

ЗВІТ

про проведення зовнішнього
моніторингу якості підвищення
кваліфікації державних службовців,
голів місцевих державних адміністрацій,
їх перших заступників та заступників,
посадових осіб місцевого самоврядування,
депутатів місцевих рад
(2021-2023 рр.)



ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I. МОНІТОРИНГОВА РАМКА. МЕТОДОЛОГІЯ МОНІТОРИНГУ.....	6
РОЗДІЛ II. УЧАСНИКИ МОНІТОРИНГУ.....	10
2.1. Учасники опитування.....	10
2.2. Провайдери, які брали участь у моніторингу.....	15
2.3. Державні органи, органи місцевого самоврядування, які брали участь у моніторингу.....	16
РОЗДІЛ III. РЕЗУЛЬТАТИ МОНІТОРИНГОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ (ЗА ІНДИКАТОРАМИ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ).....	17
3.1. Кластер «Доступність освітніх послуг з підвищення кваліфікації».....	17
3.2. Кластер «Освітнє середовище та освітній процес під час підвищення кваліфікації».....	71
3.3. Кластер «Результати підвищення кваліфікації».....	120
3.4. Кластер «Управління якістю підвищення кваліфікації».....	129
РОЗДІЛ IV. РЕЗЮМЕ ЗВІТУ ПРО ПРОВЕДЕННЯ МОНІТОРИНГУ.....	157
4.1. Якість підвищення кваліфікації (у 2021–2023 роках): стан, тенденції, чинники.....	157
4.2. Динаміка показників (з 2021 по 2023 роки). Рівень задоволеності респондентів	172
РОЗДІЛ V. ПРОПОЗИЦІЇ, РЕКОМЕНДАЦІЇ, ДОЦІЛЬНІ ЗМІНИ.....	178

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

МТД –	міжнародна технічна допомога
НАДС –	Національне агентство України з питань державної служби
НАДУ –	Національна академія державного управління при Президентові України (діяла до 2021 року)
НРК –	Національна рамка кваліфікацій
підвищення кваліфікації –	підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад
Портал управління знаннями –	вебпортал управління знаннями у сфері професійного навчання «Портал управління знаннями»
провайдери –	суб'єкти надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдери)
Програма SIGMA –	Програма підтримки вдосконалення врядування та менеджменту, в рамках якої було розроблено Європейські стандарти належного адміністрування, що базуються на основі міжнародних стандартів і вимог, а також кращих практик держав-членів ЄС та держав Організації економічного співробітництва та розвитку. За методологією цієї Програми в Україні щорічно (починаючи з 2020 року) відстежуються тенденції бюджетного фінансування підвищення кваліфікації державних службовців
професійне навчання –	професійне навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад
РЦПК –	регіональні центри підвищення кваліфікації
служба управління персоналом –	служба управління персоналом державного органу, структурний підрозділ з питань кадрового забезпечення органу місцевого самоврядування
учасники професійного навчання –	державні службовці, голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники, посадові особи місцевого самоврядування, депутати місцевих рад

ВСТУП

Як об'єктивно визначити, наскільки успішно реалізується державна політика, спрямована на розбудову професійної державної служби та служби в органах місцевого самоврядування? Від чого залежить якість підвищення кваліфікації представників державних органів, органів місцевого самоврядування? Чи можна її поліпшити?

Відповіді на ці питання надає проведений цьогоріч зовнішній моніторинг якості підвищення кваліфікації. Його організовано в рамках системного підходу НАДС до застосування механізмів внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості освітніх послуг, що надаються зазначеним особам і мають бути орієнтовані на цілеспрямоване, прогностичне, інноваційне та практикоорієнтоване підвищення їх професійного рівня.

Моніторинг якості підвищення кваліфікації є важливою умовою формування та реалізації державної політики, спрямованої на реалізацію функцій держави та місцевого самоврядування на засадах професіоналізму та ефективності. Зокрема, такий моніторинг створює умови для досягнення цілей, визначених Стратегією реформування державного управління України на 2022–2025 роки¹ (продовження розбудови професійної, доброчесної, політично нейтральної державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, діяльність якої спрямована на захист інтересів громадян), Стратегією розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року² (забезпечення професіоналізації державної служби, служби в органах місцевого самоврядування шляхом створення умов для ефективного, безперервного, цілеспрямованого процесу особистісного та професійного зростання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, набуття та вдосконалення ними сучасних професійних компетентностей, необхідних для післявоєнного відновлення та розвитку України, побудови спроможної сервісної та цифрової держави, яка забезпечує захист інтересів громадян на основі європейських стандартів та досвіду).

Цьогорічний моніторинг проведено на виконання пункту 26 Плану заходів з розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року³. Таке дослідження є повторюваним – заплановано його послідовну реалізацію упродовж 2024–2026 років з відстеженням динаміки результатів.

Проведене моніторингове дослідження є аналітичним та орієнтовано на реалізацію когнітивної, методологічної, практичної, інформаційної функцій. Його результати дозволяють отримати інформацію щодо розвитку сфери освітніх послуг з підвищення кваліфікації; з'ясувати тенденції у сфері забезпечення якості підвищення кваліфікації та проаналізувати їх детермінанти; визначити успішні практики та проблеми, які потребують уваги; оприлюднити відповідні висновки; запропонувати кроки для оптимізації механізмів забезпечення якості

¹ Стратегія реформування державного управління України на 2022-2025 роки, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 року № 831-р (<http://surl.li/gnwkfg>).

² Стратегія розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року, схвалена 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 НАДС на засіданні 22 серпня 2023 року (<http://surl.li/vjebyy>).

³ План заходів з розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2023 року № 1206-р (<http://surl.li/ntwtxd>).

підвищення кваліфікації та взяти їх до уваги їх під час формування та реалізації політики у сфері професійного навчання.

Висловлюємо вдячність за участь у моніторингу державних органів, органів місцевого самоврядування, закладів освіти, наукових та інших державних установ, громадських організацій, підприємств, а також установ, організацій, які реалізують проекти (програми) МТД. Надання змістовної інформації на запити та об'єктивних відповідей під час опитувань зумовило інформативність та різноплановість результатів моніторингу, обґрунтованість відповідних висновків та рекомендацій.

РОЗДІЛ І

МОНІТОРИНГОВА РАМКА. МЕТОДОЛОГІЯ МОНІТОРИНГУ

Моніторинг проведено відповідно до затвердженої НАДС Програми зовнішнього моніторингу якості підвищення кваліфікації⁴.

Суб'єкт проведення моніторингу – НАДС.

Вид моніторингу: зовнішній.

Рівень проведення моніторингу: загальнодержавний.

Моніторинг проведено у рамках запланованого періодичного моніторингового дослідження (у 2024, 2025, 2026 роках) відповідно до етапів і строків, визначених Програмою.

Проведення моніторингу в 2024 році орієнтовано на *отримання базових показників* якості підвищення кваліфікації, що можуть використовуватися для відстеження їх динаміки у подальшому.

Умови та процедури проведення моніторингу визначено з урахуванням нормативних вимог⁵.

Метою проведення моніторингу є виявлення та відстеження тенденцій у сфері реалізації політики забезпечення якості підвищення кваліфікації, а також створення умов для подальшого розроблення експертних пропозицій і рекомендацій для оптимізації механізму підвищення кваліфікації та прийняття управлінських рішень (рис. 1.1).

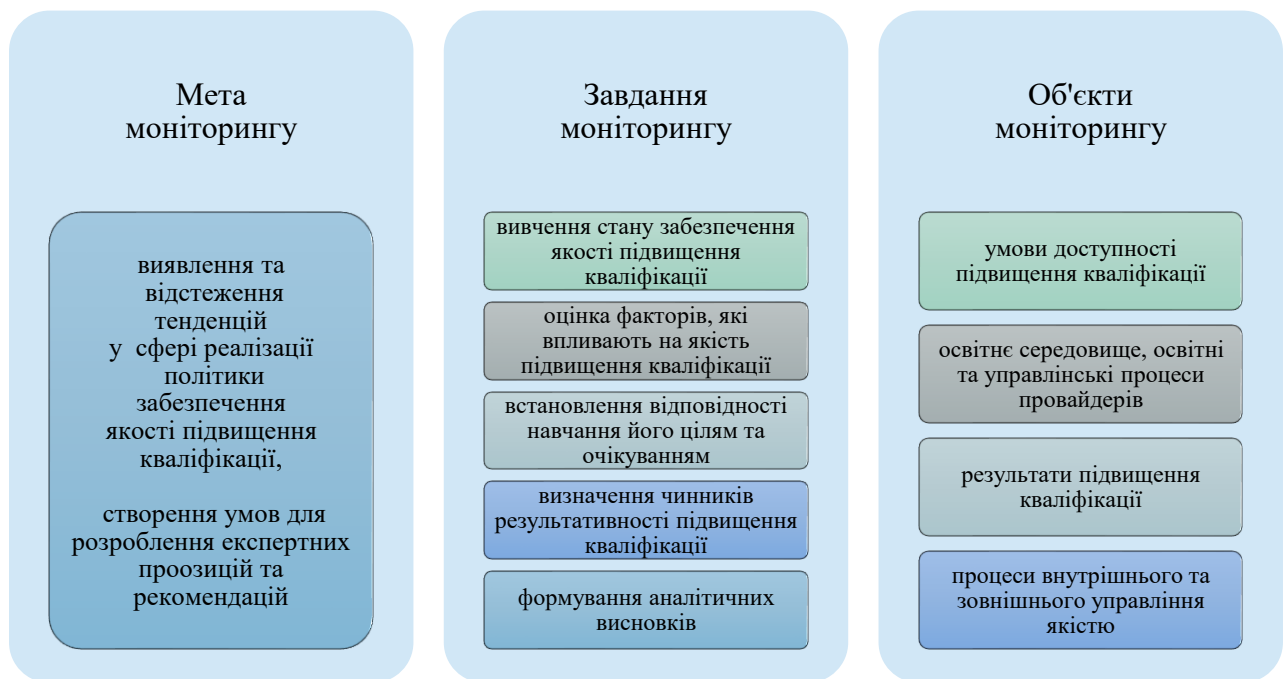


Рис.1.1. Мета, завдання, об'єкти моніторингу

⁴ Програма зовнішнього моніторингу якості підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, затверджена наказом НАДС від 19 червня 2024 року № 99-24 (<http://surl.li/vlhatw>).

⁵ Положення про проведення моніторингу якості підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджене наказом НАДС від 27 липня 2020 року № 132-20, зареєстроване в Міністерстві юстиції України 04 вересня 2020 року за № 850/35133 (<http://surl.li/rjjjzk>).

Завдання моніторингу:

- вивчення стану забезпечення якості підвищення кваліфікації за такими напрямками: доступність освітніх послуг з підвищення кваліфікації, освітнє середовище та освітній процес, результати підвищення кваліфікації, управління якістю підвищення кваліфікації;
- виявлення та відстеження тенденцій, які впливають на якість підвищення кваліфікації (на рівні держави, регіонів, провайдерів);
- встановлення відповідності результатів підвищення кваліфікації освітнім цілям, які заявлені провайдерами, та очікуванням учасників професійного навчання;
- визначення чинників, які впливають на результативність підвищення кваліфікації (з точки зору задоволення потреб учасників професійного навчання і замовників освітніх послуг з підвищення кваліфікації);
- формування аналітичних висновків, необхідних для подальшого розроблення пропозицій, рекомендацій та прийняття управлінських рішень, орієнтованих на підвищення якості освіти та освітньої діяльності провайдерів під час надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації.

Об'єкти моніторингу:

- умови доступності освітніх послуг з підвищення кваліфікації;
- освітнє середовище, освітні та управлінські процеси провайдерів, що здійснюють підвищення кваліфікації;
- результати підвищення кваліфікації (досягнення очікуваних результатів навчання за програмами підвищення кваліфікації, задоволеність рівнем освітніх послуг);
- процеси внутрішнього та зовнішнього управління якістю підвищення кваліфікації.

Моніторинговий період тривав із червня по вересень 2024 року.

Моніторинг здійснювався у рамках таких **етапів**:

I. Розроблення інструментарію для проведення моніторингу (червень 2024 року).

II. Проведення опитування учасників моніторингу (червень 2024 року).

III. Аналіз статистичних (адміністративних) даних, звітних документів, навчально-методичних матеріалів провайдерів, інформації, оприлюдненої на офіційних веб-сайтах провайдерів (їх засновників), Порталі управління знаннями (липень 2024 року).

IV. Оброблення, аналіз, інтерпретація результатів моніторингу (серпень 2024 року).

V. Оприлюднення звіту і рекомендацій за результатами проведення моніторингу (вересень 2024 року).

Індикатори дослідження

Моніторинг проведено з використанням *Переліку індикаторів для оцінювання якості підвищення кваліфікації*⁶, розробленого НАДС із залученням замовників освітніх послуг з підвищення кваліфікації, експертів у сфері забезпечення якості освіти, провайдерів, учасників професійного навчання⁷.

Водночас окремі індикатори з наведеного Переліку не задіяно під час проведення моніторингу, зважаючи на те, що вони є орієнтирами для самооцінювання провайдерами своєї

⁶ 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, схвалений 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 НАДС (рішення від 20 червня 2024 року) доступний за посиланням: <http://surl.li/gicage>.

⁷ Наказ НАДС від 29 лютого 2024 року № 39-24 «Про утворення робочої групи щодо розроблення індикаторів для оцінювання якості підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад» (<http://surl.li/klfevn>).

освітньої діяльності, а проведення зовнішнього моніторингу за їх дотриманням потенційно є формальним (зокрема, індикатори «Провайдером розроблено та затверджено програмно-методичні матеріали: програми підвищення кваліфікації, навчальні плани/плани-графіки, розклади занять», «Зміст програм підвищення кваліфікації переглядається та оновлюється не рідше одного разу на три роки»).

Всього у рамках моніторингу досліджено **82** індикатора.

Джерела збору даних

З метою дотримання критеріїв вимірюваності індикаторів якості підвищення кваліфікації, об'єктивності та достовірності дослідження використано сукупність різних джерел (у тому числі загальнодоступних):

- нормативно-правові (правові) акти;
- статистичні дані;
- адміністративні дані (дані, отримані державними органами (крім органів державної статистики), органами місцевого самоврядування та іншими юридичними особами відповідно до законодавства та задокументовані ними);
- інформаційно-аналітичні матеріали (в загальному доступі);
- інформація в рамках запитів до державних органів, органів місцевого самоврядування, провайдерів;
- оцінки респондентів (у рамках опитувань);
- цифрові ресурси (офіційні вебсайти, Портал управління знаннями);
- навчально-методичні матеріали, що використовуються під час підвищення кваліфікації.

Методи проведення моніторингу:

- опитування (анкетування) учасників моніторингу;
- аналіз статистичних (адміністративних) даних, звітних та інших документів, необхідних для проведення моніторингу;
- веб-аналіз (аналіз інформації, оприлюдненої на Порталі управління знаннями, офіційних вебсайтах провайдерів або їх засновників);
- вибіркового контент-аналіз навчально-методичних матеріалів провайдерів.

За звичай для дослідження різних індикаторів оцінювання якості підвищення кваліфікації використовувалися сукупно декілька методів (для отримання об'єктивних та обґрунтованих висновків).

Водночас результати дослідження за окремими індикаторами отримані лише шляхом проведення опитувань і відображають виключно суб'єктивні оцінки учасників моніторингу, зважаючи на:

неможливість перевірки певних індикаторів на основі облікованих даних, статистичної інформації. Такі індикатори переважно орієнтовані на застосування провайдерами самооцінювання, на добросовісне та відповідальне ставлення до дотримання вимог провадження освітньої діяльності з підвищення кваліфікації (наприклад, індикатори «У приміщенні, де відбувається навчання офлайн, наявне необхідне обладнання (для організації навчання)», «Провайдер розміщує на Порталі управління знаннями всі програми (загальні та спеціальні), за якими підвищує кваліфікацію»);

необхідність отримання якісних показників щодо рівня задоволеності учасників моніторингу з різних питань організації підвищення кваліфікації чи їх оцінок певних ситуацій (наприклад, індикатори «Частка учасників професійного навчання, які вважають, що для осіб з особливими освітніми потребами створено умови доступного навчання», «Частка зареєстрованих користувачів Порталу управління знаннями, які отримали зворотній зв'язок від провайдера (коли його потребували і зверталися за вказаними провайдером контактами)»).

Інструментарій

Інструментарій моніторингу розроблено з урахуванням тематики дослідження та Переліку індикаторів оцінювання якості підвищення кваліфікації.

Використовувалися:

- анкети для учасників професійного навчання, працівників служб управління персоналом, керівників/уповноважених осіб провайдерів, викладачів (тренерів);
- форми для аналізу сайтів офіційних вебсайтах провайдерів (за їх відсутності – вебсайтів їх засновників);
- форма для аналізу інформації, розміщеної на Порталі управління знаннями;
- форми для запиту інформації про оцінювання результативності підвищення кваліфікації державних службовців, інформації про підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування за рахунок коштів державного, місцевого бюджетів;
- форми для контент-аналізу програм підвищення кваліфікації та завдань для підсумкового оцінювання.

Моніторинг ґрунтується на **принципах** систематичності та системності; прозорості моніторингових процедур та відкритості результатів; об'єктивності отримання, обробки та аналізу інформації під час моніторингу; відповідального ставлення до своєї діяльності суб'єктів моніторингу.

Охоплення дослідженням

До участі в моніторингу було залучено (рис.1.2):

- 57 державних органів, органів місцевого самоврядування з 21 області та міста Києва (інформаційні запити не надсилалися до відповідних органів Донецької, Луганської, Херсонської областей з огляду на значне укладення їх роботи в умовах воєнного стану);
- 65 провайдерів різних форм власності та організаційно-правових форм з 24 областей та міста Києва;
- 223 представники провайдерів, а саме: 41 керівник/уповноважена особа провайдера і 182 викладачі (тренери);
- 32 289 представників державних органів, органів місцевого самоврядування, а саме: 32 060 учасників професійного навчання, 3 229 працівників служб управління персоналом.

До цього Звіту включено неперсоніфіковані результати дослідження.

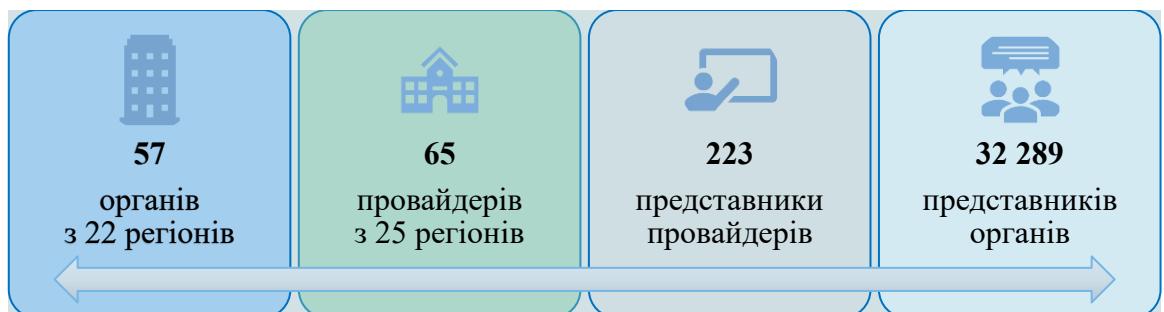


Рис. 1.2. Охоплення моніторинговим дослідженням

РОЗДІЛ II

УЧАСНИКИ МОНІТОРИНГУ

2.1. Учасники опитування

Опитування у рамках моніторингу проведено з використанням вибірки респондентів. Для її формування застосовано квотний метод з урахуванням:

груп респондентів (учасники професійного навчання, працівники служб управління персоналом, керівники/уповноважені особи провайдерів, викладачі (тренери));

рівнів державних органів, органів місцевого самоврядування, в яких працюють учасники професійного навчання, працівники служб управління персоналом;

категорій посад державної служби/служби в органах місцевого самоврядування, що займають учасники професійного навчання;

посад (функцій) представників провайдерів.

Загалом участь в опитуванні (за окремими анкетами) взяли **35 512** осіб (рис. 2.1.1), зокрема:

32 060 учасників професійного навчання, з них **29 153** державні службовці (90,9 % учасників професійного навчання, які взяли участь в опитуванні, і 18 % від фактичної кількості працюючих державних службовців⁸), **14** голів місцевих державних адміністрацій (начальників військової адміністрації), **57** перших заступників та заступників голів місцевих державних адміністрацій (начальників військової адміністрації), **2 725** посадових осіб місцевого самоврядування (8,5 % від числа опитаних учасників професійного навчання), **111** депутатів місцевих рад (0,3 %);

3 229 працівники служб управління персоналом, з них у державних органах – **2 680** осіб (83 % від числа опитаних працівників служб управління персоналом), в органах місцевого самоврядування – **549** осіб (17 %);

41 керівник/уповноважена особа провайдера;

182 викладачі (тренери).



Рис. 2.1.1. Кількість учасників опитування

⁸ Станом на 30 червня 2024 року фактична кількість працюючих державних службовців – 158 091 особа. Джерело: Статистичні дані про кількісний склад державних службовців (<http://surl.li/wyeqzi>).

2.1.1. Учасники професійного навчання

Державні службовці (29 153 особи) за категоріями посад розподілилися таким чином (рис. 2.1.1.1):

категорія «А» – 8 осіб (0,02 % державних службовців⁹);

категорія «Б» – 7 050 осіб (24,2 %);

категорія «В» – 22 076 осіб (75,7 %).

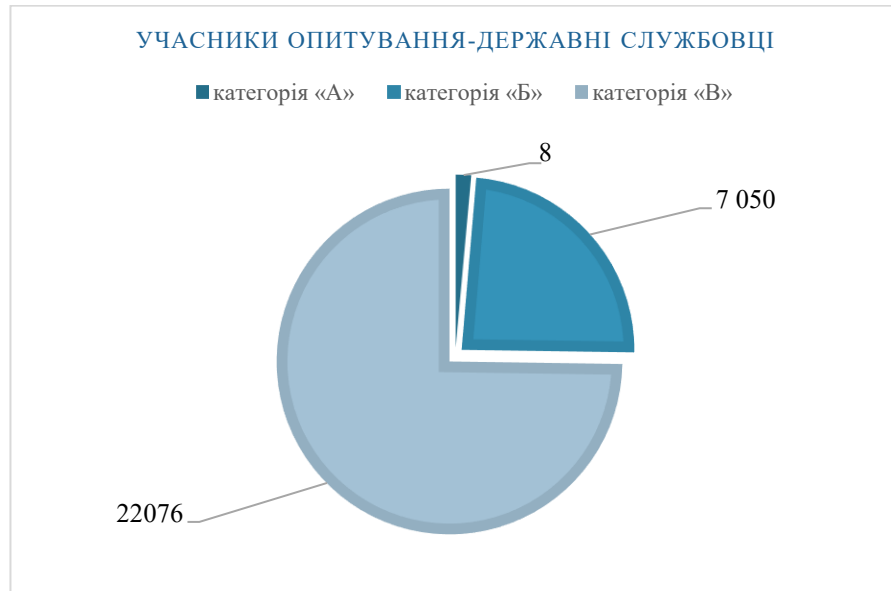


Рис. 2.1.1.1. Розподіл респондентів-державних службовців за категоріями посад державної служби, осіб

За *стажем* державної служби переважають респонденти, які мають стаж понад 10 років – 20 527 особи (70,4 %). Участь в опитуванні також брали особи зі стажем державної служби від 6 до 10 років – 2 924 особи (10 %), від 3 до 5 років – 2 250 осіб (7,7 %), від 1 до 2 років – 1 997 осіб (6,8 %), менше 1 року – 1 445 осіб (5 %).

Розподіл державних службовців, які взяли участь в опитуванні, в розрізі державних органів представлений таким чином:

міністерство – 1 625 осіб (5,6 %);

інший центральний орган виконавчої влади – 3 245 осіб (11,1 %);

територіальний орган центрального органу виконавчої влади – 7 084 осіб (24,3 %);

орган судової влади – 233 особи (0,8 %);

обласна державна адміністрація – 1 224 особи (4,2 %);

районна державна адміністрація – 1 487 осіб (5,1 %);

інший державний орган, на який поширюється дія Закону України «Про державну службу», – 14 255 осіб (48,9 %).

Отже, найбільш активними респондентами серед державних службовців виявилися ті, хто займає посади категорії «В» (75,7 %), мають стаж державної служби понад 10 років (70,4 %), працюють в інших державних органах, на які поширюється дія Закону України «Про державну службу» (48,9 %).

Посадові особи місцевого самоврядування (2 725 осіб) за категоріями посад розподілилися таким чином (рис.2.1.1.2):

⁹ Тут і далі в дужках зазначається % від числа респондентів певної категорії, які відповіли на конкретне запитання.

перша категорія – 19 осіб (0,7 %);
 друга категорія – 19 осіб (0,7 %);
 третя категорія – 24 особи (0,9 %);
 четверта категорія – 118 осіб (4,3 %);
 п'ята категорія – 874 особи (32,1 %);
 шоста категорія – 1 299 осіб (47,7 %);
 сьома категорія – 372 особи (13,7 %).

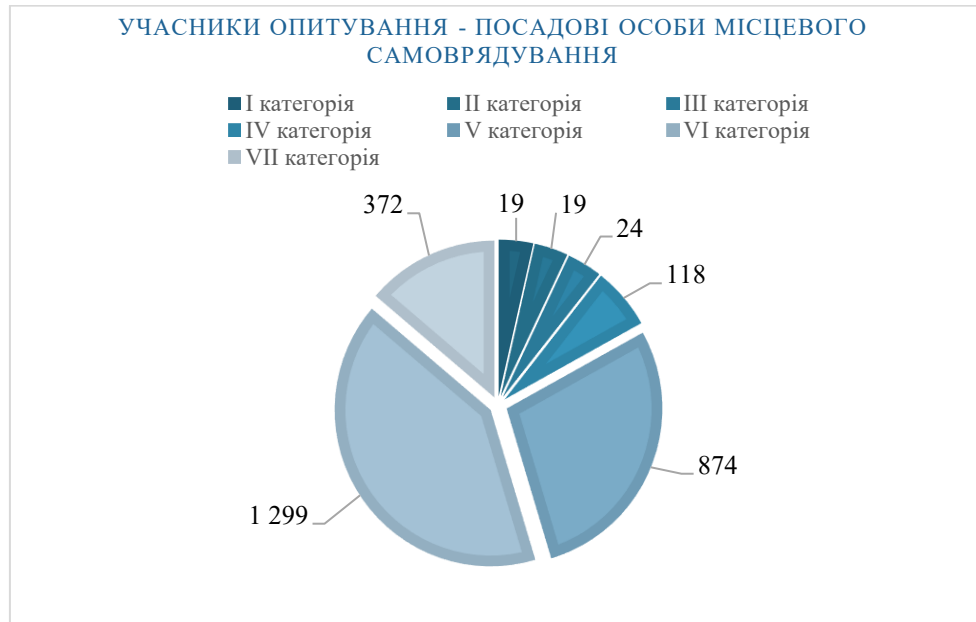


Рис. 2.1.1.2. Розподіл респондентів-посадових осіб місцевого самоврядування за категоріями посад в органах місцевого самоврядування, осіб

За *стажем* служби в органах місцевого самоврядування переважають респонденти, які мають стаж понад 10 років – 1350 осіб (49,5 %). Участь в опитуванні також брали особи зі стажем служби в органах місцевого самоврядування від 6 до 10 років – 485 осіб (17,8 %), від 3 до 5 років – 502 особи (18,4 %), від 1 до 2 років – 229 осіб (8,4 %), менше 1 року – 159 осіб (5,8 %).

Розподіл посадових осіб місцевого самоврядування, які взяли участь в опитуванні, в розрізі органів місцевого самоврядування представлений таким чином:

обласна рада (виконавчий апарат обласної ради) – 43 особи (1,6 %);
 Київська міська рада (секретаріат Київської міської ради) – 1 особа (0,03 %);
 районна рада (виконавчий апарат районної ради) – 21 особа (0,8 %);
 сільська рада (виконавчий орган сільської ради) – 282 особи (10,3 %);
 селищна рада (виконавчий орган селищної ради) – 360 осіб (13,2 %);
 міська рада (виконавчий орган міської ради) – 1 901 особа (69,8 %);
 районна в місті рада (виконавчий орган районної в місті ради) – 116 осіб (4,3 %).

Отже, найбільш активними респондентами серед посадових осіб місцевого самоврядування виявилися ті, які займають посади шостої категорії (47,7 %), мають стаж служби в органах місцевого самоврядування понад 10 років (49,5 %), працюють в міській раді або виконавчому органі міської ради (69,8 %).

Склад респондентів, які є **головами місцевих державних адміністрацій (начальниками військових адміністрацій) (14 осіб), їх першими заступниками та заступниками (57 осіб)**, в розрізі місця роботи (служби) представлений таким чином:

обласна державна (військова) адміністрація – 4 особи (5,6 %);
 районна державна (військова) адміністрація – 50 осіб (70,4 %);

військова адміністрація населеного(их) пункту(ів) – 17 осіб (23,9 %).

За *стажем* роботи на посаді переважають ті, хто працює від 3 до 5 років – 28 осіб (39,4 %) та від 1 до 2 років – 22 особи (31 %). Також участь в опитуванні брали особи зі стажем понад 10 років – 6 осіб (8,5 %), від 6 до 10 років – 3 (4,2 %), менше 1 року – 12 осіб (16,9 %).

Отже, найбільш активними респондентами серед голів місцевих державних адміністрацій (начальників військових адміністрацій), їх перших заступників та заступників виявилися ті, які представляють районні державні (військові) адміністрації (70,4 %), мають стаж роботи на посаді від 3 до 5 років (39,4 %).

Депутати місцевих рад (111 осіб), які взяли участь в опитуванні, представляють такі органи місцевого самоврядування:

- обласна рада – 5 осіб (4,5 %);
- районна рада – 7 осіб (6,3 %);
- сільська рада – 29 осіб (26,1 %);
- селищна рада – 29 осіб (26,1 %);
- міська рада – 38 осіб (34,2 %);
- районна в місті рада – 3 особи (2,7 %).

За *строком виконання повноважень* депутата місцевої ради переважають ті, хто має стаж від 3 до 5 років – 62 (55,9 %). Також участь в опитуванні взяли депутати зі стажем понад 10 років – 23 особи (20,7 %), від 6 до 10 років – 23 особи (20,7 %), від 1 до 2 років – 2 особи (1,8 %), менше 1 року – 1 особа (0,9 %).

Отже, найбільш активними респондентами серед депутатів місцевих рад виявилися ті, які представляють міські ради (34,2 %), виконують депутатські повноваження від 3 до 5 років (55,9 %).

Учасники професійного навчання, які пройшли опитування, за **віковими категоріями** розподілилися таким чином:

- до 25 років – 798 осіб (2,5 %);
- 26-35 років – 3 804 особи (11,9 %);
- 36-45 років – 10 925 осіб (34,1 %);
- 46-55 років – 10 998 осіб (34,3 %);
- 56 і більше років – 5 535 осіб (17,3 %).

Стать респондентів:

- жіноча – 26 387 осіб (82,3 %);
- чоловіча – 5 254 особи (16,4 %);
- не бажали повідомляти – 419 осіб (1,3 %).

Отже, за соціально-демографічними характеристиками найбільш активними респондентами серед учасників професійного навчання виявилися жінки (82,3 %) широкі вікової категорії: 46–55 років (34,3 %) і 36–45 років (34,1 %).

2.1.2. Працівники служб управління персоналом

Характеристики респондентів, які представляють служби управління персоналом (3 229 осіб), розподілилися таким чином (табл. 2.1.2.1).

Табл. 2.1.2.1

Характеристики респондентів, які працюють у службах управління персоналом

Професійні та соціально-демографічні характеристики	Кількість респондентів, які працюють у службах управління персоналом	
	займають посади державної служби	займають посади служби в органі місцевого самоврядування

	всього 2 680 осіб, з них	всього 549 осіб, з них
Стаж державної служби/служби в органах місцевого самоврядування	менше 1 року – 117 осіб (4,4 %); від 1 до 2 років – 167 осіб (6,2 %); від 3 до 5 років – 200 осіб (7,5 %); від 6 до 10 років – 279 осіб (10,4 %); понад 10 років – 1 917 осіб (71,5 %)	менше 1 року – 32 особи (5,8 %); від 1 до 2 років – 47 осіб (8,6 %); від 3 до 5 років – 81 особа (14,8 %); від 6 до 10 років – 108 осіб (19,7 %); понад 10 років – 281 особа (51,2 %)
Категорія посади	категорія «Б» – 1 941 особа (72,4 %); категорія «В» – 739 осіб (27,6 %)	перша категорія – 5 осіб (0,9 %); друга категорія – 3 особи (0,5 %); третья категорія – 6 осіб (1,1 %); четверта категорія – 6 осіб (1,1 %); п'ята категорія – 133 особи (24,2 %); шоста категорія – 253 особи (46,1 %); сьома категорія – 143 особи (26 %)
Місце роботи (служби)	міністерство – 107 (4 %); інший центральний орган виконавчої влади – 241 особа (9 %); територіальний орган центрального органу виконавчої влади – 629 осіб (23,5 %); орган судової влади – 40 осіб (1,5 %); обласна державна адміністрація – 261 особа (9,7 %); районна державна адміністрація – 254 особи (9,5 %); інший державний орган, на який поширюється дія Закону України «Про державну службу» – 1 148 осіб (42,8 %)	обласна рада (виконавчий апарат обласної ради) – 8 осіб (1,5 %); районна рада (виконавчий апарат районної ради) – 7 осіб (1,3 %); сільська рада (виконавчий орган сільської ради) – 94 особи (17,1 %); селищна рада (виконавчий орган селищної ради) – 107 осіб (19,5 %); міська рада (виконавчий орган міської ради) – 322 особи (58,7 %); районна в місті рада (виконавчий орган районної в місті ради) – 11 осіб (2 %)
Вік	до 25 років – 81 особа (2,5 %); 26–35 років – 359 осіб (11,1 %); 36–45 років – 1 188 осіб (36,8 %); 46–55 років – 1 111 особа (34,4 %); 56 і більше років – 490 осіб (15,2 %)	
Стать	жінки – 2 883 особи (89,3 %); чоловіки – 303 особи (9,4 %); не бажали повідомляти – 43 особи (1,3 %)	

Отже, найбільш активними респондентами серед працівників служб управління персоналом у державних органах виявилися ті, які займають посади категорії «Б» (72,4 %), мають стаж державної служби понад 10 років (71,5 %), працюють інших державних органах, на які поширюється дія Закону України «Про державну службу» (42,8 %); в органах місцевого самоврядування – особи, які займають посади шостої категорії (46,1 %), мають стаж служби в органах місцевого самоврядування понад 10 років (51,2 %), працюють в міській раді (виконавчому органі міської ради) – 90,7 %. За соціально-демографічними характеристиками найбільш активними респондентами виявилися жінки (89,3 %) широкої вікової категорії: 36–45 років (36,8 %) і 46–55 років (34,4 %).

2.1.3. Керівники/уповноважені особи провайдерів

Керівники/уповноважені особи провайдерів, які взяли участь в опитуванні (41 особа), мають *стаж роботи у сфері підвищення кваліфікації*: менше 1 року – 1 особа (2,4 %), від 1 до 2 років – 5 осіб (12,2 %), від 3 до 5 років – 9 осіб (22 %), від 6 до 10 років – 6 осіб (14,6 %), понад 10 років – 20 осіб (48,8 %).

Респонденти представляють такі *типи провайдерів*: заклади освіти – 37 осіб (90,2 %), підприємство – 1 особа (2,4 %), громадські організації – 2 особи (4,9 %), іноземна установа (організація) – 1 особа (2,4 %).

Респонденти займають *посади*:

керівника закладу освіти (підприємства, установи, організації), що надає освітні послуги з підвищення кваліфікації, – 6 осіб (14,6 %);

заступника керівника закладу освіти (підприємства, установи, організації), що надає освітні послуги з підвищення кваліфікації, – 8 осіб (19,5 %);

керівника структурного підрозділу закладу освіти (підприємства, установи, організації), що забезпечує надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації – 17 осіб (41,5 %);

керівника освітнього напрямку організації, проекту (програми) МТД – 2 особи (4,9 %).

Серед інших посад, вказаних респондентами (8 осіб або 19,5 %), – викладач/доцент/професор кафедри, голова правління громадського об'єднання, член ради громадського об'єднання.

Також респонденти розподілилися:

за віком: 26–35 років – 3 особи (7,3 %), 36–45 років – 11 осіб (26,8 %), 46–55 років – 16 осіб (39 %), 56 і більше років – 11 осіб (26,8 %);

за статтю: жінки – 27 осіб (65,9 %), чоловіки – 14 осіб (34,1 %).

Отже, найбільш активними респондентами серед представників провайдерів виявилися жінки (65,9 %), які працюють в закладах освіти (90,2 %), займають посади керівників структурних підрозділів закладу освіти (підприємства, установи, організації), що забезпечує надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації (41,5 %), віком 46–55 років (39 %), мають стаж роботи у сфері підвищення кваліфікації понад 10 років (48,8 %).

2.1.4. Викладачі (тренери)

Залучені до підвищення кваліфікації викладачі (тренери), які взяли участь в опитуванні (182 особи), мають *стаж роботи у сфері підвищення кваліфікації*: менше 1 року – 10 осіб (5,5 %), від 1 до 2 років – 31 особа (17 %), від 3 до 5 років – 35 осіб (19,2 %), від 6 до 10 років – 34 особи (18,7 %), понад 10 років – 72 особи (39,6 %).

Також респонденти розподілилися:

за віком: до 25 років – 1 особа (0,5 %), 26–35 років – 17 осіб (9,3 %), 36–45 років – 50 осіб (27,5 %), 46–55 років – 72 особи (39,6 %), 56 і більше років – 42 особи (23,1 %);

за статтю: жінки – 129 осіб (70,9 %), чоловіки – 52 особи (28,6 %).

Отже, найбільш активними респондентами серед викладачів (тренерів) виявилися жінки (70,9 %), віком 46–55 років (39,6 %), мають стаж роботи у сфері підвищення кваліфікації понад 10 років (39,6 %).

2.2. Провайдери, які брали участь у моніторингу

До моніторингу було залучено загалом 65 провайдерів (на основі вибірки).

До вибірки провайдерів увійшли заклади освіти та інші суб'єкти надання освітніх послуг, які здійснювали підвищення кваліфікації у період 2021–2023 років та погодилися добровільно взяти участь у моніторингу, надали необхідну інформацію для аналізу.

Вибірку сформовано з використанням цілеспрямованого підходу (на основі стратифікованого відбору) – до неї увійшли заклади освіти, управління/координацію якими

здійснює НАДС; заклади освіти, які є виконавцями державного замовлення НАДС; інші провайдери, які зареєстровані на Порталі управління знаннями. Провайдери мали різні форми власності та організаційно-правові форми; територіально представляли 24 області та місто Київ.

Найбільшу частку вибірки складають заклади освіти (86,2 %). Вони є стабільними та активними учасниками ринку освітніх послуг, діють у встановленому законодавством порядку надання освітніх послуг, а також оприлюднюють на Порталі управління знаннями програми підвищення кваліфікації.

Обсяг генеральної сукупності є невизначеним, оскільки право здійснювати освітню діяльність з підвищення кваліфікації (у порядку, визначеному законодавством) мають необмежене коло провайдерів, які не зобов'язані інформувати НАДС про свою діяльність. У зв'язку із цим похибка для вибіркового дослідження не вираховувалася.

Для *аналізу офіційних вебсайтів провайдерів та аналізу адміністративних даних* (за запитом НАДС) було залучено **65** провайдерів, з них:

- 19 закладів післядипломної освіти (РЦПК, Вища школа публічного управління);
- 36 закладів вищої освіти;
- 3 державні установи (у тому числі 2 наукові установи);
- 2 громадські організації;
- 3 підприємства (ТОВ);
- 2 організації, що реалізують проекти (програми) МТД.

Для проведення *контент-аналізу навчально-методичних матеріалів для підвищення кваліфікації* (програм та завдань до них) було залучено **57** провайдерів, зокрема:

- 17 закладів післядипломної освіти (16 РЦПК і Вища школа публічного управління);
- 32 заклади вищої освіти;
- 2 громадські організації;
- 2 державні установи;
- 2 підприємства (ТОВ);
- 2 організації, що реалізують проекти (програми) МТД.

Програми підвищення кваліфікації для аналізу надали **57** провайдерів. Завдання для підсумкового оцінювання (щодо їх відповідності меті та очікуваним результатам, визначеним програмою підвищення кваліфікації) надали **55** провайдерів.

2.3. Державні органи, органи місцевого самоврядування, які брали участь у моніторингу

До моніторингу було залучено загалом **57** державних органів, органів місцевого самоврядування (на основі вибірки).

Для формування вибірки застосовано квотний метод з урахуванням: рівнів державних органів, органів місцевого самоврядування; рівномірного територіального розподілу (охоплено 21 область і місто Київ).

