



ВЕБІНАР

*для представників суб'єктів надання освітніх
послуг (провайдерів),
які здійснюють підвищення кваліфікації
державних службовців, голів місцевих державних
адміністрацій, їх перших заступників та
заступників, посадових осіб місцевого
самоврядування та депутатів місцевих рад*

Якість підвищення кваліфікації публічних службовців: *результати загальнодержавного моніторингу (2025 р.)*

МОНІТОРИНГОВА РАМКА



Період проведення: квітень – вересень 2025 року

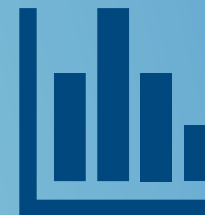
Суб'єкт проведення моніторингу: НАДС

Вид моніторингу: зовнішній

Рівень проведення моніторингу: загальнодержавний

Період, охоплений моніторингом: 2024 рік

Моніторинг проведено у рамках запланованого періодичного моніторингового дослідження (у 2024, 2025, 2026 роках)





Правова основа

- ❑ **Стаття 48 ЗАКОНУ УКРАЇНИ «Про освіту»**
- ❑ **ПОЛОЖЕННЯ про проведення моніторингу якості підвищення кваліфікації**
(наказ НАДС від 27.07.2020 № 132-20)
- ❑ **СТРАТЕГІЯ розвитку системи професійного навчання до 2027 року**
(рішення Координаційної ради з питань професійного навчання при НАДС від 22.08.2023)
- ❑ **ПЛАН заходів з розвитку системи професійного навчання до 2027 року**
(розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.12.2023 № 1206-р)
- ❑ **ПРОГРАМА зовнішнього моніторингу якості підвищення кваліфікації**
(наказ НАДС від 19.06.2024 № 99-24)
- ❑ **ПЕРЕЛІК індикаторів оцінювання якості підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад** (рішення Координаційної ради з питань професійного навчання при НАДС від 20.06.2024)



СХВАЛЕНО

Координаційною радою з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад при Національному агентстві України з питань державної служби (рішення від 20 червня 2024 року)

ПЕРЕЛІК ІНДИКАТОРІВ
оцінювання якості підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад¹

№ з/п	Індикатори	Нормативно-правова (правова) основа	Рекомендовані методи збору інформації
Кластер 1. ДОСТУПНІСТЬ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ З ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ			
ЦІЛЬ 1.1. Рівний доступ до освітніх послуг з підвищення кваліфікації забезпечено на державному та регіональному рівнях для всіх учасників професійного навчання			

¹ Цей Перелік індикаторів може використовуватися з метою проведення внутрішніх / зовнішніх моніторингів якості підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад; удосконалення суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерами) внутрішньої системи забезпечення якості освіти, а також може враховуватися під час оцінювання державними органами, органами місцевого самоврядування результативності професійного навчання їхніх працівників.

Нормативно-правові (правові) засади застосування індикаторів детально викладено у додатку до цього Переліку.

Скорочення, що вживаються в цьому Переліку індикаторів:

підвищення кваліфікації – підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;

Портал управління знаннями – вебпортал управління знаннями у сфері професійного навчання «Портал управління знаннями»;

провайдер – суб'єкти надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдер);

Додаток
до Переліку індикаторів оцінювання якості
підвищення кваліфікації державних службовців,
голів місцевих державних адміністрацій, їх перших
заступників та заступників, посадових осіб місцевого
самоврядування та депутатів місцевих рад

**Нормативно-правові (правові) засади
застосування індикаторів оцінювання якості підвищення кваліфікації
державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових
осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад,**

№ з/п	Найменування індикатора	Нормативно-правовий (правовий) акт із зазначенням статей (частин, пунктів, абзаців тощо)
Кластер 1. ДОСТУПНІСТЬ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ З ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ		
ЦІЛЬ 1.1. Рівний доступ до освітніх послуг з підвищення кваліфікації забезпечено на державному та регіональному рівнях для всіх учасників професійного навчання		
1.1.1.	Запропоновані провайдерами програми підвищення кваліфікації відповідають освітнім потребам учасників професійного навчання та потребам державних органів / органів місцевого самоврядування у підвищенні рівня професійної компетентності їх працівників	Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджене постановою Кабінет Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106 22. НАДС щороку здійснює вивчення загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, за результатами якого формує перелік пріоритетних напрямів (тем) підвищення кваліфікації таких учасників професійного навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами та короткостроковими програмами, який враховується суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерами) під час формування змісту відповідних програм підвищення кваліфікації. Звіт про результати вивчення таких потреб оприлюднюється на офіційному вебсайті НАДС і веб-порталі управління знаннями. 23. За ініціативою та / або разом із всеукраїнськими асоціаціями органів місцевого самоврядування, міжнародними та іноземними установами, організаціями, які реалізують проекти

МЕТА МОНІТОРИНГУ

виявлення та відстеження тенденцій у сфері реалізації політики забезпечення якості підвищення кваліфікації,

створення умов для розроблення експертних пропозицій та рекомендацій

ЗАВДАННЯ МОНІТОРИНГУ

вивчення стану забезпечення якості підвищення кваліфікації

оцінка факторів, які впливають на якість підвищення кваліфікації

встановлення відповідності навчання його цілям та очікуванням

визначення чинників результативності підвищення кваліфікації

формування аналітичних висновків

ФОКУС МОНІТОРИНГУ В 2025 РОЦІ

продовження аналізу кількісних показників, які впливають на якість навчання ***(з відстеженням динаміки)***

поглиблення дослідження за окремими індикаторами якості підвищення кваліфікації

МЕТОДИ
проведення
моніторингу



ДЖЕРЕЛА
дослідження



ОХОПЛЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯМ





**АНАЛІЗ
УМОВ ДОСТУПНОСТІ
ОСВІТНІХ ПОСЛУГ З ПІДВИЩЕННЯ
КВАЛІФІКАЦІЇ:**

***динаміка показників і
потреби учасників навчання***

Результати опитування

«ОБЕРІТЬ УМОВИ ДОСТУПНОСТІ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ З ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ, ЯКІ ВАЖЛИВІ ДЛЯ ВАС»

