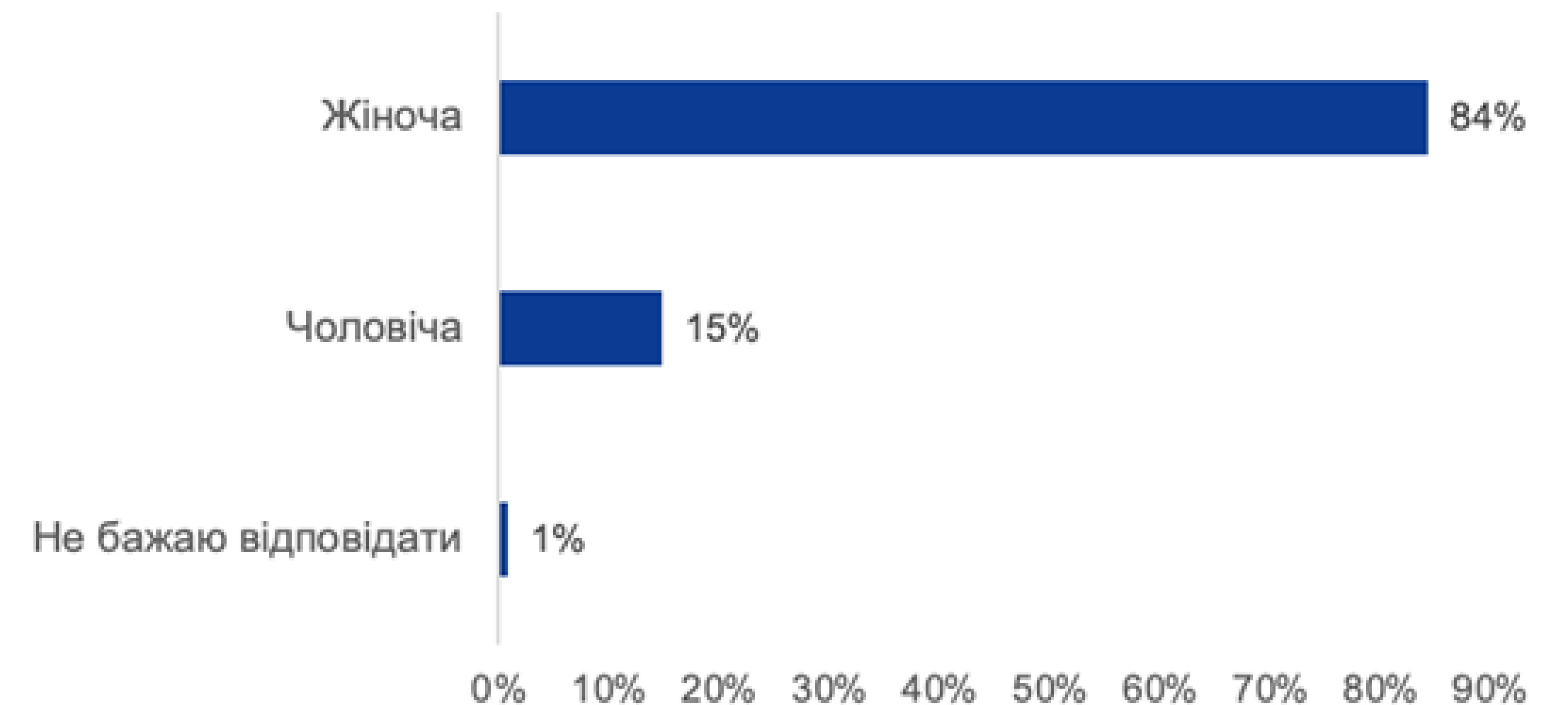
**Метод:** анонімне онлайн анкетування, опитувальник із закритими питаннями

**Охоплення:** 20 тис. респондентів, розподіл за параметрами категорій посад та статтю є близьким до фактичної структури державної служби