До вибірки увійшли **37** державних органів (центральні органи виконавчої влади, обласні, районні державні (військові) адміністрації) і **20** органів місцевого самоврядування (обласні, районні, сільські, селищні, міські ради).

Інформація була надана відповідними органами стосовно:

оцінювання результативності підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та відповідних управлінських рішень за підсумками такого оцінювання;

фінансування за рахунок бюджетних коштів підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування (зважаючи на те, що вони не охоплюються дослідженням за методологією Програми SIGMA).

РОЗДІЛ III

РЕЗУЛЬТАТИ МОНІТОРИНГОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ (ЗА ІНДИКАТОРАМИ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ)



3.1. КЛАСТЕР

«ДОСТУПНІСТЬ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ З ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ»



ЦІЛЬ:

рівний доступ до освітніх послуг з підвищення кваліфікації забезпечено на державному та регіональному рівнях для всіх учасників професійного навчання



3.1.1. Індикатор

«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»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Переважає більшість представників провайдерів (100 % керівників/уповноважених осіб провайдерів, 98,35 % викладачів (тренерів)) переконані, що ними задоволені освітні потреби учасників професійного навчання та потребам їх роботодавців.

Кожен другий учасник професійного навчання (54,8 %) повністю задоволений відповідністю попиту та пропозицій щодо тематики навчання, але кожен десятий (10,4 %) вважає, що провайдери не пропонують необхідну йому тематику підвищення кваліфікації.

Опис результатів дослідження

Результати опитування щодо оцінки відповідності запропонованих провайдерами програм підвищення кваліфікації освітнім потребам учасників професійного навчання та потребам державних органів, органів місцевого самоврядування у підвищенні рівня професійної компетентності їх працівників наведено у табл. 3.1.1.1.

Табл. 3.1.1.1

Результати опитування щодо відповідності освітніх пропозицій провайдерів потребам у підвищенні кваліфікації

«На Вашу думку, чи відповідають програми підвищення кваліфікації, запропоновані провайдерами, освітнім потребам учасників навчання та потребам державних органів, органів місцевого самоврядування?»				
Відповіді	Групи респондентів			
	керівники/ уповноважені	викладачі (тренери)		працівники служб управління персоналом

	особи провайдерів		учасники професійного навчання	щодо відповідності загальним потребам	щодо відповідності спеціальним потребам
«Так»	39 осіб (95,12 %)	161 (88,46 %)	17 573 особи (54,8 %)	1 807 осіб (56 %)	1 450 осіб (44,9 %)
«Скоріше так, ніж ні»	2 особи (4,88 %)	18 осіб (9,89 %)	11 135 осіб (34,7 %)	1 193 особи (36,9 %)	1 260 осіб (39,1 %)
«Скоріше ні, ніж так»	0	1 особа (0,55 %)	2 732 особи (8,5 %)	202 особи (6,3 %)	451 особа (13,9 %)
«Ні»	0	0	620 осіб (1,9 %)	27 осіб (0,8 %)	68 осіб (2,1 %)
«Мені не відомі ці потреби»	0	2 особи (1,09 %)	0	0	0

Представники провайдерів найбільш оптимістичні у своїх оцінках. Сукупний показник щодо повного та часткового задоволення потреб у підвищенні кваліфікації у відповідях керівників/уповноважених осіб провайдерів – 100 %, викладачів (тренерів) – 98,35 %.

Така позиція певною мірою пояснюється тим, що провайдери під час формування тематики програм підвищення кваліфікації орієнтуються на результати вивчення НАДС загальних потреб підвищення кваліфікації, що здійснюється щорічно, з оприлюдненням звітів на офіційному вебсайті НАДС. Ця інформація є загальнодоступною, подається у систематизованому вигляді. Натомість результати вивчення спеціальних потреб (має здійснюватися відповідними державними органами, органами місцевого самоврядування відносно своїх працівників) розпорошені на офіційних вебсайтах численних органів або відсутні. Це ускладнює доведення до відома провайдерів інформації про спеціальні потреби та їх врахування в освітніх пропозиціях.

Менш оптимістичною у своїх оцінках категорією опитаних є **учасники професійного навчання**, які є безпосередніми отримувачами освітніх послуг. Більше половини з них повністю задоволені відповідністю попиту та пропозицій (щодо тематики навчання) на ринку освітніх послуг з підвищення кваліфікації; третина опитаних – частково задоволені; сукупно – 89,5 % опитаних. Кожен десятий опитаний вважає, що провайдери не пропонують необхідну йому тематику підвищення кваліфікації.

Відповіді працівників **служб управління персоналом** деталізували оцінки щодо відповідності програм підвищення кваліфікації потребам у професійному навчанні, які ними вивчаються відповідно до законодавства, зокрема в розрізі загальних та спеціальних потреб. Щодо задоволення *загальних* потреб в цілому підтверджуються тенденції, відзначені учасниками навчання (зокрема, повна задоволеність у понад 50 % опитаних, сукупний показник щодо повної та часткової задоволеності – 92,9 %). Щодо задоволення *спеціальних* потреб показники є нижчими: повна задоволеність у 44,9 % опитаних, сукупний показник щодо повної та часткової задоволеності – 84 %.

Водночас ці дані необхідно аналізувати в контексті інформації, включеної до опису індикатора «Кількість актуальних програм підвищення кваліфікації (загальних і спеціальних) на Порталі управління знаннями» (пункт 3.1.16 цього Звіту). Станом на 23 жовтня 2024 року на Порталі управління знаннями розміщено 149 спеціальних програм підвищення кваліфікації (в актуальному стані, з урахуванням трирічного строку дії програми), що становить 8,2 % від загальної кількості програм підвищення кваліфікації на Порталі.

Пропозиції/рекомендації

Для збалансування механізму «попит-пропозиція» у сфері підвищення кваліфікації доцільними є:

- збільшення НАДС інформаційної підтримки щодо видів потреб учасників професійного навчання (загальних, спеціальних, індивідуальних) та джерел інформації про визначені потреби;
- активне застосування провайдером власних інструментів визначення освітніх потреб учасників професійного навчання, прямої комунікації з ними, а також взаємодія зі службами управління персоналом та пропонування програм підвищення кваліфікації з урахуванням специфіки професійної діяльності осіб, які підвищують кваліфікацію.



3.1.2. Індикатор

«Кількість учасників професійного навчання різних категорій посад, які пройшли підвищення кваліфікації на державному та регіональному рівнях»

Метод збору інформації: аналіз статистичних (адміністративних) даних.

Основні тенденції (у період 2021–2023 років)

Знизився показник (на 7,8 %) щодо кількості учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію (особливо відчутно у 2022 році – на 18,8 % порівняно з попереднім роком).

Найбільш численна група учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію, – державні службовці (71,4 %), а саме державні службовці категорії «В» (47,5 %).

Зросла залученість до навчання депутатів місцевих рад, державних службовців категорії «А», посадових осіб місцевого самоврядування V–VII категорій.

РЦПК – найбільш потужна мережа провайдерів, які забезпечують освітніми послугами переважну більшість учасників професійного навчання (70,5 %).

Гендерний розподіл осіб, які підвищували кваліфікацію, ілюструє загальні тенденції, притаманні кількісному складу осіб, які виконують функції держави, місцевого самоврядування. Понад три чверті учасників навчання – жінки.

Опис результатів дослідження

Узагальнені показники щодо кількості учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації у 2021–2023 роках з урахуванням різних категорій учасників такого навчання, категорій їх посад, статі, а також типів закладів освіти, які надавали освітні послуги (у тому числі на регіональному рівні) наведено у табл. 3.1.2.1.

Ілюстративно загальні кількісні показники підвищення кваліфікації відображені на рис. 3.1.2.1, рис. 3.1.2.2.

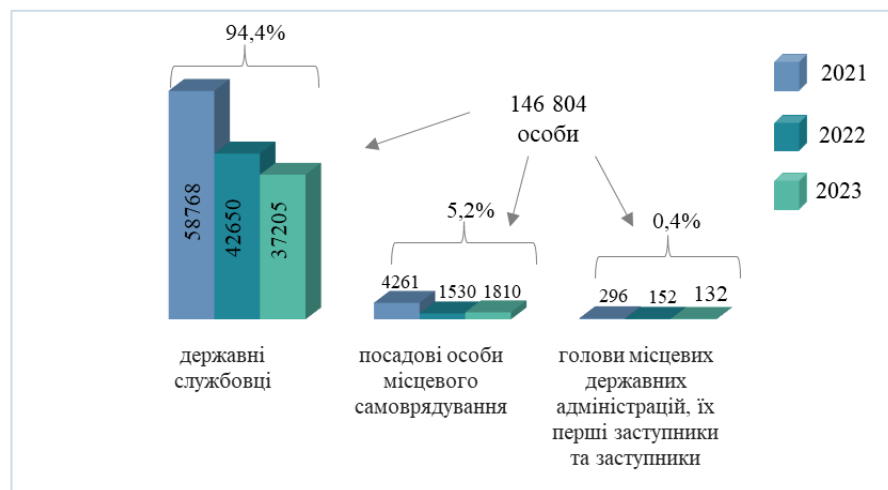


Рис. 3.1.2.1. Кількість учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію за державним замовленням НАДС у 2021–2023 років осіб

Табл. 3.1.2.1

Кількість учасників професійного навчання
різних категорій посад, які пройшли підвищення кваліфікації у 2021– 2023 роках¹⁰

Найменування показника	Підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС ¹¹			Підвищення кваліфікації в РЦПК ¹²			Разом (у виконавців державного замовлення та РЦПК)	Аналіз динаміки
	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік		
Загальна кількість учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію	63 325 осіб	44 332 особи	39 147 осіб	116 281 особа	108 749 осіб	126 543 осіб	2021 рік – 179 606 осіб; 2022 рік – 153 081 особи; 2023 рік – 165 690 осіб	Із 2021 по 2023 рік зменшення на 13 916 осіб (на 7,8 %)
	Разом – 146 804 особи, з них 74 263 особи в Українській школі урядування/Вищій школі публічного управління ¹³			Разом – 351 573 осіб			512 315 осіб	
Із них: (із зазначенням % від загальної кількості учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію за державним замовленням НАДС або в РЦПК у відповідному році)								

¹⁰ Визначено на підставі інформації провайдерів, які відповідно до законодавства звітують НАДС про результати підвищення кваліфікації.

¹¹ Підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС забезпечували: у 2021 році 27 закладів освіти (Українська школа урядування та 26 закладів вищої освіти), у 2022 році – 28 закладів освіти (Українська школа урядування/Вища школа публічного управління та 27 закладів вищої освіти), у 2023 році – 26 закладів освіти (Вища школа публічного управління та 25 закладів вищої освіти).

¹² Підвищення кваліфікації забезпечували 18 РЦПК. У 2021 році також діяли 4 регіональні інститути державного управління Національної академії державного управління при Президентові України.

¹³ Наказом НАДС від 27 жовтня 2022 року № 104-22 (<http://surl.li/jlxqqe>) Українську школу урядування перейменовано на Вищу школу публічного управління.

Жінки ¹⁴	Інформація в розподілі за статтю в офіційній звітності відсутня		30 266 осіб (77,3%),	Інформація в розподілі за статтю в офіційній звітності відсутня	86 648 осіб (79,1%)	102 974 особи (79,6%)	x ¹⁵	x
Чоловіки			8 881 особа (22,7%)		22 892 особи (20,9 %)	26 467 осіб (20,4 %)	x	x
Державні службовці (із зазначенням % від загальної кількості учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію за державним замовленням НАДС або в РЦПК у відповідному році)	58 768 осіб (92,8 %)	42 650 осіб (96,2 %)	37 205 осіб (95,0 %)	79 202 (67 %)	65 892 (60,2 %)	72 404 (56%)	2021 рік – 137 970 осіб; 2022 рік – 108 542 особи; 2023 рік – 109 609 осіб	Із 2021 по 2023 рік зменшення на 28 361 особу (на 20,5 %). Частка державних службовців, які пройшли підвищення кваліфікації в Українській школі урядування/Вищій школі публічного управління та інших виконавців державного замовлення, зросла на 2,2 %. В РЦПК – знизилася на 11 %
	Разом 138 623 особи (94,4%), з них 71 411 осіб в Українській школі урядування/Вищій школі публічного управління			Разом 217 498 осіб (60,9 %)		356 121 особа (71,4 %)		
Із них за категоріями: (із зазначенням % від кількості державних службовців, які підвищили кваліфікацію за державним замовленням НАДС або в РЦПК у відповідному році)								
Категорія «А»	192 особи (0,3%)	229 осіб (0,5%)	299 осіб (0,8%)	0	0	0	718 осіб (0,2%)	Із 2021 по 2023 рік зростання на 107 осіб (на 35,8 %)
	Разом 718 осіб (0,5%)							

¹⁴ Інформація про кількість жінок і чоловіків, які пройшли підвищення кваліфікацію в РЦПК, включає не лише учасників професійного навчання, а й інші категорії осіб, які підвищували кваліфікацію в РЦПК (відповідно до звітів про діяльність РЦПК за 2021, 2022, 2023 роки, <http://surl.li/curvpb>; <http://surl.li/lnxwzb>; <http://surl.li/lresfq>).

¹⁵ Тут і далі у таблицях з кількісними показниками позначка «х» означає, що дані не можуть бути підраховані з певних причин (зокрема, через неповноту/відсутність вихідних даних).

	(всі в Українській школі урядування/Вищій школі публічного управління)							
Категорія «Б»	19 753 особи (31,2 %)	14 180 особа (32 %)	11 633 особи (29,7 %)	25 193 осіб (21,8 %)	22 606 осіб (34,3 %)	25 117 осіб (34,7 %)	2021 рік – 44 946 осіб; 2022 рік – 36 786 осіб; 2023 рік – 36 750 осіб	Із 2021 по 2023 рік зменшення на 8 196 осіб (на 18,2 %)
	Разом 45 566 осіб (32,9 %), з них 20 832 особи в Українській школі урядування/Вищій школі публічного управління			Разом 72 916 осіб (33,5 %).			118 482 особи (33,3 %)	
Категорія «В»	38 823 особи (61,3 %)	28 241 особа (63,7 %)	25 273 особи (64,5 %)	54 009 осіб (68,2 %)	43 286 осіб (65,7 %)	47 287 осіб (65,3 %)	2021 рік – 92 832 особи; 2022 рік – 71 527 осіб; 2023 рік – 72 560 осіб	Із 2021 по 2023 рік зменшення на 20 272 осіб (на 21,8 %)
	Разом 92 337 осіб (66,6 %), з них 49 861 особа в Українській школі урядування/Вищій школі публічного управління			Разом 144 582 особи (66,4 %)			236 920 осіб (66,5 %)	
<i>Голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники (із зазначенням % від загальної кількості учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію за державним замовленням НАДС або в РЦПК у відповідному році)</i>	296 осіб (0,5 %)	152 особи (0,3 %)	132 особи (0,4 %)	33 особи (0,03%)	16 осіб (0,01 %)	107 осіб (0,08 %)	2021 рік – 329 осіб; 2022 рік – 168 осіб; 2023 рік – 239 осіб	Із 2021 по 2023 рік зменшення на 90 осіб (на 27,3 %)
	Разом 580 осіб (0,4%) (всі в Українській школі урядування/Вищій школі публічного управління)			Разом 156 осіб (0,04%)			736 осіб (0,1 %)	

Посадові особи місцевого самоврядування (із зазначенням % від загальної кількості учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію за державним замовленням НАДС або в РЦПК у відповідному році)	4 261 особа (6,7 %)	1 530 осіб (3,5 %)	1 810 осіб (4,6 %)	35 706 осіб (30,7 %)	41 756 осіб (38,1 %)	52 753 особи (41,7 %)	2021 рік – 39 967 осіб; 2022 рік – 43 286 осіб; 2023 рік – 54 563 особи	Із 2021 по 2023 рік зменшення на 14 596 осіб (36,5 %)
	Разом 7 601 особа (5,2 %)			Разом 130 215 осіб (37 %)			137 816 осіб (27,6 %)	
Із них за категоріями: (із зазначенням % від кількості посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію за державним замовленням НАДС або в РЦПК у відповідному році)								
I категорія	596 осіб (14 %)	211 осіб (13,8 %)	52 особи (2,9 %)	0	0	0	x	x
II категорія				0	0	0	x	x
III категорія				60 осіб (0,1 %)	303 особи (0,7 %)	32 осіб (0,09 %)	x	x
IV категорія				2 151 особа (4,1 %)	2 687 осіб (6,4 %)	3 246 осіб (9,1 %)	x	x
V категорія	3 665 осіб (86 %)	417 осіб (27,3%)	703 особи (38,8%)	7 057 осіб (13,4 %)	7 736 осіб (18,5 %)	10 288 осіб (28,8 %)	x	x
VI категорія		590 осіб (38,5%)	767 осіб (42,4%)	13 668 осіб (25,9 %)	16 826 осіб (40,3 %)	21 430 осіб (60 %)	x	x
VII категорія		312 осіб (20,4 %)	288 осіб (15,9%)	12 770 осіб (24,2 %)	14 204 особи (34 %)	17 757 осіб (49,7 %)	x	x
Депутати місцевих рад ¹⁶ (із зазначенням % від загальної кількості учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію)	0	0	0	1 340 осіб (1 %)	1 085 осіб (1 %)	1 279 осіб (1,1 %)	3 704 особи (0,7 %)	Із 2021 по 2023 рік зменшення на 61 особу (на 4,5 %)
				Разом 3 704 особи (1 %)				

¹⁶ Відповідно до статті 91 Бюджетного кодексу України (<http://surl.li/kzmapg>) підвищення кваліфікації депутатів місцевих рад здійснюється за рахунок видатків місцевих бюджетів.

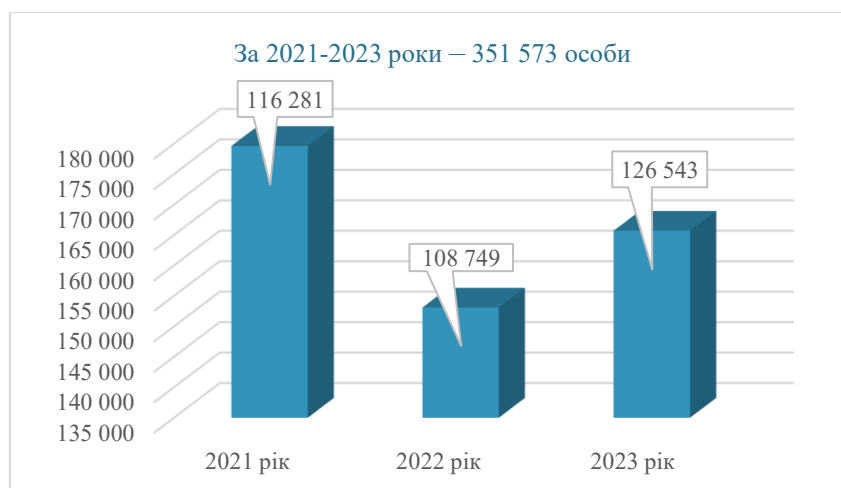


Рис. 3.1.2.2. Загальна кількість учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію в РЦПК та регіональних інститутах НАДУ у 2021–2023 роках, осіб

Результати аналізу інформації, наведеної у табл. 3.1.2.1, засвідчують, що в цілому за досліджуваний період (2021–2023 роки) спостерігаються такі тенденції підвищення кваліфікації (з урахуванням різних груп учасників такого навчання, категорій їх посад):

- зменшення (на 7,8 %) кількості учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію (рис. 3.1.2.3), у тому числі державних службовців – на 20,5 %, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, які підвищили кваліфікацію – на 27,3 %, посадових осіб місцевого самоврядування – на 36,5 %, депутатів місцевих рад – на 4,5 %. При цьому депутати місцевих рад залишаються однією з найменш охоплених груп учасників професійного навчання (0,7 % від загальної кількості учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію). Державні службовці категорії «В» є найбільш численною групою учасників професійного навчання – 66,5 % державних службовців, які підвищили кваліфікацію, та 47,5 % загальної кількості учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації;

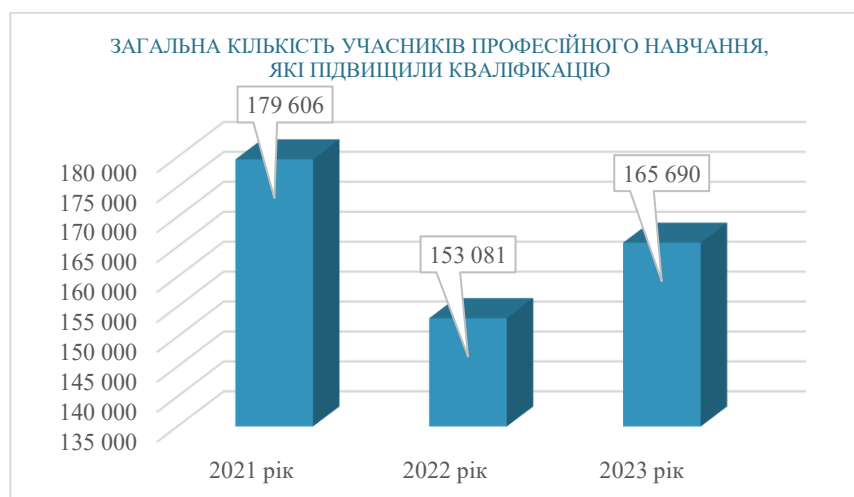


Рис. 3.1.2.3. Кількість учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію у 2021-2023 роках

- 2022 рік відзначається об'єктивним зниженням кількості осіб, які пройшли підвищення кваліфікації (на 14,8 %), в умовах збройної агресії Російської Федерації проти України та введення воєнного стану. Скороченням видатків із державного бюджету на

підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування, вплинуло не лише на загальні кількісні показники щодо осіб, які пройшли підвищення кваліфікації, а й на спроможність закладів освіти, які виконували державне замовлення НАДС, охопити освітніми послугами значну кількість осіб, які їх отримували до повномасштабного вторгнення Російської Федерації. Водночас у 2023 році спостерігається зростання кількості учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію, на 8,2 % (порівняно з 2022 роком);

- у *структурі різних груп* учасників професійного навчання спостерігаються різні тенденції. По-перше, зменшилася кількість осіб, які підвищили кваліфікацію, з числа державних службовців категорії «Б» (на 18,2 %) і категорії «В» (на 21,8 %). Це слід розглядати з урахуванням загальних змін у чисельності та структурі державної служби (з 2021 по 2023 рік фактична кількість державних службовців категорії «Б» зменшилась на 4,6 %, категорії «В» – на 7,5 %) ¹⁷. По-друге, відбулося *суттєве зростання* кількості учасників професійного навчання, які проходили навчання у закладах післядипломної освіти, *за окремими категоріями їх посад* (зокрема, державних службовців категорії «А», які навчалися у Вищій школі публічного управління (на 35,8 %), та посадових осіб місцевого самоврядування V–VII категорій, які підвищували кваліфікацію в РЦПК (на 15,4 % у V категорії, 34,1 % у VI категорії, 25,5 % у VII категорії)). Зростання попиту на професійне навчання осіб, які в умовах війни приймають відповідальні рішення або найбільш наближені до населення і безпосередньо надають йому послуги, вплинуло на освітні пропозиції провайдерів і зумовило необхідність розроблення ними актуальних і адресних програм підвищення кваліфікації;

- РЦПК забезпечували освітніми послугами найбільшу кількість учасників професійного навчання (70,5 % загальної кількості учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію у період 2021–2023 років ¹⁸), особливо посадових осіб місцевого самоврядування (94,5 % цієї групи учасників професійного навчання). Крім РЦПК, учасники професійного навчання надавали перевагу в отриманні послуг з підвищення кваліфікації в Українській школі урядування/Вищій школі публічного управління (14,7 % загальної кількості учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію в цей період).

Гендерний розподіл учасників професійного навчання. Аналіз даних за 2022–2023 роки засвідчує гендерний дисбаланс у кількісних показниках щодо проходження підвищення кваліфікації. Понад 3/4 учасників навчання – жінки. Такий показник корелюється із загальними тенденціями гендерного розподілу в структурі державної служби (зокрема станом на 31 грудня 2023 року частка жінок у фактичній кількості державних службовців становить 74,9 %).

Під час аналізу адміністративних даних щодо кількості учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації у 2021–2023 роках, *необхідно враховувати*, що такі дані не є вичерпними. Зокрема, виконавцями державного замовлення НАДС надається звітна інформація лише про його виконання. За межами аналізу діяльності цієї групи провайдерів (Вищої школи публічного управління та закладів вищої освіти) залишається кількість осіб, які пройшли за рахунок власних коштів, коштів державних органів та органів місцевого самоврядування, передбачених ними на підвищення кваліфікації своїх працівників, а також інших джерел, незаборонених законодавством.

Кількість осіб, які пройшли підвищення кваліфікацію, у звітній інформації провайдерів не враховує фактичне проходження однією особою кількох програм підвищення кваліфікації. Тому такі дані мають аналізуватися в сукупності з інформацією служб управління персоналом про фактичну кількість осіб, які підвищили кваліфікацію, та кількість пройдених ними програм. Об'єктивна інформація про кількість осіб, які щорічно підвищують кваліфікацію

¹⁷ Статистичні дані про кількісний та якісний склад державних службовців (<http://surl.li/daphke>).

¹⁸ Відсоток визначено з урахуванням кількісних даних провайдерів, які відповідно до законодавства звітують НАДС про результати підвищення кваліфікації.

(відповідно до нормативного обов'язку), необхідна для аналізу охопленості бюджетним фінансуванням учасників професійного навчання.

За таких умов потребує вдосконалення механізм збирання та аналізу НАДС офіційної інформації щодо кількісних показників підвищення кваліфікації (уточнення форм звітності). Також додаткового вивчення потребує питання щодо можливості/необхідності розширення кола провайдерів, які на постійній основі інформують НАДС щодо кількісних показників підвищення кваліфікації (не лише РЦПК та виконавці державного замовлення).

Пропозиції/рекомендації

З метою підвищення показника щодо кількості учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації, доцільно застосовувати різні механізми (як мотиваційні, так і організаційно-управлінські):

- розширення практики розроблення та реалізації провайдерами програм підвищення кваліфікації з актуальної тематики, з практикоорієнтованим змістом, із залученням фахівців-практиків (зокрема, спеціальних програм підвищення кваліфікації, в проходженні яких найбільше зацікавлені учасники професійного навчання);
- оптимізація планування та організації службами управління персоналом заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців;
- оптимізація індивідуального планування професійного розвитку для задоволення індивідуальних потреб у підвищенні кваліфікації та виконання нормативних вимог щодо регулярного проходження навчання;
- моніторинг виконання індивідуальних програм професійного розвитку (у тому числі після проходження щорічного оцінювання результатів службової діяльності);
- розвиток Порталу управління знаннями як безоплатного ресурсу для взаємодії суб'єктів надання освітніх послуг, учасників професійного навчання та служб управління персоналом (зокрема, розширення функціональних можливостей Порталу управління знаннями, кола його суб'єктів тощо);
- розвиток ринку освітніх послуг з підвищення кваліфікації, створення умов для залучення провайдерів, які пропонують якісний та сучасний освітній контент;
- інформаційна, методична, організаційна та інша підтримка НАДС провайдерів, служб управління персоналом та учасників професійного навчання.

Для отримання об'єктивних показників щодо загальної кількості осіб, які пройшли підвищення кваліфікації у відповідному році, доцільно розглянути можливість уточнення форм звітності та розширення кола провайдерів, які інформують НАДС про кількість учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації у відповідному році.



3.1.3. Індикатор

«Кількість учасників професійного навчання з різних регіонів, охоплених освітніми послугами на державному та регіональному рівнях»

Методи збору інформації: опитування, аналіз адміністративних даних.

Основні тенденції (у період 2021–2023 років), у тому числі за суб'єктивними оцінками респондентів

В абсолютній більшості провайдери (у тому числі регіональні) надавали освітні послуги учасникам професійного навчання з різних областей.

Серед регіональних провайдерів стабільною була тенденція нерівномірного кількісного охоплення освітніми послугами (Волинський, Чернігівський, Полтавський РЦПК охоплювали 1/3 учасників професійного навчання, які підвищували кваліфікацію в мережі РЦПК).

Зважаючи на особливості офіційної звітності, формування зведених (єдиних) показників за цим індикатором наразі не є репрезентативним, але індикатор може використовуватися провайдерами для аналізу регіонального розподілу охопленими ними учасників професійного навчання та планування власного розвитку.

Опис результатів дослідження

Під час *опитування* переважна більшість керівників/уповноважених осіб провайдерів щодо територіального охоплення освітніми послугами з підвищення кваліфікації, повідомили, що такі послуги надаються учасникам професійного навчання з різних областей (95,12 % опитаних або 39 осіб). Освітній процес лише для учасників професійного навчання з тієї області, де розташовано заклад освіти/установа/організація, забезпечують 2 провайдери (4,88 % респондентів).

Найбільш територіально наближеними в системі провайдерів є РЦПК (18 закладів освіти у відповідних областях, рис. 3.1.3.1)



Рис. 3.1.3.1. Мережа закладів післядипломної освіти, які здійснюють підвищення кваліфікації

НАДС детально проаналізовано кількісні показники щодо охоплення освітніми послугами з підвищення кваліфікації учасників професійного навчання у 2021-2023 роках¹⁹. Аналіз цих даних засвідчує, що у 2021–2023 роках зберіглась тенденція до нерівномірного розподілу учасників професійного навчання за закладами освіти та регіонами. Найбільша кількість осіб, які пройшли навчання за програмами підвищення кваліфікації, була зареєстрована у Волинському РЦПК (50 161 особа). Другим і третім за кількістю учасників професійного навчання упродовж звітного періоду стали Чернігівський РЦПК (36 340 осіб) та Полтавський РЦПК (28 885 осіб). Загалом частка учасників професійного навчання у трьох вищезазначених РЦПК протягом 2021–2023 років склала 32,3% від загальної кількості учасників професійного навчання у РЦПК та регіональних інститутах НАДУ.

¹⁹ Детальні показники наведено у таблиці 3.1.1 у Доповіді Голови НАДС «Розвиток системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2021–2023 pp.» (<http://surl.li/dsscmx>).

В областях, в яких РЦПК не функціонують (у Дніпропетровській, Донецькій, Закарпатській, Луганській, Львівській, Одеській, Харківській областях), підвищення кваліфікації забезпечували заклади вищої освіти, інші провайдери.

Додаткову інформацію щодо територіального охоплення послугами з підвищення кваліфікації отримано через:

аналіз кількості учасників професійного навчання, які успішно завершили навчання у 2021–2023 роках за програмами підвищення кваліфікації, погодженими НАДС у 2020–2023 роках²⁰ (водночас слід зважати, що цей показник не охоплює всіх програм підвищення кваліфікації, за якими провайдер міг проводити навчання). Такий аналіз засвідчує, що серед інших провайдерів (крім РЦПК) найбільші обсяги слухачів за такими програмами забезпечують Державний університет «Житомирська політехніка» (16 133 особи), Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (11 962 особи), Національний університет «Львівська політехніка» (7 792 особи). Ці заклади сукупно провели навчання для 9,6 % учасників професійного навчання, які опанували загальні програми підвищення кваліфікації, погоджені НАДС;

аналіз регіонального розподілу провайдерів, яким у період 2021–2023 років НАДС в установленому порядку погодило програми підвищення кваліфікації. Такий розподіл у 2021–2023 роках був нерівномірним – значна частка суб'єктів надання освітніх послуг були розташовані у місті Києві (26 % від загальної кількості суб'єктів надання освітніх послуг, яким погоджено програми підвищення кваліфікації)²¹.

Підсумовуючи, можна зазначити, що індикатор «Кількість учасників професійного навчання з різних регіонів, охоплених освітніми послугами на державному та регіональному рівнях» було досліджено на основі кількісних даних, що збираються (у межах встановлених законодавством повноважень НАДС) за різними критеріями і мають різне цільове призначення. Відповідна звітна інформація, що отримує НАДС, не охоплює дані відносно всіх провайдерів, які можуть надавати освітні послуги з підвищення кваліфікації, всіх видів програм підвищення кваліфікації тощо. Тому формування зведених (єдиних) показників за цим індикатором наразі не є доцільним.

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є розгляд питання про удосконалення форм звітності, що збирає НАДС щодо загальної кількості осіб, які підвищили кваліфікацію у відповідному році, з урахуванням регіонального розподілу, рівнів державних органів (зокрема центральні та місцеві органи виконавчої влади); з максимальним охопленням провайдерів, які надають освітні послуги з підвищення кваліфікації (із запровадженням (за потреби) інформування НАДС такими провайдерами щодо результаті своєї діяльності з підвищення кваліфікації).

Окремо може бути розглянуто можливість залученням служб управління персоналом державних органів, органів місцевого самоврядування до формування звітності щодо кількості осіб, які підвищили кваліфікацію у відповідному році. Це сприятиме отриманню більш точних даних стосовно кількості працівників таких органів, які пройшли підвищення кваліфікації, з урахуванням того, що одна особа може проходити навчання більше, ніж за однією програмою підвищення кваліфікації, а інформація провайдерів про кількість осіб, які пройшли навчання, є сукупною (за результатами завершення програм підвищення кваліфікації) і не враховує таку обставину, а тому має аналізуватися у співвідношенні з фактичною кількістю працівників зазначених органів, які підвищували кваліфікацію).

²⁰ Детальні показники наведено у таблиці В.9 додатку В Доповіді Голови НАДС «Розвиток системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2021–2023 pp.» (<http://surl.li/dsscmx>).

²¹ Детальні показники наведено у таблиці В.1 додатку В Доповіді Голови НАДС «Розвиток системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2021–2023 pp.» (<http://surl.li/dsscmx>).



3.1.4. Індикатор

«Кількість учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації (у відповідному році) за загальними, спеціальними програмами»

Метод збору інформації: аналіз адміністративних даних, опитування.

Основні тенденції (у період 2021–2023 років), у тому числі за суб'єктивними оцінками респондентів

За загальними програмами підвищують кваліфікацію 2/3 учасників професійного навчання, за спеціальними програмами (відповідно до специфіки професійної діяльності) – лише 1/3.

Кількість осіб, які проходять завчання за спеціальними програмами підвищення кваліфікації, знизилася на 21,7 %.

Кожен третій опитаний учасник професійного навчання знаходить спеціальну програму самостійно, кожний другий – завдяки організації навчання службою управління персоналом; кожний десятий респондент не шукає спеціальну програму, кожний двадцятий – не знає про існування таких програм.

Навчання за спеціальними програмами для переважної більшості осіб, які підвищують кваліфікацію, забезпечують РЦПК (92,5 % загальної кількості учасників професійного навчання, які навчалися за спеціальними програмами).

Переважає навчання за короткостроковими програмами (84,9 % учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації).

Понад 90 % опитаних працівників служб управління персоналом повідомляють, що вивчають спеціальні потреби у професійному навчанні.

Опис результатів дослідження

Результати аналізу звітної *інформації, отриманої НАДС від провайдерів*, щодо кількості учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації за загальними/спеціальними програмами, наведено у табл. 3.1.4.1, на рис. 3.1.4.1.

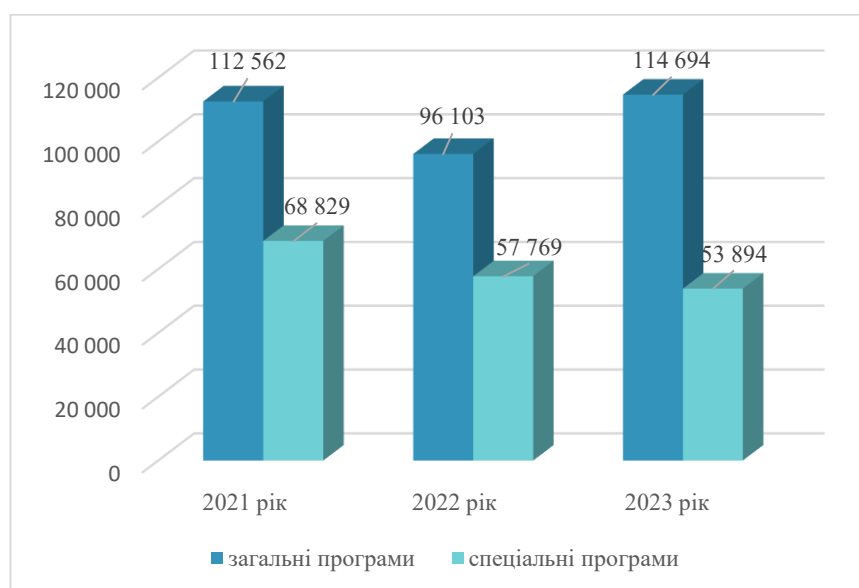


Рис. 3.1.4.1. Кількість учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію за загальними/спеціальними програмами (2021-2023 роки), осіб

Табл. 3.1.4.1

Кількість учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації (за видами програм підвищення кваліфікації)
у 2021 – 2023 роках

Заклади освіти, які здійснюють підвищення кваліфікації	Кількість учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації за загальними програмами						Кількість учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації за спеціальними програмами					
	за загальними професійними (сертифікатними) програмами			за загальними короткостроковими програмами			за спеціальними професійними (сертифікатними) програмами			за спеціальними короткостроковими програмами		
	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік
РЦПК ²² (у 2021 році РЦПК і регіональні інститути НАДУ)	9 926 осіб	7 125 осіб	10 969 осіб	46 526 осіб	48 754 особи	66 853 особи	4 269 осіб	2 432 осіб	2 274 осіб	57 345 осіб	51 229 осіб	49 345 осіб
Українська школа урядування/Вища школа публічного управління	4 827 осіб	4 724 осіб	6 092 особи	19 775 осіб	15 579 осіб	14 487 осіб	984 особа	1 385 осіб	492 особи	1 412 осіб	2 723 особи	1 783 особи
Інші заклади освіти, які є виконавцями державного замовлення НАДС	10 359 осіб	4 847 осіб	3 612 осіб	21 149 осіб	15 074 особи	12 681 особа	1 495 осіб	0	0	3 324 особи	0	0
Разом	25 112 осіб	16 696 осіб	20 673 особи	87 450 осіб	79 407 осіб	94 021 особа	6 748 осіб	3 817 осіб	2 766 осіб	62 081 особа	53 952 особи	51 128 осіб
	62 481 особа			260 878 осіб			13 331 особа			167 161 особа		
	323 359 осіб (64,2 % від загальної кількості осіб, які пройшли підвищення кваліфікації), з них: у 2021 році – 112 562 особи; у 2022 році – 96 103 особи; у 2023 році – 114 694 особи						180 492 особи (35,8 % від загальної кількості осіб, які пройшли підвищення кваліфікації), з них: у 2021 році – 68 829 осіб; у 2022 році – 57 769 осіб; у 2023 році – 53 894 особи					
	Загальна кількість осіб, які пройшли підвищення кваліфікації, – 503 851 особа											

²² Інформація про кількість осіб, які пройшли підвищення кваліфікацію в РЦПК, включає не лише учасників професійного навчання, а й інші категорії осіб, які підвищували кваліфікацію в РЦПК (відповідно до звітів про діяльність РЦПК за 2021, 2022, 2023 роки, <http://surl.li/curvpb>; <http://surl.li/lnxwzb>; <http://surl.li/lresfq>).

У цілому за досліджуваний період 2021–2023 років відзначаються такі тенденції:

- 2/3 осіб (64,2 %) проходили підвищення кваліфікації за загальними програмами (з них 19,3 % за загальними професійними (сертифікатними) програмами, 80,7 % загальними короткостроковими програмами);
- кожний третій (35,8 %) навчався за спеціальною програмою підвищення кваліфікації (з них 7,4 % за спеціальними професійними (сертифікатними) програмами, 92,6 % за спеціальними короткостроковими програмами);
- загалом кількість осіб, які пройшли підвищення кваліфікації за загальними програмами, у період 2021–2023 років зросла на 2 121 особи (1,8 %). Тенденція зростання була стабільною для РЦПК. В Українській школі урядування/Вищій школі публічного управління така тенденція відзначалася лише стосовно загальних професійних (сертифікатних) програм. Показники інших закладів освіти, які є виконавцями держаного замовлення НАДС, щорічно знижувалися;
- кількість осіб, які пройшли завчання за спеціальними програмами, у період 2021–2023 років знизилася на 14 935 осіб (21,7 %). При цьому в Українській школі урядування/Вищій школі публічного управління показники щодо учасників навчання за спеціальними програмами зростали у 2022 році (порівняно з 2021 роком): за спеціальними професійними (сертифікатними) – на 28,9 %, за спеціальними короткостроковими – на 46,4 %. Але у 2023 році суттєво знизилися: на 64,5 % за спеціальними професійними (сертифікатними) програмами, на 34,5 % за спеціальними короткостроковими. В інших виконавців державного замовлення та РЦПК тенденція до зниження показників щодо осіб, які пройшли навчання за спеціальними програмами, була стабільною. Найбільшу охопленість осіб, які підвищили кваліфікацію як за загальними, так і за спеціальними програмами, демонструвала мережа РЦПК: 190 153 особи за загальними програмами (58,8 % загальної кількості осіб, які підвищили кваліфікацію за загальними програмами), 166 894 особи за спеціальними програмами (92,5 % загальної кількості осіб, які підвищили кваліфікацію за спеціальними програмами).