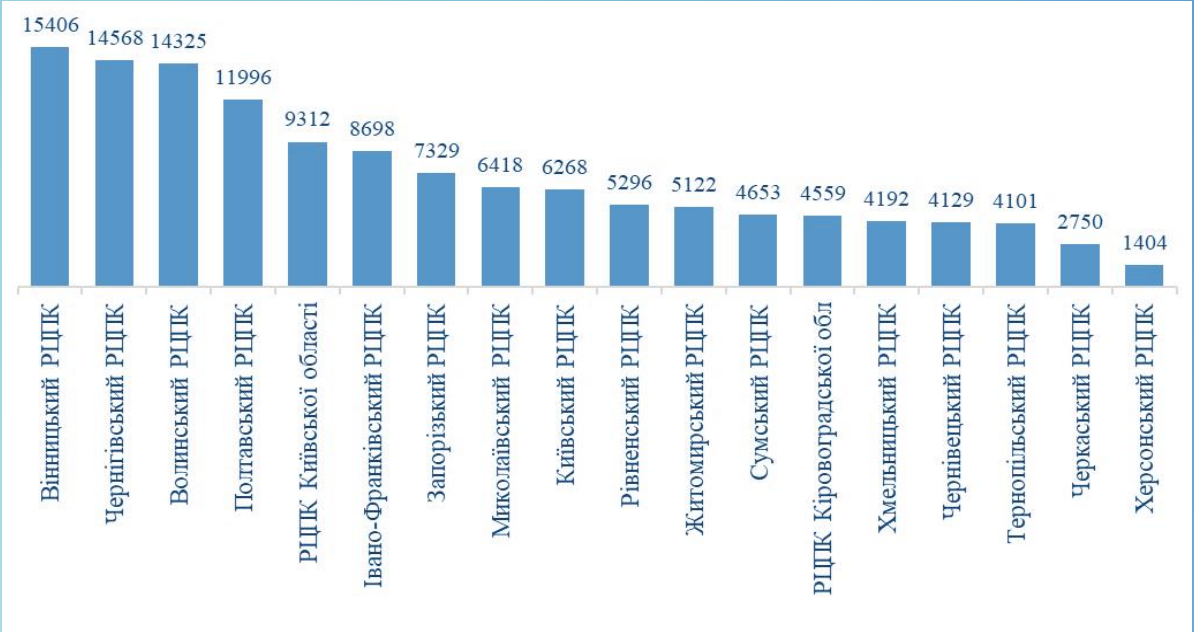
Відповіді	% опитаних
Інформаційна доступність (інформація про програми підвищення кваліфікації та провайдерів, умови навчання)	58,2 %
Належні технічні умови для навчання онлайн	40,6 %
Відведений час для навчання онлайн протягом робочого дня	39,3 %
Охоплення навчанням незалежно від територіальної ознаки (регіону проживання)	31,1 %
Можливість навчатися офлайн	19,8 %
Допомога в організації навчання з боку служби управління персоналом	19,2 %
Сприяння/згода керівництва для навчання в робочий час	17,3 %
Фінансова гарантованість або цінова доступність навчання	16,7 %
Можливість прямої комунікації з провайдерами	6,4 %
Фізична доступність будівель та приміщень	2,6 %

Охоплення освітніми послугами з підвищення кваліфікації у 2024 році

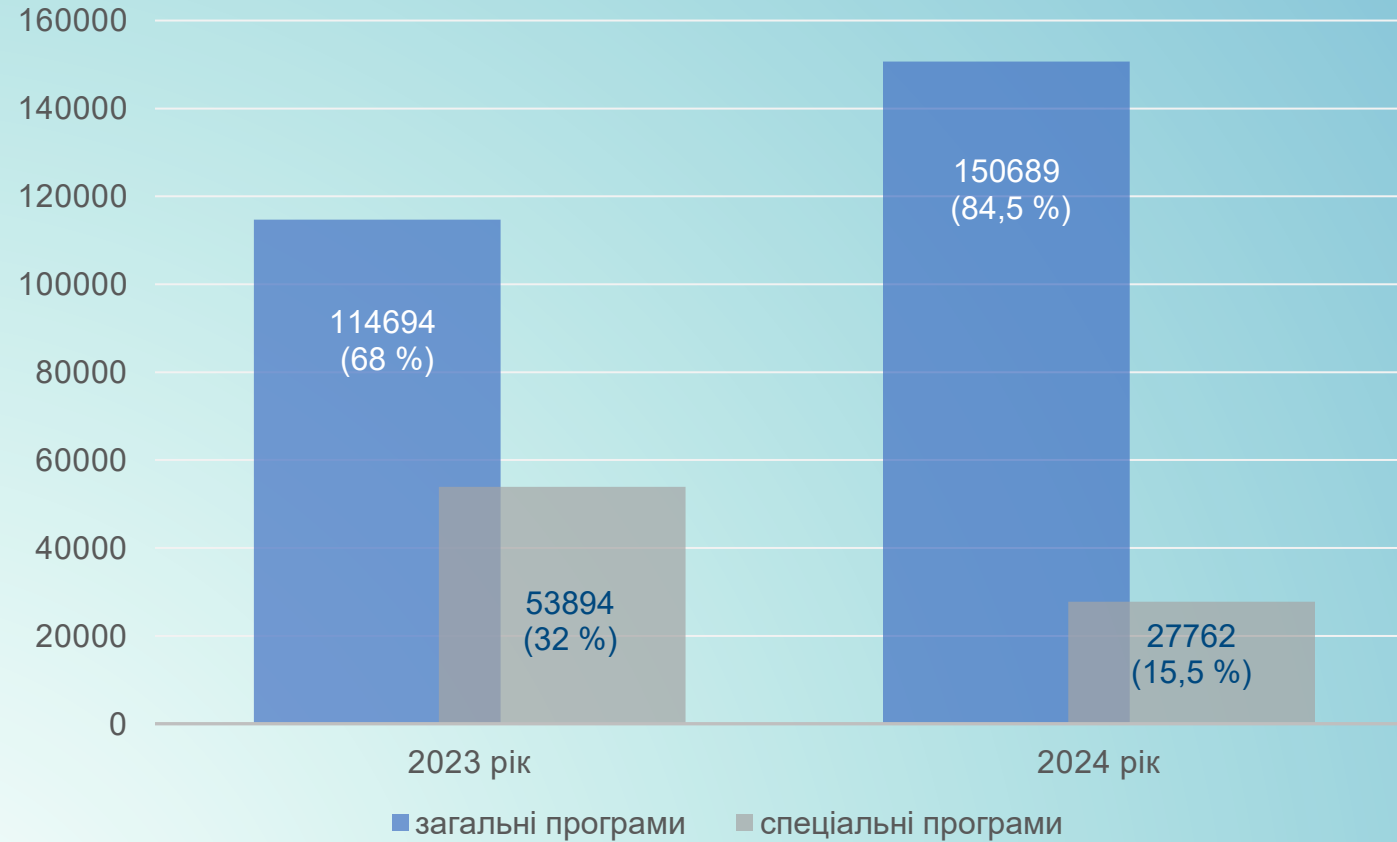


КІЛЬКІСТЬ УЧАСНИКІВ НАВЧАННЯ,
ЯКІ ПІДВИЩИЛИ КВАЛІФІКАЦІЮ
У 2024 РОЦІ
(В РОЗПОДІЛІ ЗА ГРУПАМИ, У
ПОРІВНЯННІ З 2023 РОКОМ), ОСІБ