Розподіл респондентів за категоріями посад



Розподіл респондентів за статтю





**ОБІЗНАНІСТЬ  
ТА ДОСВІД ВИКЛАДАННЯ**



## ОБІЗНАНІСТЬ ПРО МОЖЛИВОСТІ ВИКЛАДАННЯ

- ➔ **52%** респондентів не відомо про про можливості здійснення тренерської діяльності
- ➔ серед них **18%** знають про таку можливість загалом, але не поінформовані, як саме вони можуть стати тренером/викладачем.
- ➔ **15%** респондентів не знає про таку можливість, але зацікавлені отримати відповідну інформацію

Обізнаність щодо можливості стати тренером/ викладачем



## ОБІЗНАНІСТЬ ПРО МОЖЛИВОСТІ ВИКЛАДАННЯ

➔ Керівники краще обізнані про можливість стати тренером аніж державні службовці категорії “В”

➔ Молоді люди (до 35 років) менше обізнані у порівнянні зі старшими колегами — розрив серед тих, хто знає про можливість стати тренером, в середньому становить 10%.

### Розподіл за категоріями посад

	Так	Так, але не знаю, як стати тренером	Ні	Ні, але зацікавлений у такій інформації
Категорія “А”	<b>57%</b>	21%	22%	0%
Категорія “Б”	34%	21%	29%	16%
Категорія “В”	<b>28%</b>	17%	<b>40%</b>	15%

### Розподіл за віковими групами

	Так	Так, але не знаю, як стати тренером	Ні	Ні, але зацікавлений у такій інформації
менше 25 років	<b>20%</b>	<b>21%</b>	40%	<b>19%</b>
26-35 років	<b>24%</b>	<b>19%</b>	38%	<b>19%</b>
36-45 років	28%	18%	39%	15%
46-55 років	33%	19%	34%	14%
56 і більше років	35%	17%	34%	14%