Із тенденціями, визначеними на основі аналізу звітної інформації, в цілому корелюються результати *опитувань* учасників професійного навчання та працівників служб управління персоналом.

Під час опитування *учасники професійного навчання* зазначили, що вони *найчастіше* проходять підвищення кваліфікації за *загальними* програмами (19860 осіб або 61,9 % респондентів). Лише 1/3 опитаних (12200 осіб або 38,1 %) повідомила, що навчається за *спеціальними* програмами підвищення кваліфікації.

На думку опитаних *працівників служб управління персоналом* також найчастіше здійснюється підвищення кваліфікації за *загальними* програмами – так вважають 2 044 респондентів (63,3 %). Про те, що навчання відбувається за *спеціальними* програмами, повідомляють 1 185 працівників служб управління персоналом (36,7 %).

Водночас на запитання «Чи проходили Ви у 2021–2023 роках підвищення кваліфікації за спеціальною програмою (відповідно до спеціальних потреб органу, в якому Ви працюєте, особливостей Ваших посадових обов'язків)?» ствердно відповіли 9 950 *учасників професійного навчання* (31 %), які обрали таку програму самостійно, та 18244 особи (56,9 %), для яких навчання було організовано службою управління персоналом.

Натомість 807 осіб (2,5 %) відзначили, що шукали спеціальну програму, але пропозицій було мало (були відсутні), а служба управління персоналом не організовувала таке навчання.

Також повідомили, що у період 2021–2023 років не навчалися за спеціальними програмами підвищення кваліфікації:

державні службовці, в індивідуальній програмі професійного розвитку яких було заплановано підвищення кваліфікації лише за загальною програмою, – 3000 осіб (9,4 % опитаних);

учасники професійного навчання, які не шукали спеціальну програму, – 2 619 осіб (8,2 % опитаних);

не знали про існування спеціальних програм – 1 537 осіб (4,8 % опитаних).

Крім того, оскільки задоволення потреб у навчанні за спеціальними програмами підвищення кваліфікації безпосередньо залежить від вивчення таких потреб службами управління персоналом, під час опитування було з'ясовано, **чи проводиться щорічне визначення спеціальних потреб у підвищенні кваліфікації** (з урахуванням функцій органу та особливостей посадових (службових) обов'язків учасників професійного навчання):

2 963 працівників служб управління персоналом (91,8 % опитаних) підтвердили, що така функція здійснюється;

266 працівників служб управління персоналом (8,2 % опитаних) повідомили, що не вивчають спеціальні потреби. Така позиція не лише свідчить про невиконання нормативних вимог, а й фактично унеможливорює планування та організацію навчання службами управління персоналом відповідно до потреб державних органів, органів місцевого самоврядування у підвищенні рівня професійної компетентності їх працівників.

Пропозиції/рекомендації

Для оптимізації задоволення загальних і спеціальних потреб у підвищенні кваліфікації доцільними є:

- розширення провайдерами практики навчання за спеціальними програмами підвищення кваліфікації, які охоплюють питання здійснення завдань, функцій та повноважень окремими державними органами, органами місцевого самоврядування, враховують особливості виконання учасниками професійного навчання їх посадових (службових) обов'язків у відповідній сфері професійної діяльності;

- організація (на різних рівнях взаємодії) заходів з обміну досвідом служб управління персоналом та провайдерів щодо організації підвищення кваліфікації за спеціальними програмами підвищення кваліфікації;

- збільшення інформаційної та консультативної підтримки НАДС щодо розроблення та реалізації провайдерами спеціальних програм підвищення кваліфікації, вивчення спеціальних потреб службами управління персоналом та організації ними підвищення кваліфікації;

- обов'язкове щорічне вивчення, узагальнення та оприлюднення службами управління персоналом спеціальних потреб у підвищенні кваліфікації (на виконання вимог законодавства);

- організація та планування службами управління персоналом підвищення кваліфікації з дотриманням обов'язкової регулярності, визначеної законодавством²³ (наразі домінує навчання за короткостроковими програмами, що вимагає уваги до планування та проходження навчання за професійними (сертифікатними) програмами підвищення кваліфікації не рідше 1 разу на 3 роки);

- створення (у перспективі) єдиного інформаційного ресурсу для оприлюднення різними державними органами, органами місцевого самоврядування переліків спеціальних потреб у професійному навчанні.

У подальшому при проведенні моніторингу за цим індикатором доцільно здійснити вибіркового аналізу вебсайтів державних органів, органів місцевого самоврядування щодо розміщення ними переліків напрямів (тем) для підвищення кваліфікації за спеціальними програмами.

²³ Пункти 14, 15 Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106 (<http://surl.li/enamta>).



3.1.5. Індикатор

«Частка учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації офлайн»

Метод збору інформації: аналіз адміністративних даних, опитування.

Основні тенденції (у період 2021–2023 років), у тому числі за суб'єктивними оцінками респондентів

За результатами опитувань учасників професійного навчання та на основі аналізу інформації, отриманої від провайдерів на вибірковий запит НАДС, – не менше 1/4 учасників професійного навчання мали можливість підвищувати кваліфікацію офлайн (очно та/або за змішаною формою навчання).

За офіційною звітністю провайдерів цей показник не перевищував 8 %.

Опис результатів дослідження

Результати *аналізу інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС*, подано у табл. 3.1.5.1.

Табл. 3.1.5.1

Частка учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації офлайн (за інформацією провайдерів)

Показник	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Аналіз динаміки
Середнє значення індикатора (середня частка учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації офлайн)	28,6 %	35,4 % (зростання на 6,8% порівняно з попереднім роком)	39,2 % (зростання на 3,8% порівняно з попереднім роком)	У цілому за період 2021–2023 років середнє значення становить 34,4 %. Зростання середнього значення відбулося на 10,6 % (з 2021 по 2023 рік)
Мінімальне значення індикатора (мінімальна частка учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації офлайн)	0,9 % (у 1 провайдера)	0,5 % (у 2 провайдерів)	0,006 % (у 1 провайдера)	Мінімальна частка знизилася на 0,9 % (з 2021 по 2023 рік)
Максимальне значення індикатора (максимальна частка учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації офлайн)	100 % (у 4 провайдерів або 16,7 % з тих провайдерів, які повідомили, що навчали офлайн)	100 % (у 7 провайдерів або 30,4% з тих провайдерів, які повідомили, що навчали офлайн)	100 % (у 9 провайдерів або 31 % з тих провайдерів, які повідомили, що навчали офлайн)	Збільшення числа провайдерів зі 100-відсотковим навчанням офлайн на 14,3 % (з 2021 по 2023 рік). У 2023 році максимальна частка (в значенні 100 %) спостерігається у кожного третього провайдера (з тих, які

				повідомили, що навчали офлайн)
Найбільш помітні значення в певному(их) діапазоні(ах)	Діапазон – до 10% учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації офлайн			Ситуація в цьому діапазоні за період 2021–2023 років поліпшилася. Показник з 2021 по 2023 рік знизився на 8,7 % (попри вплив введення воєнного стану)
	12 провайдерів (50 % провайдерів, які повідомили, що навчали офлайн)	12 провайдерів (52,1 % провайдерів, які повідомили, що навчали офлайн)	12 провайдерів (41,3 % провайдерів, які повідомили, що навчали офлайн)	
Кількість провайдерів, які надали інформацію про те, що організовували підвищення кваліфікації офлайн	24 провайдерів (37 % вибірки)	23 провайдери (35 % вибірки)	29 провайдерів (45 % вибірки)	Зростання показника щодо провайдерів, які повідомили, що навчали офлайн, відбулося на 8 % (з 2021 по 2023 рік)
Кількість провайдерів, які повідомили, що не здійснювали підвищення кваліфікації офлайн (вказали значення «0»)	41 провайдер (63 % вибірки)	42 провайдери (30% вибірки)	36 провайдерів (55% вибірки)	Зниження показника щодо провайдерів, які повідомили, що не навчали офлайн, відбулося на 8 % (з 2021 по 2023 рік)

У цілому за досліджуваний період 2021–2023 років в середньому частка учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації офлайн, становить 34,4 % (кожний третій учасник професійного навчання).

У період 2021–2023 років загалом спостерігається збільшення:

середнього значення частки учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації офлайн, – на 10,6 %;

максимального значення (100 %) частки учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації офлайн, – на 14,3 %;

відсотка провайдерів, які повідомили, що підвищували кваліфікацію офлайн, – на 8 %.

Зміна тенденцій порівняно з 2021 роком зумовлена скасуванням карантинних обмежень в умовах введення воєнного стану, але водночас цим пояснюється помірність показників організації навчання офлайн під час підвищення кваліфікації.

Результати аналізу інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС, у цілому корелюється з **результатами опитування учасників професійного навчання**. Їх відповіді засвідчують, що у 2021–2023 роках підвищення кваліфікації офлайн (повністю або частково) проходила не менше 1/4 респондентів. Зокрема, повідомили про те, що навчалися за очною формою, 4 305 осіб (13,4 % опитаних), за змішаною формою (поєднання очної та дистанційної форм навчання) – 8 193 особи (25,6 % опитаних). Навчалися лише дистанційно та не мали можливості навчатися офлайн 63,4 % опитаних.

Таке опитування, проведене НАДС у рамках цього річного моніторингу, охоплювало різні категорії учасників професійного навчання, які отримували освітні послуги у провайдерів різних типів. Разом із цим додатково можуть бути проаналізовані **результати опитувань у 2022–2023 роках** осіб, які пройшли підвищення кваліфікації у провайдерів, що є виконавцями державного замовлення НАДС (щодо задоволеності рівнем надання освітніх

послуг²⁴). Повідомили про те, що у 2022 році навчалися очно 1 274 особи (3,6% респондентів), за змішаною формою 328 осіб (1%); у 2023 році навчалися очно 760 осіб (2,1%), за змішаною формою – 1 280 осіб (3,5%). Таким чином, Українська школа урядування/Вища школа публічного управління та заклади вищої освіти, які є виконавцями державного замовлення НАДС, навчали переважно дистанційно (у 2022 році це засвідчили 95,4% респондентів, у 2023 році – 94,4%).

У РЦПК у 2021–2023 роках також зберігалася тенденція до широкого застосування дистанційної форми навчання. Згідно зі **звітною інформацією**, яку НАДС отримує від РЦПК, частка учасників професійного навчання, які підвищували кваліфікацію за дистанційною формою навчання була в межах 92–93% щороку (у 2021 році – 109 774 особи, 2022 році – 102 251 особа, 2023 році – 119 083 особи)²⁵.

Загалом можна констатувати, що тенденції застосування механізмів навчання офлайн/онлайн відрізняються в офіційній звітній інформації, що періодично надається НАДС провайдерами, та в узагальнених результатах опитувань та інформації, наданій провайдерами на вибіркового запит НАДС (не в рамках офіційної звітності), що ймовірно відзначається суб'єктивними впливом.

Пропозиції/рекомендації

Підвищення інформативності аналізу звітної інформації, що отримує НАДС, можливе за рахунок уніфікації форм звітності для збирання інформації про підвищення кваліфікації від РЦПК та виконавців державного замовлення НАДС (у тому числі щодо форми навчання, що застосовується під час підвищення кваліфікації). Це сприятиме отриманню обґрунтованих та об'єктивних даних.

Практика застосування провайдерами навчання в офлайн форматі може збільшуватися за умов сприятливої безпекової ситуації в окремих областях. Також доцільно:

враховувати рівень задоволеності організацією освітнього процесу онлайн/офлайн та бажання учасників професійного навчання і викладачів (тренерів) працювати в офлайн/онлайн режимі, оскільки особливості організації дистанційного навчання (особливо у поєднанні з виконанням працівниками державних органів, органів місцевого самоврядування своїх посадових (службових) обов'язків) здатні знижувати якість навчання;

застосувати (за можливості) інструменти побудови індивідуальної освітньої траєкторії для учасників професійного навчання, що перебувають на особливо небезпечних територіях, відповідно до їхніх потреб, готовності та можливості проходити підвищення кваліфікації під час війни.



3.1.6. Індикатор

«Частка учасників професійного навчання, які проходять підвищення кваліфікації без відриву від місця роботи і забезпечені технічними можливостями для навчання (персональний комп'ютер з камерою, доступ до мережі Інтернет)»

Метод збору інформації: опитування.

²⁴ Інформаційно-аналітичні звіти про результати надання освітніх послуг закладами освіти на підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування у 2023, 2023 роках доступні за посиланням <http://surl.li/muxjhu>.

²⁵ Пункт 3.1 Доповіді Голови НАДС «Розвиток системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2021–2023 pp.» (<http://surl.li/dsscmx>).

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

3/4 опитаних учасників професійного навчання мають на робочому місці технічні умови для навчання онлайн.

Опис результатів дослідження

Учасники професійного навчання на запитання «Якщо Ви проходите підвищення кваліфікації онлайн (без відриву від місця роботи), чи маєте Ви на робочому місці технічні можливості для навчання (персональний комп'ютер з камерою, доступ до мережі Інтернет)?» відповіли (рис. 3.1.6.1):

«так» – 23 209 осіб (72,4 % опитаних);

«ні» – 8 851 особа (27,6 % опитаних).

Таким чином, кожний четвертий опитаний учасник професійного навчання не має технічних умов для поєднання роботи та навчання.

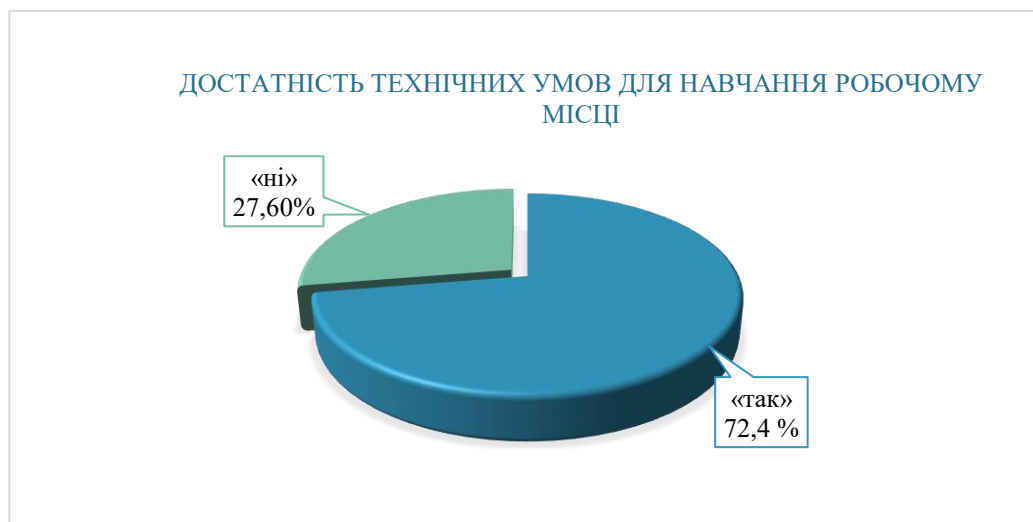


Рис. 3.1.6.1. Оцінки учасників професійного навчання щодо достатності технічних умов для навчання на робочому місці, %

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є застосування службами управління персоналом гнучких підходів до організації підвищення кваліфікації працівників, які мають технічні перешкоди для навчання онлайн (сприяння їм у проходженні навчання офлайн, тимчасовому користуванні персональними комп'ютерами з камерою та мікрофоном, доступом до мережі Інтернет тощо).



3.1.7. Індикатор

«Частка учасників професійного навчання, які вважають, що для осіб з особливими освітніми потребами створено умови доступного навчання»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Впевнено констатують наявність умов для інклюзивного навчання 44,4 % опитаних учасників професійного навчання.

Опис результатів дослідження

Під час опитування учасники професійного навчання на запитання «Чи вважаєте Ви, що для осіб з особливими освітніми потребами (зокрема з різними функціональними порушеннями) створено доступні умови для підвищення кваліфікації?» відповіли (рис. 3.1.7.1):

«так» – 14 233 особи (44,4 %);

«ні» – 4 668 осіб (14,6 %);

«частково» – 13 159 осіб (41,1 %).

Орієнтовно однакова кількість респондентів повністю (44,4 %) або частково (41,1 %) підтверджують наявність умов для інклюзивного навчання.

Кожен сьомий респондент вважає, що умови для інклюзивного навчання не створено.



Рис. 3.1.7.1. Оцінки учасників професійного навчання щодо достатності умов для навчання осіб з особливими освітніми потребами, %

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є використання провайдером під час організації освітньої діяльності методичних рекомендацій НАДС²⁶ для визначення потреб учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами та/або проблем забезпечення інклюзивного навчання та прийняття рішень для їх розв'язання/усунення.



ЦІЛЬ:

фінансування підвищення кваліфікації за рахунок бюджетних коштів гарантовано всім учасникам професійного навчання



3.1.8. Індикатор «Кількість учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації за рахунок бюджетних коштів: коштів державного бюджету (у тому числі на умовах державного замовлення); коштів місцевого бюджету (у тому числі на умовах регіонального замовлення)»

²⁶ Наказ НАДС від 01 жовтня 2024 року № 138-24 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо організації інклюзивного навчання суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» (<http://surl.li/vpoyia>).

Метод збору інформації: аналіз статистичних (адміністративних) даних.

Основні тенденції (у період 2021–2023 років)

Звітність провайдерів, які є виконавцями державного замовлення НАДС, засвідчує:

підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС пройшли 29,4 % від загальної кількості учасників професійного навчання, які підвищали кваліфікацію в цей період. При цьому 27,8 % становили державні службовці (або 88,4 % від загальної кількості учасників професійного навчання, що пройшли підвищення за державним замовленням НАДС);

кількість учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію за державним замовленням НАДС, з 2021 по 2023 рік зменшилася на 38,2 %.

Звітна інформація державних органів (у рамках щорічного дослідження за методологією Програми SIGMA) засвідчує:

підвищення кваліфікації за рахунок державного бюджету пройшли 54,2 % державних службовців, які підвищували кваліфікацію в цей період (це становить 38,7 % від загальної кількості учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію в цей період);

кількість державних службовців, які підвищили кваліфікацію за рахунок державного бюджету, з 2021 по 2023 рік зросла на 12 %.

Інформація органів місцевого самоврядування (на вибірковий запит НАДС) засвідчує, що у сільських та селищних радах немає постійної практики проходження підвищення кваліфікації щорічно (незалежно від джерел фінансування).

Опис результатів дослідження

Аналізуючи *статистичні (адміністративні) дані*, можна встановити наступне.

У рамках *щорічного дослідження за методологією Програми SIGMA* за субіндикатором «Кількість державних службовців, які протягом року пройшли професійне навчання» НАДС зібрано інформацію про **кількість державних службовців, які підвищили кваліфікацію за рахунок державного бюджету** (відповідна інформація надається державними органами), – табл. 3.1.8.1.

Табл. 3.1.8.1

Кількість державних службовців, які підвищили кваліфікацію за рахунок державного бюджету (2021–2023 роки)

Категорії посад державних службовців	2021 рік		2022 рік		2023 рік	
	усього	у тому числі жінок	усього	у тому числі жінок	усього	у тому числі жінок
Категорія «А»	97 осіб	30 осіб	140 осіб	47 осіб	152 особи	50 осіб
Категорія «Б»	16 338 осіб	11 357 осіб	16 324 особи	10 746 осіб	18 916 осіб	11 830 осіб
Категорія «В»	47 822 особи	38 111 осіб	39 294 особи	29 174 особи	53 974 особи	39 680 осіб
Разом	64 257 осіб	49 498 осіб	55 758 осіб	39 967 осіб	73 042 особи	51 560 осіб

У період 2021–2023 років спостерігалися такі **тенденції підвищення кваліфікації за рахунок державного бюджету (у рамках щорічного дослідження за методологією Програми SIGMA):**

- кількість державних службовців, які підвищили кваліфікацію за рахунок державного бюджету, зросла на 8 785 державних службовців або 12 %;

- у співвідношенні з фактичною кількістю державних службовців (у відповідному році)²⁷: у 2021 році за рахунок державного бюджету пройшли підвищення кваліфікації 37,5 % від фактичної кількості державних службовців, у 2022 році – 33,7 %, у 2023 році – 45,7 %;

- у співвідношенні з загальною кількістю державних службовців, які підвищили кваліфікацію: у 2021 році за рахунок державного бюджету пройшли підвищення кваліфікації 46,6 %, у 2022 році – 51,4 %, у 2023 році – 66,6 %;

- у співвідношенні з загальною кількістю учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію: у 2021 році за рахунок державного бюджету пройшли підвищення кваліфікації 35,7 %, у 2022 році – 36,4 %, у 2023 році – 44,1 %.

Водночас слід враховувати, що за рахунок державного бюджету проходять підвищення кваліфікації не лише державні службовці, а й посадові особи місцевого самоврядування та голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники (**за державним замовленням НАДС**). Відповідні дані наведено у табл. 3.1.18.2 (відповідна інформація надається провайдерами).

Табл. 3.1.8.2

Кількість учасників професійного навчання,
які підвищили кваліфікацію за державним замовленням НАДС (2021–2023 роки)

Показник	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Разом за 2021–2023 роки
Загальна кількість учасників професійного навчання, що пройшли підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС, з них:	63 325 осіб	44 332 особи	39 147 осіб	146 804 особи
державні службовці	58 678 осіб	42 650 осіб	37 205 осіб	138 623 особи
посадові особи місцевого самоврядування	4 261 особа	1 530 осіб	1 810 осіб	7 601 особа
голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники	296 осіб	152 особи	132 особи	580 осіб

У період 2021–2023 років спостерігалися такі **тенденції підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС**:

- підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС пройшли 29,4 % від загальної кількості учасників професійного навчання, які підвищували кваліфікацію в цей період:

- *переважною більшістю* осіб, які підвищили кваліфікацію за державним замовленням НАДС, були державні службовці – 88,4 % від загальної кількості учасників професійного навчання, що пройшли підвищення за державним замовленням НАДС, та 27,8 % від загальної кількості учасників професійного навчання, які підвищували кваліфікацію в цей період.

- у співвідношенні з фактичною кількістю державних службовців (у відповідному році): у 2021 році за державним замовленням НАДС пройшли підвищення кваліфікації 34,2 % від фактичної кількості державних службовців, у 2022 році – 25,8 %, у 2023 році – 23,3 %;

- *незначною* у загальній структурі учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію за державним замовленням НАДС, є частка посадових осіб місцевого самоврядування (5,2 %) та голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників (0,4 %);

- у 2022–2023 роках кількість учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію за державним замовленням НАДС, щорічно зменшувалась (у зв'язку зі збройною

²⁷ Статистичні дані про кількісний та якісний склад державних службовців (<http://surl.li/daphke>).

агресією Російської Федерації та введенням воєнного стану в Україні, скороченням видатків з державного бюджету на підвищення кваліфікації осіб, уповноважених на виконання функцій держави і місцевого самоврядування). Із 2021 по 2023 рік така кількість зменшилася на 24 178 осіб або 38,2 %.

Інформація щодо кількості учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації за рахунок коштів державного/місцевого бюджету, наразі в офіційній звітності щодо діяльності РЦПК відсутня. Це зумовлює доцільність уніфікації форм звітності, запроваджених НАДС для збирання інформації від РЦПК і виконавців державного замовлення про підвищення кваліфікації.

Інформація щодо загальної кількості *посадових осіб місцевого самоврядування*, які пройшли підвищення кваліфікації за рахунок коштів державного/місцевого бюджету, наразі централізовано не обліковується (крім посадових осіб місцевого самоврядування, які пройшли навчання у провайдерів, які є виконавцями державного замовлення НАДС).

Відповіді органів місцевого самоврядування, отримані на **офіційний (вибірковий) запит НАДС** (від 20 місцевих рад різного рівня – обласних, міських, селищних, сільських), засвідчують, що у період 2021–2023 років спостерігаються наступні **тенденції**:

- кількість осіб, які щороку проходили підвищення кваліфікації (зокрема за рахунок коштів державного/місцевого бюджету), в окремих органах місцевого самоврядування, не є стабільною, а також має значні відмінності в органах одного рівня (наприклад, в одній з місцевих рад показники підвищення кваліфікації за бюджетні кошти у різні роки становили «43», «7», «20» осіб; у місцевих радах одного рівня в один рік кількість посадових осіб, які пройшли підвищення кваліфікації, варіюється значеннями «9», «60», «520»);
- частка місцевих рад, посадові особи місцевого самоврядування яких взагалі не проходили підвищення кваліфікації (значення «0»), не перевищувала 25 %;
- частка місцевих рад, посадові особи місцевого самоврядування яких не проходили підвищення кваліфікації саме за рахунок коштів державного/місцевого бюджету (значення «0»), не перевищувала 30%;
- обласні та міські ради переважно демонструють тенденцію, за якої всім, хто підвищив кваліфікацію, вдалося зробити це за рахунок коштів державного/місцевого бюджету (у 2021 році – у 2/3 місцевих рад, у 2022–2023 роках – в усіх місцевих радах, що увійшли до вибірки);
- показники в сільських та селищних радах засвідчують відсутність практики щорічного проходження підвищення кваліфікації (незалежно від джерел фінансування) – у 2021 році посадові особи кожної другої сільської/селищної ради підвищували кваліфікацію, у 2022–2023 роках – кожної третьої, при цьому за бюджетні кошти не навчалася жодна особа.

Пропозиції/рекомендації

Для підвищення гарантованості фінансування підвищення кваліфікації доцільними є:

- актуалізація питання щодо внесення змін до законодавства щодо визнання видатків на підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування пріоритетними в умовах воєнного стану, що триває більше одного року (у зв'язку із потребою у набутті/удосконаленні професійних компетентностей, необхідних для управління в умовах війни та післявоєнного відновлення);
- щорічне забезпечення об'єктивного та обґрунтованого визначення та аналізу потреб державних органів, органів місцевого самоврядування та учасників професійного навчання у підвищенні кваліфікації;
- реальне врахування визначених потреб у підвищенні кваліфікації під час формування, розміщення і виконання державного та регіонального замовлення на підвищення кваліфікації, складання кошторисів державних органів, місцевих органів виконавчої влади або затвердження відповідних місцевих бюджетів органів місцевого самоврядування;
- уніфікація форм звітності, запроваджених НАДС для збирання інформації про підвищення кваліфікації від РЦПК і виконавців державного замовлення НАДС (для отримання

диференційованих показників щодо підвищення кваліфікації за рахунок державного/місцевих бюджетів);

- збільшення обсягу вибірки органів місцевого самоврядування для подальшого відстеження досліджуваного індикатора методом аналізу інформації, наданої ними на запит НАДС.



3.1.9. Індикатор «Щорічний обсяг коштів на підвищення кваліфікації на умовах: державного замовлення; регіонального замовлення (планові та фактичні вартісні показники обсягу державного/ регіонального замовлення на відповідний рік)»

Метод збору інформації: аналіз адміністративних даних.

Основні тенденції (у період 2021-2023 років)

У сфері фінансування з державного бюджету на підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС: фактичні видатки з державного бюджету щорічно зменшувалися, загалом з 2021 по 2023 рік скоротилися на 35,4 %; різниця між плановими та фактичними видатками у період 2021-2023 років загалом становила 17 %.

У сфері фінансування з місцевих бюджетів на підвищення кваліфікації: фінансування загалом збільшилося на 3 %; стабільна тенденція щорічного зростання показників щодо фінансування підвищення кваліфікації (у тому числі у 2022 році) спостерігалася в 44,4 % РЦПК.

Опис результатів дослідження

Інформацію щодо фінансування підвищення кваліфікації *за державним замовленням НАДС* (за бюджетною програмою за КПКВК 6121020 «Професійне навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування») наведено у табл.3.1.9.1.

Табл.3.1.9.1

Фінансування підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС
(2021–2023 роки)

Заклади освіти	2021 рік		2022 рік		2023 рік		Разом за 2021–2023 роки	
	Показники							
	планові	фактичні	планові	фактичні	планові	фактичні	планові	фактичні
Українська школа урядування/ Вища школа публічного управління	52058,3 тис. грн	50 880,5 тис. грн (на 26 998 осіб)	53900,6 тис. грн	46 883,5 тис. грн (на 24 411 осіб)	43 659,5 тис. грн	41 991,7 тис. грн (на 22 854 осіб)	149 618,4 тис. грн	139 755,7 тис. грн. (на 74 263 осіб)
Інші заклади освіти, які є виконавцями державного замовлення НАДС	33 702,3 тис. грн	30 095,5 тис. грн (на 36 327 осіб)	39 366,5 тис. грн	14 535,6 тис. грн (на 19 921 особу)	12 113,1 тис. грн	10 345,1 тис. грн (на 16 293 особи)	85 181,9 тис. грн	54 976,2 тис. грн (на 72 541 особу)

Разом	85 760,6 тис. грн	80 976,0 тис. грн	93 267,1 тис. грн	61 419,1 тис. грн	55 772,6 тис. грн	52 336,8 тис. грн	234 800,3 тис. грн	194 731,9 тис. грн
-------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	-----------------------	-----------------------

Загалом з 2021 по 2023 рік планові видатки з державного бюджету на підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС зменшилися на 29 988 тис. грн або на 35 %, фактичні видатки – зменшилися на 28 639,2 тис. грн або на 35,4 % (у зв'язку з введенням воєнного стану в Україні та прийняттям постанови Кабінету Міністрів України від 01 квітня 2022 року № 401 «Про спрямування коштів до резервного фонду державного бюджету», подальшим спрямуванням коштів на пріоритетні напрями життєдіяльності країни на час дії воєнного стану).

Крім цього, різниця у планових і фактичних показниках обсягів державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації в окремих випадках зумовлюється економією вартості послуг та інших витрат.

Загалом різниця між плановими та фактичними видатками у період 2021–2023 років (середнє значення) становила 17 %. Особливо відчутною ця різниця була у 2022 році (34,1 %).

Зі зменшенням фактичних видатків відповідно зменшувалася кількість осіб, які могли пройти підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС (це було констатовано в описі індикатора «Кількість учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації за рахунок бюджетних коштів» у пункті 3.1.8 цього Звіту).

Бюджетні витрати на підвищення кваліфікації в РЦПК зазначено у табл. 3.1.9.2.

Табл. 3.1.9.2

Фінансування підвищення кваліфікації за рахунок бюджетних коштів в РЦПК
(2021–2023 роки)

Заклади освіти	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Разом за 2021–2023 роки
За рахунок коштів місцевих бюджетів				
РЦПК (18 закладів)	63 007 837 грн	58 301 514 грн	65 002 368 грн	186 311 719 грн
За рахунок коштів державного бюджету				
Вінницький РЦПК	245 242 грн	345 988 грн	0	591 230 грн
Запорізький РЦПК	70 938 грн	20 025 грн	52 740 грн	143 703 грн
Сумський РЦПК	94 782 грн	23 775 грн	72 296 грн	190 853 грн
Чернігівський РЦПК	189 560 грн	0	22 000 грн	211 560 грн
Регіональні інститути НАДУ (діяли до 2021 року включно)	2 869 422 грн	х	х	2 869 422 грн
Разом за рахунок коштів державного бюджету	3 469 944 грн	389 788 грн	147 036 грн	4 006 768 грн

Загалом у період 2021–2023 фінансування з місцевих бюджетів на підвищення кваліфікації збільшилося на 3 % (з 2021 по 2023 рік), попри зменшення у 2022 році в умовах воєнного стану на 7,5 %. Стабільна тенденція щорічного зростання показників щодо фінансування підвищення кваліфікації (у тому числі у 2022 році) спостерігається у 8 РЦПК (Вінницькому, Івано-Франківському, Миколаївському, Полтавському, Тернопільському, Хмельницькому, Черкаському, Чернігівському)²⁸.

²⁸ Детальні показники наведено у таблиці Б.1 додатку Б Доповіді Голови НАДС «Розвиток системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2021–2023 pp.» (<http://surl.li/dsscmx>).

Також для окремих РЦПК (Вінницького, Запорізького, Сумського, Чернігівського) одним з джерел фінансування підвищення кваліфікації є кошти державного бюджету. Їх сумарні обсяги з 2001 по 2023 роки загалом зменшилися на 453 486 грн або 75,5% (у 2021 році становили 600 522 грн, у 2022 році – 389 788 грн, у 2023 році – 147 036 грн).

Пропозиції/рекомендації

Оскільки інформація щодо планових показників обсягів фінансування в РЦПК (зокрема за кошти місцевого бюджету), наразі в офіційній звітності щодо діяльності РЦПК відсутня, це зумовлює доцільність уніфікації форм звітності, запроваджених НАДС для збирання інформації від РЦПК та виконавців державного замовлення про підвищення кваліфікації.



3.1.10. Індикатор

«Відсоток фонду оплати праці, щорічно запланований державними органами, органами місцевого самоврядування на підвищення кваліфікації своїх працівників»

Метод збору інформації: аналіз адміністративних даних.

Основна тенденція (у період 2021–2023 років)

Спостерігалось щорічне зниження відсотка фонду оплати праці, запланованого державними органами на підвищення кваліфікації державних службовців. Загалом з 2021 по 2023 рік цей відсоток знизився в 2,2 раза (але залишався в рамках нормативно визначеного показника).

Опис результатів дослідження

Обсяги фінансування підвищення кваліфікації державними органами, органами місцевого самоврядування, в яких працюють учасники професійного навчання, визначено пунктом 2 постанови Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106 «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» на рівні не більше ніж 2 % фонду оплати праці для міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади (на підвищення кваліфікації державних службовців апарату цих органів, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників). Крім того, пунктом 3 зазначеної Постанови рекомендовано у розмірі не більше ніж 2 % фонду оплати праці для інших державних органів та організацій, на які поширюється дія Законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування» (на підвищення кваліфікації державних службовців апарату цих органів) та у розмірі не менше ніж 2 % фонду оплати праці для органів місцевого самоврядування (на підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування).

НАДС відстежує інформацію про планування таких витрат тих **державних органів**, які зобов'язані щорічно передбачати у своїх кошторисах відповідні кошти на підвищення кваліфікації **державних службовців**. Відповідна інформація наведена у табл. 3.1.10.1.

Табл. 3.1.10.1

Відсоток фонду оплати праці, передбачений кошторисами центральних та місцевих органів виконавчої влади на підвищення кваліфікації державних службовців апарату цих органів, у 2021–2023 роках

Державні органи	2021 рік		2022 рік		2023 рік	
Офіс Президента України, Секретаріат Кабінету Міністрів України, Апарат Верховної Ради України, Державне управління справами, апарати центральних органів виконавчої влади (середнє значення)	0,16 %	0,13 %	0,14 %	0,10 %	0,08 %	0,07 %
Територіальні органи центральних органів виконавчої влади (середнє значення)	0,09 %		0,06 %		0,06 %	
Місцеві державні адміністрації (середнє значення)	0,28 %		0,10 %		0,10 %	
Узагальнене значення показника	0,18 %		0,10 %		0,08 %	

Аналіз наведеної інформації засвідчує, що у період 2021–2023 років:

- відсоток фонду оплати праці, запланований державними органами на підвищення кваліфікації державних службовців, має тенденцію щорічного зниження. З 2021 по 2023 рік узагальнене значення показника зменшилося в 2,2 раза. Водночас така ситуація залишалася в рамках нормативно визначеного показника (до 2 %);

- місцеві державні адміністрації демонструють спроможність планувати власні витрати на підвищення кваліфікації в більшому обсязі, ніж інші державні органи.

Інформація щодо запланованих витрат *органів місцевого самоврядування* на підвищення кваліфікації *посадових осіб місцевого самоврядування* наразі НАДС не відстежується (в межах повноважень, встановлених законодавством). Водночас у рамках моніторингу на офіційний (вибірковий) запит НАДС (адресовано 20 місцевим радам різного рівня) одним органом місцевого самоврядування (обласною радою) надано інформацію про:

кошти, які були передбачені відповідним місцевим бюджетом на підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування: у 2021 році – 30 000 грн (1,15 % від фонду оплати праці), у 2022 році – 83 400 грн (0,33 % від фонду оплати праці), у 2023 році – 83 400 грн (0,18 % від фонду оплати праці);

кошти відповідного місцевого бюджету, що фактично витрачено на підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування: у 2021, 2023 роках витрачено заплановані кошти в повному обсязі; у 2022 році витрачено «0».

Пропозиції/рекомендації

Для оптимізації ситуації із фінансування підвищення кваліфікації державними органами, органами місцевого самоврядування, в яких працюють учасники професійного навчання, доцільно:

- посилення інформаційної підтримки НАДС процесів фінансування державними органами, органами місцевого самоврядування підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема інформування щодо диференціації джерел фінансування освітніх послуг з підвищення кваліфікації, реалізації повноважень керівників державної служби в державних органах щодо забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців, закупівлі послуг, необхідних для забезпечення підвищення кваліфікації, а також повноважень служб управління персоналом щодо планування та організації заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців; оціночної ролі показників фінансування державними

органами підвищення кваліфікації своїх працівників у рамках щорічного дослідження за методологією Програми SIGMA;

- надання методичної підтримки державним органам, органам місцевого самоврядування з питань організації закупівлі послуг, необхідних для забезпечення підвищення кваліфікації (щодо покрокового алгоритму та нормативних вимог до процесу організації підвищення кваліфікації);
- організація обміну досвідом щодо ефективних практик організації в державному органі, органі місцевого самоврядування роботи із закупівлі послуг, необхідних для забезпечення підвищення кваліфікації;
- додаткове вивчення питання про частку учасників професійного навчання, які підвищують кваліфікацію за рахунок власних коштів (на виконання нормативного обов'язку щодо регулярного підвищення кваліфікації);
- додаткове вивчення практики органів місцевого самоврядування щодо планування витрат на підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та фактичного використання коштів (для з'ясування тенденцій, які неможливо визначити шляхом вибіркового аналізу);
- розгляд можливості (у перспективі) використання дашборду як digital-інструменту, який візуалізує інформацію про заплановані/фактично витрачені державними органами кошти на підвищення кваліфікації державних службовців, а також поступове залучення до такої інформаційної практики органів місцевого самоврядування.



3.1.11. Індикатор

«Щорічні фактичні витрати на організацію підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування в органах, в яких вони працюють (пропорційно до річного фонду оплати праці)»

Метод збору інформації: аналіз адміністративних даних.

Основні тенденції (у період 2021-2023 років)

Досить значним було коливання відсотка фонду оплати праці, фактично витраченого державними органами на підвищення кваліфікації державних службовців: суттєве зниження у 2022 році (у 4 рази порівняно з 2021 роком), але підвищення у 2023 році (у 1,5 рази порівняно з 2022 роком).

У цілому з 2021 по 2023 рік узагальнене значення відсотка фонду оплати праці, фактично витраченого державними органами на підвищення кваліфікації, зменшилося в 2,7 рази.

Фактичні витрати державних органів на підвищення кваліфікації своїх працівників були значно меншими від запланованих і диференціювалися залежно від рівня органу (зокрема, найбільша відмінність у співвідношенні запланованих і фактичних витрат на навчання спостерігається в державних органах центрального рівня). Найбільший дисбаланс між запланованими і фактичними витратами був у 2022 році (у 5 разів).

Опис результатів дослідження

У рамках щорічного дослідження за методологією Програми SIGMA за субіндикатором «Витрати державного органу на навчання пропорційно до річного фонду оплати праці» НАДС відстежує інформацію не лише про планування витрат державних органів на підвищення кваліфікації державних службовців, а й фактичну ситуацію щодо їх здійснення. Відповідна інформація наведена у табл. 3.1.11.1.

Інформація щодо фактичних витрат *органів місцевого самоврядування* на підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування наразі НАДС не відстежується (в межах повноважень, встановлених законодавством).

Табл. 3.1.11.1

Відсоток фонду оплати праці, фактично витрачений центральними та місцевими органами виконавчої влади на підвищення кваліфікації державних службовців апарату цих органів, у 2021–2023 роках

Державні органи	2021 рік		2022 рік		2023 рік	
Офіс Президента України, Секретаріат Кабінету Міністрів України, Апарат Верховної Ради України, Державне управління справами, апарати центральних органів виконавчої влади (середнє значення)	0,05 %	0,05%	0,01 %	0,02%	0,04 %	0,04%
Територіальні органи центральних органів виконавчої влади (середнє значення)	0,05 %		0,02 %		0,03 %	
Місцеві державні адміністрації (середнє значення)	0,14 %		0,01 %		0,03 %	
Узагальнене значення показника	0,08 %		0,02 %		0,03 %	

У період 2021-2023 років відсоток фонду оплати праці, фактично витрачений державними органами на підвищення кваліфікації державних службовців, суттєво коливався. У цілому з 2021 по 2023 рік узагальнене значення показника зменшилося в 2,7 раза. При цьому найбільш суттєві зміни (зменшення у 4 раза) сталися у 2022 році у зв'язку із введенням воєнного стану.