Охоплення освітніми послугами з підвищення кваліфікації у 2024 році

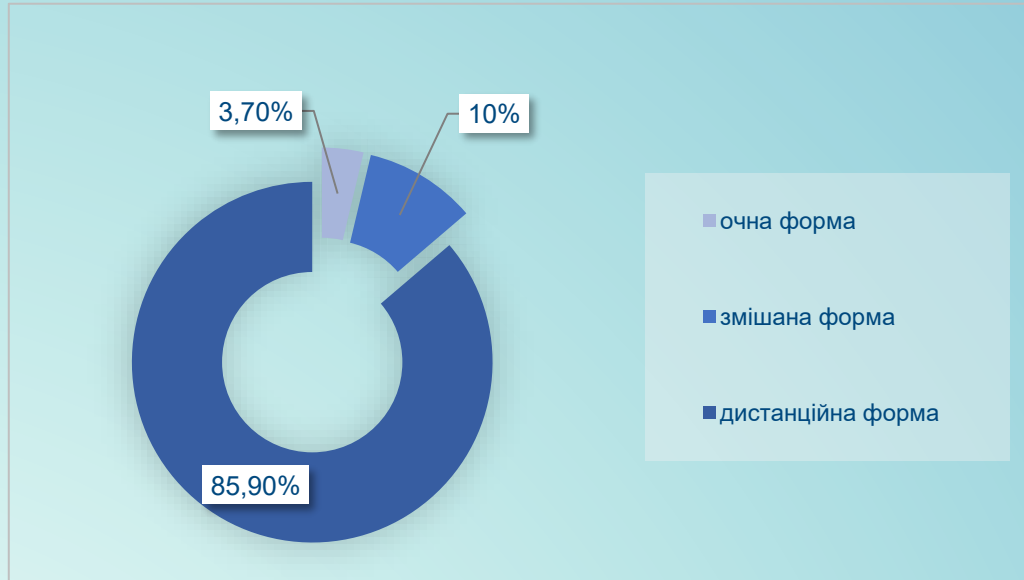


Охоплення освітніми послугами з підвищення кваліфікації у 2024 році

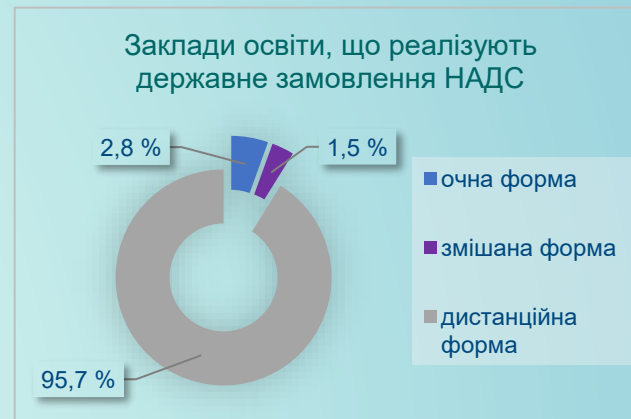


**КІЛЬКІСТЬ
ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ,
ЯКІ ПІДВИЩИЛИ КВАЛІФІКАЦІЮ ЗА
ЗАГАЛЬНИМИ/СПЕЦІАЛЬНИМИ
ПРОГРАМАМИ у 2024 році
(ПОРІВНЯНО З 2023 РОКОМ),
ОСІБ**

Доступність навчання офлайн/онлайн



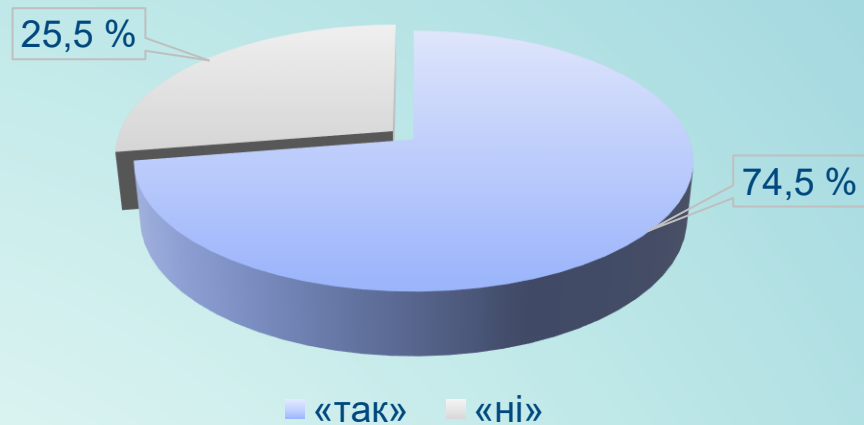
**Розподіл респондентів,
які у 2024 році пройшли онлайн/офлайн
навчання, %**



**Охопленість формами навчання
осіб, які підвищили кваліфікацію у
2024 році в закладах освіти, %**

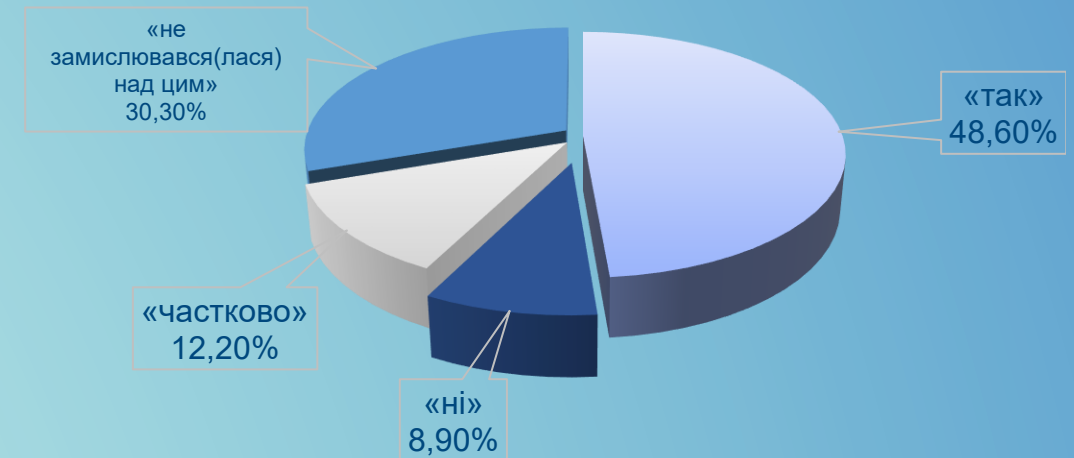
Доступність навчання офлайн/онлайн

Достатність технічних умов для навчання онлайн



Оцінки учасників навчання щодо достатності технічних умов для навчання на робочому місці, %