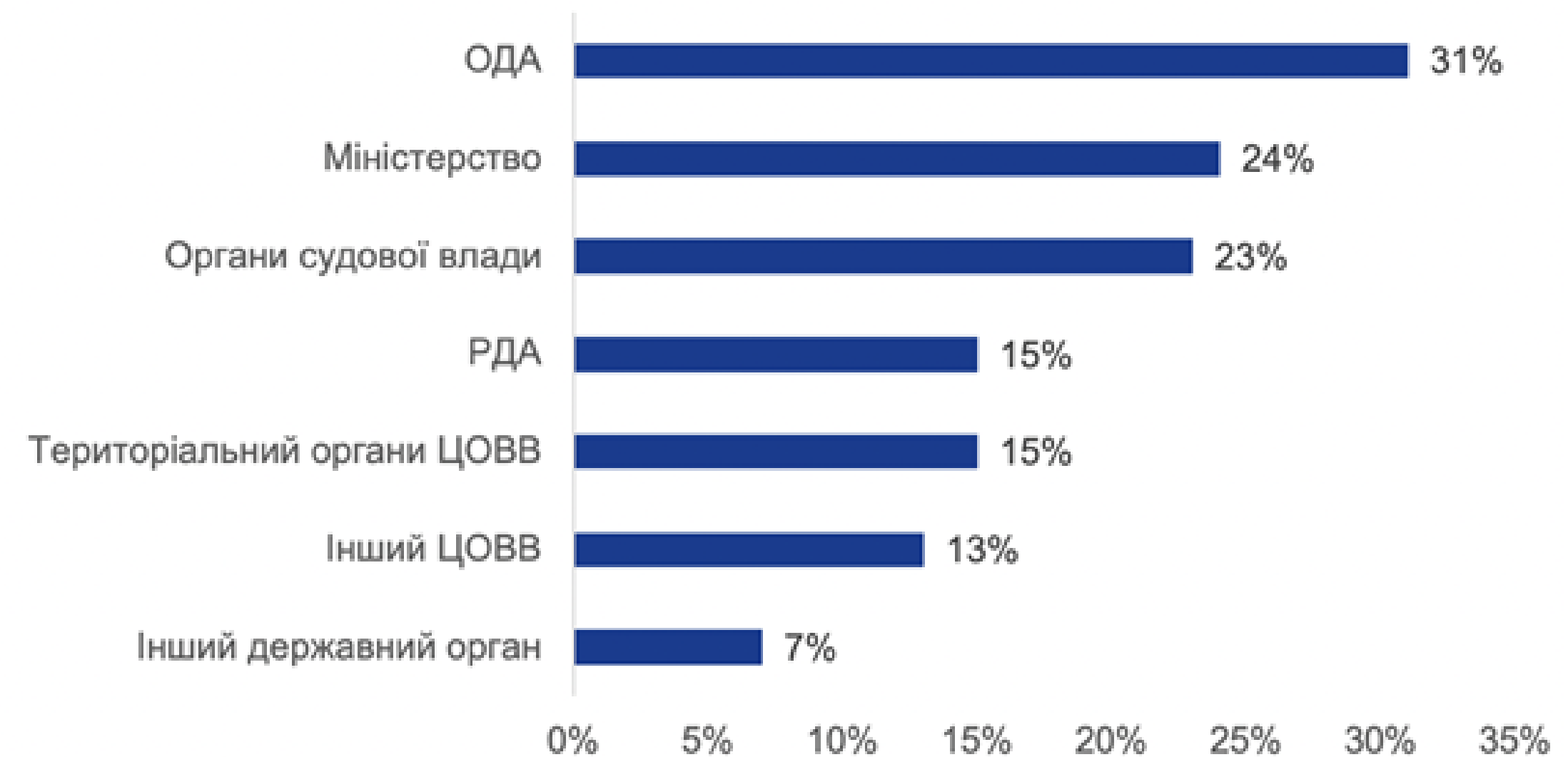
## ДОСВІД ВИКЛАДАННЯ

- ➔ **13%** опитаних, які обізнані про можливість викладання мають попередній досвід проведення навчання
- ➔ помітні значні відмінності за рівнем органів, які умовно можна розділити на дві категорії:
  - (1) висока частка досвідчених викладачів/тренерів — **23-31%** (ОДА, міністерства, органи судової влади);
  - (2) низький показник — **7-15%** (інші ЦОВВ, територіальні органи ЦОВВ, РДА).
- ➔ це свідчить про потребу різних стратегій залучення до викладання на кожному рівні державних органів

Розподіл респондентів за досвідом викладання\*



Розподіл респондентів, які мають досвід викладання за рівнем органів



\*серед тих, хто обізнаний про можливість викладання для державних службовців



# БАР'ЄРИ У ЗАЛУЧЕННІ ДО ВИКЛАДАННЯ



## БАР'ЄРИ: ПІДТРИМКА КЕРІВНИКА

Показники схвального ставлення безпосередніх керівників є досить високими, проте, із значними відмінностями серед різних державних органів. Найвищий рівень підтримки — в органах судової влади та ОДА, що корелює із вищим рівнем досвідчених викладачів у цій групі органів.