Загалом фінансування державними органами, органами місцевого самоврядування підвищення кваліфікації своїх працівників в умовах воєнного стану залишається проблемним. Одна з причин – згідно з Порядком виконання повноважень Державною казначейською службою в особливому режимі в умовах воєнного стану, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 09 червня 2021 року № 590, видатки на підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування в умовах воєнного стану не належать до переліку пріоритетних.

Аналіз *співвідношення узагальнених значень запланованих і фактичних витрат* у період 2021-2023 років засвідчує, що фактичні витрати державних органів на підвищення кваліфікації своїх працівників були значно меншими від запланованих витрат і диференціювалися залежно від рівнів таких органів:

- в державних органах центрального рівня в цілому – фактичні витрати менше запланованих в 2,6 раза у 2021 і 2023 роках, у 5 разів у 2022 році;
- у місцевих державних адміністраціях – фактичні витрати менше запланованих у 2 раза у 2021 році, у 10 разів у 2022 році, у 3,3 раза у 2023 році;
- найбільші скорочення витрат (у співвідношенні запланованих і фактичних витрат) спостерігаються в Офісі Президента України, Секретаріаті Кабінету Міністрів України, Апараті Верховної Ради України, Державному управлінні справами, апаратах центральних органів виконавчої влади: у 3,2 раза у 2021 році, у 14 разів у 2022 році, у 2 раза у 2023 році;
- найбільш стійкими до зменшення витрат є територіальні органи центральних органів виконавчої влади: з 2021 по 2023 рік заплановані витрати зменшилися в 1,5 раза, фактичні – в 1,6 раза;

- найбільший дисбаланс між запланованими і фактичними витратами спостерігався у 2022 році (узагальнене значення показника фактичних витрат у 5 разів менше запланованих) за об'єктивних обставин, пов'язаних з введенням воєнного стану;
- у 2023 році державні органи не збільшували відсоток запланованих витрат, але їм вдалося підвищити відсоток фактичних витрат в 1,5 раза (порівняно з 2022 роком).

Пропозиції/рекомендації

Аналогічні пропозиціям/рекомендаціям, зазначеним стосовно індикатора «Відсоток фонду оплати праці, щорічно запланований державними органами, органами місцевого самоврядування на підвищення кваліфікації своїх працівників» (пункт 3.1.10 цього Звіту).

Також доцільним є запровадження збору даних про кількість учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації за рахунок коштів в межах бюджетних призначень, затверджених державним органом.



ЦІЛЬ:

інформація щодо провайдерів та їх діяльності з підвищення кваліфікації доступна для учасників професійного навчання



3.1.12. Індикатор «На вебсайті провайдера оприлюднено:

статут;

ліцензію на підвищення кваліфікації (у разі її наявності);

актуальні програми підвищення кваліфікації (розроблені/переглянуті/оновлені не рідше одного разу на три роки);

графік навчання (план-графік) за відповідними програмами підвищення кваліфікації та розклад занять;

інформацію про викладачів (тренерів), залучених до підвищення кваліфікації (їх кваліфікація та досвід);

інформацію про результати моніторингу(ів) якості підвищення кваліфікації (у разі проведення);

інформацію про розмір плати за підвищення кваліфікації (у разі надання платних освітніх послуг)»

Метод збору інформації: аналіз вебсайтів провайдерів (за відсутності вебсайту провайдера здійснювався аналіз вебсайту його засновника(ів))

Основні тенденції

2/3 третини провайдерів оприлюднюють свої статuti.

Кожний другий провайдер розміщує копію ліцензії на підвищення кваліфікації.

Програми підвищення кваліфікації доступні на сайтах у менш, ніж половини провайдерів.

1/3 провайдерів розміщує графік (план-графік) підвищення кваліфікації та звіти/інформацію про внутрішні моніторинги якості підвищення кваліфікації.

Кожен шостий провайдер дає доступ до інформації про розмір плати за підвищення кваліфікації.

Менше 10 % провайдерів оприлюднюють розклад занять та інформацію про викладачів (тренерів).

Найбільш відповідальне ставлення до оприлюднення обов'язкової інформації демонструють заклади вищої освіти та заклади післядипломної освіти (Вища школа публічного управління, РЦПК).

Опис результатів дослідження

В умовах вільного вибору учасниками професійного навчання провайдерів, а також організації підвищення кваліфікації переважно з використанням технологій дистанційного навчання однією з найважливіших умов забезпечення інформаційної доступності навчання є оприлюднення основної інформації щодо надання провайдерами освітніх послуг з підвищення кваліфікації на їх офіційних вебсайтах або інших електронних ресурсах.

З огляду на це під час моніторингу було проведено аналіз офіційних вебсайтів провайдерів, які надають освітні послуги з підвищення кваліфікації (на основі вибірки із 65 провайдерів, які добровільно взяли участь у моніторингу).

Під час цього вибіркового аналізу (станом на 15 серпня 2024 року) з'ясовано, що 64 із 65 провайдерів (98,5 %) мають *окремі* офіційні вебсайти, з них:

18 закладів післядипломної освіти, зокрема РЦПК, Вища школа публічного управління (100 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу);

36 закладів вищої освіти (100 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу);

2 наукові установи;

1 інша державна установа;

2 громадські організації;

3 підприємства (ТОВ);

2 проекти (програми) МТД.

Вебсайт одного із закладів післядипломної освіти недоступний в умовах воєнного стану.

Один із закладів післядипломної освіти не має офіційного вебсайту, на сайті його засновника також відсутня інформація про діяльність закладу; альтернативний інформаційний ресурс – сторінка у Facebook – оновлюється рідко та не містить повідомлень про організацію навчання за програмами підвищення кваліфікації

На офіційних вебсайтах 17 закладів вищої освіти (47,2 % закладів вищої освіти, що взяли участь у моніторингу) створені *окремі сторінки про підвищення кваліфікації для державних службовців*, інших учасників професійного навчання, що полегшує пошук необхідної інформації.

Під час аналізу офіційних вебсайтів було додатково оцінено *швидкість/тривалість і простота/складність пошуку* необхідної інформації на них. Легкий пошук інформації, її структурованість, швидке і точне знаходження необхідної інформації на своїх вебсайтах забезпечують 37 провайдерів (56,9 % вибірки). На вебсайтах решти провайдерів спостерігається певна нелогічність розміщення інформації в тематичних розділах, незаповненість тематичних сторінок (сторінку створено, інформація на ній відсутня), витрачається додатковий час для пошуку документів/інформації, що має бути розміщена на веб-сайтах закладів освіти відповідно до законодавства (зокрема через вікна пошуку).

Узагальнені результати аналізу офіційних вебсайтів провайдерів (на основі вибірки) наведено у табл. 3.1.12.1.

Табл. 3.1.12.1

Результати аналізу офіційних вебсайтів провайдерів

Документи (інформація), оприлюднені на офіційних вебсайтах провайдерів	Кількість провайдерів, які оприлюднили відповідну інформацію (у тому числі в розрізі за типами провайдерів)
Статут	46 провайдерів (70,7 % вибірки)
	У розрізі за типами провайдерів:

	7 закладів післядипломної освіти (36,8 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу); 35 закладів вищої освіти (97 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу); 2 наукові установи; 1 інша державна установа; 1 громадська організація
Ліцензія на підвищення кваліфікації (провадження освітньої діяльності у сфері післядипломної освіти)	33 провайдери (50,7 % вибірки) У розрізі за типами провайдерів: 11 закладів післядипломної освіти (57,9 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу); 22 заклади вищої освіти (61,1 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу)
Актуальні програми підвищення кваліфікації (розроблені/переглянуті/оновлені не рідше одного разу на три роки)	30 провайдерів (46,1 % вибірки) У розрізі за типами провайдерів: 7 закладів післядипломної освіти (36,8 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу); 20 закладів вищої освіти (55,5 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу); 1 наукова установа; 1 інша державна установа; 1 підприємство (ТОВ)
Графік навчання (план-графік) за відповідними програмами підвищення кваліфікації	21 провайдер (32,3% вибірки) У розрізі за типами провайдерів: 16 закладів післядипломної освіти (84,2 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу); 5 закладів вищої освіти (13,9 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу)
Розклад занять	6 провайдерів (9,2 % вибірки) У розрізі за типами провайдерів: 3 заклади післядипломної освіти (15,8 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу); 3 заклади вищої освіти (8,3 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу)
Інформація про викладачів (тренерів), залучених до підвищення кваліфікації (їх кваліфікація та досвід)	5 провайдерів (7,7 % вибірки) У розрізі за типами провайдерів: 5 закладів післядипломної освіти (26,3 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу)
Звіт/інформація про проведення внутрішнього моніторингу якості підвищення кваліфікації	25 провайдерів (38,4 % вибірки) У розрізі за типами провайдерів: 5 закладів післядипломної освіти (26,3 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу); 20 закладів вищої освіти (55,5 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу)
Інформація про розмір плати за підвищення кваліфікації (у разі надання платних освітніх послуг)	11 провайдерів (16,9 % вибірки) У розрізі за типами провайдерів: 1 заклад післядипломної освіти (5,2 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу); 9 закладів вищої освіти (25 % такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу); 1 підприємство (ТОВ)

На основі узагальнення результатів аналізу офіційних вебсайтів 65 провайдерів можна констатувати наступне.

Статут оприлюднено на офіційних вебсайтах 46 провайдерів (70,7 % вибірки). Найбільш відповідальними щодо розміщення статуту є заклади вищої освіти (вони діють відповідно до вимог статті 30 Закону України «Про освіту»).

Оприлюднення статуту провайдерами має юридичне значення (особливо за відсутності ліцензії на провадження освітньої діяльності). Зокрема зі змісту статуту можна з'ясувати, чи чи передбачено можливість здійснення таким провайдером (як суб'єкт господарювання) освітньої діяльності з підвищення кваліфікації. Така інформація є важливою для учасників навчання та служб управління персоналом (для визнання та зарахування результатів підвищення кваліфікації), а також НАДС (для реєстрації провайдерів на Порталі управління знаннями, погодження програм підвищення кваліфікації).

Ліцензія на підвищення кваліфікації (провадження освітньої діяльності у сфері післядипломної освіти) оприлюднена на офіційних вебсайтах 33 провайдерів (50,7 % вибірки).

Отже, лише кожний другий провайдер (з тих, хто взяв участь у моніторингу) оприлюднює ліцензійні документи відповідно до вимог законодавства. Водночас під час опитування (для аналізу індикатора «Кількість закладів освіти, які здійснюють підвищення кваліфікації на підставі відповідної ліцензії» у пункті 3.4.11 цього Звіту) під час опитування 82,9 % керівників/уповноважені особи провайдерів (з тих, хто взяли участь в опитуванні) повідомили, що їх заклад освіти (підприємство, установа, організація) здійснює підвищення кваліфікації на основі чинної ліцензії на провадження освітньої діяльності у сфері післядипломної освіти (ліцензії на підвищення кваліфікації).

Відсутність ліцензій може бути пов'язана з тим, що законодавство²⁹ дозволяє провадити освітню діяльність з підвищення кваліфікації не лише на основі ліцензії, а й на основі акредитованих освітніх програм (акредитованих загальних професійних (сертифікатних) програм підвищення кваліфікації). У такому випадку провайдер має обов'язково оприлюднювати акредитовані програми (із зазначенням реквізитів відповідних розпорядчих актів) для інформування про це учасників навчання та служб управління персоналом. Документи про підвищення кваліфікації, що видані провайдерами, які провадять освітню діяльність з підвищення кваліфікації відповідно до ліцензії та/або за акредитованими програм підвищення кваліфікації, не потребують окремого визнання³⁰.

Актуальні програми підвищення кваліфікації (розроблені/переглянуті/оновлені не рідше одного разу на три роки) оприлюднено на офіційних вебсайтах 30 провайдерів (46,1 % вибірки).

Зважаючи на те, що відповідно до вимог законодавства³¹ програми підвищення кваліфікації мають оприлюднюватися на офіційному веб-сайті провайдера та Порталі управління знаннями, було здійснено порівняльний аналіз таких цифрових ресурсів.

За результатами **порівняльного аналізу інформації щодо програм підвищення кваліфікації, розміщених на офіційних вебсайтах провайдерів та Порталі управління знаннями**, з'ясовано:

²⁹ Закон України «Про освіту» (частина одинадцята статті 18), пункт 16 Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106.

³⁰ Пункт 16 Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106.

³¹ Пункт 12 Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106.

1) 4 заклади вищої освіти (6,1 % вибірки) не оприлюднили актуальні програми підвищення кваліфікації на Порталі управління знаннями НАДС. На їх офіційних вебсайтах програми також відсутні;

2) 22 провайдери (33,8 % вибірки) оприлюднили на Порталі управління знаннями програми підвищення кваліфікації без дат їх затвердження/погодження;

3) 9 провайдерів (13,8 % вибірки) на своїх офіційних вебсайтах оприлюднили лише перелік (тематику) програм підвищення кваліфікації;

4) 8 провайдерів (12,3 % вибірки) на своїх офіційних вебсайтах розмістили лише посилання на Портал управління знаннями з приміткою на кшталт «програми підвищення кваліфікації розміщені на Порталі управління знаннями».

Додатково виявлено неспівпадіння, зокрема кількісне, щодо оприлюднених програм підвищення кваліфікації на офіційних вебсайтах провайдерів та Порталі управління знаннями у 9 провайдерів (13,8 % вибірки).

Недотримання провайдером вимог законодавства щодо оприлюднення програм підвищення кваліфікації (опису їх змісту) ускладнює пошук таких програм відповідно до освітніх потреб учасників професійного навчання та потреб державних органів, органів місцевого самоврядування у високопрофесійних фахівцях; знижує інформаційну доступність освітніх послуг з підвищення кваліфікації; ускладнює визнання та зарахування результатів підвищення кваліфікації (зважаючи на перелік компетентностей, на розвиток яких орієнтована програма підвищення кваліфікації, і тих, що передбачені індивідуальною програмою професійного розвитку учасника професійного навчання).

Графік навчання (план-графік) за відповідними програмами підвищення кваліфікації (на поточний рік) оприлюднено 21 провайдером (32,3 % вибірки). **Розклад занять** оприлюднено на офіційних вебсайтах 6 провайдерів (9,2 % вибірки).

Відсутність оприлюдненого провайдером графіку навчання та розкладу занять унеможливорює планування навчання його учасниками, а також службами управління персоналом, негативно впливає на організацію освітнього процесу.

Крім того, неоприлюднення провайдером на своїх офіційних вебсайтах програм підвищення кваліфікації та розкладів занять унеможливорює синхронізацію інформації на Порталі управління знаннями. Розміщений на ньому опис програми підвищення кваліфікації має передбачати гіперпосилання на сторінку вебсайту провайдера, на якій розміщено програму підвищення кваліфікації, розклад занять³².

Інформація про викладачів (тренерів), залучених до підвищення кваліфікації (їх кваліфікація та досвід), більшістю провайдерів (60 провайдерів, чиї офіційні вебсайти було переглянуто, або 92,3 % вибірки) окремо не оприлюднюється. 5 закладів післядипломної освіти оприлюднили фото викладачів із зазначенням прізвища, імені, по-батькові (за наявності) та займаної посади (зокрема за основним місцем роботи).

Інформація про кадрове забезпечення в закладах вищої освіти розміщена на окремих сторінках кафедр та/або подана в цілому по закладу освіти (32 провайдери, що становить 88,9% такого типу провайдерів, що взяли участь у моніторингу).

За таких умов учасники професійного навчання зазвичай дізнаються про кваліфікацію та досвід викладача (тренера) під час реєстрації на навчання або під час занять.

Інформацію про результати внутрішнього(их) моніторингу(ів) якості підвищення кваліфікації на своїх вебсайтах розмістили 25 провайдерів (38,4 % вибірки). Найчастіше це інформація про результати моніторингу якості освіти в тексті звіту ректора/директора за відповідний рік (20 провайдерів або 30,7 % вибірки). Лише 5 провайдерів (7,7 % вибірки) оприлюднили звіти про результати моніторингу (відповідно до вимог законодавства).

³² Додаток до Положення про вебпортал управління знаннями у сфері професійного навчання «Портал управління знаннями», затверджене наказом НАДС від 26 листопада 2019 року № 209-19, зареєстроване в Міністерстві юстиції України 12 грудня 2019 року за № 1234/34205 (<http://surl.li/vkdipr>).

Додатково виявлено, що окремі провайдери, які проводять анкетування після завершення навчання за кожною програмою підвищення кваліфікації, іноді ототожнюють таке анкетування з процедурою проведення моніторингу. Водночас програми проведення моніторингу якості підвищення кваліфікації чи окремих досліджуваних питань, складені відповідно до законодавства³³ (з визначенням цілей і завдань моніторингу, кола учасників, методів проведення тощо) на офіційних вебсайтах провайдерів не розміщуються. Під час додаткових уточнень і консультацій (під час проведення цього моніторингу) представники провайдерів повідомляли, що їм не відомо про норми законодавства щодо проведення моніторингу якості підвищення кваліфікації, просили надати про це детальну інформацію.

Водночас під час аналізу інших індикаторів (кластер 4, пункти 3.4.9, 3.4.10 цього Звіту) відзначено, що 95,1 % *опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів* повідомили про регулярне проведення внутрішнього моніторингу та оцінювання якості підвищення кваліфікації, а 80,5 % – про прийняття управлінських рішень за результатами внутрішніх моніторингів.

Інформацію про розмір плати за підвищення кваліфікації (у разі надання платних освітніх послуг) розмістили на своїх вебсайтах лише 11 провайдерів (16,9 % вибірки). Відповідно 54 провайдери (83,1 % вибірки) інформацію про розмір плати за підвищення кваліфікації на вебсайті не оприлюднювали.

Відсутність такої інформації знижує доступність освітніх послуг (залежно від джерел їх фінансування), ускладнює можливість порівняння вартісної складової освітніх пропозицій провайдерів для задоволення потреб учасників професійного навчання у підвищенні кваліфікації.

Пропозиції/рекомендації

Доцільно підвищити увагу до:

- інформаційної та консультативної підтримки НАДС з питань забезпечення доступності відомостей про провайдерів та їх освітні послуги з підвищення кваліфікації;
- розміщення провайдерами на своїх офіційних веб-сайтах інформації, необхідної для учасників професійного навчання, служб управління персоналом (з урахуванням відповідних нормативних вимог та розроблених НАДС індикаторів якості підвищення кваліфікації³⁴).



3.1.13. Індикатор

«Провайдер розміщує на Порталі управління знаннями всі програми (загальні та спеціальні), за якими підвищує кваліфікацію»

Метод збору інформації: опитування.

³³ Положення про проведення моніторингу якості підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджене наказом НАДС від 27 липня 2020 року № 132-20, зареєстроване в Міністерстві юстиції України 04 вересня 2020 року за № 850/35133 (<http://surl.li/jqnsxz>).

³⁴ 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, схвалений 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 НАДС (рішення від 20 червня 2024 року) доступний за посиланням: <http://surl.li/gicagc>.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Переважає більшість опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів (80,49 %) стверджують про розміщення на Порталі управління знаннями всіх програм підвищення кваліфікації.

Опис результатів дослідження

Відповідно до законодавства³⁵ програми підвищення кваліфікації мають оприлюднюватися на офіційному веб-сайті провайдера та Порталі управління знаннями.

Дотримання вимог законодавства у діяльності закладів освіти та інших провайдерів, у тому числі щодо оприлюднення програм підвищення кваліфікації, забезпечують їх керівники.

Аналіз абсолютних значень досліджуваного індикатора на основі статистичних (адміністративних) даних не здійснювався у зв'язку з відсутністю облікованих даних щодо загальної кількості програм підвищення кваліфікації, розроблених та затверджених провайдерами (у тому числі за різними типами програм). З огляду на це методом опитування визначаються результати самооцінки провайдерами стану виконання свого нормативного обов'язку.

Під час опитування переважна більшість керівників/уповноважених осіб провайдерів повідомили, що їх заклад освіти (підприємство, установа, організація) розміщує на Порталі управління знаннями абсолютно всі програми (як загальні, так і спеціальні), за якими проводиться підвищення кваліфікації (33 респондента або 80,49 %). Водночас 8 осіб (19,51 %) не підтвердили, що на Порталі управління знаннями розміщуються всі програми.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- посилення інформаційної підтримки НАДС з питань дотримання провайдерами нормативних вимог оприлюднення програм підвищення кваліфікації;
- розміщення провайдерами на Порталі управління знаннями всіх актуальних програм підвищення кваліфікації (як загальних, так і спеціальних) для забезпечення доступності освітніх пропозицій для учасників професійного навчання, служб управління персоналом (на виконання нормативних і вимог та зважаючи на те, що Портал управління знаннями є державною спеціалізованою інформаційно-комунікаційною системою, що забезпечує доступ до безоплатних інформаційних послуг у сфері професійного навчання);
- відстеження НАДС як адміністратором Порталу трирічного строку дії програм підвищення кваліфікації, розміщених на Порталі управління знаннями.



3.1.14. Індикатор

«Кількість зареєстрованих користувачів, які мають безоплатний доступ до інформації на Порталі управління знаннями»

Метод збору інформації: аналіз Порталу управління знаннями.

Основні тенденції (у період 2021-2023 років)

Кількість зареєстрованих користувачів Порталу управління знаннями збільшилася в 2,2 рази.

³⁵ Пункт 12 Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106 (<http://surl.li/obcsht>).

У розподілі за групами користувачів: кількість державних службовців, зареєстрованих на Порталі управління знаннями, зросла в 2 рази (з 27,7 % до 61,6 % від фактичної кількості працюючих державних службовців), посадових осіб місцевого самоврядування – в 4,5 рази, голів місцевих державних адміністрацій – в 6,4 разів, перших заступників, заступників голів місцевих державних адміністрацій – в 11,6 разів.

У 2024 році щорічний приріст зареєстрованих користувачів Порталу управління знаннями – 1,3 рази.

Опис результатів дослідження

Актуальна кількість зареєстрованих користувачів Порталу управління знаннями (станом на 23 жовтня 2024 року) становить **139 422** особи (рис. 3.1.14.1), зокрема:

- **державні службовці** – 125 427 осіб (79,3 % від фактичної кількості працюючих державних службовців³⁶), з них:

категорія «А» – 282 особи;

категорія «Б» – 34 805 осіб;

категорія «В» – 96 662 особи;

- **посадові особи місцевого самоврядування** – 13 637 осіб, з них:

перша категорія – 95 осіб;

друга категорія – 47 осіб;

третья категорія – 103 особи;

четверта категорія – 683 особи;

п'ята категорія – 3 643 особи;

шоста категорія – 5 796 осіб;

сьома категорія – 3 270 осіб;

- **голови місцевих державних адміністрацій** – 145 осіб;

- **перші заступники, заступники голів місцевих державних адміністрацій** – 208 осіб.

У розподілі за статтю: жінки – 108 783 особи, чоловіки – 30 645 осіб.



Рис. 3.1.14.1. Кількість зареєстрованих користувачів Порталу управління знаннями (2024 рік), осіб

³⁶ Статистичні дані про склад державних службовців у 2021-2024 роках (<http://surl.li/shjrngh>).

Для порівняння – загальна кількість зареєстрованих користувачів Порталу управління знаннями у попередні роки (рис. 3.1.14.2):

у **2021 році** – **50 717** осіб, з них: державні службовці – 48 484 осіб (27,7 % від фактичної кількості працюючих державних службовців), посадові особи місцевого самоврядування – 2 200 осіб, голови місцевих державних адміністрацій – 19 осіб, перші заступники, заступники голів місцевих державних адміністрацій – 14 осіб; в розподілі за статтю: жінки – 40 290 осіб, чоловіки – 10 427 осіб;

у **2022 році** – **68 476** осіб, з них: державні службовці – 64 492 осіб (38,7 % від фактичної кількості працюючих державних службовців), посадові особи місцевого самоврядування – 3 849 осіб, голови місцевих державних адміністрацій – 43, перші заступники, заступники голів місцевих державних адміністрацій – 92; в розподілі за статтю: жінки – 54 010 осіб, чоловіки – 14 466 осіб;

у **2023 році** – **109 705** осіб, з них: державні службовці – 99 573 осіб (61,6 % від фактичної кількості працюючих державних службовців), посадові особи місцевого самоврядування – 9 848 осіб, голови місцевих державних адміністрацій – 122 особи, перші заступники, заступники голів місцевих державних адміністрацій – 162 особи; в розподілі за статтю: жінки – 85 768 осіб, чоловіки – 23 937 осіб.

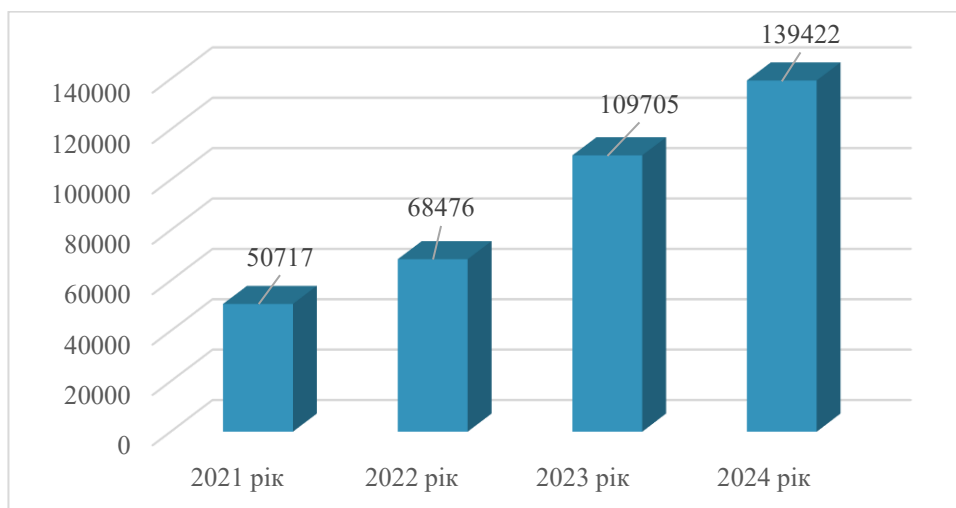


Рис. 3.1.14.2. Динаміка чисельності зареєстрованих користувачів Порталу управління знаннями, осіб

Отже, у **2023 році порівняно з 2021 роком** кількість зареєстрованих користувачів збільшилася в 2,2 раза, із **щорічним приростом** показників у 2022 році – 1,3 раза, у 2023 році – 1,6 раза.

У період 2021–2023 років кількість державних службовців, зареєстрованих на Порталі управління знаннями, зросла в 2 раза, посадових осіб місцевого самоврядування – в 4,5 раза, голів місцевих державних адміністрацій – в 6,4 разів, перших заступників, заступників голів місцевих державних адміністрацій – в 11,6 разів.

Наразі, виходячи з актуальних даних станом на 23 жовтня 2024 року, можна констатувати продовження тенденції зростання кола зареєстрованих користувачів Порталу управління знаннями. У **2024 році порівняно з 2021 роком** кількість зареєстрованих користувачів збільшилася в 2,7 раза, із **щорічним приростом** показників у 2022 році – 1,3раза, у 2023 році – 1,6 раза, у 2024 році – 1,3 раза.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- продовження НАДС як адміністратором Порталу управління знаннями інформаційної та консультативної підтримки користувачів Порталу, методичної допомоги службам управління персоналом у схваленні запитів на реєстрацію на Порталі;
- розширення кола зареєстрованих користувачів Порталу управління знаннями як державною спеціалізованою інформаційно-комунікаційною системою, що забезпечує доступ до безоплатних інформаційних послуг у сфері професійного навчання.



3.1.15. Індикатор

«Кількість провайдерів, які пропонують освітні послуги з підвищення кваліфікації на Порталі управління знаннями»

Метод збору інформації: аналіз Порталу управління знаннями.

Основні тенденції (у період 2021-2023 років)

Кількість провайдерів, зареєстрованих на Порталі управління знаннями, збільшилася в 1,2 раза.

Кількість викладачів (тренерів), зареєстрованих на Порталі управління знаннями, збільшилася в 2,1 раза.

Опис результатів дослідження

Актуальна кількість провайдерів, зареєстрованих на Порталі управління знаннями (станом на 23 жовтня 2024 року), – **164**, з них:

заклади вищої освіти – 97;

заклади післядипломної освіти – 30;

громадські або інші неурядові організації – 20;

міжнародні та іноземні установи, організації, які реалізують проекти (програми) МТД – 5;

інші провайдери – 12.

Для порівняння – загальна кількість провайдерів, зареєстрованих на Порталі управління знаннями, **у попередні роки** становила (рис. 3.1.15.1):

у 2021 році – 112;

у 2022 році – 127;

у 2023 році – 134.

Отже, **у 2023 році порівняно з 2021 роком** кількість провайдерів, зареєстрованих на Порталі управління знаннями, збільшилася в 1,2 раза.

У 2024 році відзначається продовження тенденції до зростання числа провайдерів, зареєстрованих на Порталі управління знаннями, – **порівняно з 2021 роком** це число збільшилося в 1,5 раза.

Актуальна кількість викладачів (тренерів), зареєстрованих на Порталі управління знаннями (внесених до переліків викладачів (тренерів) відповідних провайдерів, станом на 23 жовтня 2024 року), – **804** осіб.

Для порівняння – загальна кількість викладачів (тренерів), зареєстрованих на Порталі управління знаннями, **у попередні роки** становила (рис. 3.1.15.1)::

у 2021 році – 259 осіб;

у 2022 році – 374 особи;

у 2023 році – 557 осіб.

Таким чином, **у 2023 році порівняно з 2021 роком** кількість викладачів (тренерів), зареєстрованих на Порталі управління знаннями, збільшилася в 2,1 раза.

У 2024 році порівняно з 2021 роком кількість викладачів (тренерів), зареєстрованих на Порталі управління знаннями, збільшилася в 3,1 раза.

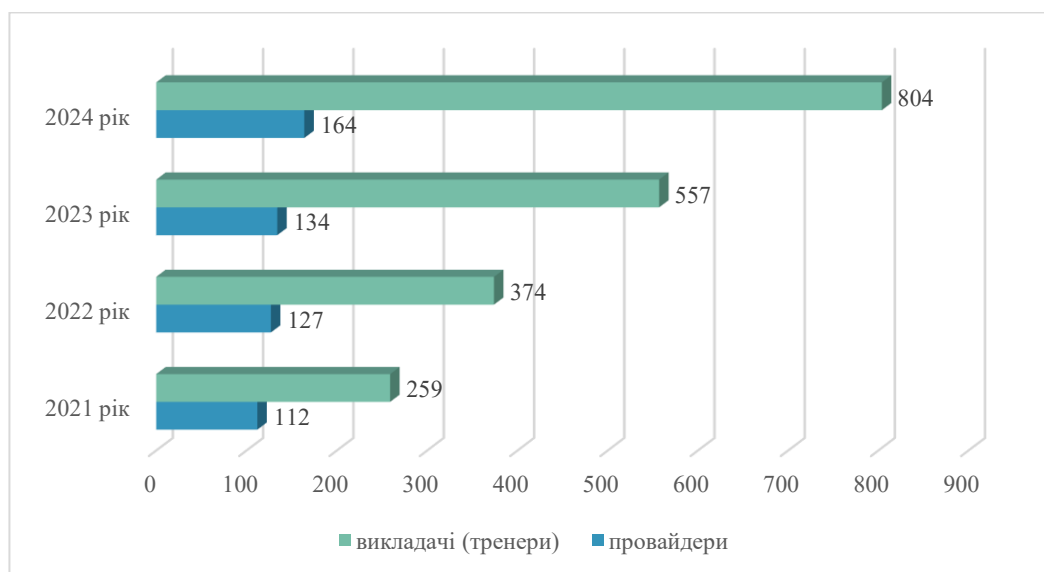


Рис. 3.1.15.1. Динаміка чисельності провайдерів та викладачів (тренерів), зареєстрованих на Порталі управління знаннями, осіб

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- продовження НАДС як адміністратором Порталу управління знаннями інформаційної та консультативної підтримки уповноважених осіб провайдерів, викладачів (тренерів), зареєстрованих на Порталі управління знаннями;
- розширення кола провайдерів та викладачів (тренерів), зареєстрованих на Порталі управління знаннями, зважаючи на те, що Портал є державною спеціалізованою інформаційно-комунікаційною системою, що забезпечує доступ до безоплатних інформаційних послуг у сфері професійного навчання;
- розвиток функціональних можливостей Порталу управління знаннями для ефективної взаємодії провайдерів та учасників професійного навчання, цифровізації організаційних процесів взаємодії провайдерів та НАДС, зокрема під час погодження програм підвищення кваліфікації.



3.1.16. Індикатор «Кількість актуальних програм підвищення кваліфікації (загальних і спеціальних) на Порталі управління знаннями»

(актуальними є програми, розроблені/переглянуті/оновлені не рідше 1 разу на 3 роки)

Метод збору інформації: аналіз Порталу управління знаннями.

Основна тенденція (у період 2021-2023 років)

Із 2021 по 2023 рік кількість актуальних програм підвищення кваліфікації, розміщених на Порталі управління знаннями, збільшилася в 2,6 раза.

Опис результатів дослідження

Станом на 23 жовтня 2024 року на Порталі управління знаннями розміщено така кількість програм підвищення кваліфікації (в актуальному стані, з урахуванням трирічного строку дії програми):

загальна кількість програм підвищення кваліфікації – 1 816, з них:

загальні професійні (сертифікатні) програми – 230;

спеціальні професійні (сертифікатні) програми – 23;

загальні короткострокові програми – 1 364;

спеціальні короткострокові програми – 126 (рис. 3.1.16.1).

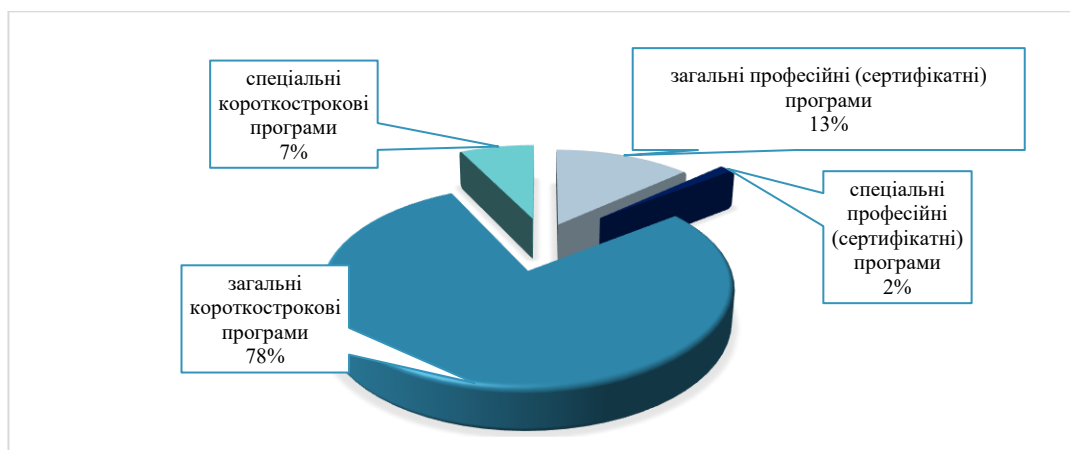


Рис. 3.1.16.1. Розподіл за типами програм підвищення кваліфікації, розміщених на Порталі управління знаннями (2024 рік), %

Для порівняння – у **попередні роки** загальна кількість програм підвищення кваліфікації, розміщених на Порталі управління знаннями, становила (рис. 3.1.16.2):

у 2021 році – 592;

у 2022 році – 988;

у 2023 році – 1 541.

Інформація про кількість програм у 2021–2023 роках в розрізі загальних та спеціальних на Порталі управління знаннями не зберігається.

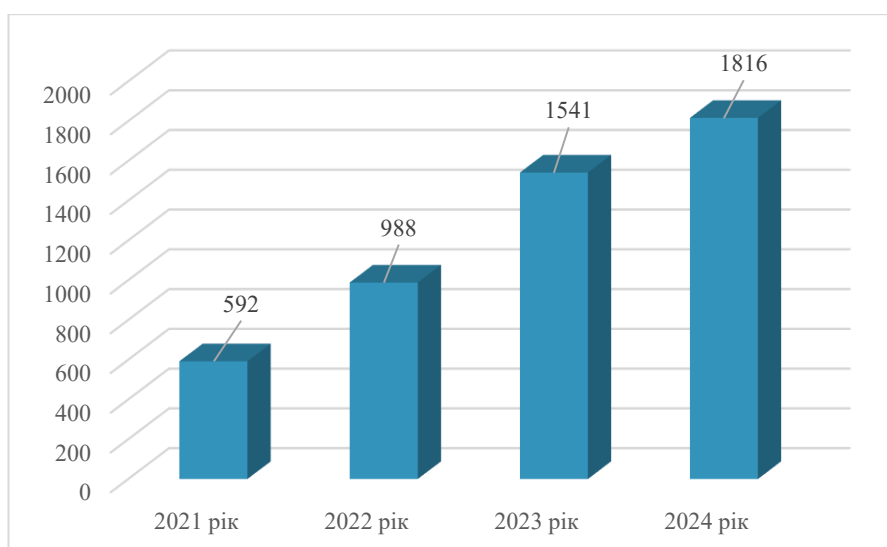


Рис. 3.1.16.2. Динаміка чисельності програм підвищення кваліфікації, розміщених на Порталі управління знаннями

Отже, у **2023 році порівняно з 2021 роком** кількість актуальних програм підвищення кваліфікації, розміщених на Порталі управління знаннями, збільшилася в 2,6 раза.

У **2024 році** відзначається продовження тенденції до зростання кількості таких програм, – **порівняно з 2021 роком** це число збільшилося в 3 раза.

Пропозиції/рекомендації

Аналогічні пропозиціям/рекомендаціям, зазначеним стосовно індикатора «Провайдер розміщує на Порталі управління знаннями всі програми (загальні та спеціальні), за якими підвищує кваліфікацію».



3.1.17. Індикатор

«Частка зареєстрованих користувачів Порталу управління знаннями, які отримали зворотній зв'язок від провайдера (коли його потребували і зверталися за вказаними провайдером контактами)»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Переважає більшість опитаних учасників професійного навчання (78,1%) вчасно отримують зворотній зв'язок від провайдера (за вказаними ним контактами).

Кожен десятий опитаний (9,2 %) вимушений шукати інші контакти, ніж були зазначені провайдером на Порталі управління знаннями.

Опис результатів дослідження

Під час опитування учасники професійного навчання повідомили, що у разі звернення до провайдера освітніх послуг (за контактами, зазначеними ним на Порталі управління знаннями):

«отримують зворотній зв'язок від провайдера без проблем (інформацію було надано/питання було вирішено)» – 20 851 особа (78,1 % опитаних);

«отримали зворотний зв'язок, але запізно (коли питання втратило актуальність)» – 1 932 особи (7,1 %);

«не вдалося отримати зворотний зв'язок (немає відповіді на телефонний виклик, електронний поштовий зв'язок; контактний телефон неактивний)» – 1 485 осіб (5,6 %);

«не змогли скористатися контактами провайдера, зазначеними на Порталі управління знаннями, і довелося шукати інші контакти» – 2 694 особи (9,2 %).

Загалом отримали зв'язок від провайдера 85,2 % опитаних учасників професійного навчання, при цьому 7,1 % (кожен чотирнадцятий опитаний) – запізно.

Сумарно 21,9 % опитаних (або кожен п'ятий) не змогли ефективно скористатися опцією зв'язку із провайдером за наданими ним контактами.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- актуалізація провайдерами контактної інформації на Порталі управління знаннями (адреси електронної пошти, номеру(ів) телефону);
- деталізація форми, за якою на Порталі управління знаннями розміщується інформація про програму підвищення кваліфікації (з обов'язковим зазначенням відомостей про контактну особу, яка забезпечує організацію навчання за конкретною програмою).



3.1.18. Індикатор

«Рівень задоволеності користувачів Порталу управління знаннями його функціональними можливостями»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

У цілому понад 70 % зареєстрованих користувачів Порталу управління знаннями та понад 60 % працівників служб управління персоналом задоволені його функціональними можливостями.

Із труднощів, які виникають під час користування Порталом, найбільше акцентуються ті, що пов'язані з відстеженням набору на програми підвищення кваліфікації та запису на них (в умовах підвищеного попиту на безкоштовні програми); консультаційною підтримкою адміністратора Порталу (у випадках перевантаження ліній зв'язку); можливістю отримати зв'язок з провайдером освітніх послуг.