Фізична доступність навчання офлайн

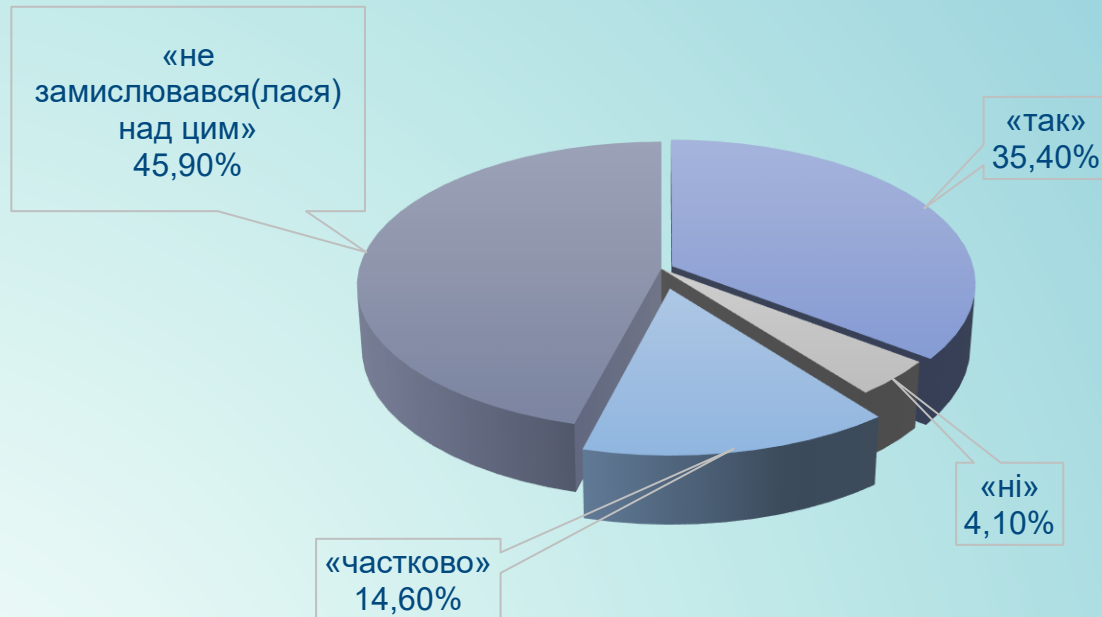


Розподіл відповідей респондентів щодо фізичної доступності навчання офлайн, %

Умови для осіб з особливими освітніми потребами

Результати опитування

Достатність умов
для навчання осіб з особливими освітніми
потребами



ОЦІНКИ УЧАСНИКІВ НАВЧАННЯ
ЩОДО ДОСТАТНОСТІ УМОВ ДЛЯ
НАВЧАННЯ ОСІБ З ОСОБЛИВИМИ
ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ, %

Умови для осіб з особливими освітніми потребами

Результати опитування

(найбільш помітні показники фізичної, інформаційної, освітньої доступності)

«ЯКІ УМОВИ ДОСТУПНОГО НАВЧАННЯ ДЛЯ ОСІБ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ ВИ СПОСТЕРІГАЛИ У ПРОВАЙДЕРІВ, ЯКІ ПІДВИЩУЮТЬ КВАЛІФІКАЦІЮ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ?»

Показник	% опитаних
Плаский вхід до будівлі, підйомні механізми біля сходів (у разі відсутності пандусу)	17,7 %
Є кольорове маркування сходів, стін тощо	11,1 %
У будівлі є ліфт (якщо у будівлі більше одного поверху)	7,8 %
Використовуються вказівні таблички шрифтом Брайля	7 %
Учасників навчання інформують про можливість подати заяву про потребу в інклюзивному навчанні	2,5 %
Провайдер пропонує/застосовує гнучкий графік навчання	5 %
На вебсайті провайдера є інформація про умови доступності навчання, яке він організовує (щодо наявності ліфту, спеціального обладнання в приміщеннях, розумних пристосувань в освітньому процесі тощо)	1,6 %
«Ніколи не звертав(ла) уваги на зазначене вище»	19,4 %
«Не можу оцінити фізичну доступність, оскільки навчання проводиться лише/переважно онлайн»	38,3 %
«Не можу оцінити інформаційну доступність, оскільки вебсайтами провайдерів не користувався(лася)»	12 %

Фінансова гарантованість/доступність підвищення кваліфікації

Кількість осіб, охоплених бюджетним фінансуванням

- ❑ у 2024 році за державним замовленням НАДС підвищили кваліфікацію **47 925** осіб
- ❑ Порівняно з 2023 роком збільшення в 1,2 раза (при зменшенні видатків)
- ❑ Це **27,3 %** від загальної кількості учасників навчання, які підвищили кваліфікацію у 2024 році. Переважно це державні службовці - **45 421** особа
- ❑ За субіндикатором Програми SIGMA **62 784** державних службовців підвищили кваліфікацію за рахунок держбюджету
- ❑ Під час опитування кожен **4-й респондент** повідомив, що проходив обов'язкове підвищення кваліфікації за **власні кошти**

Обсяг запланованих/витрачених бюджетних коштів

- ❑ Державне замовлення НАДС у 2024 році **50 373,9** тис. грн
Порівняно з 2023 роком фактичні видатки зменшилися на 3,8 %
- ❑ Фінансування з місцевих бюджетів домінує в РЦПК - **92,3 %**
Порівняно з 2023 роком обсяг фінансування з місцевих бюджетів зріс на 10 %
- ❑ Витрати державних органів на підвищення кваліфікації своїх працівників-державних службовців - в середньому **0,03 %** фонду оплати праці (так само як в 2023 році)
Фактичні витрати у 2024 році менше запланованих витрат в 1,6 раза

Достатність інформації про підвищення кваліфікації на відкритих ресурсах

Результати опитування

«Чи є достатньою інформація про підвищення кваліфікації (про провайдерів, програми та умови навчання), розміщена на зазначених ресурсах?»		
Відповіді	На Порталі управління знаннями	На вебсайтах провайдерів
«Так»	90,2 %	82,5 %
«Ні»	2,6 %	4,1%
«Недостатньо»	3 %	3,4 %
«Не користуюся цим(и) ресурсом(ами) »	4,2 %	10%

Достатність інформації про підвищення кваліфікації на відкритих ресурсах

Результати опитування

«ЯКЩО ІНФОРМАЦІЇ НЕ ВИСТАЧАЄ, ТО ЯКОЇ САМЕ?»

- ☐ про проведення наукових конференцій, семінарів з можливістю опублікування тез доповідей,
- ☐ завчасна інформація про програми підвищення кваліфікації, з яких провайдер оголошуватиме набір
- ☐ на які програми буде запис в поточному році/кварталі/місяці
- ☐ інформація про вільні місця для запису на програми (коли вони з'являться, їх кількість)
- ☐ інформація про програми підвищення кваліфікації наприкінці року, коли складається індивідуальна програма професійного розвитку на наступний рік
- ☐ орієнтовні дати початку запису на певну програму
- ☐ з якої години провайдер відкриває запис на програму
- ☐ чітка інформація про вартість, розклад занять, кількість осіб у навчальній групі
- ☐ інформація про викладачів
- ☐ інформація про методи викладання, очікуваний рівень слухачів
- ☐ відгуки/рекомендації від інших слухачів

Достатність інформації про підвищення кваліфікації на відкритих ресурсах

Результати опитування

РЕСПОНДЕНТИ ХОТІЛИ Б

☐ простий і зрозумілий інтерфейс, зрозуміла навігація на сайтах

☐ актуальні контакти провайдерів, номери телефонів осіб, які безпосередньо відповідають за навчання

☐ освітні пропозиції на електронну пошту

☐ чітка, аргументована відповідь-відмова на заявку про бажання пройти програму

☐ знати, чому були відмови, коли було достатньо місць для запису на програму і своєчасне погодження служби управління персоналом

Тематика програм підвищення кваліфікації, якої не вистачає (зазначили окремі респонденти):

☐ програми про розвиток «софтскілів», нових підходів та інструментів в роботі (наприклад, штучний інтелект)