### Підтримка безпосереднього керівника

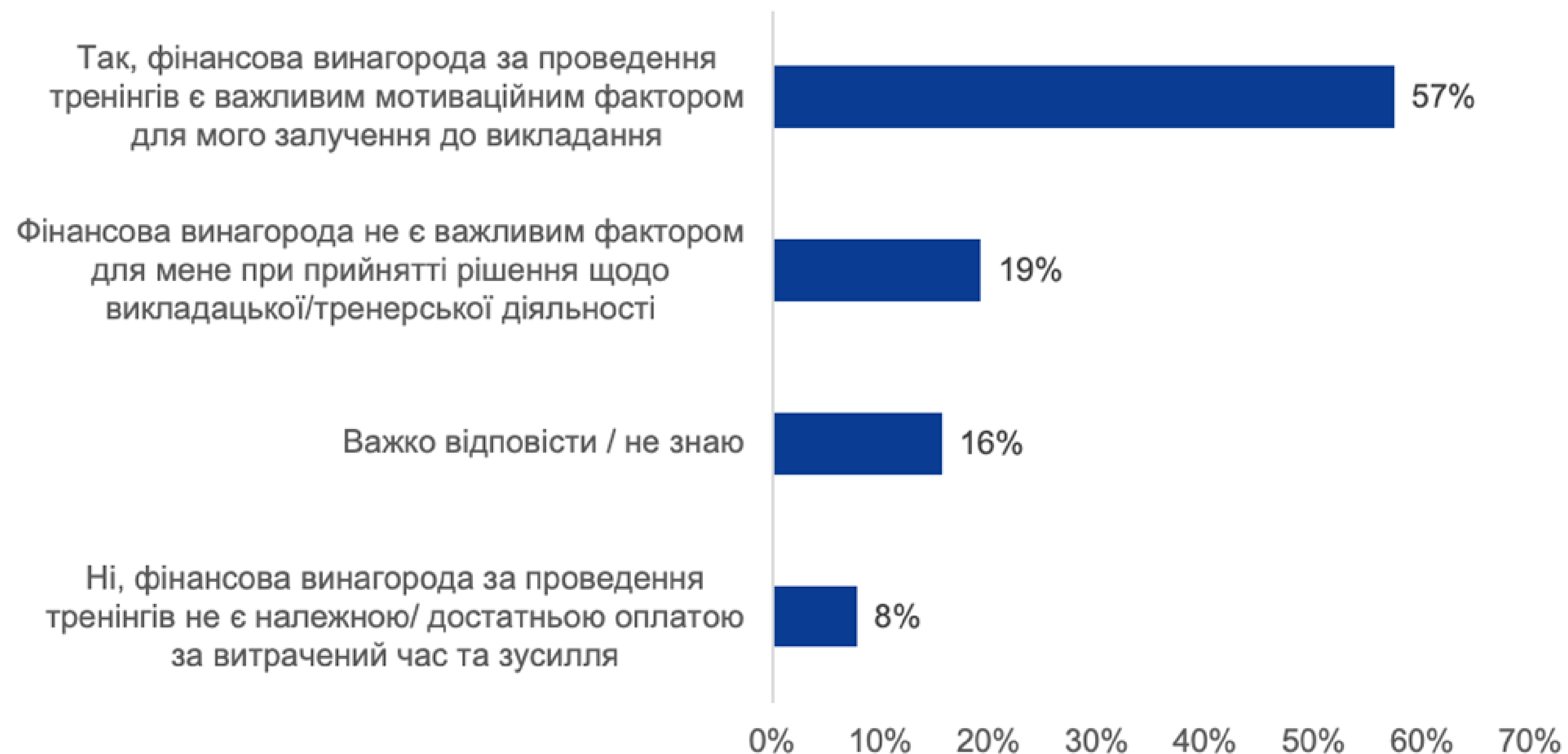




## БАР'ЄРИ: ФІНАНСОВА ВИНАГОРОДА

Фактор фінансової винагороди є важливим для більшості з опитаних, це означає, що система винагороди за здійснення викладацької діяльності повинна бути конкурентною та враховувати час і зусилля, витрачені державним службовцем для підготовки та проведення навчання, а також відповідати ринковим стандартам оплати викладацької діяльності.

### Фінансова винагорода як фактор мотивації до викладання



## БАР'ЄРИ: СПІВПРАЦЯ З ПРОВАЙДЕРОМ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ

Загалом високий рівень організації процесу потребує покращення комунікації між викладачем та організатором освітнього процесу, що можливо через підготовку матеріалів з описом стандартного процесу взаємодії провайдерів та викладачів (стандартні процедури комунікації, інформування про організаційні деталі, уніфіковані інструкції щодо укладення договору, чек-листи тощо).

### Досвід співпраці з провайдером освітніх послуг



## БАР'ЄРИ: ДОСТУП ДО МОЖЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ

Загалом державні службовці знаходять можливості для розвитку таких компетентностей, проте, створення інформаційного ресурсу з відповідними матеріалами для їх структуризації було б допоміжним інструментом і покращило досвід держслужбовців у підготовці до викладання.