Опис результатів дослідження

Під час *опитування* зареєстрованим користувачам Порталу управління знаннями та працівникам служб управління персоналом (у тому числі уповноваженим особам служб управління персоналом на Порталі управління знаннями) було запропоновано оцінити, наскільки вони задоволені функціональними можливостями цього Порталу за певними критеріями. Результати опитування наведено у табл. 3.1.18.1

Табл. 3.1.18.1

Рівень задоволеності суб'єктів Порталу управління знаннями його функціональними можливостями

Критерії	Відповіді зареєстрованих користувачів Порталу управління знаннями			Відповіді працівників служб управління персоналом		
	«Так»	«Ні»	«Частково»	«Так»	«Ні»	«Частково»
Зручність користування	22 228 осіб (78,8 %)	704 особи (2,5 %)	5 268 осіб (18,7 %)	2 096 осіб (79,2 %)	62 особи (2,3 %)	491 особа (18,5 %)
Достатність інформації	21 966 осіб (79 %)	749 осіб (2,7 %)	5 084 особи (18,2 %)	2 010 осіб (78,2 %)	78 осіб (3 %)	482 особи (18,8 %)
Доступність інструкції для користувача	21 492 особи (77,9 %)	806 осіб (2,9 %)	5 299 осіб (19,2 %)	1 974 особи (77,9 %)	72 особи (2,8 %)	488 осіб (19,3 %)
Доступність інструкції для уповноваженої особи служби управління персоналом	x ³⁷	x	x	1946 осіб (77,6 %)	82 особи (3,3 %)	479 осіб (19,1 %)

³⁷ Тут і далі позначка «х» у таблицях з результатами опитувань означає, що збір відповідної інформації анкетами не передбачався.

Функціонування особистого кабінету	21 909 осіб (79,4 %)	833 особи (3 %)	4 843 особи (17,5 %)	2 020 осіб (80,6 %)	88 осіб (3,5 %)	399 осіб (15,9 %)
Консультаційна підтримка адміністратора Порталу	19 139 осіб (70 %)	1 331 особа (4,9 %)	6 890 осіб (25,1 %)	1 649 осіб (66,5 %)	166 осіб (6,7 %)	663 особи (26,8 %)
Можливість пошуку програм підвищення кваліфікації	20 757 осіб (75%)	1 062 особи (3,8 %)	5 823 особи (21,2 %)	1 974 особи (77,8 %)	87 осіб (3,4 %)	476 осіб (18,8 %)
Рейтингування програм підвищення кваліфікації (за оцінками учасників навчання)	19 653 особи (71,9 %)	1 165 осіб (4,3 %)	6 525 осіб (23,8 %)	1 722 особи (72,3 %)	142 особи (5,9 %)	617 осіб (25,8 %)
Запис на навчання за програмою підвищення кваліфікації	19 353 особи (70,3 %)	1 945 осіб (7,1 %)	6 221 особа (22,6 %)	1 786 осіб (70,8 %)	205 осіб (8,1 %)	531 особа (21 %)
Можливість відстежувати найближчий набір на навчання за конкретною програмою підвищення кваліфікації	19 859 осіб (72,4 %)	1 584 особи (5,8 %)	5 999 осіб (21,8 %)	1 823 особи (72,9 %)	157 осіб (6,3 %)	521 особа (20,8 %)
Можливість зв'язку з провайдером освітніх послуг, які розміщують програми підвищення кваліфікації на Порталі	19 324 особи (70,7 %)	1 396 осіб (5,1 %)	6 613 осіб (24,2 %)	1 746 осіб (70,1 %)	135 осіб (5,4 %)	609 осіб (24,5 %)
Взаємодія користувача зі службою управління персоналом (схвалення запиту на реєстрацію на Порталі, запиту на навчання)	20 889 осіб (76,3 %)	1 179 осіб (4,3 %)	5 307 осіб (19,4 %)	1 900 осіб (76,2 %)	122 особи (4,9 %)	470 осіб (18,9 %)
Створення оригіналів електронних сертифікатів про підвищення кваліфікації	23 024 особи (84 %)	696 осіб (2,5 %)	3 701 особа (13,5%)	2 116 осіб (84 %)	78 осіб (3,1 %)	326 осіб (12,9 %)

У цілому понад 70 % зареєстрованих користувачів Порталу управління знаннями та понад 60 % працівників служб управління персоналом задоволені певними функціональними можливостями Порталу управління знаннями, які забезпечують організацію навчання за відповідними програмами підвищення кваліфікації, взаємодію з іншими суб'єктами Порталу (уповноваженими особами провайдерів, уповноваженими особами служб управління персоналом, користувачами, уповноваженою особою адміністратора Порталу).

Водночас потребують додаткової уваги відповіді респондентів, які не задоволені або частково задоволені функціональними можливостями Порталу управління знаннями, зокрема:

- кожен п'ятий опитаний хотів би покращити зручність користування Порталом, достатність інформації, доступність інструкції для користувача/уповноваженої особи служби управління персоналом, функціонування особистого кабінету;

- кожен четвертий опитаний бажав би підвищити ефективність взаємодії користувача та служби управління персоналом (схвалення запиту на реєстрацію на Порталі управління знаннями, запиту на навчання). Слід відзначити, що в цих оцінках співпадають як користувачі, так і працівники служб управління персоналом;

- кожен четвертий опитаний не задоволений або частково задоволений сервісами пошуку програм підвищення кваліфікації, їх рейтингування, відстеження найближчого набору на навчання за конкретною програмою підвищення кваліфікації. Необхідно зважати, що на такі оцінки впливає неможливість всіх бажаючих користувачів зареєструватися на безкоштовні програми підвищення кваліфікації (за відсутності фактичних витрат на навчання органів, в яких працюють учасники навчання);

- майже 1/3 опитаних хотіли би покращити можливості консультаційної підтримки адміністратора Порталу управління знаннями, запису на навчання за програмами підвищення кваліфікації, зв'язку з провайдерами освітніх послуг, які розміщують програми підвищення кваліфікації на Порталі. У даному випадку йдеться скоріше не про функціонування Порталу управління знаннями як платформи для розміщення освітніх пропозицій, а про доступність зв'язку для отримання консультацій/відповідей.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- розвиток функціональних можливостей Порталу управління знаннями, орієнтованих на зручність користування ним (під час пошуку програм підвищення кваліфікації, комунікації суб'єктів Порталу через особисті кабінети, контактів учасників навчання з провайдерами тощо);

- забезпечення провайдерами, які зареєстровані на Порталі управління знаннями і зазначили свої контакти для зв'язку, реальної можливості оперативної комунікації з іншими суб'єктами Порталу, які звертаються у разі потреби;

- продовження інформаційної та консультативної підтримки НАДС (як адміністратором Порталу управління знаннями) суб'єктів Порталу під час користування його функціональними можливостями;

- звернення користувачів та інших суб'єктів Порталу управління знаннями до розміщених на ньому покрокових інструкцій, відповідей на типові запитання, корисних відео-та ілюстративних матеріалів;

- активізація допомоги служб управління персоналом учасникам професійного навчання під час реєстрації та користування Порталом управління знаннями;

- додаткове вивчення питання щодо труднощів у користуванні Порталом управління знаннями та їх детермінант (зокрема, шляхом фокус-груп за участі уповноважених осіб провайдерів, уповноважених осіб служб управління персоналом, користувачів Порталу), з урахуванням чого можливе подальше поетапне вдосконалення функціональних можливостей Порталу.



ЦІЛЬ:

Служба управління персоналом державного органу/органу місцевого самоврядування надає підтримку учасникам професійного навчання у проходженні підвищення кваліфікації



3.1.19. Індикатор

«Служба управління персоналом взаємодіє з провайдерами щодо організації підвищення кваліфікації»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Служби управління персоналом взаємодіють з провайдерами переважно з приводу замовлення спеціальних програм підвищення кваліфікації (62,5 % опитаних працівників служб управління персоналом). Але кожен десятий опитаний не взаємодіє з провайдерами.

Опис результатів дослідження

Під час *опитування працівників служб управління персоналом* було з'ясовано, в який спосіб служба управління персоналом взаємодіє з провайдерами щодо організації підвищення кваліфікації.

Найчастіше – замовлення спеціальних програм підвищення кваліфікації (про це зазначили 2019 осіб або 62,5 % опитаних). Також здійснюється:

формування навчальних груп (відзначили 1 188 осіб або 39,8 % опитаних);

обмін інформацією щодо рівня задоволеності якістю освітніх послуг, отриманих учасниками навчання (повідомили 1 118 осіб або 34,6 % опитаних).

Окремі респонденти повідомили про:

взаємні консультації;

отримання від провайдерів інформаційних листів про організацію навчання (з посиланнями на програми або графіками навчання);

співпрацю із закладами освіти (зокрема місцевими) для організації навчання за рахунок власних коштів учасників навчання;

бажання мати двосторонню взаємодію у месенджерах закладів освіти (наприклад, телеграм-канал Вищої школи публічного управління), більшість з яких діють лише як дошки оголошень (без можливості надсилати повідомлення).

Про *відсутність взаємодії* з провайдерами повідомив 321 працівник служби управління персоналом (9,9 % опитаних). Серед зазначених причин:

кошторисом державного органу не передбачаються кошти на підвищення кваліфікації;

державні службовці самостійно здійснюють пошук програм;

для пошуку програм використовується Портал управління знаннями;

працівникам органу надаються рекомендації безкоштовно навчатися за допомогою онлайн-курсів на освітніх платформах («U-LEAD», «Дія.Освіта», «Prometheus»);

позиція «служба управління персоналом не повинна взаємодіяти з провайдерами, це не її функція».

За результатами *опитування провайдерів* (керівників/уповноважених осіб) можна з'ясувати, що вони найчастіше взаємодіють зі службами управління персоналом державних органів, органів місцевого самоврядування з приводу:

обміну інформацією щодо рівня задоволеності якістю освітніх послуг, отриманих учасниками професійного навчання, – 21 особа (51,22 %)

вивчення спеціальних потреб учасників професійного навчання у підвищенні кваліфікації – 17 осіб (41,46 %);

формування навчальних груп – 12 осіб (29,27 %).

Пропозиції/рекомендації

Доцільною є організація (на різних рівнях взаємодії) заходів з обміну досвідом служб управління персоналом і провайдерів щодо ефективних практик організації підвищення кваліфікації, сприяння учасникам навчання в отриманні якісних освітніх послуг.



3.1.20. Індикатор

«Служба управління персоналом надає консультації учасникам професійного навчання»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Надання службами управління персоналом консультацій учасникам професійного навчання на постійній основі підтверджує більше 2/3 опитаних працівників служб управління персоналом (72,2 %) і більше 1/3 учасників професійного навчання (38,9 %).

Кожен десятий учасник професійного навчання (9,6 %) не звертається до служби управління персоналом за консультаціями.

Опис результатів дослідження

Під час *опитування* стосовно надання службами управління персоналом консультацій щодо планування та проходження підвищення кваліфікації респонденти (*учасники професійного навчання та працівники служб управління персоналом*) підтвердили, що такі консультації у переважній більшості випадків надаються (хоча з різною регулярністю). Детальна інформація наведена у табл. 3.1.20.1.

Табл. 3.1.20.1

Результати опитування щодо консультацій служб управління персоналом учасникам професійного навчання з питань планування та проходження підвищення кваліфікації

«Чи надає служба управління персоналом консультації щодо планування та проходження підвищення кваліфікації?»		
Відповіді	Групи респондентів	
	учасники професійного навчання	працівники служб управління персоналом
«Консультації надаються на постійній основі (регулярні інформаційні повідомлення протягом року та у разі звернення)»	12 458 осіб (38,9 %)	2 331 особа (72,2 %)
«Консультації надаються перед щорічним складанням індивідуальної програми професійного розвитку»	17 100 осіб (53,3 %)	1 220 осіб (37,8 %)
«Консультації надаються під час щорічного оцінювання результатів службової діяльності (атестації)»	5 103 особи (15,9 %)	797 осіб (24,7 %)
«Консультації надаються лише у разі звернення»	2 760 осіб (8,6 %)	1 039 осіб (32,2 %)
«Консультації не надаються»	960 осіб (3 %)	8 осіб (2,4 %)
«Не зверталися за консультацією»	3 063 особи (9,6 %)	0

Відповіді окремих респондентів, які є працівниками служб управління персоналом, засвідчували, що консультації надаються щоденно через групу в месенджері; надається інформація щодо платформ, які надають освітні послуги з підвищення кваліфікації (протягом року).

Пропозиції/рекомендації

Потребують уваги результати опитування стосовно того, що працівниками служб управління персоналом консультативна підтримка щодо планування та проходження підвищення кваліфікації не надається або надається лише у разі звернення учасників професійного навчання.



3.1.21. Індикатор

«Служба управління персоналом здійснює моніторинг існуючих програм підвищення кваліфікації та інформує про них учасників професійного навчання»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

У переважній більшості випадків служби управління персоналом здійснюють моніторинг існуючих програм підвищення кваліфікації та інформують про них учасників професійного навчання (це підтверджують 90,8 % опитаних учасників професійного навчання).

Більшість працівників служб управління персоналом оцінюють таку свою діяльність як постійну (61,8 %).

Основним способом моніторингу існуючих програм підвищення кваліфікації є їх відстеження на Порталі управління знаннями (це здійснюють 66,6 % опитаних працівників служб управління персоналом).

Опис результатів дослідження

Під час опитування 29 112 *учасників професійного навчання* (90,8 % опитаних) підтвердили, що служба управління персоналом органу здійснює моніторинг існуючих програм підвищення кваліфікації та інформує їх про такі програми. Водночас 2 948 осіб (9,2 % опитаних) відзначили, що така функція службою управління персоналом не здійснюється.

Працівники служб управління персоналом на запитання про те, як часто вони здійснюють моніторинг існуючих програм підвищення кваліфікації та інформують про них учасників навчання, відповіли:

«завчасно перед оцінюванням результатів службової діяльності державних службовців (атестацією посадових осіб місцевого самоврядування)» – 347 осіб (10,7 %);

«один раз у квартал» – 220 осіб (6,8 %);

«один раз у місяць» – 75 осіб (2,3 %);

«постійно (у разі появи програм підвищення кваліфікації)» – 1 997 осіб (61,8 %);

«після проведення регулярного моніторингу виконання індивідуальних програм професійного розвитку» – 192 особи (5,9 %);

«потреба у цьому відсутня, оскільки учасники навчання самостійно шукають програми підвищення кваліфікації» – 124 особи (3,8 %);

«потреба у цьому відсутня, оскільки учасники навчання проходять підвищення кваліфікації організовано (за попередньою домовленістю служби управління персоналом з конкретним(и) провайдером(ами) освітніх послуг)» – 179 осіб (5,5 %);

«такий моніторинг взагалі не здійснюємо» – 95 осіб (2,9 %).

Про те, *в який спосіб* служба управління персоналом здійснює моніторинг існуючих програм підвищення кваліфікації, опитані **працівники служб управління персоналом** повідомили про:

відстеження програм на Порталі управління знаннями – 2 149 осіб (66,6 %);

відстеження інформації на сайтах провайдерів освітніх послуг – 1 681 особа (52,1 %);

персональні повідомлення від конкретних провайдерів – 1 265 осіб (39,2 %).

Окремі респонденти також відзначили:

щотижневі повідомлення про відкриття реєстрації на програми підвищення кваліфікації в телеграм-каналі Вищої школи публічного правління;

взаємодію із закладами освіти в телефонному режимі;

отримання інформації щодо програм підвищення кваліфікації, надісланої провайдерами керівництву державного органу, органу місцевого самоврядування.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- посилення інформаційної підтримки НАДС з питань дотримання провайдерами вимог щодо оприлюднення програм підвищення кваліфікації на їх офіційних вебсайтах і Порталі управління знаннями;

- розміщення провайдерами на Порталі управління знаннями всіх актуальних програм підвищення кваліфікації (як загальних, так і спеціальних) для забезпечення доступності освітніх пропозицій для учасників професійного навчання, служб управління персоналом;

- розширення кола зареєстрованих користувачів Порталу управління знаннями та уповноважених осіб служб управління персоналом (зважаючи на те, що Портал є державною спеціалізованою інформаційно-комунікаційною системою, що забезпечує доступ до безоплатних інформаційних послуг у сфері професійного навчання);

- розвиток функціональних можливостей Порталу управління знаннями, орієнтованих на зручність користування Порталом, продовження інформаційної та консультативної підтримки НАДС суб'єктів Порталу під час користування його функціональними можливостями.



3.1.22. Індикатор

«Кількість уповноважених осіб служб управління персоналом, зареєстрованих на Порталі управління знаннями»

Метод збору інформації: аналіз Порталу управління знаннями.

Основні тенденції (у період 2022–2023 років)

Кількість уповноважених осіб служб управління персоналом, зареєстрованих на Порталі управління знаннями, збільшилася в 13,3 разів.

78,5 % з них становили працівники служб управління персоналом державних органів (у 2023 році).

У **2024** році щорічний приріст уповноважених осіб служб управління персоналом, зареєстрованих на Порталі управління знаннями, – в 5,4 разів.

Опис результатів дослідження

Станом на 23 жовтня 2024 року **актуальна кількість** уповноважених осіб служб управління персоналом, зареєстрованих на Порталі управління знаннями, – **1 261**, з них:

від державних органів – 994 особи;
від органів місцевого самоврядування – 267 осіб.

Для порівняння – загальна кількість уповноважених осіб служб управління персоналом, зареєстрованих на Порталі управління знаннями, *у попередні роки* становила (рис. 3.1.22.1):

у 2022 році – 77 осіб, з них: від державних органів – 76 осіб, від органів місцевого самоврядування – 1 особа;

у 2023 році – **1 026** осіб, з них: від державних органів – 805 осіб, від органів місцевого самоврядування – 221 особа.

Отже, *у 2023 році порівняно з 2022 роком* кількість уповноважених осіб служб управління персоналом, зареєстрованих на Порталі управління знаннями, збільшилася в 13,3 разів.

У 2024 році порівняно з 2022 роком кількість уповноважених осіб служб управління персоналом, зареєстрованих на Порталі управління знаннями, збільшилася в 16,4 разів.

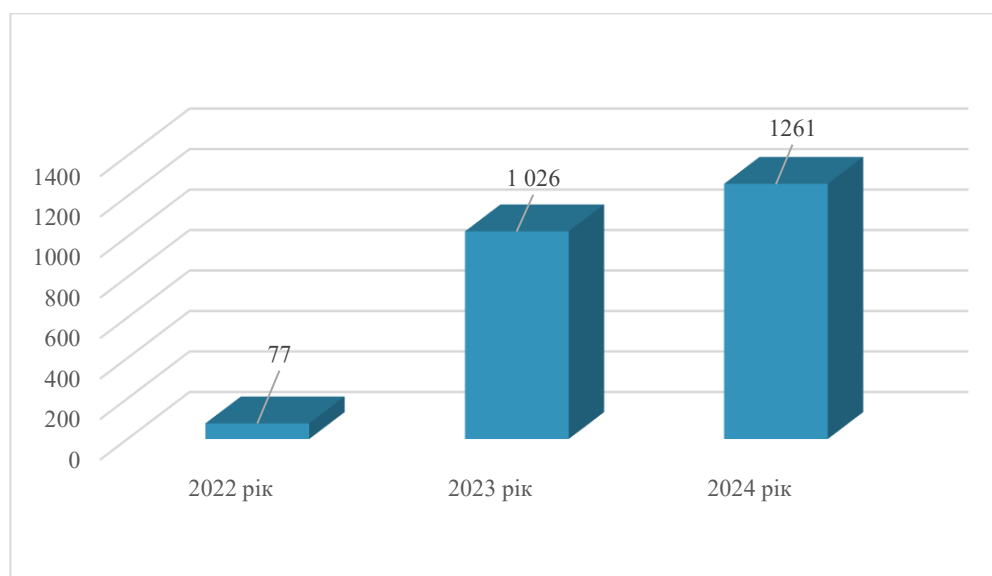


Рис. 3.1.22.1. Динаміка чисельності уповноважених осіб служб управління персоналом, зареєстрованих на Порталі управління знаннями, осіб

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- продовження НАДС як адміністратором Порталу управління знаннями інформаційної, консультативної, методичної підтримки уповноважених осіб служб управління персоналом;
- розширення кола уповноважених осіб служб управління персоналом, зареєстрованих на Порталі управління знаннями (для використання функціональних можливостей Порталу як державної спеціалізованої інформаційно-комунікаційної системи, що забезпечує доступ до безоплатних інформаційних послуг у сфері професійного навчання);
- проведення інформаційної кампанії для представників органів місцевого самоврядування щодо використання функціональних можливостей Порталу (для ефективного виконання повноважень служб управління персоналом, визначених Законом України від 02 травня 2023 року № 3077-IX «Про службу в органах місцевого самоврядування»).



3.1.23. Індикатор

«Служба управління персоналом сприяє учасникам професійного навчання у проходженні підвищення кваліфікації з використанням Порталу управління знаннями (схвалює запити на реєстрацію на Порталі, переглядає статуси запитів на навчання)»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Переважна більшість учасників професійного навчання (79 %) підтверджують, що служба управління персоналом сприяє їм у проходженні підвищення кваліфікації з використанням Порталу управління знаннями.

У більшій половині випадків серед способів такого сприяння домінує рекомендація конкретної програми підвищення кваліфікації (через повідомлення в особистому кабінеті на Порталі управління знаннями) – це підтверджують 64 % працівників служб управління персоналом.

Кожен десятий опитаний працівник служб управління персоналом не зареєстрований на Порталі управління знаннями.

Опис результатів дослідження

Під час опитування *учасники професійного навчання* на запитання «Служба управління персоналом органу, в якому Ви працюєте, сприяє Вам у проходженні підвищення кваліфікації з використанням Порталу управління знаннями (схвалює запити на реєстрацію на Порталі, переглядає статуси запитів на навчання)?» відповіли:

«так» – 25 327 осіб (79 %);

«ні» – 1 006 осіб (3,1 %);

«не завжди» – 2 222 особи (6,9 %);

«мені не відомо» – 3 505 осіб (10,9 %).

Працівники служб управління персоналом на запитання «В який спосіб служба управління персоналом сприяє учасникам навчання у проходженні підвищення кваліфікації з використанням Порталу управління знаннями?» відзначили такі варіанти:

«схвалює запити на реєстрацію на Порталі» – 1 214 осіб (37,6 %);

«переглядає статуси запитів на навчання на Порталі (для узгодження з індивідуальними програмами професійного розвитку)» – 1 316 осіб (40,8 %);

«рекомендує учаснику навчання конкретну програму підвищення кваліфікації (через повідомлення в особистому кабінеті)» – 2 065 осіб (64 %).

Водночас 342 працівника служб управління персоналом (10,6 %) обрали відповідь «уповноважена особа служби управління персоналом не зареєстрована на Порталі».

Окремі респонденти повідомили про таке:

проводяться консультації щодо користування Порталом:

уповноважена особа служби управління персоналом зареєстрована на Порталі управління знаннями, але не користується ним;

Портал управління знаннями не використовується, оскільки інформація про необхідність навчання надходить від керівника структурного підрозділу;

інформація про можливості щодо навчання доводиться до відома через систему електронного документообігу.

Пропозиції/рекомендації:

Доцільними є:

- продовження НАДС як адміністратором Порталу управління знаннями інформаційної, консультативної, методичної підтримки уповноважених осіб служб управління персоналом;
- розширення кола уповноважених осіб служб управління персоналом, зареєстрованих на Порталі управління знаннями (для використання функціональних можливостей Порталу як державної спеціалізованої інформаційно-комунікаційної системи, що забезпечує доступ до безоплатних інформаційних послуг у сфері професійного навчання);
- розвиток функціональних можливостей Порталу управління знаннями, орієнтованих на зручність користування Порталом, оперативну та ефективну взаємодію уповноважених осіб служб управління персоналом з учасниками професійного навчання та провайдерів;
- організація заходів з обміну досвідом працівників служб управління персоналом щодо ефективних практик організації підвищення кваліфікації, сприяння учасникам навчання в отриманні якісних освітніх послуг.



3.1.24. Індикатор

«Рівень задоволеності учасників професійного навчання підтримкою у проходженні підвищення кваліфікації з боку служби управління персоналом»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Переважна більшість опитаних учасників професійного навчання (78,6 %) задоволені підтримкою служби управління персоналом органу.

Опис результатів дослідження

Під час опитування 25 208 *учасників професійного навчання* (78,6 % опитаних) повідомили, що задоволені підтримкою служби управління персоналом органу, в якому вони працюють, у проходженні підвищення кваліфікації. Частково задоволені 5 593 осіб (17,4 % опитаних), не задоволені 1 259 осіб (3,9 % опитаних) – рис. 3.1.24.1.

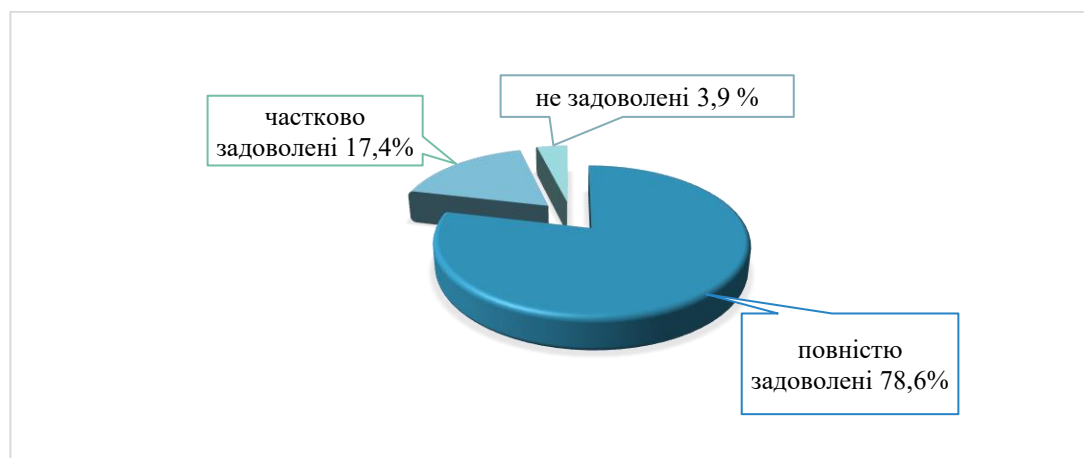


Рис. 3.1.24.1. Рівень задоволеності учасників професійного навчання підтримкою служби управління персоналом, %

Працівники служб управління персоналом, які взяли участь в опитуванні, відзначили, що в органах, в яких вони працюють, вимірюється рівень задоволеності роботою служби

управління персоналом щодо підтримки учасників навчання у проходженні підвищення кваліфікації, – 2 020 осіб (62,6 % опитаних). Про відсутність такої практики повідомили 1 209 осіб (37,4 % опитаних).

Таким чином, опитування засвідчує, що організаційна, інформаційна та консультативна підтримка служб управління персоналом є важливим ресурсом досягнення цілей професійного розвитку працівників державних органів, органів місцевого самоврядування. Практика вимірювання рівня задоволеності від здійснення функцій служби управління персоналом є сучасною практикою HR-менеджменту.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- продовження інформаційної, консультативної, методичної підтримки НАДС служб управління персоналом з питань здійснення ними повноважень щодо планування та організації підвищення кваліфікації;
- увага до відповідей респондентів, які не задоволені або частково задоволені підтримкою служби управління персоналом у проходженні підвищення кваліфікації (загалом кожний п'ятий опитаний);
- організація заходів з обміну досвідом працівників служб управління персоналом щодо ефективних практик організації підвищення кваліфікації, сприяння учасникам навчання в отриманні якісних освітніх послуг.



3.2. КЛАСТЕР

«ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ТА ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ПІД ЧАС ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ»



ЦІЛЬ:

Провайдерами створено належні та безпечні умови навчання (освітнє середовище)



3.2.1. Індикатор

«Приміщення, де проходить навчання офлайн, відповідає санітарним, протипожежним, будівельним нормам і правилам»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Переважна більшість представників провайдерів вважають навчальні приміщення такими, що відповідають санітарним, протипожежним, будівельним нормам і правилам (більше 90 % опитаних).

Опис результатів дослідження

Оскільки НАДС не належить до органів, які здійснюють державний нагляд (контроль) за станом приміщень закладів освіти і дотриманням санітарним, протипожежним, будівельним нормам і правилам, цей індикатор досліджувався методом опитування керівників/уповноважених осіб провайдерів і викладачів (тренерів), які констатували свою обізнаність щодо відповідності приміщень вимогам законодавства. Результати опитування наведено в табл. 3.2.1.1.

Табл. 3.2.1.1

Результати опитування щодо належних і безпечних умов підвищення кваліфікації

«Приміщення Вашого закладу освіти (підприємства, установи, організації), де проходить навчання офлайн, відповідають санітарним, протипожежним, будівельним нормам і правилам?»		
Відповіді	Групи респондентів	
	керівники/уповноважені особи провайдерів	викладачі (тренери)
«Так»	39 осіб (95,1 %)	166 осіб (91,2 %)
«Частково»	2 особи (4,9 %)	4 особи (1,2 %)
«Ні»	0	0
«Мені невідомо»	x	12 осіб (6,6 %)

В оцінці керівників/уповноважених осіб провайдерів і викладачів (тренерів) переважає констатація безпечності освітнього середовища для навчання офлайн, зокрема завдяки дотриманню санітарних, протипожежних, будівельних норм і правил (більше 90 % опитаних).

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- розглянути можливість поліпшення провайдерами (спільно із засновниками) стану навчальних приміщень щодо їх відповідності санітарним, протипожежним, будівельним нормам і правилам (за потреби);
- використовувати досліджуваний індикатор під час внутрішніх моніторингів і самооцінювання освітньої та управлінської діяльності провайдерів.



3.2.2. Індикатор

«У будівлі, де проходить навчання офлайн, є укриття, яке відповідає вимогам законодавства»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Наявність укриття, яке повністю відповідає вимогам, підтверджують 2/3 опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів, 3/4 викладачів (тренерів), 1/4 учасників професійного навчання.

Кожний п'ятий керівник/уповноважена особа провайдера та кожний п'ятий учасник професійного навчання повідомляє про відсутність укриття в закладі.

Опис результатів дослідження

Наявність захисних споруд є однією з умов надання освітніх послуг в очній чи змішаній формі в умовах воєнного стану. З метою з'ясування потенціалу провайдерів щодо збільшення кількості осіб, які проходять підвищення кваліфікації офлайн, у рамках цього моніторингу було опитано представників провайдерів та учасників професійного навчання щодо наявності умов для фізичного захисту під час повітряних тривог. Результати опитування наведено у табл. 3.2.2.1.

Табл. 3.2.2.1

Результати опитування щодо наявності укриттів

«У будівлі закладу освіти (підприємства, установи, організації), де проходить навчання офлайн, є укриття, яке відповідає вимогам законодавства?»			
Відповіді	Групи респондентів		
	керівники/уповноважені особи провайдерів	викладачі (тренери)	учасники професійного навчання
«Так, повністю відповідає»	28 осіб (68,29 %)	138 осіб (75,82 %)	5 876 осіб (26,2 %)
«Так, частково відповідає»	5 осіб (12,19 %)	21 особа (11,53 %)	4 044 особи (18 %)
«Ні»	8 осіб (19,51 %)	5 осіб (2,74 %)	4 465 осіб (19,9 %)
«Мені невідомо»	х	18 осіб (9,89 %)	8 056 осіб (35,9 %)

Отже, наявність укриття, яке повністю відповідає вимогам законодавства (на думку респондентів), підтверджують 2/3 опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів, 3/4 викладачів (тренерів), 1/4 учасників професійного навчання.

Наявність укриття, але його часткову відповідність вимогам законодавства констатують кожний десятий представник провайдера (керівник/уповноважена особа провайдера, викладач (тренер)) і кожний п'ятий учасник професійного навчання.

Кожний п'ятий керівник/уповноважена особа провайдера та кожний п'ятий учасник професійного навчання повідомляє про відсутність укриття.

Кожному десятому викладачу (тренеру) і кожному третьому учаснику професійного навчання не відомо про наявність укриття чи його відповідність вимогам законодавства.

На значні кількісні відмінності у відповідях представників провайдерів та учасників професійного навчання вочевидь впливають рівень обізнаності щодо вимог законодавства стосовно укриттів, а також форма навчання, за якою організовано підвищення кваліфікації. Зокрема, під час опитування за індикатором «Частка учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації офлайн» лише третина респондентів повідомили, що проходили підвищення кваліфікації офлайн. У зв'язку із цим може вимірюватися їхній рівень обізнаності щодо наявності/відсутності укриття в будівлі, де проходить навчання

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є інформування керівниками/уповноваженими особами провайдерів своїх працівників та учасників професійного навчання щодо місця розташування укриття (у тому числі найпростішого) або захищеного простору (приміщення для фізичного захисту) на території закладу освіти (підприємства, установи, організації), де проходить навчання; за їх відсутності – про розташування найближчого за відстанню укриття.



3.2.3. Індикатор

«У приміщенні, де відбувається навчання офлайн, наявне необхідне обладнання (для організації навчання)»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Переважає більшість представників провайдерів (понад 90 % опитаних) і лише кожен другий учасник професійного навчання вважають, що забезпечення навчальних приміщень обладнанням є належним.

Опис результатів дослідження

Навчання офлайн під час підвищення кваліфікації передбачає використання обладнання, необхідного для реалізації відповідних програм підвищення кваліфікації, досягнення очікуваних результатів навчання, застосування різних освітніх методик (обладнання загального призначення (меблі, дошки тощо), комп'ютерне та мультимедійне обладнання, а також за потреби – спеціалізоване навчальне обладнання (прилади, макети, моделі, набори для демонстрації тощо).

З метою з'ясування потенціалу провайдерів щодо здійснення підвищення кваліфікації офлайн в умовах у рамках цього моніторингу було **опитано представників провайдерів та учасників професійного навчання** щодо достатності матеріально-технічної бази, зокрема обладнання навчальних приміщень. Результати опитування наведено у табл. 3.2.3.1

Табл. 3.2.3.1

Результати опитування щодо наявності обладнання навчальних приміщень

«У приміщеннях закладу освіти (підприємства, установи, організації), де проходить навчання офлайн, наявне обладнання, необхідне для організації навчання?»	
Відповіді	Групи респондентів

	керівники/уповноважені особи провайдерів	викладачі (тренери)	учасники професійного навчання
«Так»	37 осіб (90,24 %)	164 особи (90,1 %)	11 627 осіб (53,8 %)
«Частково»	2 особи (4,88 %)	8 осіб (4,39 %)	4 960 осіб (23 %)
«Ні»	0	1 особа (0,54 %)	5 011 осіб (23,2 %)
«Мені невідомо»	х	9 осіб (4,94 %)	0

В оцінці *керівників/уповноважених осіб провайдерів і викладачів (тренерів)* переважає констатація (понад 90 %) наявності належного та достатнього обладнання у навчальних приміщеннях. Водночас майже половина *учасників професійного навчання* вважає, що забезпечення обладнанням, необхідним для навчання, є недостатнім (неналежним).

Водночас слід зважати, що законодавством, зокрема ліцензійними умовами³⁸, не передбачено чітких вимог до матеріально-технічного забезпечення освітньої діяльності у сфері післядипломної освіти (на відміну від інших рівнів освіти, зокрема вищої, для якої визначено вимоги до забезпечення навчальних аудиторій мультимедійним обладнанням, наявності комп'ютерних робочих місць і допустимий строк експлуатації комп'ютерної техніки).

Пропозиції/рекомендації

Значні кількісні відмінності у відповідях представників провайдерів та учасників професійного навчання підлягають додатковому аналізу з урахуванням вимог до матеріально-технічного забезпечення закладів освіти, навчальних цілей, потреб викладачів (тренерів) та учасників професійного навчання у користуванні комп'ютерною та іншою технікою під час навчання, а також їх уявлень про сучасний формат проведення занять та необхідні умови для досягнення очікуваних результатів навчання.



3.2.4. Індикатор

«У приміщенні, де відбувається навчання офлайн, є доступ до швидкісного Інтернету»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Переважна більшість представників провайдерів (понад 95 % опитаних) і лише кожен другий учасник професійного навчання підтверджує наявність швидкісного Інтернету у навчальних приміщеннях.

Опис результатів дослідження

Швидкісний безперервний доступ до мережі Інтернет загального користування у навчальних приміщеннях провайдера є необхідною умовою застосування методик навчання із задіянням інтернет-ресурсів під час підвищення кваліфікації офлайн (для пошуку освітніх та інформаційних матеріалів, роботи з нормативно-правовими актами та офіційними вебсайтами державних органів, використання онлайн-перекладачів, електронних словників, сайтів, які

³⁸ Пункт 44, додатки 23, 24 до Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 року № 1187 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24 березня 2021 року № 365).

містять довідкові відомості з різних галузей знань тощо), проходження електронних тестувань та інших форм контролю результатів навчання.

Результати **опитування представників провайдерів та учасників професійного навчання** щодо наявності можливості користуватися швидкісним безперервним доступом до мережі Інтернет наведено у табл.3.2.4.1.

Табл. 3.2.4.1

Результати опитування щодо доступу до швидкісного Інтернету

«У приміщеннях закладу освіти (підприємства, установи, організації), де проходить навчання офлайн, є доступ до швидкісного Інтернету?»			
Відповіді	Групи респондентів		
	керівники/уповноважені особи провайдерів	викладачі (тренери)	учасники професійного навчання
«Так»	40 осіб (97,56 %)	173 особи (95,05 %)	11 537 осіб (51,3 %)
«Ні»	1 особа (2,44 %)	0	3 244 особи (14,4 %)
«Мені невідомо»	х	9 осіб (4,94 %)	7 729 осіб (34,3 %)

У представників провайдерів (керівників/уповноважених осіб провайдерів і викладачів (тренерів)) переважають позитивні оцінки щодо доступності швидкісного Інтернету у навчальних приміщеннях (понад 95% опитаних). Це підтверджує лише кожен другий учасник професійного навчання.

В умовах дистанційного навчання кожний третій учасник професійного навчання не може оцінити швидкість Інтернету у провайдера.

Пропозиції/рекомендації:

Доцільною є організація освітнього процесу, що передбачає використання електронної взаємодії його учасників та виконання певних завдань з використанням ресурсів Інтернету (як онлайн, так і офлайн), з урахуванням наявності/відсутності та якості швидкісного Інтернету.



3.2.5. Індикатор

«Провайдер створив Е-середовище для реалізації дистанційного/змішаного навчання (доступ до електронної платформи з наявними матеріалами, можливість електронної комунікації)»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Зазвичай під час навчання онлайн провайдером організовано доступ до електронної платформи (з відповідними матеріалами), можливість електронної комунікації (це констатують 84,4 % учасників професійного навчання і понад 95% представників провайдерів).

Кожен шостий учасник професійного навчання цього не підтверджує.

Опис результатів дослідження

Одним із засобів подолання недоліків навчання онлайн, зумовлених відсутністю або обмеженістю безпосередньої взаємодії учасників навчання з викладачами (тренерами), іншими працівниками провайдерів, які забезпечують організацію підвищення кваліфікації, є

створення (використання) єдиного цифрового середовища з доступом до всієї необхідної інформації.

З метою з'ясування потенціалу провайдерів щодо здійснення підвищення кваліфікації онлайн в умовах у рамках цього моніторингу було опитано **представників провайдерів та учасників професійного навчання** щодо функціонування Е-середовища для реалізації дистанційного/змішаного навчання. Результати опитування наведено у табл. 3.2.5.1

Табл. 3.2.5.1

Результати опитування щодо функціонування Е-середовища для реалізації дистанційного/змішаного навчання

<i>«Закладом освіти (підприємством, установою, організацією) створено Е-середовище для реалізації дистанційного/змішаного навчання (доступ до електронної платформи з наявними матеріалами, можливість електронної комунікації)?»</i>			
Відповіді	Групи респондентів		
	керівники/уповноважені особи провайдерів	викладачі (тренери)	учасники професійного навчання
«Так»	39 осіб (95,12 %)	179 осіб (98,35 %)	27 070 осіб (84,4 %)
«Ні»	2 особи (4,88 %)	3 особи (1,64 %)	4 990 осіб (15,6 %)

Переважна більшість представників провайдерів (понад 95 %), а також учасників професійного навчання (понад 84 %) підтверджують, що в умовах дистанційного/змішаного навчання створено освітнє середовище, яке дозволяє забезпечити освітній процес під час підвищення кваліфікації.

Потребують додаткової уваги відповіді респондентів (як представників провайдерів – 4,88 %, так і учасників професійного навчання – 15,6 %), які повідомляють про те, що Е-середовище для реалізації дистанційного/змішаного підвищення кваліфікації не створено. Саме наявність альтернативних механізмів для забезпечення доступу до навчання за непередбачуваних обставин, які унеможливають очне підвищення кваліфікації, є однією з ознак адаптивності системи професійного навчання в сучасних умовах.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- створення провайдерами спеціалізованих середовищ дистанційного навчання (або обрання серед існуючих та їх використання) з урахуванням їх відповідності навчальним цілям, універсальності для різних видів занять, доступності для використання на різних апаратних пристроях, захищеності персональних даних;
- врахування провайдерами рекомендацій експертів щодо організації навчання онлайн, зокрема використання платформ для віртуальних конференцій³⁹;
- додаткове вивчення питання щодо причин та умов, за яких провайдерами не організовано доступ до електронної платформи з наявними матеріалами та можливість електронної комунікації під час дистанційного/змішаного навчання.

³⁹ Наприклад, рекомендації у розділі 8 посібника «Розвиток тренерських навичок викладачів, які проводять навчання публічних службовців» (<https://hs.gov.ua/posibniki/>).



3.2.6. Індикатор

«Частка навчальних приміщень провайдера, що є інклюзивними та враховують потреби людей з різними функціональними порушеннями»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

У більшості опитаних провайдерів менше 50 % навчальних приміщень є інклюзивними (це констатували понад 2/3 опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів).