☐ теми опанування ІТ-технологій, володіння навичками створення програм, сайтів, презентацій

☐ англійська мова для екологічних інспекторів (з перевіркою мовного рівня, розмовним навчанням, щотижневим словником для вивчення, очікуваними результатами, що можна буде вільно розуміти міжнародні терміни, вільно розмовляти англійською в сфері екології)

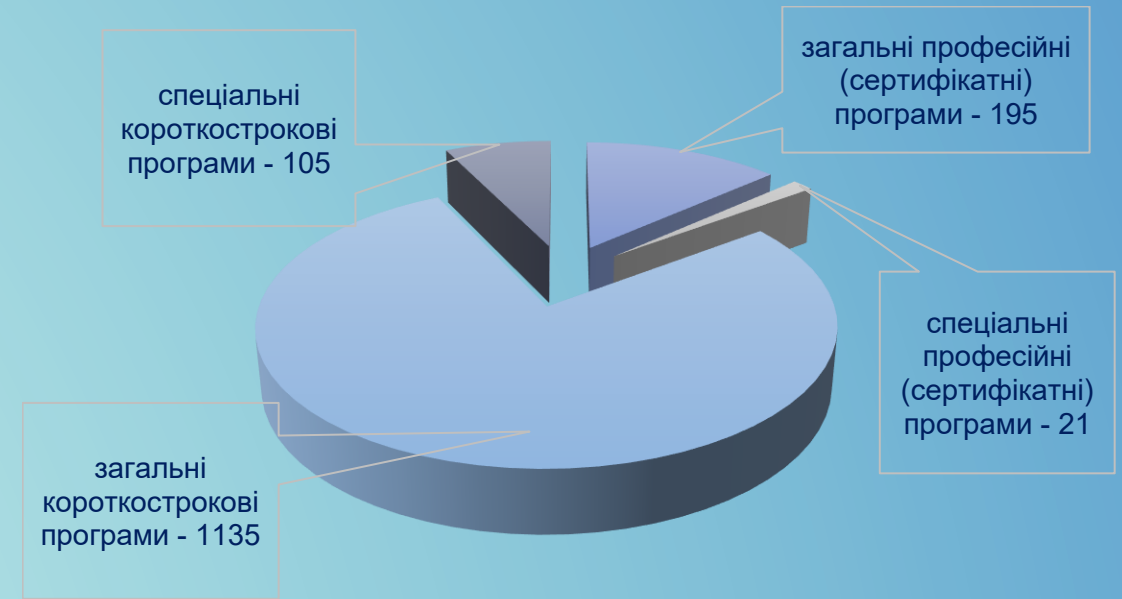
☐ теми для фахівців бухгалтерських служб

☐ «хотілося би більше цікавих програм навчання, особливо в партнерстві з іноземними установами»

Користування безоплатними інформаційними послугами Порталу управління знаннями



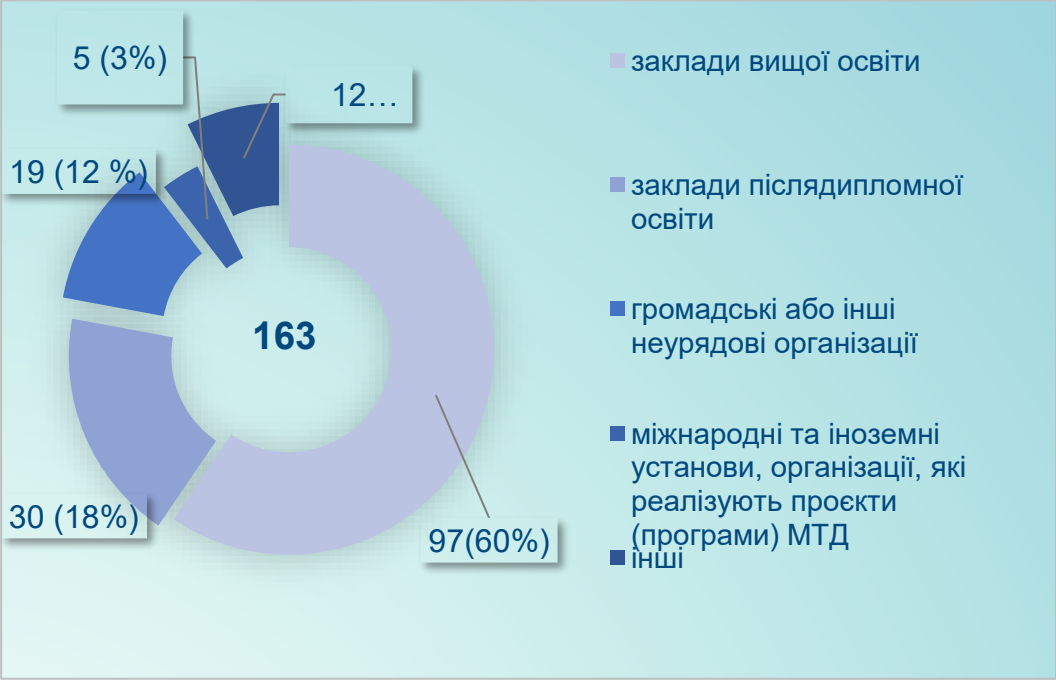
КІЛЬКІСТЬ ЗАРЕЄСТРОВАНИХ КОРИСТУВАЧІВ
ПОРТАЛУ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ
(НА 31 ГРУДНЯ 2024 РОКУ), ОСІБ



РОЗПОДІЛ ЗА ТИПАМИ ПРОГРАМ ПІДВИЩЕННЯ
КВАЛІФІКАЦІЇ, РОЗМІЩЕНИХ НА ПОРТАЛІ
УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ (СТАНOM НА 31 ГРУДНЯ
2024 РОКУ), ПРОГРАМ

Користування безоплатними інформаційними послугами Порталу управління знаннями

Результати опитування



КІЛЬКІСТЬ ПРОВАЙДЕРІВ, ЗАРЕЄСТРОВАНИХ НА ПОРТАЛІ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ (НА 31 ГРУДНЯ 2024 РОКУ), СУБ'ЄКТІВ

«ЯКЩО ВАМ ДОВОДИЛОСЯ ЗВЕРТАТИСЯ ДО ПРОВАЙДЕРА (ЗА КОНТАКТАМИ, ЗАЗНАЧЕНИМИ НА ЙОГО ВЕБСАЙТІ АБО ПОРТАЛІ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ), ЧИ ОТРИМАЛИ ВИ ЗВОРОТНІЙ ЗВ'ЯЗОК ВІД ПРОВАЙДЕРА?»		
Показник	% опитаних у 2025 році	% опитаних у 2024 році
отримують зворотній зв'язок від провайдера без проблем (інформацію було надано/питання було вирішено)	77,4 %	78,1 %
отримали зворотний зв'язок, але запізно (коли питання втратило актуальність)	6,3 %	7,1 %
не вдалося отримати зворотний зв'язок (немає відповіді на телефонний виклик, електронний поштовий зв'язок; контактний телефон неактивний)	5,1 %	5,6 %
не змогли скористатися контактами провайдера, зазначеними на Порталі управління знаннями, і довелося шукати інші контакти	13 %	9,2 %