### Доступ до можливостей розвитку тренерської майстерності



## БАР'ЄРИ: ОФОРМЛЕННЯ ВІДРЯДЖЕНЬ

Можливість оформлювати відрядження є викликом, що перешкоджає викладанню в інших містах - лише 11% опитаних зазначили, що в них є змога оформити відрядження для проведення навчання. Цей виклик потребує додаткового аналізу для визначення основних перешкод та шляхів їх усунення.

### Можливість оформлення відрядження для викладання в інших містах



# БАР'ЄРИ У ЗАЛУЧЕННІ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ ДО ВИКЛАДАННЯ

## Основні фактори відмови від викладання

(серед тих, хто не виявив готовність до викладання в майбутньому)





# МОТИВАЦІЯ ДО ВИКЛАДАННЯ



## МОТИВАЦІЯ ДО ВИКЛАДАННЯ

Серед опитаних респондентів загалом зафіксовано високий рівень готовності до викладання у майбутньому — фактично кожен п'ятий опитаний державний службовець готовий розглянути можливість проведення навчання для колег.

### Готовність до викладання в майбутньому



## МОТИВАЦІЯ ДО ВИКЛАДАННЯ

Дані показують, що серед факторів, які мають позитивний вплив на мотивацію державних службовців до викладання, є підтримка та заохочення безпосереднього керівника і доступ до навчальних можливостей з розвитку тренерської майстерності. В обох випадках ті, хто позитивно оцінили ці два фактори, виявили вищу готовність до проведення як внутрішнього, так і зовнішнього навчання.

	Респонденти, які відповіли позитивно щодо підтримки безпосереднього керівника та доступу до можливостей розвитку тренерської майстерності	Респонденти, які відповіли негативно щодо підтримки безпосереднього керівника та доступу до можливостей розвитку тренерської майстерності
Так, але лише для працівників органу, в якому я працюю	33%	13%
Так, у рамках проведення навчань, організованих провайдерами освітніх послуг	34%	13%
Ні	12%	44%
Важко відповісти / не знаю	21%	30%