Серед викладачів (тренерів) домінує необізнаність і неможливість оцінити стан інклюзивності приміщень (понад 1/3 опитаних).

Опис результатів дослідження

Під час опитування *представники провайдерів* оцінювали безбар'єрність своїх приміщень для ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників. Результати опитування наведено у табл. 3.2.6.1.

Табл. 3.2.6.1

Результати опитування щодо інклюзивності навчальних приміщень

<i>«Яка частка навчальних приміщень Вашого закладу освіти (підприємства, установи, організації) є інклюзивними та враховують потреби осіб з різними функціональними порушеннями?»</i>		
Відповіді	Групи респондентів	
	керівники/уповноважені особи провайдерів	викладачі (тренери)
«Менше 25 %»	14 осіб (34,2 %)	29 осіб (15,9 %)
«25-50 %»	15 осіб (36,6 %)	28 осіб (15,4 %)
«51-75 %»	9 осіб (21,9 %)	22 особи (12,1 %)
«76-99 %»	2 особи (4,9 %)	20 осіб (11 %)
«100 % (всі приміщення)»	1 особа (2,4%)	9 осіб (4,9 %)
«Мені невідомо»	х	74 особи (40,7 %)

У керівників/уповноважених осіб провайдерів переважають критичні оцінки готовності приміщень до забезпечення фізичної безбар'єрності та створення умов для надання інклюзивних освітніх послуг. Сукупно 70,8 % цієї категорії респондентів засвідчують, що менше половини навчальних приміщень є інклюзивними та враховують потреби людей з різними функціональними порушеннями.

Кожен третій викладач (тренер) не обізнаний щодо спроможності матеріально-технічної бази закладу освіти або іншого провайдера забезпечити інклюзивне навчання під час підвищення кваліфікації.

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є продовження провайдерами та їх засновниками діяльності із створення умов для надання інклюзивних освітніх послуг з урахуванням вимог законодавства, а також

рекомендованого переліку показників для оцінювання рівня інклюзивності освітнього середовища⁴⁰.



3.2.7. Індикатор

«Частка провайдерів, які мають розумні пристосування для надання освітніх послуг (у тому числі онлайн) особам з особливими освітніми потребами (адаптація навчальних матеріалів, індивідуальні/додаткові консультації, індивідуалізація методів навчання/процедур оцінювання, допоміжні засоби для навчання тощо)»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Провайдери повідомляють, що застосовують різні розумні пристосування для надання освітніх послуг особам з особливими освітніми потребами (у 1/3 з них переважають адаптація навчальних матеріалів та індивідуалізація методів навчання/процедур оцінювання).

Лише 14,6 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів та 22,5 % опитаних викладачів (тренерів) повідомляють про те, що розумні пристосування не застосовуються.

Водночас менше половини учасників професійного навчання (41,5 %) відзначають, що провайдер пропонує розумні пристосування для навчання.

Опис результатів дослідження

Створення умови для навчання осіб з особливими освітніми потребами передбачає готовність провайдерів надавати (за потреби) освітні послуги з розумними пристосуваннями (для забезпечення доступності до професійного розвитку нарівні з іншими особами).

З метою з'ясування, в якому обсязі розумні пристосування наразі запроваджені провайдерами та які їх види потребують розвитку, було проведено **опитування представників провайдерів**. Результати опитування наведено у табл. 3.2.7.1.

Табл. 3.2.7.1

Результати опитування щодо використання провайдерами розумних пристосувань

«Які розумні пристосування для надання освітніх послуг (у тому числі онлайн) особам з особливими освітніми потребами застосовуються у Вашому закладі освіти (підприємстві, установі, організації)?»		
Відповіді	Групи респондентів	
	керівники/уповноважені особи провайдерів	викладачі (тренери)
«Адаптація навчальних матеріалів»	15 осіб (36,6 %)	69 осіб (37,9 %)
«Індивідуальні/додаткові консультації»	9 осіб (21,9 %)	41 особа (22,5 %)
«Індивідуалізація методів навчання/процедур оцінювання»	13 осіб (31,7 %)	43 особи (23,6 %)
«Допоміжні засоби для навчання»	4 особи (9,8 %)	19 осіб (10,5 %)
«Не застосовуються»	6 осіб (14,6 %)	2 особи (1,1 %)

⁴⁰ Додаток до Методичних рекомендацій щодо організації інклюзивного навчання суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджених наказом НАДС від 01 жовтня 2024 року № 138-24 (<http://surl.li/vpoyia>).

«Мені невідомо»	x	39 осіб (21,4 %)
«Інше»	0	5 осіб (2,7 %)

Згідно з відповідями представників провайдерів найчастіше застосовуються адаптація навчальних матеріалів (повідомляє кожний третій опитаний), а також індивідуалізація методів навчання/процедур оцінювання (повідомляє кожен третій керівник/уповноважена особа провайдера та кожний четвертий викладач (тренер)).

Водночас кожному п'ятому викладачу (тренеру) невідомо про те, які розумні пристосування для надання освітніх послуг (у тому числі онлайн) особам з особливими освітніми потребами застосовуються у його закладі освіти (підприємстві, установі, організації). Кожен сьомий керівник/уповноважена особа провайдера відзначає, що розумні пристосування не застосовуються.

Учасники професійного навчання на запитання «Чи пропонує провайдер розумні пристосування для навчання (у тому числі онлайн) особам з особливими освітніми потребами (адаптовані навчальні матеріали, індивідуальні/додаткові консультації, індивідуалізовані методи навчання/процедури оцінювання, допоміжні засоби для навчання тощо)» відповіли:

«так» – 13 301 особа (41,5 %);

«ні» – 1215 осіб (3,8 %);

«мені не відомо» – 17 544 особи (54,7 %).

Отже, пропозиції провайдера (викладача (тренера)) щодо можливості застосування розумних пристосувань надходять до менш, ніж половини учасників навчання.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- додаткове вивчення успішних практик застосування розумних пристосувань у сфері освіти дорослих, зокрема під час надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації, та організація обміну відповідним досвідом (на різних рівнях взаємодії);
- додаткове вивчення питання щодо характеру особливих освітніх потреб учасників професійного навчання в сучасних умовах та їх потреб у розумних пристосуваннях.



3.2.8. Індикатор

«Частка учасників професійного навчання, які вважають, що в освітньому процесі забезпечується дотримання етичних норм, повага до їхньої гідності, прав та інтересів»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

93,7 % опитаних учасників професійного навчання вважають, що під час навчання дотримуються етичні норми, повага до їхньої гідності, прав та інтересів.

Опис результатів дослідження

Під час опитування на запитання «Чи вважаєте Ви, що в освітньому процесі під час підвищення кваліфікації забезпечується дотримання етичних норм, повага до гідності, прав та інтересів учасників навчання?» **учасники професійного навчання** відповіли:

«так» – 30 047 осіб (93,7 %);

«ні» – 282 особи (0,9 %);

«не завжди» – 1 731 особа (5,4 %).

Загалом переважна більшість учасників професійного навчання (понад 90 %) підтверджує, що етичні засади та дотримання прав людини є невід'ємною рисою організованого провайдерів освітнього процесу.

Не задоволені (повністю або частково) за цим індикатором сукупно 6,3 % опитаних.

Пропозиції/рекомендації

Причини відповідей респондентів «ні» та «не завжди» можуть бути додатково проаналізовані керівниками/уповноваженими особами провайдерів через внутрішні опитування, регулярну оцінку рівня задоволеності учасників навчання наданими освітніми послугами.



3.2.9. Індикатор

«Частка учасників професійного навчання, які вважають, що в освітньому процесі забезпечується дотримання академічної доброчесності»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Переважна більшість учасників професійного навчання (понад 90 %) підтверджують дотримання академічної доброчесності в освітньому процесі.

Опис результатів дослідження

Під час опитування на запитання «Чи вважаєте Ви, що в освітньому процесі забезпечується дотримання академічної доброчесності?» *учасники професійного навчання* відповіли:

«так» – 29 167 осіб (91 %);

«ні» – 327 осіб (1 %);

«не завжди» – 2 566 осіб (8 %).

Дотримання академічної доброчесності в діяльності викладачів (тренерів) та у власній навчальній діяльності учасники професійного навчання переважно оцінюють позитивно (понад 90 %).

Не задоволені (повністю або частково) рівнем дотримання доброчесності в освітньому процесі сукупно 9 % опитаних.

Пропозиції/рекомендації

Відповіді «ні» та «не завжди» свідчать про необхідність додаткового роз'яснення всім учасникам освітнього процесу етичних принципів та визначених Законом України «Про освіту» правил дотримання академічної доброчесності.

**ЦІЛЬ:**

Провайдери мають належне навчально-методичне забезпечення для підвищення кваліфікації

3.2.10. Індикатор

«Провайдер розробляє та/або використовує в освітньому процесі:

навчально-методичні матеріали (навчальні, навчально-методичні, практичні посібники, методичні рекомендації, тексти лекцій, аудіо-, відеоматеріали тощо);

інформаційно-довідкові матеріали (глосарії, словники тощо)»

Метод збору інформації: аналіз офіційних вебсайтів провайдерів.

Основна тенденція

Менше 1/3 провайдерів (із числа тих, що взяли участь у моніторингу) оприлюднюють навчально-методичні, інформаційно-довідкові матеріали для учасників підвищення кваліфікації.

Опис результатів дослідження

За результатами проведеного аналізу офіційних вебсайтів провайдерів (на основі вибірки із 65 провайдерів, які добровільно взяли участь у моніторингу) визначено, що лише 19 провайдерів (29,2 % вибірки) оприлюднили навчально-методичні, інформаційно-довідкові матеріали для учасників підвищення кваліфікації (посібники, рекомендації, тексти лекцій, аудіо-, відеоматеріали, словники тощо). Із них:

7 закладів післядипломної освіти (36,8 % провайдерів такого типу, що взяли участь у моніторингу);

11 закладів вищої освіти (30,5 % провайдерів такого типу, що взяли участь у моніторингу);

1 громадська організація.

6 провайдерів обмежилися лише оприлюдненням переліку літератури.

Інші провайдери на своїх вебсайтах зазначають, що необхідна література розміщена «в межах загального бібліотечного фонду», «в розділі «Електронні ресурси/Електронна бібліотека», що ускладнює пошук необхідних навчальних джерел.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- забезпечення доступності до освітніх ресурсів, необхідних учасникам підвищення кваліфікації, які навчаються за відповідними програмами, особливо в умовах домінування дистанційного/змішаного навчання (шляхом розміщення провайдерами на своїх офіційних вебсайтах навчально-методичних, інформаційно-довідкових матеріалів (або гіперпосилань на них), формування списків джерел з актуальними посиланнями на доступ до них; організація роботи з такими матеріалами учасників професійного навчання під час занять; уточнення (за потреби) частини/фрагменту матеріалу, необхідного для опрацювання (наприклад, із зазначенням конкретних сторінок);

- проведення провайдерами внутрішніх опитувань щодо зручних способів доступу учасників професійного навчання до навчальних джерел.



3.2.11. Індикатор

«Провайдер забезпечує доступ учасників професійного навчання до інформаційно-практичних матеріалів (вправ, ситуаційних завдань, робочих зошитів, дидактичних матеріалів, інструкцій до ділових ігор, виконання групових завдань та іншого виду практичних робіт тощо)»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

У переважній більшості випадків учасники професійного навчання підтверджують, що мають доступ до матеріалів для практичної роботи під час підвищення кваліфікації (93,5 %).

Опис результатів дослідження

Під час опитування на запитання «Чи забезпечує провайдер освітніх послуг доступ до інформаційних, практичних матеріалів, необхідних для навчання (вправи, ситуаційні завдання, дидактичні матеріали, інструкції до ділових ігор, виконання групових завдань та іншого виду практичних робіт)?» **учасники професійного навчання** відповіли:

«так» – 29971 особа (93,5 %);

«ні» – 2089 осіб (6,5 %).

Отже, переважна більшість учасників професійного навчання (понад 90 %) підтверджує, що в освітньому процесі вони мають змогу отримати завдання для практичної роботи, у тому числі інструкції з їх виконання.

Такий підхід забезпечує усвідомлене здобуття знань, умінь та навичок, досягнення навчальних цілей, передбачених програмою підвищення кваліфікації.

Пропозиції/рекомендації

Відповіді «ні» засвідчують, що практикоорієнтованість підвищення кваліфікації, яка зокрема забезпечується за допомогою виконання різних типів практичних завдань, орієнтованих на робочі ситуації, завжди має бути у фокусі керівників/уповноважених осіб провайдерів і викладачів (тренерів).



3.2.12. Індикатор

«Під час розроблення (оновлення) програм підвищення кваліфікації провайдер дотримується чинних вимог до їх змісту і структури»

Метод збору інформації: контент-аналіз.

Основна тенденція

Вибірково проаналізовані програми підвищення кваліфікації в цілому відповідають вимогам до їх змісту і структури, які були чинними на момент їх розроблення.

Опис результатів дослідження

У рамках контент-аналізу було опрацьовано **57** матеріалів, з них: 55 програм підвищення кваліфікації (у повному обсязі), 2 описи програм підвищення кваліфікації, розміщених на Порталі управління знаннями/вебсайті провайдера. На основі цих програм провайдерами

організовувалося навчання у 2021–2023 роках (роки впровадження програм – 2020, 2021, 2022, 2023).

Програми підвищення кваліфікації (або опис програм, що містить всю необхідну інформацію) для проведення контент-аналізу було надано провайдерами, які добровільно взяли участь у моніторингу. Тип та тематика програм визначилися ними самостійно (на їх розсуд).

Розподіл наданих провайдерами програм:

- за змістом навчання – **54** загальні програми і **3** спеціальних програми;
- за тривалістю та інтенсивністю – **8** професійних (сертифікатних) і **49** короткострокових.

Всі проаналізовані програми загалом відповідають вимогам до їх змісту і структури, які були чинними на момент їх розроблення⁴¹.

В окремих програмах спостерігаються формальні недоліки, зокрема:

- перевищено кількість одиниць літератури та інформаційних ресурсів (матеріалів) в короткострокових програмах (6 програм);
- не конкретизовано категорії посад цільової групи, найчастіше – категорії посад в органах місцевого самоврядування (16 програм);
- не зазначено посади укладачів програм (2 програми).

Крім цих формальних недоліків, в окремих програмах підвищення кваліфікації привертають увагу:

- нечітність, неконкретизованість очікуваних результатів навчання (перелічені знання, уміння та навички є загальними і не визначаються в контексті професійної діяльності цільової групи; найбільш детально визначаються знання, натомість уміння та навички – спрощено чи узагальнено);
- зміст програми не спрямований на досягнення визначених у ній очікуваних результатів.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- інформаційна та консультативна підтримка НАДС щодо вимог до змісту і структури програм підвищення кваліфікації;
- використання функціональних можливостей Порталу управління знаннями для розроблення програм підвищення кваліфікації (конструктор програм, що забезпечує дотримання основних вимог до їх змісту і структури);
- використання провайдерами затверджених НАДС типових загальних програм підвищення кваліфікації (з відповідної тематики)⁴². Такі програми забезпечують професіоналізацію викладання загальних питань публічного управління, питань, визначених державними, регіональними, місцевими програмами, стратегіями, а також визначають єдині підходи до навчання, зокрема мети та змісту навчання, переліку освітніх компонентів (модулів/тем та контрольних заходів), їх логічної послідовності та обсягу, що забезпечує набуття визначених компетентностей для досягнення очікуваних результатів навчання.

⁴¹ Вимоги до змісту і структури програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджені наказом НАДС від 10 жовтня 2019 року № 185-19, зареєстровані в Міністерстві юстиції України 13 листопада 2019 року за № 1159/34130 (<http://surl.li/flmdxu>);

Вимоги до змісту і структури програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджені наказом НАДС від 02 листопада 2022 року № 107-22, зареєстровані в Міністерстві юстиції України 18 листопада 2022 року за № 1434/38770 (<http://surl.li/uemvwy>).

⁴² Типові програми оприлюднено на офіційному веб-сайті НАДС за посиланням: <http://surl.li/wvethd>.



3.2.13. Індикатор

«Частка реалізованих провайдерами програм підвищення кваліфікації (у відповідному році):

програм підвищення кваліфікації, погоджених НАДС;

програм підвищення кваліфікації, погоджених іншими державними органами, органами місцевого самоврядування (замовниками програм);

типових програм підвищення кваліфікації, затверджених НАДС, або програм, розроблених провайдерами на основі типових програм (без погодження НАДС)»

Метод збору інформації: аналіз адміністративних даних.

Основні тенденції (у період 2021–2023 років)

Фактично реалізуються (впроваджуються в освітній процес) понад 2/3 програм підвищення кваліфікації, які провайдерами було розроблено та подано на погодження НАДС (понад 70 %) або інших державних органів, органів місцевого самоврядування (69,5 %).

Розмір частки реалізованих програм зменшився: частка програм підвищення кваліфікації, погоджених НАДС, в середньому знизилася на 5,2 %, а частка програм, погоджених іншими державними органами, органами місцевого самоврядування (замовниками програм) – на 9,5 %.

На 7,7 % зросла кількість провайдерів, які повідомили, що реалізовували типові програми підвищення кваліфікації або програми, розроблені на їх основі.

Опис результатів дослідження

Результати аналізу *інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС*, наведено у табл. 3.2.13.1 (розмір наведених часток (у відсотках) визначався провайдерами самостійно).

Табл. 3.2.13.1

Частка реалізованих провайдерами програм підвищення кваліфікації у 2021–2023 роках

Найменування показника	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Аналіз динаміки
<i>Частка реалізованих провайдерами програм підвищення кваліфікації, погоджених НАДС</i>				
Середнє значення індикатора (середня частка реалізованих провайдерами програм підвищення кваліфікації, погоджених НАДС)	74,7 %	65,9 % (зниження на 8,8 % порівняно з попереднім роком)	69,5 % (зростання на 3,6 % порівняно з попереднім роком)	Загалом за досліджуваний період (2021–2023 роки) середнє значення становить 70 %. Зниження середнього значення відбулося на 5,2 % (з 2021 по 2023 рік)
Мінімальне значення індикатора (мінімальна частка реалізованих провайдерами програм підвищення кваліфікації, погоджених НАДС)	Значення, вказані окремими провайдерами («1,5», «2») засвідчують некоректність/помилковість поданої інформації. Ймовірно провайдерами зазначалася кількість (не частка) програм підвищення кваліфікації, погоджених НАДС і в подальшому реалізованих провайдерами			
Максимальне значення індикатора (максимальна частка)	100 % (у 18 провайдерів)	100 %	100 % (у 22 провайдерів)	Загалом за досліджуваний період (2021–2023 роки)

реалізованих провайдерів програм підвищення кваліфікації, погоджених НАДС)	або 42,8 % з тих, які повідомили, що реалізовували програми підвищення кваліфікації, погоджені НАДС)	(у 18 провайдерів або 35,3 % з тих, які повідомили, що реалізовували програми підвищення кваліфікації, погоджені НАДС)	або 37,3 % з тих, які повідомили, що реалізовували програми підвищення кваліфікації, погоджені НАДС)	максимальна частка (в значенні 100 %) спостерігається більше ніж у третини провайдерів (38,5 %). Водночас у цілому відбулося зменшення такої частки провайдерів на 5,5 % (з 2021 по 2023 рік)
Кількість провайдерів, які надали інформацію про те, що реалізовували програми підвищення кваліфікації, погоджені НАДС	42 провайдери (65 % вибірки)	51 провайдер (78% вибірки)	59 провайдерів (91 % вибірки)	Зростання показника щодо провайдерів, які повідомили, що реалізовували програми підвищення кваліфікації, погоджені НАДС, відбулося на 26 % (з 2021 по 2023 рік)
<i>Частка реалізованих провайдерів програм підвищення кваліфікації, погоджених іншими державними органами, органами місцевого самоврядування (замовниками програм)</i>				
Середнє значення індикатора (середня частка реалізованих провайдерів програм підвищення кваліфікації, погоджених їх замовниками)	75,7 %	66,8 % (зниження на 8,9 % порівняно з попереднім роком)	66,2 % (зростання на 0,6 % порівняно з попереднім роком)	У цілому за досліджуваний період (2021–2023 роки) середнє значення становить 69,5 %. Зниження середнього значення відбулося на 9,5 % (з 2021 по 2023 рік)
Мінімальне значення індикатора (мінімальна частка реалізованих провайдерів програм підвищення кваліфікації, погоджених їх замовниками)	Значення, вказані окремими провайдерів («1», «2») засвідчують некоректність/помилковість поданої інформації. Ймовірно провайдерів зазначалася кількість (не частка) програм підвищення кваліфікації, погоджених їх замовниками та в подальшому реалізованих провайдерів			
Максимальне значення індикатора (максимальна частка реалізованих провайдерів програм підвищення кваліфікації, погоджених їх замовниками)	100 % (у 14 провайдерів або 51,8 % тих, які повідомили, що реалізовували програми підвищення кваліфікації, погоджені їх замовниками)	100 % (у 11 провайдерів або 39,2 % з тих, які повідомили, що реалізовували програми підвищення кваліфікації, погоджені їх замовниками)	100 % (у 14 провайдерів або 46,6 % з тих, які повідомили, що реалізовували програми підвищення кваліфікації, погоджені їх замовниками)	Загалом за досліджуваний період (2021–2023 роки) максимальна частка (в значенні 100 %) спостерігається більше ніж у третини провайдерів (45,9 %). Водночас у цілому відбулося зменшення такої частки провайдерів на 5,2 % (з 2021 по 2023 рік)

Кількість провайдерів, які надали інформацію про те, що реалізовували програми підвищення кваліфікації, погоджені їх замовниками	27 провайдерів (42 % вибірки)	28 провайдерів (43% вибірки)	30 провайдерів (46 % вибірки)	Зростання показника щодо провайдерів, які повідомили, що реалізовували програми підвищення кваліфікації, погоджені їх замовниками, відбулося на 4 % (з 2021 по 2023 рік)
<i>Реалізація провайдерами типових програм підвищення кваліфікації, затверджених НАДС, або програм, розроблених провайдерами на основі типових програм (без погодження НАДС)</i>				
Середнє значення індикатора (середня частка реалізованих провайдерами типових програм підвищення кваліфікації або програм, розроблених на їх основі)	х	51 % (зниження на 8,9 % порівняно з попереднім роком)	71,9 % (зростання на 0,6 % порівняно з попереднім роком)	Типові програми підвищення кваліфікації запроваджено з 2022 року. У цілому за досліджуваний період (2022–2023 роки) середнє значення індикатора становить 61,4 %. Зростання середнього значення відбулося на 20,9 % (з 2022 по 2023 рік)
Мінімальне значення індикатора (мінімальна частка реалізованих провайдерами типових програм підвищення кваліфікації або програм, розроблених на їх основі)	х	Значення, вказані окремими провайдерами («1,8», «2») засвідчують некоректність/помилковість поданої інформації. Ймовірно провайдерами зазначалася кількість (не частка) реалізованих програм підвищення кваліфікації		
Максимальне значення індикатора (максимальна частка реалізованих провайдерами типових програм підвищення кваліфікації або програм, розроблених на їх основі)	х	100 % (у 1 провайдера)	100 % (у 5 провайдерів)	Загалом за досліджуваний період (2022–2023 роки) максимальна частка (в значенні 100 %) спостерігається у 6 провайдерів. Їх кількість зростає із збільшенням кількості типових програм, затверджених НАДС
Кількість провайдерів, які надали інформацію про те, що реалізовували типові програми підвищення кваліфікації або	х	2 провайдери (3% вибірки)	7 провайдерів (10,7 % вибірки)	Зростання такої кількості провайдерів відбулося на 7,7 % (з 2022 по 2023 рік). Їх кількість зростає із збільшенням кількості типових програм, затверджених НАДС

програми, розроблені на їх основі				
-----------------------------------	--	--	--	--

На основі аналізу наведеної інформації, *отриманої від провайдерів на запит НАДС*, можна констатувати, що в цілому за досліджуваний період 2021–2023 років провайдерами реалізовано (за середніми показниками):

70 % програм підвищення кваліфікації, погоджених НАДС (середнє значення знизилось з 2021 по 2023 рік на 5,2 %);

69,5 % програм підвищення кваліфікації, погоджених іншими державними органами, органами місцевого самоврядування (замовниками програм), середнє значення знизилось з 2021 по 2023 рік на 9,5 %;

61,4 % типових програм підвищення кваліфікації, затверджених НАДС, або програм, розроблених провайдерами на основі типових програм (без погодження НАДС); середнє значення цієї частки зросло з 2022 по 2023 рік на 20,9 %. Загалом показник потребує уточнення, з огляду на те, що визначення провайдерами частки реалізованих ними типових програм є нерелевантним (такі програми пропонуються для використання будь-яким провайдером). Натомість відносно програм підвищення кваліфікації, розроблених провайдерами на основі типових і в подальшому ними реалізованих, відповідна частка може обраховуватися;

максимальна частка (в значенні 100 %) реалізованих провайдерами програм підвищення кваліфікації, погоджених НАДС та іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, спостерігається більше ніж у 1/3 провайдерів (38,5 % і 45,9 % відповідно);

за 2021–2023 роки на 26 % зросла кількість провайдерів, які повідомили, що реалізовували програми підвищення кваліфікації, погоджені НАДС, і на 4% зросла кількість провайдерів, які повідомили, що реалізовували програми підвищення кваліфікації, погоджені їх замовниками; за 2022–2023 роки на 7,7 % зросла кількість провайдерів, які повідомили, що реалізовували типові програми підвищення кваліфікації або програми, розроблені на їх основі.

Крім аналізу відповідей провайдерів, наданих на запит НАДС у рамках цього моніторингу, джерелом інформації для цього моніторингового дослідження є результати *відстеження НАДС ступеня реалізації програм підвищення кваліфікації, погоджених НАДС*. У період 2021–2023 років із 1 642 погоджених НАДС програм підвищення кваліфікації суб'єктами надання освітніх послуг впроваджено 1 190 програм (72,5 %), у тому числі 1 025 програм впроваджено провайдерами у рік їх погодження. Зокрема, у 2021 році із 468 погоджених НАДС програм у цьому ж році впроваджено 316 програм підвищення кваліфікації (частка впроваджених програм становила 67,5 % від загальної кількості погоджених програм у 2021 році). У 2022 році впроваджено 328 із 592 погоджених програм (55,4% від загальної кількості програм, погоджених у 2022 році). У 2023 році впроваджено 381 із 582 погоджених програм підвищення кваліфікації (65,5% від загальної кількості програм, погоджених НАДС у 2023 році).

Таким чином, середній показник реалізації програм підвищення кваліфікації, погоджених НАДС, визначений на думку провайдерів (70 %), і показник, що регулярно відстежується НАДС (72,5 %), в цілому корелюються.

Аналіз всіх наведених показників засвічує:

- фактично реалізуються (впроваджуються в освітній процес) понад 2/3 програм підвищення кваліфікації, які провайдерами було розроблено та подано на погодження НАДС або інших державних органів, органів місцевого самоврядування (причому щорічно розмір частки зменшується);

- провайдерами щорічно створюється надлишковий обсяг програм підвищення кваліфікації (у том числі з метою участі у конкурсі на розподіл державного замовлення на підвищення кваліфікації), які з певних причин не реалізуються повністю (тобто за частиною програм навчання у відповідному році не організовується). Така ситуація свідчить про несистемність планування освітньої діяльності провайдерами; знижує показник реалізованих програм підвищення кваліфікації, який відстежується у рамках Програми SIGMA; зумовлює

надмірне та необґрунтоване навантаження для експертно-консультативну раду з питань погодження програм підвищення кваліфікації при НАДС;

- суттєве зростання (на 26 %) числа провайдерів, які повідомили, що реалізовували програми підвищення кваліфікації, погоджені НАДС, і незначне (на 4%) зростання числа тих, хто навчає за програмами, погодженими їх замовниками, свідчить про те, що провайдери більше орієнтовані на навчання за загальними, а не спеціальними програмами підвищення кваліфікації, а також про розширення кола провайдерів, які стали виконавцями державного замовлення на підвищення кваліфікації за загальними програмами.

- відбувається поступове впровадження типових програм підвищення кваліфікації або програм, розроблених на їх основі (наразі вони використовуються кожним десятим провайдером з числа тих, які взяли участь у моніторингу). Щорічне поповнення обсягу таких програм об'єктивно позначається на збільшенні показників їх реалізації.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- планування провайдерами своєї діяльності з розроблення та впровадження програм підвищення кваліфікації з урахуванням принципів доцільності, прогностичності, практичної спрямованості, а також забезпечення відповідального ставлення провайдерів до кількості програм, поданих ними на погодження НАДС і в подальшому реалізованих;
- розширення практики розроблення та реалізації провайдерами спеціальних програм підвищення кваліфікації;
- включення до офіційної звітності провайдерів показників щодо кількості розроблених і реалізованих програм підвищення кваліфікації (з визначенням частки реалізованих програм);
- уточнення методики обрахунку частки реалізованих програм залежно від періоду їх реалізації та цілей збору інформації (з огляду на те, що показники відрізнятимуться під час обрахунку такої частки у відповідному році, коли було погоджені певні програми; за трирічний період актуальності програм; за трирічний період проведення дослідження для підготовки доповіді Голови НАДС про результати моніторингу стану системи професійного навчання; за період дослідження у рамках Програми SIGMA); доцільним також є обрахунок частки реалізованих провайдером програм від загальної кількості актуальних програм провайдера (незалежно від того, ким вони погоджені) за визначений період;
- із показників, пов'язаних з реалізацією типових програм підвищення кваліфікації, збір інформації про частку реалізованих провайдерами типових програм є недоцільним; можливим є збір інформації про частку реалізованих провайдером програм підвищення кваліфікації, розроблених ними на основі типових, а також кількість провайдерів, які реалізують типові програми, затверджені НАДС та програми, розроблені на основі типових програм (в розрізі за окремими типовими програмами).



ЦІЛЬ:

Провайдери залучають до підвищення кваліфікації висококваліфікованих викладачів (тренерів)



3.2.14. Індикатор

«Частка залучених до підвищення кваліфікації фахівців-практиків, що мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування»

Методи збору інформації: аналіз адміністративних даних, опитування.

Основні тенденції (у період 2021–2023 років), у тому числі за суб'єктивними оцінками респондентів

За офіційною звітністю провайдерів, які є виконавцями державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації, в середньому кожен третій викладач (тренер) мав досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування.

За результатами опитувань викладачів (тренерів) та на основі аналізу інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС, – кожен другий викладач (тренер) має зазначений досвід.

Як офіційна звітність, так й інформація, надана провайдерами на запит, засвідчують щорічне зниження частки викладачів (тренерів), які мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування, та зменшення числа тих провайдерів, в яких у яких більше половини залучених до підвищення кваліфікації викладачів є фахівцями-практиками.

Опис результатів дослідження

Результати аналізу *інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС*, наведено у табл. 3.2.14.1. (розмір наведених часток (у відсотках) визначався провайдерами самостійно).

Табл. 3.2.14.1

Частка залучених до підвищення кваліфікації фахівців-практиків, що мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування (2021–2023 роки)

Найменування показника	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Аналіз динаміки
Середнє значення індикатора (середня частка залучених до підвищення кваліфікації фахівців-практиків, що мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування)	53,6 %	46,4 % (зниження на 7,2 % порівняно з попереднім роком)	45,5 % (зниження на 0,9 % порівняно з попереднім роком)	У цілому за досліджуваний період (2021–2023 роки) середнє значення становить 48,5 %. Зниження середнього значення відбулося на 8,1 % (з 2021 по 2023 рік)
Мінімальне значення індикатора (мінімальна частка залучених до підвищення кваліфікації фахівців-практиків, що мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування)	2,6 % (у 1 провайдера)	2 % (у 1 провайдера)	1,8 % (у 1 провайдера)	Мінімальна частка знизилася на 0,8 % (з 2021 по 2023 рік)
Максимальне значення індикатора (максимальна частка залучених до підвищення кваліфікації фахівців-практиків, що мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування)	100 % (у 3 провайдерів або 7,9 % з тих провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	100 % (у 2 провайдерів або 4,1 % з тих провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	100 % (у 2 провайдерів або 3,6 % з тих провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	Максимальна частка (в значенні 100 %) спостерігається в середньому у 5,2 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором (з 2021 по 2023 рік).

				За цей період число таких провайдерів знизилося на 4,3 %
Найбільш помітні значення в певному(их) діапазоні(ах)	Діапазон – до 50 % залучених до підвищення кваліфікації фахівців-практиків, що мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування			Число провайдерів, у яких менше половини залучених до підвищення кваліфікації викладачів є фахівцями-практиками, які мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування, збільшилося на 26% (з 2021 по 2023 рік)
	15 провайдерів (39,4 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	27 провайдерів (56,2 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	36 провайдерів (65,4 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	
	Діапазон – більше 50 % залучених до підвищення кваліфікації фахівців-практиків, що мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування			Число провайдерів, у яких більше половини залучених до підвищення кваліфікації викладачів є фахівцями-практиками, які мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування, зменшилося на 26% (з 2021 по 2023 рік).
	23 провайдери (60,5%, які надали інформацію за цим індикатором)	21 провайдер (43,7 %, які надали інформацію за цим індикатором)	19 провайдерів (34,5 %, які надали інформацію за цим індикатором)	
Кількість провайдерів, які надали інформацію про залучених до підвищення кваліфікації фахівців-практиків, що мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування	38 провайдерів (58 % вибірки)	48 провайдерів (74 % вибірки)	55 провайдерів (85 % вибірки)	Зростання показника щодо провайдерів, які надали інформацію про залучених до підвищення кваліфікації фахівців-практиків, що мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування, відбулося на 27 % (з 2021 по 2023 рік)
Кількість провайдерів, які повідомили, що не залучали до підвищення кваліфікації фахівців-практиків, що мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого	27 провайдерів (42 % вибірки)	17 провайдерів (26 % вибірки)	10 провайдерів (15 % вибірки)	Зниження показника щодо провайдерів, які повідомили, що не залучали до підвищення кваліфікації фахівців-практиків, що мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування,

самоврядування (вказали значення «0»)				відбулося на 27 % (з 2021 по 2023 рік)
---	--	--	--	---

Результати *аналізу інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС*, засвідчують, що в цілому за досліджуваний період (2021–2023 роки) середня частка залучених до підвищення кваліфікації фахівців-практиків, що мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування, становить 48,5 % (майже кожен другий викладач (тренер) є таким фахівцем).

Водночас у цей період помітними є тенденції:

- щорічного зниження середнього значення частки залучених до підвищення кваліфікації фахівців-практиків, що мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування. Загалом у період з 2021 по 2023 рік зниження відбулося на 8,1 %, а найбільш помітно – у 2022 році (на 7,2 % порівняно з 2021 роком);
- щорічного зменшення числа провайдерів, у яких більше половини залучених до підвищення кваліфікації викладачів є фахівцями-практиками, які мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування. Загалом у період з 2021 по 2023 рік зниження відбулося на 26 %, а найбільш помітно – у 2022 році (на 16,8 % порівняно з 2021 роком);
- водночас щорічно зменшується число провайдерів, які взагалі не мають фахівців-практиків з досвідом роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування. Загалом у період з 2021 по 2023 рік зменшення відбулося на 27 %;
- 100-відсоткове забезпечення освітнього процесу під час підвищення кваліфікації із залученням фахівців-практиків, що мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування, спостерігається в середньому у 5,2 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором.

Під час *опитування* викладачів (тренерів) наявність у них такого досвіду роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування підтвердили 92 особи (50,54 %). Про його відсутність повідомили 90 викладачів (49,45 %).

Отже, за суб'єктивним уявленням представників провайдерів наразі орієнтовно однакове співвідношення викладачів (тренерів), в яких наявний/відсутній практичний досвід державної служби, служби в органах місцевого самоврядування.

Водночас *звітність НАДС про результати надання освітніх послуг на підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС* засвідчує, що до забезпечення освітнього процесу у Вищій школі та в інших закладах освіти, які є виконавцями державного замовлення НАДС:

у 2022 році залучено 736 науково-педагогічних працівників, з них 290 (39,4%) мають практичний досвід роботи в державних органах та органах місцевого самоврядування;

у 2023 році залучено 990 фахівців, з яких 351 особа (35,5%) має практичний досвід роботи в державних органах та органах місцевого самоврядування.

Такі результати частково корелюються із результатами зовнішнього опитування, організованого в рамках цього моніторингу, та інформацією, наданою провайдерами на запит НАДС в рамках цього моніторингу. Оцінки та інформація представників провайдерів, надані за межами офіційної звітності, є більш оптимістичними.

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є розширення кола залучених до надання послуг з підвищення кваліфікації фахівців-практиків, що мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого

самоврядування (перш за все, фактично працюючих), у тому числі з урахуванням їх мотивації до такої діяльності⁴³.



3.2.15. Індикатор

«Частка викладачів (тренерів), залучених до підвищення кваліфікації, які пройшли навчання щодо використання сучасних методів навчання дорослих (у тому числі щодо розвитку цифрових навичок)»

Методи збору інформації: аналіз адміністративних даних, опитування.

Основні тенденції (у період 2021–2023 років), у тому числі за суб'єктивними оцінками респондентів

За результатами опитувань викладачів (тренерів) 84,62 % з них пройшли навчання щодо використання сучасних методів навчання дорослих (у тому числі щодо розвитку цифрових навичок).

За результатами аналізу інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС, – в середньому кожний другий викладач (тренер) проходив таке навчання і ця частка щорічно зростала, водночас зменшувалося число тих провайдерів, в яких більше половини викладачів (тренерів) пройшли відповідне навчання; у 1/4 опитаних провайдерів 100 % викладачів пройшли відповідне навчання.

Опис результатів дослідження

Результати аналізу *інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС*, наведено у табл. 3.2.15.1 (розмір наведених часток (у відсотках) визначався провайдером самостійно).

Табл. 3.2.15.1

Частка залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які пройшли навчання щодо використання сучасних методів навчання дорослих (у тому числі щодо розвитку цифрових навичок) у 2021–2023 роках

Найменування показника	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Аналіз динаміки
Середнє значення індикатора (середня частка залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які пройшли навчання щодо використання сучасних методів навчання дорослих (у тому числі щодо розвитку цифрових навичок))	51,3 %	56,9 % (зростання на 5,6 % порівняно з попереднім роком)	59,7 % (зростання на 2,8 % порівняно з попереднім роком)	У цілому у період 2021–2023 років середнє значення становить 55,9 %. Зростання середнього значення відбулося на 8,4 % (з 2021 по 2023 рік)
Мінімальне значення індикатора (мінімальна частка залучених до підвищення кваліфікації викладачів)	Значення, вказані окремими провайдерами («1», «2», «4») засвідчують некоректність/помилковість поданої інформації. Ймовірно провайдерами зазначалася кількість (не частка) викладачів (тренерів), які пройшли відповідне навчання			

⁴³ Результати опитування щодо мотивації та бар'єрів залучення до тренерської/викладацької діяльності державних службовців доступні за посиланням: <http://surl.li/eqekxg>.

(тренерів), які пройшли відповідне навчання)				
Максимальне значення індикатора (максимальна частка залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які пройшли відповідне навчання)	100 % (у 7 провайдерів або 20 % з тих, які надали інформацію за цим індикатором)	100 % (в 11 провайдерів або 24,4 % з тих, які надали інформацію за цим індикатором)	100 % (у 14 провайдерів або 26 % з тих, які надали інформацію за цим індикатором)	Максимальна частка (в значенні 100 %) спостерігається в середньому у 23,5 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором (з 2021 по 2023 рік). За цей період число таких провайдерів зросло на 6 %
Найбільш помітні значення в певному(их) діапазоні(ах)	Діапазон – більше 50 % залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які пройшли відповідне навчання			Число провайдерів, у яких більше половини залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів) пройшли відповідне навчання, зменшилося на 3,4 % (з 2021 по 2023 рік)
	18 провайдерів (51,4 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	24 провайдери (53,3 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	24 провайдери (48 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	
Кількість провайдерів, які надали інформацію про залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які пройшли відповідне навчання	35 провайдерів (54 % вибірки)	45 провайдерів (69 % вибірки)	50 провайдерів (77 % вибірки)	Зростання показника щодо провайдерів, які надали інформацію про залучених до підвищення кваліфікації фахівців-практиків, які пройшли відповідне навчання, відбулося на 23 % (з 2021 по 2023 рік)
Кількість провайдерів, які повідомили, що не залучали до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які пройшли відповідне навчання (вказали значення «0»)	30 провайдерів (46 % вибірки)	20 провайдерів (31 % вибірки)	15 провайдерів (23 % вибірки)	Зниження показника щодо провайдерів, які повідомили, що не залучали до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які пройшли відповідне навчання, відбулося на 23 % (з 2021 по 2023 рік)

Результати *аналізу інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС*, засвідчують, що в цілому за досліджуваний період (2021–2023 роки) середня частка залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які пройшли навчання щодо використання сучасних методів навчання дорослих (у тому числі щодо розвитку цифрових навичок), становила 55,9% (тобто кожний другий викладач (тренер) проходив таке навчання).