**ІНДИВІДУАЛЬНА
ОСВІТНЯ ТРАЄКТОРІЯ**
під час підвищення кваліфікації:

*простір для формування та
ефективності реалізації*

ІНДИВІДУАЛЬНА ОСВІТНЯ ТРАЄКТОРІЯ

під час підвищення кваліфікації

МОТИВАЦІЯ

конструктивна

(розвиток компетентностей, бажання бути корисним, кар'єрні плани, усвідомлені потреби тощо)

формальна

(виконання нормативних вимог, зневіра в ефективності навчання тощо)

РЕАЛІЗАЦІЯ

під час планування навчання

під час вибору умов навчання
та запису на навчання

під час проходження
навчання

РЕЗУЛЬТАТИ

підвищення рівня
компетентності

вплив
на діяльність органу влади

зворотній зв'язок
щодо якості навчання

«ЩО ДЛЯ ВАС МОЖЕ БУТИ МОТИВАЦІЄЮ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ОСВІТНЬОЇ ТРАЄКТОРІЇ?»

Відповіді	% опитаних
«Це дозволяє розвинути мої професійні здібності (індивідуальний потенціал) і бути корисним на державній службі»	70,8%
«Це запобігає формальному проходженню навчання»	14 %
«Для мене це частина планування кар'єрного зростання»	19,1 %
«Це дозволяє орієнтуватися на мої реальні та актуальні потреби в навчанні»	30,3%
«Це передбачає свідомий підхід до складання та виконання індивідуальної програми професійного розвитку»	25,7 %
«У мене немає потреби в індивідуальній освітній траєкторії»	4,9 %

Інші респонденти у відкритих відповідях зазначили, що може **збільшити їх інтерес до навчання** (особливо платного):

- очний формат навчання

- викладачі-фахівці
- невелика чисельність навчальних груп
- актуальна тематика
- вибір з більш широкого кола провайдерів

Які опції важливі для реалізації індивідуальної освітньої траєкторії?

Результати опитування

Під час ВИБОРУ УМОВ організації навчання респондентів найбільше цікавить:

- ☐ вибір **форми** навчання (54,4 %)
- ☐ **широкий** спектр програм підвищення кваліфікації (51,8 %)
- ☐ різні **джерела** фінансування, у тому числі за власні кошти (27,3 %)
- ☐ можливість знайти програму підвищення кваліфікації, заплановану в **індивідуальній програмі професійного розвитку** (25,6 %)
- ☐ гарантована можливість **безкоштовного** навчання 1 раз на рік за будь-якою темою (23,1 %)
- ☐ вибір **провайдера** (22,1 %)

Під час ЗАПISУ на навчання найбільш важливі:

- ☐ допомога **служби управління персоналом** (48 %)
- ☐ відкритий **графік** навчання за певною програмою на поточний рік, можливість записатися на програму **наперед** (47,2 %)
- ☐ вибір умов **фінансування** (25,1%)
- ☐ безпроблемна **комунікація** з провайдером, який оголошує набір на програму (24,5%)
- ☐ необмежена кількість **місць** для запису на навчання (17,8 %)
- ☐ можливість записатися на програму, орієнтовану на іншу **цільову** групу (7,5 %)

Які опції важливі для реалізації індивідуальної освітньої траєкторії?

Результати опитування

В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ респонденти акцентують:

- ☐ можливість навчатися в **зручний** час і в зручному темпі, а решту – за розкладом з відвідуванням занять (47,4 %)
- ☐ можливість навчатися для **особистісного** розвитку (щодо стресостійкості, тайм-менеджменту, домедичної допомоги тощо) - 39,5 %
- ☐ **вибіркові** компоненти (модулі/теми) у програмах (3,3 %)
- ☐ **гнучкий** підхід викладачів до врахування освітніх запитів учасників навчання, відповідне **коригування** змісту навчання (24,4 %)
- ☐ Можливість **обмінюватися досвідом** з колегами під час навчання (20,3%)
- ☐ Можливість отримати **консультацію** викладача з певної теми (15,3 %)
- ☐ Виявлення **рівня обізнаності** з певної теми та освітніх запитів учасників навчання (до початку занять) - 14,7 %

Які опції важливі для реалізації індивідуальної освітньої траєкторії?

Результати опитування

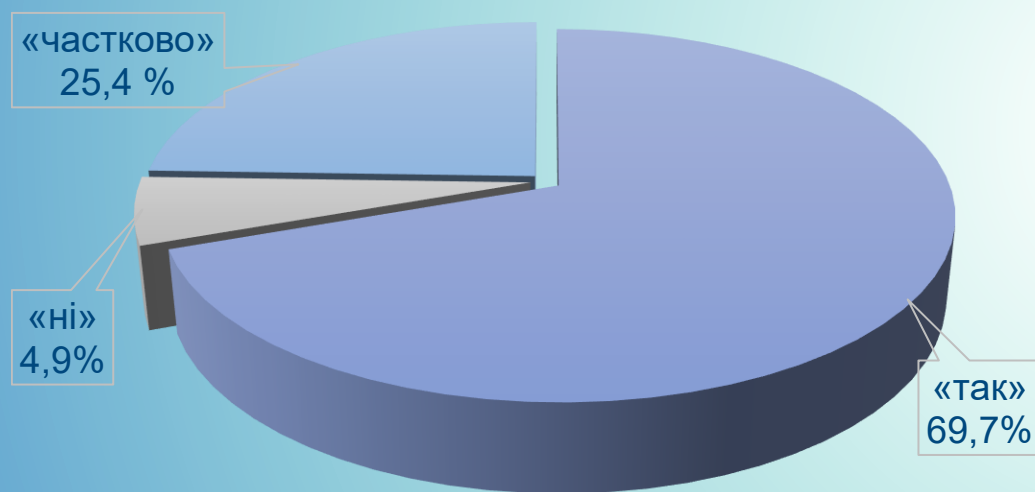
«ЧИ ЗВЕРТАЛИСЯ ВИ ДО ПРОВАЙДЕРА/ВИКЛАДАЧА ЩОДО ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЇ УМОВ НАВЧАННЯ ДЛЯ ВАС?»