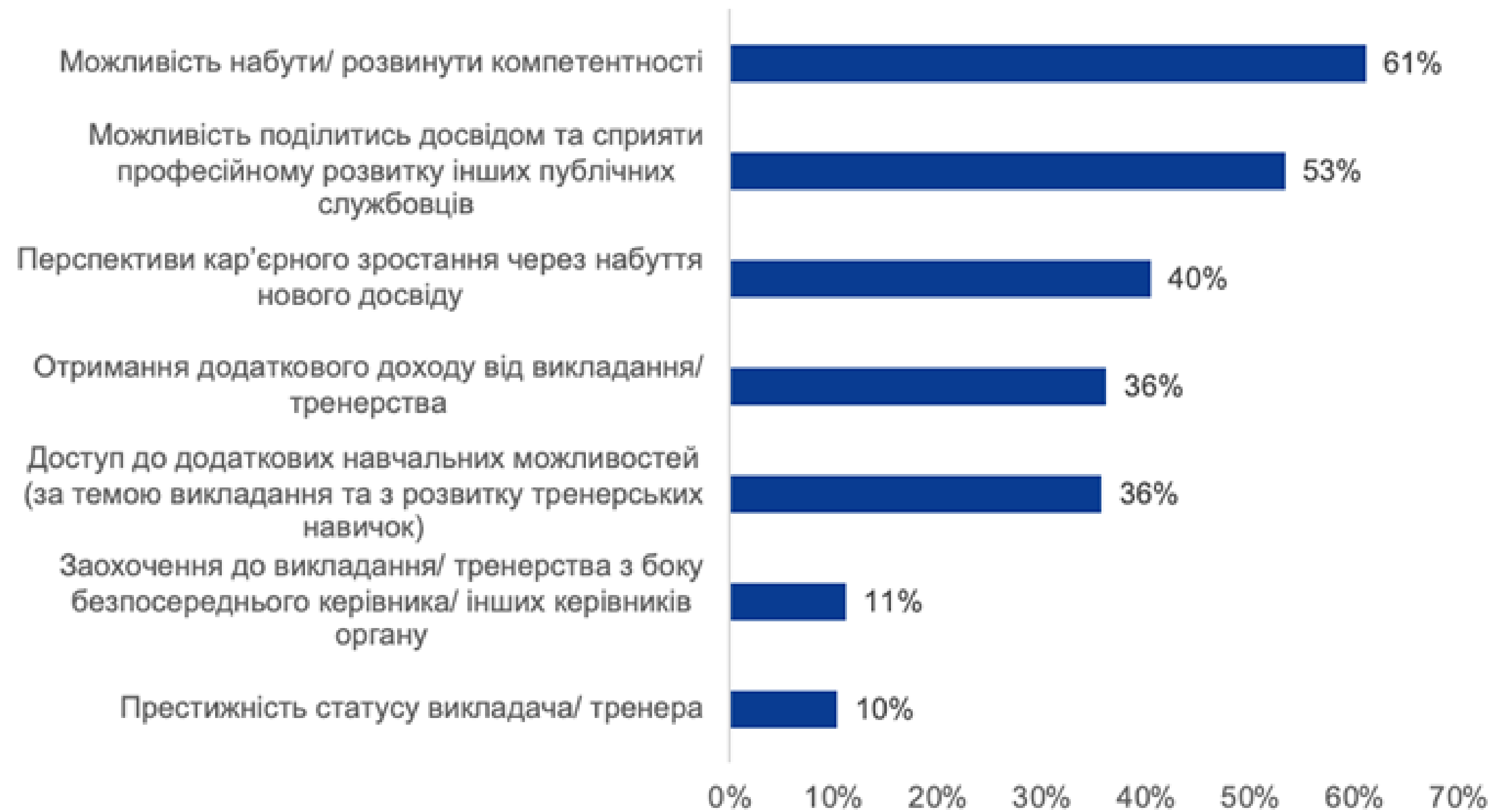


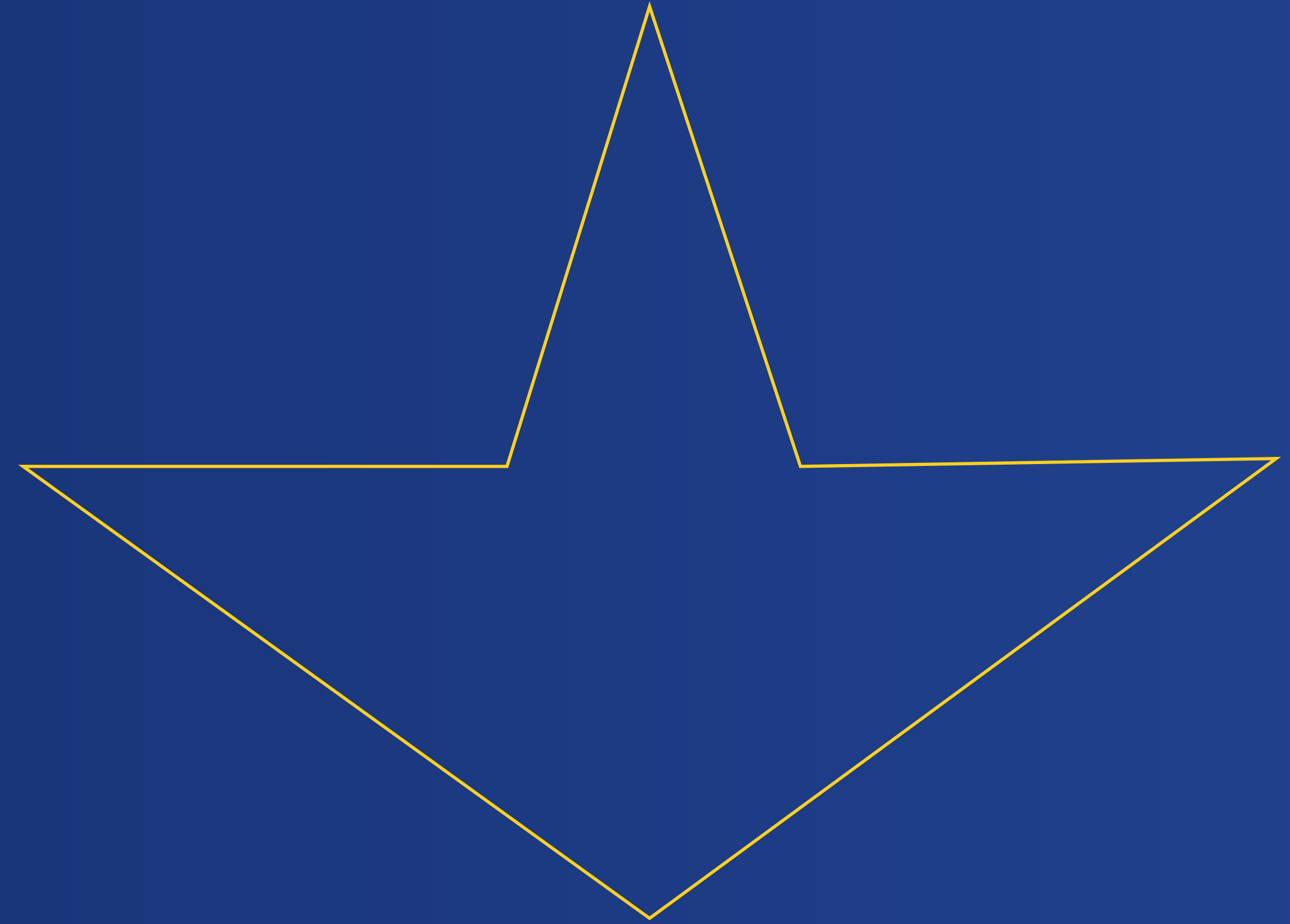
# МОТИВАЦІЯ ДО ВИКЛАДАННЯ

Усі протестовані фактори мотивації можна розділити на три основні категорії:

- ➔ **високого рівня** — можливість розвитку нових компетентностей та готовність ділитись досвідом з колегами;
- ➔ **середнього рівня**, що включають перспективу кар'єрного зростання, фінансову винагороду та доступ до навчальних можливостей;
- ➔ **низького рівня** — заохочення до викладання з боку безпосереднього керівника та престижність статусу викладача.

Фактори мотивації до викладання





**РЕКОМЕНДАЦІЇ**

# РЕКОМЕНДАЦІЇ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАННЯ

## Підвищення обізнаності та залученості

- ✦ Поширювати інформацію про можливість стати викладачем через різні канали з описом конкретних кроків для того, щоб стати викладачем.
- ✦ Створення окремої сторінки на вебсайті НАДС або Порталі управління знаннями з описом можливостей стати викладачем.
- ✦ Підготовка матеріалів для поширення серед державних службовців про переваги та можливості розвитку через викладацьку діяльність.
- ✦ Залучення керівників до інформування та мотивування працівників для участі в тренерській діяльності.

## Підвищення мотивації та створення можливостей розвитку

- ✦ Розробка рамки компетенцій для державних службовців, які здійснюють тренерську діяльність, з поступовим створенням навчальних можливостей.
- ✦ Можливості для розвитку тренерських навичок, включаючи коучинг та менторство відповідно до рівня досвіду викладачів.
- ✦ Розробка стандартних навчально-методичних матеріалів для викладання за пріоритетними напрямками навчання державних службовців.
- ✦ Розробка прозорої системи оплати за викладацьку діяльність, яка відобразить час та зусилля, витрачені викладачами та відповідатиме тенденціям на ринку.
- ✦ Розвиток професійної спільноти практиків.

## Організація та підтримка викладацької діяльності

- ✦ Усунення перешкод для поєднання основних завдань з викладацькою діяльністю.
- ✦ Виявлення та усунення викликів, пов'язаних із оформлення відряджень для викладання в інших містах.
- ✦ Опис та оптимізація процесу взаємодії провайдерів і викладачів для покращення досвіду викладачів, розробка стандартизованих матеріалів.