Також у цей період помітними є тенденції:

- щорічного зростання середнього значення частки залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які пройшли навчання щодо використання сучасних методів навчання дорослих (у тому числі щодо розвитку цифрових навичок). Загалом у період з 2021 по 2023 рік зростання відбулося на 8,4 %;

- 100-відсоткове забезпечення освітнього процесу під час підвищення кваліфікації із залученням викладачів (тренерів), які пройшли навчання щодо використання сучасних методів навчання дорослих (у тому числі щодо розвитку цифрових навичок) спостерігається у кожного четвертого провайдера (в середньому значенні 23,5 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором, зі збільшенням цього показника з 2021 по 2023 рік на 6 %);

- зменшення числа провайдерів, у яких більше половини залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які пройшли навчання щодо використання сучасних методів навчання дорослих (у тому числі щодо розвитку цифрових навичок), на 3,4 % (з 2021 по 2023 рік).

Під час **опитування** викладачів (тренерів) про проходження ними такого навчання упродовж 2021-2023 років повідомили 154 особи (84,62 %). Зазначили, що не проходили відповідне навчання, 28 осіб (15,38 %).

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- подальший розвиток потенціалу викладачів (тренерів) щодо використання в освітньому процесі сучасних методів навчання дорослих, цифрових технологій (у тому числі за ініціативи та сприяння керівників/уповноважених осіб провайдерів щодо пошуку відповідних освітніх можливостей);

- використання викладачами (тренерами) для власного професійного розвитку освітніх можливостей, ініційованих НАДС та Вищою школою публічного управління (посібники з розвитку тренерських навичок⁴⁴, Літня школа тренерської майстерності тощо).

Важливість розвитку потенціалу викладачів (тренерів) щодо використання в освітньому процесі сучасних методів навчання дорослих, цифрових технологій зумовлюється особливостями організації навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад. Їх освітні цілі, рівень критичності у сприйнятті інформації, специфіка функціонального навантаження по службі, потреба в обміні досвідом з колегами під час навчання, активне застосування цифрових навичок у щоденній роботі суттєво позначаються на їхніх очікуваннях від роботи викладача (тренера), який має забезпечити реальне підвищення їх кваліфікації.



3.2.16. Індикатор

«Частка залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які є експертами проєктів (програм) МТД, представниками інститутів громадянського суспільства»

Методи збору інформації: аналіз адміністративних даних, опитування.

⁴⁴ Посібники «Розвиток тренерських навичок викладачів, які проводять навчання публічних службовців» (<https://hs.gov.ua/posibniki/>), «Гендерно орієнтоване врядування. Посібник для тренерів та тренерок» (<https://hs.gov.ua/posibniki/>), «Доступ до публічної інформації для державних службовців органів місцевого самоврядування» (<http://surl.li/hwcwpm>).

Основні тенденції (у період 2021–2023 років), у тому числі за суб'єктивними оцінками респондентів

За інформацією провайдерів, отриманої на запит НАДС, у період 2021–2023 років кожен четвертий викладач (тренер) був експертом проєкту (програми) МТД та/або представником інституту громадянського суспільства.

За результатами опитування викладачів кожен п'ятий з них має досвід роботи у рамках проєктів (програм) МТД, більше третини є представниками інститутів громадянського суспільства.

Опис результатів дослідження

Результати аналізу *інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС*, наведено у табл. 3.2.16.1 (розмір наведених часток (у відсотках) визначався провайдерами самостійно).

Табл. 3.2.16.1

Частка залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які є експертами проєктів (програм) МТД, представниками інститутів громадянського суспільства (2021–2023 роки)

Найменування показника	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Аналіз динаміки
Середнє значення індикатора:				
середня частка залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які є експертами проєктів (програм) МТД	21,5 %	21,4 % (зниження на 0,1 % порівняно з попереднім роком)	28,2 % (зростання на 6,8 % порівняно з попереднім роком)	У цілому за досліджуваний період (2021–2023 роки) середнє значення становить 23,7 %. Зростання середнього значення відбулося на 6,7 % (з 2021 по 2023 рік)
середня частка залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які є представниками інститутів громадянського суспільства	17,4 %	25,8 % (зростання на 8,4 % порівняно з попереднім роком)	29,7 % (зростання на 3,9 % порівняно з попереднім роком)	У цілому за досліджуваний період (2021–2023 роки) середнє значення становить 24,3 %. Зростання середнього значення відбулося на 12,3 % (з 2021 по 2023 рік)
Мінімальне значення індикатора:				
мінімальна частка залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які є експертами	2 % (у 2 провайдерів)	1,4 % (у 1 провайдера)	1 % (у 1 провайдера)	Зниження показника на 1 % (з 2021 по 2023 рік)

<i>проєктів (програм) МТД</i>				
мінімальна частка залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які є представниками інститутів громадянського суспільства	1,4 % (у 1 провайдера)	0,6 % (у 1 провайдера)	1 % (у 2 провайдерів)	Зниження показника на 0,4 % (з 2021 по 2023 рік)
Максимальне значення індикатора:				
максимальна частка залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які є експертами проєктів (програм) МТД	100 % (2 провайдери, або 7,7 % тих, які надали інформацію за цим індикатором)	100 % (2 провайдери, або 6,2 % тих, які надали інформацію за цим індикатором)	100 % (3 провайдери, або 7,9 % тих, які надали інформацію за цим індикатором)	Максимальна частка (в значенні 100 %) спостерігається в середньому у 7,3 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором (з 2021 по 2023 рік). За цей період число таких провайдерів зросло на 0,2 %
максимальна частка залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які є представниками інститутів громадянського суспільства	100 % (1 провайдер, або 3,1 % тих, які надали інформацію за цим індикатором)	100 % (3 провайдери, або 7,3 % тих, які надали інформацію за цим індикатором)	100 % (4 провайдери, або 8,3 % тих, які надали інформацію за цим індикатором)	Максимальна частка (в значенні 100 %) спостерігається в середньому у 6,2 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором (з 2021 по 2023 рік). За цей період число таких провайдерів зросло на 5,2 %
Кількість провайдерів, які надали інформацію про залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які є:				
експертами проєктів (програм) МТД	26 провайдерів (40 % вибірки)	32 провайдери (49 % вибірки)	38 провайдерів (58 % вибірки)	Зростання показника на 18 % (з 2021 по 2023 рік)
представниками інститутів громадянського суспільства	32 провайдери (49 % вибірки)	41 провайдер (63 % вибірки)	48 провайдерів (74 % вибірки)	Зростання показника на 25 % (з 2021 по 2023 рік)
Кількість провайдерів, які повідомили, що не залучали до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які є:				

<i>експертами проектів (програм) МТД</i>	39 провайдерів (60 % вибірки)	33 провайдери (51 % вибірки)	27 провайдерів (42 % вибірки)	Зниження показника на 18 % (з 2021 по 2023 рік)
<i>представниками інститутів громадянського суспільства</i>	33 провайдери (51 % вибірки)	24 провайдерів (37 % вибірки)	17 провайдерів (26 % вибірки)	Зниження показника на 25 % (з 2021 по 2023 рік)

Результати *аналізу інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС*, засвідчують, що в цілому за досліджуваний період (2021–2023 роки):

- середня частка залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які є експертами проектів (програм) МТД, становила 23,7 % (зі зростанням за цей період на 6,7 %);
- середня частка залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які є представниками інститутів громадянського суспільства, становила 24,3 % (зі зростанням за цей період на 12,3 %);
- про 100-відсоткове забезпечення освітнього процесу під час підвищення кваліфікації із залученням викладачів (тренерів), які були експертами проектів (програм) МТД, повідомили 7,3 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором, а викладачів (тренерів), які були представниками інститутів громадянського суспільства, – 6,2 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором. Провайдери, які практикують таке 100-відсоткове залучення, – заклади вищої освіти та громадські організації (але кількість таких провайдерів критично мала);
- кількість провайдерів, які повідомили, що не залучали до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які є експертами проектів (програм) МТД, зменшилася з 60 % до 42 % вибірки провайдерів (на 18 %), а викладачів (тренерів), які є представниками інститутів громадянського суспільства, – зменшилася з 51 % до 26 % вибірки провайдерів (на 25%).

Під час *опитування* 33 викладачі (тренери) або 18,13 % опитаних підтвердили, що вони є експертами проектів (програм) МТД. Не належать до таких експертів 146 викладачів (тренерів) або 81,86 %.

Представниками інститутів громадянського суспільства є 74 викладача (тренера) або 40,66 %. Не мають такого досвіду 108 опитаних або 59,34 %.

Таким чином, за інформацією провайдерів кожен четвертий викладач (тренер) може привнести в освітній процес експертний досвід, здобутий поза публічною службою.

За результатами опитування викладачів (тренерів) кожен п'ятий з них має досвід роботи у рамках проектів (програм) МТД та українських, міжнародних, іноземних організацій, які реалізують такі проекти (програми). Такий досвід особливо важливий під час навчання з питань залучення інвестицій, міжнародної допомоги для відновлення громад, планування та реалізації післявоєнного розвитку тощо.

Відносно достатня кількість представників громадянського суспільства, зокрема громадських організацій, серед викладачів (тренерів) (більше третини опитаних) можуть задіяти свій досвід взаємодії громадськості з владою. Це створює умови для врахування у публічному управлінні інтересів різних стейкхолдерів, всебічний розгляд практичних ситуацій у професійній діяльності учасників навчання, які у своїй роботі мають забезпечувати інтереси громадян.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- розширення кола залучених до надання послуг з підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які є експертами проектів (програм) МТД та представниками інститутів громадянського суспільства;
- збільшення серед провайдерів числа міжнародних, іноземних організацій, які реалізують проекти (програми) МТД, та громадських організацій, які можуть надавати освітні послуги з підвищення кваліфікації;

- інформаційна, методична та консультативна підтримка НАДС ініціатив міжнародних, іноземних організацій, які реалізують проекти (програми) МТД, та громадських організацій, орієнтованих на надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації;
- організація та проведення партнерських зустрічей НАДС і міжнародних, іноземних організацій, громадських організацій, планування співпраці у сфері професійного навчання.



3.2.17. Індикатор

«Викладачі періодично (не рідше одного разу на п'ять років) проходять підвищення кваліфікації»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Майже всі опитані викладачі (тренери) повідомили, що проходять підвищення кваліфікації не рідше 1 разу на 5 років (97,8 % опитаних).

Підтвердили це 73,1 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів.

Кожен десятий провайдер не висуває вимоги щодо підвищення кваліфікації своїх викладачів.

Опис результатів дослідження

Під час опитування **викладачів (тренерів)** 178 осіб або 97,8 % респондентів підтвердили проходять підвищення кваліфікації періодично (не рідше 1 разу на 5 років). Про відсутність такої практики зазначили 4 особи (2,2 %).

Опитування **керівників/уповноважених осіб провайдерів** деталізувало інформацію щодо підвищення кваліфікації викладацьким (тренерським) складом. На запитання «Викладачі (тренери) Вашого закладу освіти (підприємства, установи, організації) періодично (не рідше 1 разу на 5 років) проходять підвищення кваліфікації?» респонденти відповіли:

«так, всі викладачі (тренери) проходять підвищення кваліфікації не рідше 1 разу на 5 років і надають підтвердні документи» – 29 осіб (70,7 %);

«так, але лише ті, які входять до штату працівників» – 1 особа (2,4 %);

«так, але не всі працівники надають підтвердні документи» – 5 осіб (12,2 %);

«так, але не всі, оскільки зовнішніх перевірок з цього питання не проводиться» – 2 (4,9 %);

«ні, такої вимоги до викладачів (тренерів) не висуваємо» – 4 (9,8 %).

Таким чином, підтвердити періодичне (не рідше 1 разу на 5 років) проходження підвищення кваліфікації викладачами (тренерами), зокрема тими, що входять до штату працівників, можуть 73,1 % керівників/уповноважених осіб провайдерів.

Про те, що не всі викладачі проходять відповідне навчання або не надають документи, що засвідчують результати навчання, відомо 19,5 % керівників/уповноважених осіб провайдерів.

Кожен десятий провайдер не висуває вимоги щодо підвищення кваліфікації своїх працівників, які здійснюють навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. Частково це пов'язано з організацією роботи викладачів (тренерів) на основі цивільно-правових договорів.

Пропозиції/рекомендації

Ураховуючи відповіді опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів, доцільно вживати заходи для планування, фінансування та організації підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), зокрема тих, які є співробітниками провайдерів (на виконання нормативних вимог та з

метою підвищення якості освітніх послуг, що надаються провайдерами). Також допустимим є включення до умов цивільно-правових договорів, за якими працюють викладачі (тренери), положень про підтвердження ними власного підвищення кваліфікації.



3.2.18. Індикатор

«Частка викладачів (тренерів), які підтверджують, що заклад освіти забезпечує підвищення кваліфікації своїх викладачів (тренерів) (у тому числі щодо використання сучасних методів навчання дорослих)»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

90,7 % викладачів (тренерів) підтверджують, що провайдер забезпечує їх підвищення кваліфікації щодо сучасних методів навчання дорослих.

Опис результатів дослідження

На запитання «Ваш заклад освіти (підприємство, установа, організація) забезпечує підвищення кваліфікації своїх викладачів (у тому числі щодо використання сучасних методів навчання дорослих)?» **викладачі (тренери)** відповіли:

«так» – 165 осіб (90,7 %);

«так, забезпечує, але не стосовно використання сучасних методів навчання дорослих» – 10 осіб (5,5 %);

«ні» – 7 осіб (3,8 %).

Отже, сукупно 96,2 % викладачів (тренерів) засвідчують, що провайдер забезпечує їх підвищення кваліфікації, але не завжди з питань сучасних методів навчання дорослих.

Зважаючи на нормативну вимогу щодо забезпечення провайдерами підвищення кваліфікації викладачів, досліджуваний індикатор має високе значення.

Пропозиції/рекомендації

Під час подальших моніторингових досліджень доцільно деталізувати відповіді респондентів щодо фінансування провайдерами такого навчання, його організованого проведення, інших заходів, що вживають провайдери для забезпечення свого нормативного обов'язку, а також розуміння респондентами терміну «підвищення кваліфікації».



ЦІЛЬ:

Провайдери забезпечують компетентісно орієнтоване підвищення кваліфікації



3.2.19. Індикатор

«Тематика та зміст програм підвищення кваліфікації є актуальними (враховують зміни в законодавстві, нові тенденції певної сфери управління, суспільні зміни), мають випереджувальний характер»

Метод збору інформації: контент-аналіз.

Основні тенденції (у період 2021–2023 років)

61,4 % програм підвищення кваліфікації, проаналізованих вибірково, мають безумовно актуальні тематику та зміст (враховують зміни в законодавстві, нові тенденції певної сфери управління, суспільні зміни).

22,8 % програм підвищення кваліфікації орієнтовані на випереджувальний характер навчання (рис. 3.2.19.1).

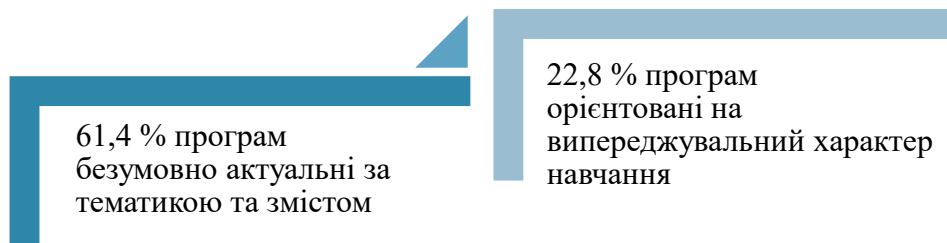


Рис. 3.2.19.1. Результати вибіркового контент-аналізу програм підвищення кваліфікації (щодо актуальності та прогностичності)

Опис результатів дослідження

Із 57 програм підвищення кваліфікації, які опрацьовано в рамках контент-аналізу, **35 програм (61,4 %)** безумовно мають **актуальні тематику та зміст**. Вони враховують зміни в законодавстві, нові тенденції певної сфери управління, суспільні зміни. Тематика таких програм, зокрема, стосується адміністративної процедури, інформаційних технологій та цифрового розвитку, антикорупційного законодавства, іноземної мови, доступу до публічної інформації, лідерства, впровадження змін, державної політики європейської та євроатлантичної інтеграції України. Зміст таких програм безпосередньо пов'язаний з професійною діяльністю державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування або у разі, якщо тематика має універсальний характер (наприклад, цифрові навички, англійська мова), зміст програм орієнтовано на сферу публічного управління.

22 програми (38,6 %) можна визнати **частково актуальними за тематикою та змістом**. У таких програмах простежується наступне:

- тематика може свідчити про актуальність та професійну спрямованість, але зміст програм є загальнотеоретичним, передбачає вивчення «класичних» питань (наприклад, різні стилі та жанри української літературної мови, система права ЄС, історія створення ЄС, теорія та історія протидії корупції тощо) і не містить питань, які б свідчили про врахування контексту суспільних чи законодавчих змін, нових тенденцій управління. Причому найчастіше такий «корисний» контент спостерігається у короткострокових програмах, які мають обмежений часовий ресурс і мають бути орієнтовані на розгляд важливих і актуальних питань, задоволення чітких освітніх потреб за короткий час;
- професійна спрямованість, адаптованість програми для потреб державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування простежується лише в очікуваних результатах, а зміст програми не охоплює питань, які свідчать про можливість їх досягнення;
- програма включає певний набір модулів (тем), як є розрізненими і не створюють цілісного уявлення про визначену тему, про всі компоненти, необхідні для знання цільовою групою (наприклад, загальна професійна (сертифікатна) програма для вперше призначених державних службовців).

У **13 програмах (22,8 %)** підвищення кваліфікації можна відзначити **випереджувальний характер** навчання (передбачає формування/розвиток знань, умінь, навичок, орієнтованих на реалізацію принципу прогностичності професійного навчання, перспективність формування та реалізації державної політики, впровадження нових підходів у публічному управлінні тощо). Зокрема, до таких програм включено питання щодо післявоєнного відновлення та розвитку України, роботи на деокупованих територіях, прийняття управлінських рішень в

умовах невизначених обставин, напрямів європейської та євроатлантичної інтеграції України тощо.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- розроблення програм підвищення кваліфікації з безумовним урахуванням прогностичності розвитку професійних компетентностей учасників професійного навчання, актуальності для них змісту навчання, у тому числі змін в законодавстві, нових тенденцій певної сфери управління, суспільних змін;
- інформаційна та консультативна підтримка НАДС щодо стратегічної цілі розвитку системи професійного навчання, а саме отримання учасниками такого навчання якісних освітніх послуг з актуальним освітнім контентом⁴⁵; щодо вимог до змісту програм підвищення кваліфікації, згідно з якими вони мають базуватися на принципах прогностичності, випереджувального характеру.

3.2.20. Індикатор



«Програми підвищення кваліфікації є практикоорієнтованими (враховують взаємозв'язок з практикою державного управління та місцевого самоврядування; орієнтовані на реальні професійні ситуації; спрямовані на набуття/розвиток конкретних знань, умінь, навичок, які учасники професійного навчання можуть застосувати на своєму робочому місці)»

Метод збору інформації: контент-аналіз.

Основна тенденція (у період 2021–2023 років)

У 42,1 % програм підвищення кваліфікації, проаналізованих вибірково, чітко прослідковується практикоорієнтованість навчання, а 57,9 % програм є недостатньо практикоорієнтованими.

Опис результатів дослідження

Із 57 програм підвищення кваліфікації, які опрацьовано в рамках контент-аналізу, у 24 програмах (42,1 %) чітко прослідковується **практикоорієнтованість** їх змісту:

- такі програми враховують взаємозв'язок з практикою державного управління та місцевого самоврядування; орієнтовані на реальні професійні ситуації; спрямовані на набуття/розвиток конкретних знань, умінь, навичок, які учасники професійного навчання можуть застосувати на своєму робочому місці;
- тематика таких програм є різноманітною (інформаційні технології у роботі державного службовця, ділова українська мова у сфері державного управління, ділова англійська мова, лідерство в системі публічного управління, підготовка до відновлення територіальних громад, формування місцевого бюджету, фінансові аспекти євроінтеграції доступ до публічної інформації для державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування тощо), при цьому зміст програм безумовно орієнтовано на цільову групу;
- до їх змісту включено питання щодо напрямів/сфер застосування певних знань учасниками професійного навчання; повноважень органів, до компетенції яких належать певні

⁴⁵ Стратегія розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року, схвалена 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 НАДС на засіданні 22 серпня 2023 року (<http://surl.li/vjebyy>).

питання; конкретні алгоритми дій; завдання для учасників професійного навчання, які відповідають їх посадовим (службовим) обов'язкам (розгляд реальних ситуацій за сферами політики, підготовка пропозицій, розроблення проєктів актів, аналіз ситуацій на відповідність законодавству, підготовка/участь у проведенні до переговорів тощо).

33 програми (57,9 %) є **недостатньо практикоорієнтованими**. У них спостерігається:

- незбалансованість теоретичних і практичних компонентів, зокрема надмірна теоретизація та увага до ретроспективних аспектів публічного управління; розгляд питань переважно за змістом Законів України (без практики їх застосування та суміжних підзаконних актів);
- домінування питань загального спрямування (загальні мовні норми, навички «впевненого користувача ПК»; загальні засади стратегічного управління та планування; загальні підходи до командування тощо);
- віднесення питань, безпосередньо пов'язаних з професійною діяльністю учасників навчання, до їх самостійної роботи;
- невідповідність змісту програми очікуваним результатам, в яких передбачено уміння і навички, корисні для фахівців-практиків;
- абстрактність очікуваних результатів програми (зокрема умінь і навичок), їх неконкретизованість відносно професійної діяльності учасників навчання.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- розроблення провайдерами програм підвищення кваліфікації з безумовним урахуванням їх практикоорієнтованості (з уникненням наведених вище недоліків під час формування змісту програм);
- запровадження первинної експертизи змісту програми підвищення кваліфікації (до її затвердження провайдером та подання на погодження компетентному органу) фахівцями-практиками (не менше одного експерта, який займає посаду державної служби/служби в органах місцевого самоврядування, з урахуванням сфери політики (за потреби)). Під час такої експертизи доцільно оцінювати збалансованість теоретичного та практичного компонентів програми, можливість застосування знань, умінь, навичок, передбачених програмою, у професійній діяльності учасників професійного навчання;
- інформаційна та консультативна підтримка НАДС щодо стратегічних цілей розвитку системи професійного навчання, а саме отримання учасниками такого навчання якісних освітніх послуг з актуальним освітнім контентом⁴⁶; щодо вимог до змісту програм підвищення кваліфікації, згідно з якими вони мають базуватися на принципі прогностичності, випереджувального характеру.



3.2.21. Індикатор

«Програми підвищення кваліфікації враховують вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності та автономії особи, передбачені Національною рамкою кваліфікацій»

Метод збору інформації: контент-аналіз.

⁴⁶ Стратегія розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року, схвалена 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 НАДС на засіданні 22 серпня 2023 року (<http://surl.li/vjebyy>).

Основні тенденції (у період 2021–2023 років) у змісті програм підвищення кваліфікації, проаналізованих вибірково

89,5 % програм підвищення кваліфікації передбачають набуття спеціалізованих/поглиблених знань (емпіричних і теоретичних) у сфері професійної діяльності.

26,3 % програм підвищення кваліфікації передбачають формування умінь, навичок (когнітивних і практичних), необхідних для розв’язання складних задач у спеціалізованих сферах професійної діяльності.

10,5 % програм підвищення кваліфікації орієнтовані на розвиток умінь знаходження творчих рішень (інноваційності).

24,6 % програм підвищення кваліфікації орієнтовані на розвиток здатності критично осмислювати зміст професійної діяльності та її проблеми.

12,3 % програм підвищення кваліфікації орієнтовані на розвиток спроможності здійснювати управління в умовах непередбачуваних змін (рис. 3.2.21.1).



Рис. 3.2.21.1. Урахування вимог НРК у програмах підвищення кваліфікації (результати вибіркового контент-аналізу програм підвищення кваліфікації)

Опис результатів дослідження

НРК⁴⁷ призначена для використання органами державної влади, органами місцевого самоврядування, установами та організаціями, закладами освіти, роботодавцями, іншими юридичними та фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій.

Законодавством встановлено вимоги до освіти осіб, які займають посади державної служби, а саме ступінь вищої освіти не нижче магістра – для посад категорій «А» і «Б», бакалавра, молодшого бакалавра – для посад категорії «В»⁴⁸.

З огляду на це контент-аналіз програм підвищення кваліфікації було сфокусовано на вимогах до знань, умінь/навичок, відповідальності та автономії особи, передбачених 5 рівнем (молодший бакалавр), 6 рівнем (бакалавр), 7 рівнем (магістр) НРК.

Водночас з опису компетентностей за цими рівнями НРК акцентовано ті вимоги до знань, умінь та навичок, що стосуються професійних компетентностей всіх або переважної більшості учасників професійного навчання, а також можуть бути використані у будь-якій

⁴⁷ Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 року № 1341 (<http://surl.li/lzhqyg>).

⁴⁸ Стаття 19 Закону України «Про державну службу» (<http://surl.li/mlkyyr>).

програмі підвищення кваліфікації. Крім того, взято до уваги вимоги НРК щодо креативності (інноваційності), критичного мислення, а також вимоги до відповідальності та автономії особи в частині здійснення управління в умовах непередбачуваних змін. Саме ці складові професійної компетентності мають важливе значення для роботи учасників професійного навчання, які здійснюють функції держави та місцевого самоврядування в сучасних умовах, що вимагають нових підходів до управління, реагування на потреби воєнного часу та післявоєнного відновлення та розвитку України.

Відповідність програм підвищення кваліфікації вимогам блоку «Комунікація» НРК не входила до предмета контент-аналізу, оскільки «комунікація та взаємодія» є окремою професійною компетентністю і одним з пріоритетних напрямів (тем) підвищення кваліфікації, для забезпечення яких провайдерами розробляються окремі програми.

У рамках цього моніторингу проведено контент-аналіз 57 програм підвищення кваліфікації щодо їх відповідності вимогам НРК.

Детальніше про результати дослідження щодо відповідності програм підвищення кваліфікації вимогам НРК – у табл.3.2.21.1.

Табл. 3.2.21.1

Урахування вимог НРК у програмах підвищення кваліфікації: результати контент-аналізу (на основі вибірки)

Критерії	Відповідність вимогам НРК	Результати дослідження
Спеціалізовані/поглиблені знання (емпіричні та теоретичні) у сфері професійної діяльності	• Всебічні спеціалізовані емпіричні та теоретичні знання у сфері професійної діяльності (5 рівень НРК); • концептуальні наукові та практичні знання (6 рівень НРК); • спеціалізовані концептуальні знання (7 рівень НРК)	Набуття спеціалізованих/поглиблених знань (емпіричних і теоретичних) у сфері професійної діяльності <i>передбачено 51</i> програмою (89,5 %). Водночас серед них спостерігається: • у 10 програмах (17,5 %) <i>домінують</i> теоретичні знання та історичний контекст; • в 11 програмах (19,3 %) – знання загального спрямування, недостатньо адаптовані під особливості роботи учасників професійного навчання загальний зміст (впровадження змін в організаціях, іменник/числівник/прикметник/прислівник як частина мови тощо); • 7 програм (12,3 %) <i>зосереджені виключно</i> на теоретичних питаннях/змісті законодавства, а також містять питання, безпосередньо не пов'язані з темою (наприклад, право на державну службу та службова кар'єра у програмі з питань протидії корупції; історія появи комп'ютерів у програмі з цифрових навичок).
Уміння, навички (когнітивні та практичні), необхідні для	• Когнітивні та практичні уміння, навички, необхідні для розв'язання	Уміння, навички (когнітивні та практичні), необхідні для розв'язання складних задач у спеціалізованих сферах

розв'язання складних задач у спеціалізованих сферах професійної діяльності	складних задач у спеціалізованих сферах професійної діяльності (5 рівень НРК); • поглиблені уміння, навички, необхідні для розв'язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем у сфері професійної діяльності або навчання (6 рівень НРК); • спеціалізовані уміння, навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної діяльності з метою розвитку нових знань та процедур (7 рівень НРК)	професійної діяльності, <i>передбачено у 15 програмах (26,3 %).</i> Орієнтованість на розв'язання <i>складних задач</i> простежується, наприклад, через включення до програм питань стосовно механізму вирішення складних управлінських і соціальних проблем в умовах євроінтеграції; модельного аналізу державної політики; пошуку способів покращення надання адміністративних послуг на основі аналізу їх ефективності; обґрунтування вибору серед альтернативних джерел фінансування відбудови країни; імплементації досвіду країн ЄС щодо фінансування «зеленої» економіки; розробки пропозицій щодо розвитку системи оподаткування; побудови прогнозних моделей розвитку пенсійного забезпечення тощо. В інших програмах спостерігається наступне: • наявність складних умінь, навичок для <i>спеціалізованої професійної діяльності</i> може бути передбачено очікуваними результатами, але не розкривається у змісті програм (6 програм) або віднесено до самостійної роботи учасників професійного навчання (1 програма); • уміння, навички для <i>розв'язання нескладних робочих задач</i> передбачено 22 програмами (загальні цифрові навички, мовні навички, оформлення адміністративних актів тощо); • <i>чітко не простежується</i> набуття учасниками професійного навчання <i>умінь, навичок</i> у 17 програмах (29,8 %, стосуються питань запобігання корупції, гендерної рівності, впровадження змін, євроінтеграції України, лідерства тощо).
Креативність (інноваційність)	• Уміння знаходження творчих рішень (5 рівень НРК); • інноваційність на рівні, необхідному для розв'язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем (6 рівень НРК)	Розвиток умінь знаходження творчих рішень (інноваційності) <i>передбачено в 6 програмах (10,5 %).</i> Вони стосуються переходу до стандартів ЄС в ключових сферах політики; державної політики цифрового розвитку; підготовки до відновлення територіальних громад; фінансових аспектів євроінтеграції України; управління річковим басейном; командоутворення та лідерства на публічній службі. Також у 3 програмах <i>лише в очікуваних результатах</i> зазначається

		формування таких умінь, без подальшого розкриття у змісті програми.
Критичне мислення	- Критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності (6 рівень НРК); - критичне осмислення проблем у галузі та на межі галузей знань (7 рівень НРК)	Критичне осмислення змісту професійної діяльності та її проблем <i>передбачено</i> у 14 програмах (24,6 %). Це стосується лідерства в публічному управлінні, у тому числі в умовах воєнного стану; аналізу та кваліфікації протиправних діянь (відмивання коштів, фінансування тероризму, порушення міжнародного гуманітарного права, «тіньові» трудові відносини); політики євроінтеграції України; розвитку спроможності місцевого самоврядування; політики цифрового розвитку тощо).
Здатність здійснювати управління в умовах непередбачуваних змін	- Організація та нагляд (управління) в контекстах професійної діяльності або навчання в умовах непередбачуваних змін (5 рівень НРК); - вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних робочих контекстах (6 рівень НРК); - управління робочими процесами, які є складними, непередбачуваними та потребують нових стратегічних підходів (7 рівень НРК)	До 7 програм (12,3 %) <i>включено</i> питання, що свідчать про розвиток спроможності учасників професійного навчання здійснювати управління в умовах непередбачуваних змін. Ці питання переважно пов'язані з особливостями прийняття рішень в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови. Тематика таких програм стосується впровадження змін та прийняття управлінських рішень, командоутворення та лідерства на публічній службі, управлінських комунікацій, доступу до публічної інформації. Водночас у 44 програмах (77,2 %) цільовою групою визначено державних службовців категорії «Б», посадових осіб місцевого самоврядування IV–VI категорій (цими категоріями посад передбачено прийняття управлінських рішень). Але лише зазначені 7 програм передбачають питання стосовно управління в умовах непередбачуваних змін.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- активне впровадження вимог НРК у сферу підвищення кваліфікації;
- збалансування теоретичної та практичної складових програм підвищення кваліфікації;
- визначення у програмах підвищення кваліфікації очікуваних результатів навчання в контексті публічної служби, особливостей професійної діяльності учасників професійного навчання, а також реалізація таких очікуваних результатів в конкретизованому змісті програм;
- цілеспрямований розвиток умінь та навичок учасників професійного навчання, необхідних для розв'язання складних задач у спеціалізованих сферах професійної діяльності, критичного осмислення змісту професійної діяльності та її проблем, знаходження творчих рішень, застосування інноваційних підходів в управлінні;

- розвиток потенціалу учасників професійного навчання здійснювати ефективне управління в нових, часто змінюваних, непередбачуваних контекстах.



3.2.22. Індикатор

«У програмах підвищення кваліфікації передбачено різноманітні активні види діяльності (аналіз ситуацій (case-study), розроблення проєктів документів, тематичні дискусії, виконання творчих завдань, участь у діловій грі тощо)»

Метод збору інформації: контент-аналіз.

Основні тенденції (у період 2021–2023 років)

У понад 40 % програм підвищення кваліфікації, проаналізованих вибірково, передбачено аналіз ситуацій (case-study), тематичні дискусії, практичні вправи, групову роботу.

Розроблення проєктів документів, виконання творчих завдань, участь у діловій грі під час підвищення кваліфікації практикуються нечасто та вибірково.

Опис результатів дослідження

У 57 програмах підвищення кваліфікації, які опрацьовано в рамках контент-аналізу, передбачено такі активні види діяльності (рис. 3.2.22.1):

- аналіз ситуацій (case-study) – у 27 програмах (47,4 %);
- тематичні дискусії – у 26 програмах (45,6 %);
- участь у діловій грі – у 8 програмах (14 %);
- розроблення проєктів документів – у 3 програмах (5,2 %);
- виконання творчих завдань – у 2 програмах (3,5 %).

Також серед зазначених у програмах методів навчання та форм проведення навчальних занять спостерігаються такі активності:

- практичні вправи (заняття) – у 24 програмах (42,1 %);
- групова робота – у 24 програмах (42,1 %);
- тренінгові вправи (тренінги) – у 18 програмах (31,6 %);
- круглі столи – у 3 програмах (5,2 %);
- тематичні зустрічі – у 2 програмах (3,5 %);
- майстерня (воркшоп) – у 2 програмах (3,5 %);
- дебати – у 2 програмах (3,5 %);

• в одиночних випадках – граматичний практикум; вебінар з носіями мови; комунікативні ситуації, комунікативний тренінг, моделювання ситуацій службової та ділової комунікації; батли; конфераторіум; використання цифрових сервісів і програмних продуктів.

У цілому результати контент-аналізу програм підвищення кваліфікації корелюються з результатами опитування учасників професійного навчання, які наведено в описі індикатора «Частка учасників професійного навчання, які підтверджують, що в освітньому процесі використовуються практики активного та інтерактивного навчання (тренінги, майстер-класи, інтерактивні лекції, групова робота, ділові ігри, аналіз ситуацій (case-study), проєктування, тематичні дискусії, інші практики навчання, які передбачають активне залучення до навчальної діяльності, взаємодію учасників професійного навчання)» – пункт 3.2.25 цього Звіту.



Рис.3.2.22.1. Активні види навчальної діяльності у програмах підвищення кваліфікації (результати вибіркового контент-аналізу)

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є розширення практики використання розробниками/укладачами програм підвищення кваліфікації різноманітних активних видів навчальної діяльності, особливо тих, що спрямовані на формування практичних умінь та навичок, необхідних для розроблення та впровадження нових підходів в управлінні (розроблення варіантів політики, проєктів документів, виконання творчих завдань тощо).



ЦІЛЬ:

Під час підвищення кваліфікації застосовуються сучасні підходи до навчання



3.2.23. Індикатор

«Викладачі (тренери) та учасники професійного навчання застосовують в освітньому процесі сучасні інформаційно-комунікативні технології (ІКТ)»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Всі опитані викладачі (100 %) стверджують про використання сучасних ІКТ в освітньому процесі. Кожний двадцятий учасник професійного навчання цього не підтверджує.

Опис результатів дослідження

Під час опитування 30 487 **учасників професійного навчання** (95,1 %) повідомили, що ними та викладачами застосовуються сучасні інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) в освітньому процесі. Не застосовуються вони на думку 1 573 осіб (4,9 %).

Всі опитані **викладачі (тренери)** – 182 особи або 100 % – відзначили, що ними застосовуються в освітньому процесі такі технології.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- продовження практики активного застосування викладачами (тренерами) в освітньому процесі сучасних інформаційно-комунікативних технологій, розширення практики цифровізації освітніх послуг з професійного навчання;
- організація провайдером заходів з розвитку цифрових навичок викладачів (тренерів), залучених до підвищення кваліфікації, та збільшення частки викладачів (тренерів), які щороку проходять відповідне навчання;
- врахування викладачами (тренерами) рекомендацій експертів щодо технологій організації навчання онлайн⁴⁹.



3.2.24. Індикатор

«Частка учасників професійного навчання, які підтверджують, що отримують/виконують аналітичні, аргументаційні, дослідницькі (пізнавальні), конструктивні (творчі), контекстні, комунікативні завдання у процесі навчання»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Найчастіше учасниками професійного навчання виконуються відтворювальні та аналітичні завдання (повідомляють понад 50 % опитаних), комунікативні завдання (43,2 %).

Опис результатів дослідження

Під час опитування **учасників навчання** було з'ясовано, що ними виконуються (рис. 3.2.24.1):

- відтворювальні завдання (вимагають простого відновлення у пам'яті вивченого матеріалу, впізнання його за основними ознаками) – 18409 осіб (57,4 %);
- аналітичні завдання – 16854 особи (52,6 %);
- аргументаційні завдання – 6564 особи (20,5 %);
- дослідницькі (пізнавальні) завдання – 8203 особи (25,6 %);
- конструктивні (творчі) завдання – 5909 осіб (18,4 %);
- контекстні (практикоорієнтовані) завдання – 9082 особи (28,3 %);
- комунікативні завдання – 13854 особи (43,2 %).

Окремі респонденти повідомляли: «навчання формалізоване», «завдань не виконуємо», «лише самоосвіта дає результат», «програмування, обробка/аналітика/дашборди, проектний менеджмент», «керівництвом створено такі умови, що підвищувати кваліфікацію взагалі неможливо», «завдань не виконуємо, навчання проходить паралельно з обслуговуванням громадян», «навчання не проходимо через завантаженість, сертифікат все одно видають».

⁴⁹ Наприклад, розділ 8 посібника «Розвиток тренерських навичок викладачів, які проводять навчання публічних службовців» (<https://hs.gov.ua/posibniki/>).

Таким чином, відповіді респондентів засвідчують, що найчастіше учасниками професійного навчання виконуються відтворювальні завдання, а також аналітичні та комунікативні завдання.

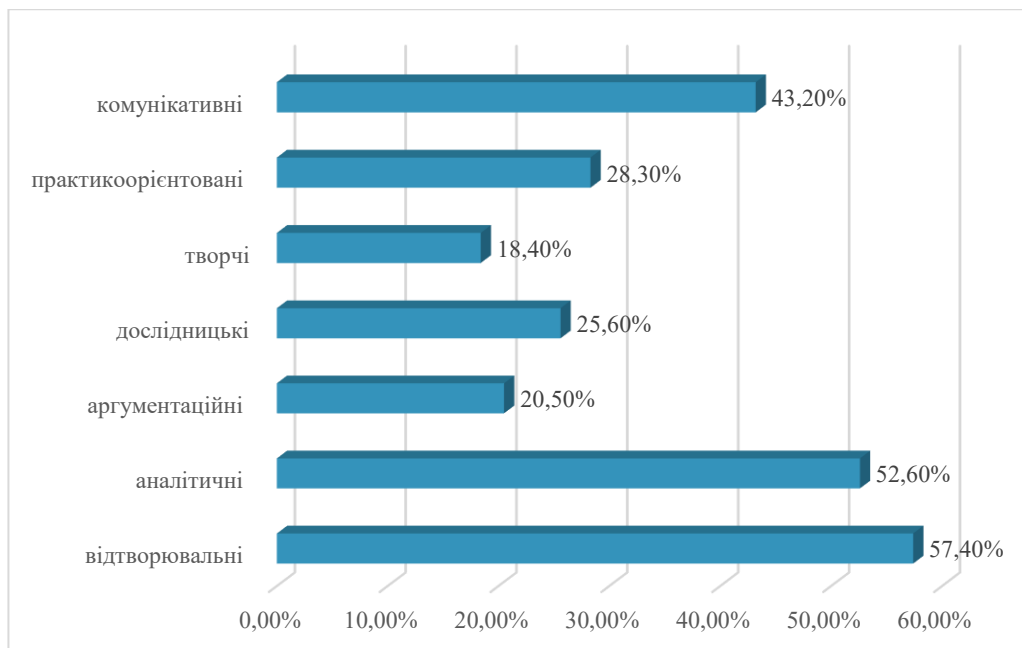


Рис. 3.2.24.1. Типи завдань, що найчастіше виконують учасники професійного навчання під час підвищення кваліфікації

Пропозиції/рекомендації

Домінування відтворювальних завдань привертає увагу до необхідності аналізу, як співвідносяться цілі та очікувані результати навчання, визначені програмою підвищення кваліфікації, та способи оцінювання сформованих/розвинутих компетентностей учасників професійного навчання, які пройшли навчання за такою програмою.