Критерії	Відповіді			
	«Так, прохання задоволено»	«Так, але прохання не задоволено»	«Ні, не звертався (лася), хоча потреба була»	«У мене не було такої потреби»
Подання заяви про потребу в інклюзивному навчанні	15,4 %	2,1 %	8 %	74,5 %
	сумарно 25,5 %			
Прохання про інший графік навчання, строки контрольних заходів, форму їх проведення тощо	15,5 %	2,4 %	8,4 %	73,6 %
	сумарно 26,4 %			
Прохання про супровід/допомогу, якщо провайдером не забезпечено певні умови фізичної доступності (наприклад, піднятися на поверх, скористатися вбиральною, спуститися до укриття)	15,1 %)	2,3 %	7,7 %	74,9 %
	сумарно 25,1 %			
Прохання надати навчальні матеріали/завдання у більш зручній для Вас формі (наприклад, у паперовій формі або збільшеним шрифтом)	16,3 %	2,4 %	8 %	73,3 %
	сумарно 26,7 %			
Прохання провести індивідуальну/додаткову консультацію з питань навчання	15,5 %	2,4 %	7,9 %	74,1 %
	сумарно 25,9 %			
Інше прохання стосовно індивідуалізації умов навчання	15,3 %	2,6 %	7,7 %	74,4 %
	сумарно 25,6 %			

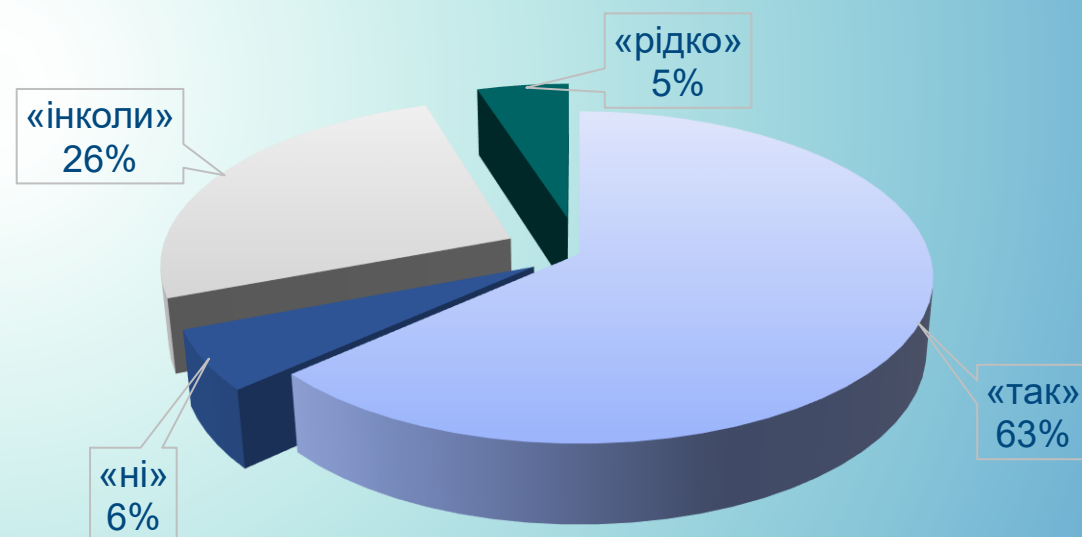
Задоволеність результатами навчання

Результати опитування

Досягнення цілі підвищення професійного рівня: оцінки УЧАСНИКІВ НАВЧАННЯ



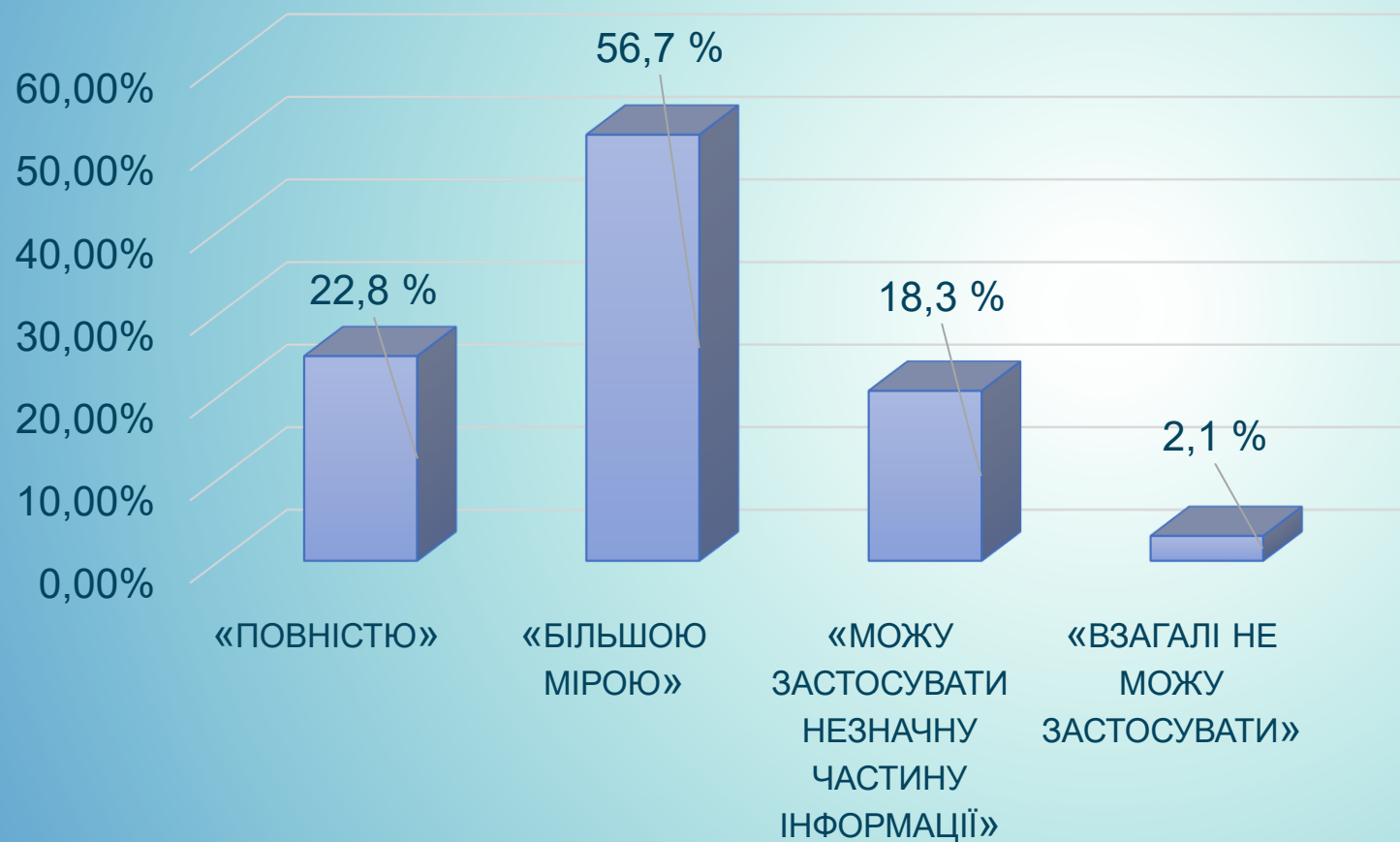
Чи набувають підлеглі нових знань для роботи: оцінки КЕРІВНИКІВ



Задоволеність результатами навчання

Результати опитування

МІРА ПРАКТИЧНОЇ ЗАСТОСОВНОСТІ ІНФОРМАЦІЇ, ОТРИМАНОЇ ПІД ЧАС ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ



Для порівняння: під час опитування, проведеного у **2024** році, на це запитання респонденти відповіли:

«повністю» – 24,8 %

«більшою мірою» – 51,6 %

«можу застосувати незначну частину інформації» – 20,6 %

«взагалі не можу застосувати» – 3 %

Задоволеність результатами навчання

Результати опитування

З яких ПРИЧИН не можна застосувати в роботі інформацію, отриману під час навчання (взагалі або можна лише незначну частину)?

УЧАСНИКИ НАВЧАННЯ найчастіше відповідали:

- ☐ більша частина отриманої інформації стосується питань **загального**, особистісного розвитку, а не особливостей професійної діяльності (47,8 %)
- ☐ під час навчання не розглядаються **реальні** робочі ситуації (21,9 %)
- ☐ отримано лише **теоретичні знання**, без умінь і навичок (20,4 %)

Що може **ПОКРАЩИТИ** ситуацію, якщо рівень професійної компетентності не підвищується/недостатньо підвищується?

КЕРІВНИКИ найчастіше відповідали:

- ☐ менше теорії, більше практики (40,9 %)
- ☐ навчання має бути без відволікань на робочі процеси (31,4 %)
- ☐ державний орган має бути замовником програм для своїх працівників (22,6%)
- ☐ навчання мають здійснювати спеціалізовані заклади (для державних службовців) – 15,6 %
- ☐ час для обміну досвідом з колегами (13 %)
- ☐ перед початком навчання запитати про потреби та очікування (10,5 %)

ТЕНДЕНЦІЇ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЯКОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ОСВІТНЬОЇ ТРАЄКТОРІЇ



- ! основні **моделі** формування індивідуальної освітньої траєкторії: самотійна; «нав'язана» (згідно з позицією керівництва, служби управління персоналом); індиферентна
- ! усвідомлений вибір ускладнюється «гонитвою» за **безкоштовними** програмами
- ! «**невмотивований**» учасник навчання → неконструктивний фідбек щодо якості навчання
- ! ситуативність освітніх запитів → залучення **власних** коштів
- ! якщо немає навчання за **спеціальними** програмами, робота на посаді не вдосконалюється
- ! безальтернативність **дистанційного** навчання суттєво знижує якість підвищення кваліфікації
- ! учасники навчання переважно орієнтовані на **стандартизовані** підходи (широкий спектр програм, наявність тематичних переліків і графіків навчання, опанування частини матеріалу самотійно і в зручний час, безпроблемний запис на бажану програму)

**ТЕНДЕНЦІЇ
ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ
ЯКОСТІ ПІДВИЩЕННЯ
КВАЛІФІКАЦІЇ ТА
ІНДИВІДУАЛЬНОЇ
ОСВІТНЬОЇ ТРАЄКТОРІЇ**



- ! **фінансова мотивація є значною для вибору програм**
- ! **ефективність ролі служб управління персоналом і безпосередніх керівників знижується «примусом» і недостатньо сприятливими умовами на робочому місці**
- ! **«незадоволеність» учасників навчання викликають нормативні вимоги, необхідність додаткових зусиль, «неконтрольована» якість навчання**
- ! **усвідомлений вибір індивідуальної освітньої траєкторії може покращитися за таких умов:**
 - **завчасна інформація про програми**
 - **безкоштовне навчання**
 - **реальний вибір форми навчання**
 - **очевидна практикоорієнтованість програм**
 - **інформація про викладачів і методи навчання**
 - **відгуки про навчання**

Що варто покращити/посилити з урахуванням результатів моніторингу?

Основні акценти



окрема **сторінка** для публічних службовців на сайті (якщо їх навчання - неосновна діяльність провайдера)



інформація на сайтах про **умови безбар'єрного навчання**, які Ви можете забезпечити



оприлюднення на сайті **статуту**, копії **ліцензії** на підвищення кваліфікації, розміру **плати** за підвищення кваліфікації, **розкладу** занять



розміщення на Порталі управління знаннями **всіх актуальних програм** підвищення кваліфікації (як загальних, так і спеціальних)



актуальні **контакти**



графіки навчання

інформація про **викладачів** (тренерів) за кожною програмою

Що варто покращити/посилити з урахуванням результатів моніторингу?

Основні акценти

-  **практикоорієнтована** тематика застосування **Національної рамки кваліфікацій** при розробленні програм
-  **спеціальні** програми підвищення кваліфікації
-  **різні** форми навчання (+ безпекові умови)
-  **первинна** експертиза програми фахівцями-практиками
-  розширення кола **викладачів-практиків** та форм їх залучення
-  подальше впровадження принципу навчання «**рівний – рівному**» (peer-to-peer)
-  виконання програм в **повному** обсязі, без практики «формального» навчання

Що варто покращити/посилити з урахуванням результатів моніторингу?

Основні акценти



внутрішні моніторинги якості підвищення кваліфікації

*! використання **Переліку індикаторів** оцінювання якості підвищення кваліфікації,*

*! **Методичних рекомендацій НАДС** щодо організації інклюзивного навчання*



різні способи отримати **зворотний зв'язок** про результати підвищення кваліфікації



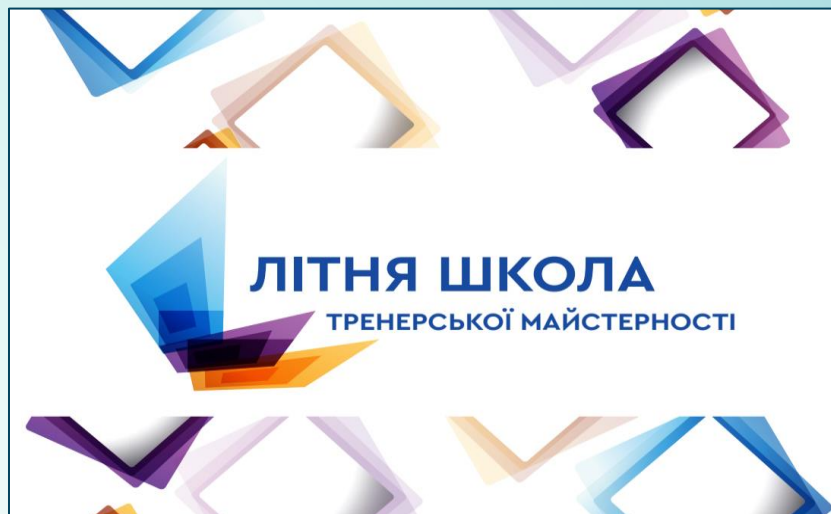
власні **інструментів** визначення освітніх потреб



організація/стимулювання **навчання викладачів**, зокрема з технологій освіти дорослих, цифрових навичок



використання **ресурсів НАДС та Вищої школи публічного управління** для професійного розвитку викладачів



СВІТЛАНА МОСКАЛЕНКО

начальник Управління планування і організації освітньої та науково-методичної діяльності Вищої школи публічного управління

РЕСУРСИ

**ВИЩОЇ ШКОЛИ ПУБЛІЧНОГО
УПРАВЛІННЯ**

**ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
ВИКЛАДАЧІВ (ТРЕНЕРІВ)**

Детальний звіт про результати моніторингу розміщено на вебсайті НАДС

**(розділ «Професійне навчання - Аналітичні матеріали –
Моніторинг якості підвищення кваліфікації»)**



Додаткові ресурси для розвитку тренерських навичок,
застосування проєктних технологій, інших практик
активного та інтерактивного навчання дорослих,
технологій організації навчання онлайн



ДЯКУЄМО ЗА УВАГУ!