Також доцільно підвищувати активність викладачів (тренерів) у розробці та використанні аналітичних, аргументаційних, дослідницьких (пізнавальних), конструктивних (творчих), контекстних (практикоорієнтованих) завдань. Саме їх виконання сприяє здобуттю передбачених НРК знань, розвитку умінь, навичок, здатності до комунікації, відповідальності та автономії, а також постійному підтриманню високого рівня професійної кваліфікації, необхідного для виконання завдань та функцій держави, місцевого самоврядування в сучасних умовах.

За допомогою внутрішніх механізмів забезпечення якості підвищення кваліфікації провайдери мають виключити практику формального навчання, про яку повідомляють окремі респонденти (без виконання завдань та оцінювання результатів навчання, з формальним виданням документів).

Доцільними є інформаційна підтримка НАДС та організаційний супровід службами управління персоналом процесів організації підвищення кваліфікації в умовах навчання онлайн на робочому місці щодо створення належних умов для навчання (можливість реальної та активної участі в освітньому процесі, сприяння безпосередніх керівників проходженню навчання підлеглими).



3.2.25. Індикатор

«Частка учасників професійного навчання, які підтверджують, що в освітньому процесі використовуються практики активного та інтерактивного навчання

(тренінги, майстер-класи, інтерактивні лекції, групова робота, ділові ігри, аналіз ситуацій (case-study), проєктування, тематичні дискусії, інші практики навчання, які передбачають активне залучення до навчальної діяльності, взаємодію учасників професійного навчання)»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

2/3 опитаних учасників професійного навчання підтверджують проведення викладачами тренінгів, більше 1/3 опитаних – проведення інтерактивних лекцій, групової роботи, тематичних дискусій.

Кожний шістнадцятий опитаний відзначає, що практики активного та інтерактивного навчання не використовуються.

Опис результатів дослідження

Під час опитування *учасники професійного навчання* повідомили, що в освітньому процесі використовуються такі практики активного та інтерактивного навчання (рис. 3.2.25.1):

- тренінги – 20 306 осіб (63,3 %);
- інтерактивні лекції – 14 409 осіб (44,9 %);
- групова робота – 11 602 особи (36,2 %);
- тематичні дискусії – 11 431 особа (35,7 %);
- аналіз ситуацій (case-study) – 8 026 осіб (25 %);
- майстер-класи – 4 051 особа (12,6 %);
- ділові ігри – 3 223 особи (10,1 %);
- проєктування – 1 637 осіб (5,1 %).

1 926 учасників професійного навчання (6 % або кожний шістнадцятий) відзначили, що подібні практики не використовуються.

Окремі респонденти зазначали, що застосовуються «відеоігри Kahoot», «лектори лише читають лекції онлайн», «бажано було б розбирати конкретні приклади».

Отже, з численних практик активного та інтерактивного навчання найчастіше під час підвищення кваліфікації викладачі використовують тренінги, інтерактивні лекції, групову роботу, тематичні дискусії. Проєктування як метод навчання застосовується вкрай рідко (при цьому він охоплює найбільшу кількість передбачених Національною рамкою кваліфікацій знань, умінь, навичок, необхідних сучасним фахівцям, які працюють у сфері публічного управління).

Пропозиції/рекомендації

Зважаючи на бажання учасників освітнього процесу використовувати час навчання для обміну професійним досвідом (з вирішення певних практичних ситуацій), також доцільним є більш широке застосування таких практик навчання, як аналіз ситуацій (case-study), майстер-класи, ділові ігри.

Проєктування (проєктне навчання, project-based learning) сприятиме розвитку компетентностей з підготовки та супроводу проєктів нормативно-правових актів, проєктного менеджменту, розроблення та обґрунтування варіантів політики.

Викладачі (тренери) можуть використовувати для власного професійного розвитку освітні можливості, ініційовані НАДС та Вищою школою публічного управління (посібники з

розвитку тренерських навичок, застосування проєктних технологій, інших практик активного та інтерактивного навчання дорослих⁵⁰, участь в Літній школі тренерської майстерності тощо).



Рис. 3.2.25.1. Практики активного, інтерактивного навчання, в яких учасники професійного навчання найчастіше беруть участь



3.2.26. Індикатор

«Провайдери впроваджують інноваційні практики організації підвищення кваліфікації (у тому числі є переможцями конкурсу кращих практик впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання)»

Методи збору інформації: опитування, аналіз документів.

Основні тенденції (у період 2021–2023 років), у тому числі за суб'єктивними оцінками респондентів

Понад 90 % опитаних представників провайдерів вважають організований ними процес підвищення кваліфікації інноваційним.

Кожен п'ятий керівник провайдера повідомляє про перемогу у щорічному конкурсі кращих практик впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання, що проводиться НАДС (у номінації «Підвищення кваліфікації»).

Конкурсна звітність підтверджує, що за трирічний період (2021–2023 роки) переможцями конкурсу стали 14 провайдерів, які представили практики у сфері підвищення кваліфікації.

⁵⁰ Посібники «Розвиток тренерських навичок викладачів, які проводять навчання публічних службовців» (<https://hs.gov.ua/posibniki/>), «Гендерно орієнтоване врядування. Посібник для тренерів та тренерок» (<https://hs.gov.ua/posibniki/>), «Доступ до публічної інформації для державних службовців органів місцевого самоврядування» (<http://surl.li/hwcwpm>).

Опис результатів дослідження

Результати *опитування представників провайдерів* (керівників/уповноважених осіб і викладачів) наведено у табл. 3.2.26.1. Розмір наведених часток (у відсотках) визначався провайдером самостійно.

Табл. 3.2.26.1

Результати опитування щодо впровадження інноваційних практик організації підвищення кваліфікації

Відповіді	Групи респондентів	
	керівники/уповноважені особи провайдерів	викладачі (тренери)
<i>«Ваш заклад освіти (підприємство, установа, організація) впроваджує інноваційні практики організації підвищення кваліфікації?»</i>		
«Так»	40 осіб (97,6 %)	170 осіб (93,5 %)
«Ні»	1 особа (2,4 %)	1 особа (0,5 %)
«Мені невідомо»	х	11 осіб (6 %)
<i>«Ваш заклад освіти (підприємство, установа, організація) брав(ла) участь у конкурсі кращих практик впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання, який щорічно проводиться НАДС (у номінації «Підвищення кваліфікації»)»</i>		
«Так, як учасник»	20 осіб (48,8 %)	57 осіб (31,3 %)
«Так, став(ла) переможцем»	9 осіб (21,9 %)	10 осіб (5,5 %)
«Ні»	12 осіб (29,3 %)	21 особа (11,5 %)
«Мені невідомо»	х	94 особи (51,7 %)

Керівники/уповноважені особи провайдерів та викладачі (тренери) впевнено заявляють про інноваційність в організації підвищення кваліфікації (більше 90 % опитаних).

Кожен другий керівник/уповноважена особа провайдера підтверджує участь у щорічному конкурсі кращих практик впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання, що проводиться НАДС; кожен п'ятий повідомляє про перемогу в конкурсі (у номінації «Підвищення кваліфікації»).

Загалом відповіді керівників/уповноважених осіб провайдерів відзначаються більш високими позитивними показниками (в окремих випадках більш, ніж на 1/3 перевищують показники на основі відповідей викладачів).

Серед викладачів (тренерів) є частка тих, кому невідомо про впровадження інноваційних практик організації підвищення кваліфікації (6 %), про участь провайдера у конкурсі кращих практик впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання (51,7 %).

Як засвідчує *аналіз документів* про результати зазначеного щорічного конкурсу, у період 2021–2023 років переможцями конкурсу у номінації «підвищення кваліфікації» (а також інших тематичних номінаціях, в яких було представлено практики у сфері підвищення кваліфікації) стали 14 провайдерів (детальніше про це в описі індикатора «Кількість описів освітніх інновацій у підвищенні кваліфікації та рекомендацій щодо їх упровадження (за результатами конкурсу кращих практик впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання)» – пункт 3.4.16 цього Звіту).

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- ознайомлення керівників/уповноважених осіб провайдерів та викладачів (тренерів) з описом кращих практик впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання, який щорічно проводиться НАДС (зокрема у номінації «Підвищення кваліфікації») ⁵¹;

⁵¹ Опис практик доступний за посиланням: <http://surl.li/wgitst>.

- організація (на різних рівнях взаємодії) заходів з обміну досвідом представників провайдерів щодо ефективних практик організації освітнього процесу, що забезпечує отримання учасниками професійного навчання якісних освітніх послуг та їх зацікавленість у навчанні.



ЦІЛЬ:

Учасники професійного навчання мають можливість вибору індивідуальної освітньої траєкторії підвищення кваліфікації



3.2.27. Індикатор

«Частка учасників професійного навчання, які обирали програму підвищення кваліфікації з урахуванням своїх потреб, мотивації, досвіду»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Кожен другий респондент має можливість обирати програму підвищення кваліфікації відповідно до своїх потреб, мотивації та досвіду.

Опис результатів дослідження

На запитання «Чи маєте Ви можливість реалізувати індивідуальну освітню траєкторію під час підвищення кваліфікації, зокрема обирати програму підвищення кваліфікації з урахуванням своїх потреб, мотивації, досвіду?» учасники професійного навчання відповіли:

«так» – 18 210 осіб (56,8 %);

«ні» – 2 726 осіб (8,5 %);

«не завжди» – 11 124 особи (34,7 %).

Таким чином, кожен другий респондент має можливість обирати програму підвищення кваліфікації (в отже й зміст навчання) відповідно до потреб, мотивації та досвіду. Інша половина респондентів не задоволена або частково задоволена індивідуалізацією освітньої траєкторії з огляду на пропонований освітній контент.

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є розширення практики розроблення та реалізації провайдерами програм підвищення кваліфікації з актуальної тематики, з практикоорієнтованим змістом, із залученням фахівців-практиків (зокрема, спеціальних програм підвищення кваліфікації, в проходженні яких найбільше зацікавлені учасники професійного навчання).



3.2.28. Індикатор

«Частка учасників професійного навчання, які обирали форму і темп навчання з урахуванням своїх потреб, мотивації, можливостей»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Кожний другий респондент обирає форму і темп навчання з урахуванням своїх потреб, мотивації, можливостей.

Опис результатів дослідження

На запитання «Чи маєте Ви можливість реалізувати індивідуальну освітню траєкторію під час підвищення кваліфікації, зокрема обирати форму і темп навчання з урахуванням своїх потреб, мотивації, можливостей?» учасники професійного навчання відповіли:

«так» – 15 605 осіб (48,7 %);

«ні» – 3 737 осіб (11,6 %);

«не завжди» – 12 718 осіб (39,7 %).

Отже, кожного другого респондента влаштовує форма і темп навчання з урахуванням його потреб, мотивації та можливостей (зокрема, дистанційне навчання, з використанням якого останніми роками навчалася переважна більшість учасників професійного навчання). Інша половина респондентів не задоволена або частково задоволена індивідуалізацією освітньої траєкторії через форму і темп навчання.

В цілому на ці організаційні питання учасники професійного навчання фактично не впливають, – форма підвищення кваліфікації (очна, дистанційна, змішана) пропонується провайдером (визначається програмою підвищення кваліфікації), темп навчання визначається розкладом і залежить від викладача (тренера).

Пропозиції/рекомендації

Причини відповідей респондентів, які не задоволені або частково задоволені формою і темпом навчання під час підвищення кваліфікації, можуть бути додатково проаналізовані керівниками/уповноваженими особами провайдерів через внутрішні опитування учасників професійного навчання, які отримували освітні послуги. На основі цього може бути оптимізовано відповідні організаційні питання.



ЦІЛЬ:

Провайдер забезпечує справедливе, об'єктивне, прозоре та зрозуміле оцінювання результатів навчання



3.2.29. Індикатор «Провайдер забезпечує обов'язкове проведення оцінювання результатів навчання за програмами підвищення кваліфікації (крім програм обсягом до 0,5 кредита ЄКТС)»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Обов'язкове проведення оцінювання результатів навчання за програмами підвищення кваліфікації обсягом від 0,5 кредита ЄКТС (а отже, й обґрунтовану видачу документів про підвищення кваліфікації) підтверджують 95,1 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів і 76,8% опитаних учасників професійного навчання.

Опис результатів дослідження

Під час опитування переважна більшість *керівників/уповноважених осіб провайдерів* підтверджують, що заклад освіти (підприємство, установа, організація) забезпечує обов'язкове проведення оцінювання результатів навчання за програмами підвищення

кваліфікації (крім програм обсягом до 0,5 кредита ЄКТС), – 39 осіб (95,1 %). Відповідь «ні» надали 2 особи (4,9 %).

Результати опитування **учасників професійного навчання** засвідчують нижчі показники. Те, що провайдер забезпечує таке оцінювання, підтверджують 24 607 осіб (76,8%). Відповідь «ні» надали 825 осіб (2,6 %), «не завжди» – 6 628 осіб (20,7 %).

Тож майже кожний четвертий учасник професійного навчання повідомляє, що завершення навчання за програмою підвищення кваліфікації може відбуватися без оцінювання (у тих випадках, коли є обов'язковими).

Це питання має привернути додаткову увагу провайдерів і викладачів (тренерів), оскільки засвідчення результатів навчання сертифікатом чи іншим документом має ґрунтуватися на підсумках об'єктивного та прозорого процесу оцінювання, який констатує досягнення цілей та очікуваних результатів навчання за відповідною програмою підвищення кваліфікації.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- забезпечення викладачами (тренерами) реалізації програм підвищення кваліфікації в повному обсязі, зокрема передбачених ними обсягу годин і заходів контролю результатів навчання;
- дотримання керівниками провайдерів обов'язку забезпечити організацію освітнього процесу та здійснення контролю за виконанням програм⁵².



3.2.30. Індикатор

«Частка викладачів (тренерів), які дотримуються розроблених та оприлюднених провайдером критеріїв, правил і процедур оцінювання результатів навчання»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

2/3 опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів і учасників професійного навчання впевнено підтверджують, що викладачі (тренери) дотримуються критеріїв, правил і процедур оцінювання результатів навчання.

Кожний четвертий учасник професійного навчання повідомляє, що про такі критерії, правила, процедури викладач (тренер)/провайдер не інформує.

Опис результатів дослідження

На думку **керівників/уповноважених осіб провайдерів**, частка викладачів, які дотримуються розроблених та оприлюднених у закладі освіти (підприємстві, установі, організації) критеріїв, правил і процедур оцінювання результатів навчання, становить:

- менше 25 % – 2 відповіді (4,9 %);
- 25-50 % – 1 відповідь (2,4 %);
- 51-75 % – 1 відповідь (2,4 %);
- 76-99 % – 10 відповідей (24,39 %);
- 100% – 27 відповідей (65,85 %).

⁵² Частина третя статті 26 Закону України «Про освіту» (<http://surl.li/jzuntt>).

Водночас, **учасники професійного навчання** відповіли, чи дотримуються викладачі (тренери) оприлюднених критеріїв, правил і процедур оцінювання результатів навчання:

«так» – 20 802 особи (64,9 %);

«ні» – 377 осіб (1,2 %);

«не завжди» – 3 268 осіб (10,2 %);

«про такі критерії, правила, процедури викладач (тренер)/провайдер не повідомляють» – 7 613 осіб (23,7 %).

Отже, 2/3 керівників/уповноважених осіб провайдерів і учасників професійного навчання впевнено підтверджують, що викладачі (тренери) дотримуються критеріїв, правил і процедур оцінювання результатів навчання.

Недотримання таких правил, а також їх неповідомлення (неоприлюднення) ускладнює забезпечення справедливого, об'єктивного, прозорого та зрозумілого оцінювання результатів навчання.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- розроблення та затвердження/схвалення провайдерами критеріїв, правил і процедур оцінювання результатів навчання під час підвищення кваліфікації;
- забезпечення доступності цієї інформації для учасників професійного навчання (шляхом оприлюднення на офіційному веб-сайті провайдера, інформування під час занять, включення критеріїв, правил і процедур оцінювання до матеріалів електронної розсилки учасникам професійного навчання або інформації, що розміщується на електронній освітній платформі тощо).



3.2.31. Індикатор

«Провайдером застосовуються автоматизовані засоби оцінювання знань, умінь, навичок (серед інших засобів оцінювання)»

Методи збору інформації: контент-аналіз, опитування.

Основні тенденції (у період 2021–2023 років), у тому числі за суб'єктивними оцінками респондентів

78,9 % програм підвищення кваліфікації, які опрацьовано вибірково в рамках контент-аналізу, передбачають автоматизовані засоби оцінювання знань, умінь, навичок (зокрема комп'ютерне тестування).

Всі опитані керівники/уповноважені особи провайдерів і 2/3 опитаних учасників професійного навчання констатують, що викладачі (тренери) застосовують автоматизовані засоби оцінювання знань, умінь, навичок.

Опис результатів дослідження

Із 57 програм підвищення кваліфікації, які опрацьовано **в рамках контент-аналізу**, у 45 програмах (78,9 %) розробниками/укладачами передбачено проведення комп'ютерне тестування.

Під час **опитування** представників провайдерів та учасників професійного навчання відзначено наступні тенденції.

100 % опитаних **керівників/уповноважених осіб провайдерів** (41 особа) впевнено констатують, що в їх закладах освіти (підприємствах, установах, організаціях) застосовуються автоматизовані засоби оцінювання знань, умінь, навичок (серед інших засобів оцінювання).

Водночас, **учасники професійного навчання** на запитання «Чи застосовують викладачі (тренери) автоматизовані засоби оцінювання знань, умінь, навичок (з визначенням результатів без участі викладачів (тренерів))?» відповіли:

- «так» – 22 561 особа (70,4 %);
- «ні» – 2 031 особа (6,3 %);
- «інколи» – 6 178 осіб (19,3 %);
- «рідко» – 1 290 осіб (4 %).

Отже, близько 1/3 опитаних учасників професійного навчання повідомляють про те, що автоматизовані засоби оцінювання, є непопулярними серед окремих викладачів (тренерів), що здійснюють підвищення кваліфікації. Водночас, такі засоби оцінювання можуть бути недоцільними для застосування стосовно компетентностей учасників професійного навчання, які сформовано/розвинуто відповідно до програми підвищення кваліфікації та передбачених нею очікуваних результатів.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- розширення практики застосування викладачами (тренерами) автоматизованих засобів оцінювання результатів навчання як одного зі способів усунення суб'єктивного впливу на процес оцінювання (з урахуванням доцільності їх застосування);
- забезпечення ефективності засобів автоматизованого оцінювання (електронних тестувань, компетентнісних завдань, інтерактивних вправ, інтелектуальних ігор тощо) шляхом використання сучасних цифрових технологій контролю навчально-пізнавальної діяльності (зокрема безкоштовних сервісів MyTestX, «Kahoot!», Classroom, ClassMarker, Quizizz, Moodle, MS Word, Google Форм тощо);
- організація провайдером заходів з розвитку цифрових навичок викладачів (тренерів), залучених до підвищення кваліфікації, щодо сучасних технологій оцінювання та збільшення частки викладачів (тренерів), які щороку проходять відповідне навчання.



3.2.32. Індикатор

«Частка учасників професійного навчання, які вважають, що оцінювання результатів навчання є справедливим, об'єктивним, прозорим і зрозумілим»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

87 % опитаних учасників професійного навчання вважають оцінювання результатів навчання за програмами підвищення кваліфікації справедливим, об'єктивним, прозорим і зрозумілим.

Опис результатів дослідження

Учасники професійного навчання на запитання «Чи вважаєте Ви, що оцінювання результатів навчання за програмами підвищення кваліфікації є справедливим, об'єктивним, прозорим і зрозумілим?» відповіли (рис. 3.2.32.1):

- «так» – 27 894 особи (87 %);
- «ні» – 532 особи (1,7 %);
- «інколи» – 3 183 особи (9,9 %);
- «рідко» – 451 особа (1,4 %).

Отже, переважна більшість учасників професійного навчання (87 %) задоволена рівнем академічної доброчесності під час оцінювання їх знань, умінь та навичок, здобутих під час підвищення кваліфікації.

Водночас кожний десятий респондент вважає, що оцінювання не є справедливим, об'єктивним, прозорим і зрозумілим або не завжди є таким.



Рис. 3.2.32.1. Сприйняття учасниками професійного навчання процедури оцінювання

Пропозиції/рекомендації

Для запобігання ситуаціям, в яких учасники навчання сприймають оцінювання як недостатньо справедливе, об'єктивне, прозоре та зрозуміле, у внутрішній системі забезпечення якості освіти провайдера доцільно застосовувати такі інструменти, як розроблення критеріїв, правил і процедур оцінювання результатів навчання; інформування про них осіб, які навчаються; використання засобів оцінювання з визначенням результатів без участі викладачів (тренерів); відстеження рівня задоволеності процесом оцінювання (як складової задоволеності якістю наданих освітніх послуг).



3.3. КЛАСТЕР «РЕЗУЛЬТАТИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ»



ЦІЛЬ:

Учасники професійного навчання досягають очікуваних результатів проходження програми підвищення кваліфікації



3.3.1. Індикатор

«Завдання для поточного/підсумкового оцінювання складено викладачем (тренером) відповідно до мети та очікуваних результатів навчання»

Метод збору інформації: контент-аналіз.

Основні тенденції (у період 2021–2023 років)

Під час вибіркового контент-аналізу програм підвищення кваліфікації та завдань для підсумкового оцінювання (до відповідних програм), визначено:

лише у 12,7 % випадків завдання для підсумкового оцінювання відповідають меті та очікуваним результатам навчання, визначеним відповідною програмою підвищення кваліфікації;

у 70 % випадків під час підсумкового оцінювання перевіряються лише знання з відповідної теми (знання теорії, історії, законодавства).

Опис результатів дослідження

У рамках контент-аналізу було опрацьовано 55 програм і 55 завдань для підсумкового оцінювання результатів навчання (до відповідних програм).

Зміст таких питань/завдань для підсумкового оцінювання демонструє, що викладачі (тренери) використовують різні підходи до обсягу контролю за досягненням очікуваних результатів, а саме завдання для підсумкового оцінювання охоплюють:

всі перелічені у відповідній програмі підвищення кваліфікації *очікувані результати* – 7 підсумкових завдань (12,7 %);

лише знання (теорії, історії, законодавства) – 38 підсумкових завдань (70 %);

знання та уміння, але вибірково – 10 підсумкових завдань (18,2 %).

Водночас слід відзначити, що у тих завданнях, які передбачають оцінювання *лише знань*, часто простежуються:

оцінювання *лише загальних знань* (не спеціалізованих знань, які зазначені в змісті відповідних програм, без контексту професійної діяльності учасників професійного навчання), а також чимало питань з *історичним* контекстом (наприклад, переваги/недоліки мережі Інтернет, назва першої пошукової системи, підґрунтя для заснування інформаційної діяльності як виду самостійної професії, назви історичних документів, які передбачали покарання за корупцію тощо);

запитання *лише на знання норм законодавства* (без завдань щодо їх застосування).

В окремих випадках має місце включення до підсумкового завдання:

значного обсягу питань, які не стосуються тематики програм і не входили до їх змісту (наприклад, 14 із 28 питань, 8 з 24 питань);

великого обсягу теоретичних питань (у тому числі за змістом законодавства) для співбесіди (наприклад, 60 питань) за короткостроковою програмою.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- розроблення викладачами (тренерами) завдань для поточного/підсумкового оцінювання за програмами підвищення кваліфікації з безумовним урахуванням мети та очікуваних результатів навчання, визначених у відповідних програмах. При цьому очікувані результати програм мають бути орієнтовані на специфіку цільової групи;
- забезпечення провайдером первинної експертизи завдань для поточного/підсумкового оцінювання за програмами підвищення кваліфікації щодо їх повної відповідності меті та очікуваним результатам, визначеним у програмах.



3.3.2. Індикатор

«Частка учасників професійного навчання, які продемонстрували результати підсумкового оцінювання за програмою підвищення кваліфікації не нижче, ніж 60% успішності»

Метод збору інформації: аналіз адміністративних даних.

Основна тенденція (у період 2021–2023 років)

У середньому 95,7 % учасників професійного навчання демонструють результати підсумкового оцінювання за програмою підвищення кваліфікації не нижче, ніж 60% успішності.

Опис результатів дослідження

Результати *аналізу інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС*, наведено у табл. 3.3.2.1

Табл. 3.3.2.1

Частка учасників професійного навчання, які продемонстрували результати підсумкового оцінювання за програмою підвищення кваліфікації не нижче, ніж 60% успішності (2021–2023 роки)

Найменування показника	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Аналіз динаміки
Середнє значення індикатора (середня частка учасників професійного навчання, які продемонстрували результати підсумкового оцінювання за програмою підвищення кваліфікації не нижче, ніж 60% успішності)	96 %	95,6 % (зростання на 5,6 % порівняно з попереднім роком)	95,7 % (зростання на 2,8 % порівняно з попереднім роком)	У цілому за досліджуваний період (2021–2023 роки) середнє значення становить 95,7 %. Незначне зниження середнього значення відбулося на 0,3 % (з 2021 по 2023 рік)
Мінімальне значення індикатора (мінімальна частка учасників професійного навчання, які)	47,6 % (у 1 провайдера)	55,6 % (у 1 провайдера)	73 % (у 1 провайдера)	Зростання показника на 25,4 % (з 2021 по 2023 рік)

продemonстрували результати підсумкового оцінювання за програмою підвищення кваліфікації не нижче, ніж 60% успішності)				
Максимальне значення індикатора (максимальна частка учасників професійного навчання, які продемонстрували результати підсумкового оцінювання за програмою підвищення кваліфікації не нижче, ніж 60% успішності)	100 % (у 24 провайдерів або 54,1 % з тих, які надали інформацію за цим індикатором)	100 % (у 31 провайдерів, або 55,3 % з тих, які надали інформацію за цим індикатором)	100 % (у 32 провайдерів або 51,6 % з тих, які надали інформацію за цим індикатором)	Максимальна частка (в значенні 100 %) спостерігається в середньому у 53,7 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором (з 2021 по 2023 рік). За цей період число таких провайдерів знизилося на 2,5 %
Найбільш помітні значення в певному(их) діапазоні(ах)	Діапазон – більше 75 % учасників професійного навчання, які продемонстрували результати підсумкового оцінювання за програмою підвищення кваліфікації не нижче, ніж 60% успішності			В середньому 98,1 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором, засвідчують успішність учасників професійного навчання не нижче 75 % виконаних завдань підсумкового оцінювання. Число таких провайдерів збільшилося на 0,6 % (з 2021 по 2023 рік)
	43 провайдери (97,7 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	55 провайдерів (98,2 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	61 провайдер (98,3 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	
Кількість провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором	44 провайдери (68 % вибірки)	56 провайдерів (86 % вибірки)	62 провайдери (95 % вибірки)	Зростання показника на 23 % (з 2021 по 2023 рік)

Результати *аналізу інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС*, засвідчують, що в цілому за досліджуваний період (2021–2023 роки):

середня частка учасників професійного навчання, які продемонстрували результати підсумкового оцінювання за програмою підвищення кваліфікації не нижче, ніж 60% успішності, становить 95,7 % (із незначним зниженням на 0,3 %);

більше того, в середньому 98,1 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором, повідомляють про успішність учасників професійного навчання не нижче 75 % виконаних завдань підсумкового оцінювання;

мінімальна частка учасників професійного навчання, які продемонстрували результати підсумкового оцінювання за програмою підвищення кваліфікації не нижче, ніж 60% успішності, становила 47,6 % у 2021 році. До 2023 року це мінімальне значення зросло до 73 % (на 25,4 %);

успішність абсолютно всіх учасників професійного навчання не нижче 60 % виконаних завдань підсумкового оцінювання спостерігається в середньому у 53,7 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором.

Пропозиції/рекомендації

Для подальшого проведення моніторингу за досліджуванім індикатором доцільним є уточнення, чи беруться до уваги при підрахунку ті учасники професійного навчання, які не допущені до підсумкового оцінювання або не з'явилися для його виконання (офлайн чи онлайн).



3.3.3. Індикатор

«Частка учасників професійного навчання, які вважають, що рівень їхньої професійної компетентності підвищився»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Понад 2/3 опитаних учасників професійного навчання вважають, що після проходження навчання рівень їхньої професійної компетентності підвищився.

Опис результатів дослідження

Учасники професійного навчання на запитання «Чи вважаєте Ви, що за результатами проходження підвищення кваліфікації рівень Вашої професійної компетентності підвищується?» відповіли (рис. 3.3.3.1):

- «так» – 22 748 осіб (71 %);
- «ні» – 1 174 особи (3,7 %);
- «частково» – 8 138 осіб (25,4 %).

Отже, впевнено констатують підвищення рівня професійної компетентності після проходження навчання понад 2/3 опитаних. Водночас майже 1/3 залишається незадоволеною ступенем досягнення мети підвищення кваліфікації.



Рис. 3.3.3.1. Оцінки учасників професійного навчання щодо результатів підвищення кваліфікації

Пропозиції/рекомендації:

Доцільним є розширення практики розроблення та реалізації провайдерами програм підвищення кваліфікації з актуальної тематики, з практикоорієнтованим змістом, із залученням фахівців-практиків.



3.3.4. Індикатор

«Частка безпосередніх керівників учасників професійного навчання, які вважають, що за результатами підвищення кваліфікації їх працівники набули нових професійних умінь, які можуть застосовувати на робочому місці», що рівень їхньої професійної компетентності підвищився»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

2/3 опитаних безпосередніх керівників учасників професійного навчання вважають, що їх підлегли після підвищення кваліфікації набувають нових професійних умінь, які можуть застосовувати на робочому місці.

Опис результатів дослідження

Безпосередні керівники учасників професійного навчання, які брали участь в опитуванні, на запитання «Чи вважаєте Ви, що за результатами підвищення кваліфікації Ваші працівники набувають нових професійних знань, умінь та навичок, які можуть застосовувати на робочому місці?» відповіли (рис. 3.3.4.1):

- «так» – 15 212 осіб (66,2 %);
- «ні» – 1 288 осіб (5,6 %);
- «інколи» – 5 359 осіб (23,3 %);
- «рідко» – 1 135 осіб (4,9 %).

Результати опитування в цілому співпадають з відповідями респондентів за попереднім індикатором, який вимірює оцінки учасників професійного навчання щодо підвищення рівня їхньої професійної компетентності (пункт 3.3.3 цього Звіту). Третина опитаних безпосередніх керівників учасників професійного навчання бажала би кращих результатів підвищення кваліфікації, які можна застосувати на практиці.



Рис. 3.3.4.1. Оцінки безпосередніх керівників учасників професійного навчання щодо результатів підвищення кваліфікації

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- розширення практики розроблення та реалізації провайдерами програм підвищення кваліфікації, орієнтованих на потреби державних органів, органів місцевого самоврядування

у професійному навчанні, яке враховує специфіку їх завдань, функцій та повноважень (зокрема, у певній сфері політики, виключній сфері компетенції), особливості виконання учасниками професійного навчання їх посадових (службових) обов'язків у відповідній сфері професійної діяльності;

- додаткове вивчення питання щодо практичних потреб учасників професійного навчання в знаннях, уміннях і навичках, необхідних для роботи в сучасних умовах (на думку безпосередніх керівників учасників професійного навчання, методом фокус-групи).



ЦІЛЬ:

Учасники професійного навчання задоволені рівнем освітніх послуг щодо підвищення кваліфікації



3.3.5. Індикатор

«Частка учасників професійного навчання, задоволених організацією підвищення кваліфікації: плануванням графіку, тривалості навчання; приміщенням, де відбувалося навчання (у разі навчання офлайн); організацією, атмосферою роботи під час заняття»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Більше 2/3 опитаних учасників професійного навчання повністю задоволені графіком, тривалістю навчання, приміщенням, організацією роботи і атмосферою під час занять.

Опис результатів дослідження

Під час *опитування, проведеного у рамках цього моніторингу*, відповіді учасників професійного навчання щодо задоволеності організацією підвищення кваліфікації розподілилися наступним чином (табл. 3.3.5.1).

Табл. 3.3.5.1

Результати опитування учасників професійного навчання щодо задоволеності організацією підвищення кваліфікації

Чи задоволені Ви організацією підвищення кваліфікації, що забезпечують провайдери освітніх послуг, зокрема:			
Відповіді	плануванням графіку навчання, тривалістю навчання	приміщенням, де відбувалося навчання (у разі навчання офлайн)	організацією, атмосферою роботи під час заняття
«Так»	22 951 особа (71,6 %)	21 608 осіб (67,4 %)	25 392 особи (79,2 %)
«Ні»	988 осіб (3,1 %)	2 133 особи (6,6 %)	941 особа (2,9 %)
«Не завжди»	8 121 особа (25,3 %)	8 319 осіб (25,9 %)	5 727 осіб (17,86 %)

Такі відповіді частково корелюються із результатами *опитувань учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС*. Звітність НАДС щодо узагальнених результатів таких опитувань засвідчує:

частка респондентів, які цілком задоволені плануванням графіку та тривалістю навчання у 2021 році склала 85,8%, у 2022 році – 86,4 % (за 2023 рік інформація відсутня);

частка респондентів, які цілком задоволені організацією, атмосферою роботи під час заняття у 2021 році склала 88,2% та 90,8% відповідно, у 2022 році – 88 % (за 2023 рік інформація відсутня).

Пропозиції/рекомендації

Причини відповідей респондентів, які не задоволені або частково задоволені графіком, тривалістю підвищення кваліфікації, приміщеннями, організацією роботи і атмосферою під час занять, можуть бути додатково проаналізовані керівниками/уповноваженими особами провайдерів через внутрішні опитування учасників професійного навчання, які отримували освітні послуги. На основі цього може бути оптимізовано відповідні організаційні питання.



3.3.6. Індикатор

**«Частка учасників професійного навчання, задоволених якістю викладання:
змістом навчання;
майстерністю викладання;
обізнаністю викладача (тренера) в темі»**

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Чотири з п'яти опитаних учасників професійного навчання повністю задоволені змістом навчання, майстерністю викладання, обізнаністю викладача з тематики підвищення кваліфікації.

Опис результатів дослідження

Під час *опитування, проведеного у рамках цього моніторингу*, відповіді учасників професійного навчання щодо задоволеності якістю викладання, що забезпечують провайдери, під час підвищення кваліфікації розподілилися наступним чином (табл. 3.3.6.1).

Табл. 3.3.6.1

Результати опитування учасників професійного навчання
щодо задоволеності якістю викладання

Чи задоволені Ви організацією підвищення кваліфікації, що забезпечують провайдери освітніх послуг, зокрема:			
Відповіді	змістом навчання	майстерністю викладання	обізнаністю викладача щодо теми програми підвищення кваліфікації
«Так»	26 138 осіб (81,5 %)	24 552 особи (76,6 %)	26 475 осіб (82,6 %)
«Ні»	391 особа (1,2 %)	416 осіб (1,3 %)	336 осіб (1 %)
«Не завжди»	5 531 особа (17,3 %)	7 092 особи (22,1 %)	5 249 осіб (16,9 %)

Водночас *звітність НАДС* передбачає *результати опитувань учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС* щодо їх задоволеності навчання (опитування проводяться провайдерами (за затвердженою НАДС формою), про узагальнені результати опитувань інформується НАДС). Такі результати в цілому корелюються із результатами зовнішнього опитування, організованого в рамках цього моніторингу.

Так повністю задоволеними якістю викладання (майстерністю, обізнаністю в темі тощо) були понад 90 % опитаних учасників професійного навчання, зокрема:

у 2021 році – 49 996 осіб (91%);

у 2022 році – 32 725 осіб (93,5%);

у 2023 році результати опитування деталізовані, зокрема повністю задоволені змістом курсу 32 710 осіб (90,1%), майстерністю викладання – 33 144 особи (91,3%), обізнаністю викладачів – 33 726 осіб (93%).

У період 2021-2023 років частка респондентів, які були частково незадоволені, не перевищувала 10 %, а повністю незадоволених – не перевищувала 1 %.

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є розширення практики підвищення кваліфікації з актуальної тематики, з практикоорієнтованим змістом, із залученням фахівців-практиків.

Причини відповідей респондентів, які не задоволені або частково задоволені змістом навчання, майстерністю викладання, обізнаністю викладача з теми, можуть бути додатково проаналізовані керівниками/уповноваженими особами провайдерів через внутрішні опитування учасників професійного навчання, які отримували освітні послуги.



3.3.7. Індикатор

«Частка учасників професійного навчання, які вважають, що можуть повністю/більшою мірою застосувати у своїй професійній діяльності знання, уміння та навички, отримані під час підвищення кваліфікації»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Кожний четвертий опитаний учасник професійного навчання може повністю застосувати знання, уміння та навички, отримані під час підвищення кваліфікації, а кожний другий – більшою мірою.

При підвищенні кваліфікації за державним замовленням НАДС повністю застосувати отримані знання, уміння та навички може кожний другий респондент.

Опис результатів дослідження

Під час опитування *учасники професійного навчання* визначилися, якою мірою вони можуть застосувати у своїй професійній діяльності знання, уміння та навички, отримані під час підвищення кваліфікації (рис. 3.3.7.1):

«повністю» – 7 965 осіб (24,8 %);

«більшою мірою» – 16 550 осіб (51,6 %);

«можу застосувати незначну частину інформації» – 6 597 осіб (20,6 %);

«взагалі не можу застосувати» – 948 (3 %).

Отже, підтвердили, що можуть повністю/більшою мірою застосувати у своїй професійній діяльності знання, уміння та навички, отримані під час підвищення кваліфікації, сукупно 76,4 % учасників професійного навчання. При цьому лише кожний четвертий може застосувати їх повністю, а кожний другий – більшою мірою.

Такі висновки частково корелюються із результатами *опитувань учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС*. Звітність НАДС щодо узагальнених результатів таких опитувань засвідчує, що після завершення навчання планують використовувати отриману інформацію у своїй службовій діяльності:

повною мірою у 2021 році – 30 775 осіб (або 56,2%), у 2022 році – 17 560 осіб (50,2%), у 2023 році – 17 023 особи (47%);

більшу частину у 2021 році – 19 535 осіб (або 35,7%), у 2022 році – 14 532 особи (41,5%), у 2023 році – 16 621 особа (46%).

Сукупно: у 2021 році – 91,9 %, у 2022 році – 91,7 %, у 2023 році – 93 % респондентів.



Рис. 3.3.7.1. Оцінки учасників професійного навчання щодо можливості застосувати на практиці інформацію, отриману під час підвищення кваліфікації

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є додаткове вивчення питання щодо причин та умов, за яких учасники професійного навчання не можуть ефективно застосовувати зміст пройденого ними навчання, набуті/вдосконалені уміння, навички (зокрема взагалі не можуть застосувати або можуть використати лише незначну частину інформації).



3.4. КЛАСТЕР «УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ»



ЦІЛЬ:

Провайдером створено внутрішню систему забезпечення якості освіти під час надання послуг з підвищення кваліфікації



3.4.1. Індикатор

«Провайдером розроблено Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти (у тому числі з описом критеріїв, процедур, періодичності та інструментів самооцінювання)»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Переважає більшість опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів (78 %) підтверджують наявність у них Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти.

Опис результатів дослідження

Під час опитування 32 *керівника/уповноважених осіб провайдерів* (78 % респондентів) повідомили, що в їх закладі освіти (підприємстві, установі, організації) розроблено Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти (у тому числі з описом критеріїв, процедур, періодичності та інструментів самооцінювання).

9 респондентів (21,95 %) зазначили про відсутність такого Положення.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- організація заходів з обміну досвідом представників провайдерів щодо ефективних практик організації внутрішньої системи забезпечення якості освіти;
- підготовка рекомендацій щодо розбудови провайдерами внутрішньої системи забезпечення якості освіти (за потреби);
- під час подальшого проведення моніторингу за цим індикатором проведення аналізу вебсайтів провайдерів щодо розміщення Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти.



3.4.2. Індикатор

«Провайдером розроблено та оприлюднено:
критерії, правила і процедури оцінювання результатів навчання;
критерії, правила і процедури оцінювання діяльності викладачів (тренерів);
критерії, правила і процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників провайдера»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Переважає більшість опитаних представників провайдерів (керівників/уповноважених осіб і викладачів (тренерів)) підтверджують наявність у них розроблених і оприлюднених критеріїв, правил і процедур, що стосуються оцінювання результатів навчання (загалом понад 95 % опитаних); оцінювання діяльності викладачів (тренерів) – загалом понад 80 % опитаних; оцінювання управлінської діяльності керівних працівників провайдера (загалом понад 60 % опитаних).

Найчастіше такі критерії, правила та процедури включено до тексту Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти або вони затверджені (схвалені) як окремі документи.

Кожному третьому учаснику професійного навчання не відомо про критерії, правила і процедури оцінювання результатів навчання, кожному другому – про критерії, правила і процедури оцінювання діяльності викладачів (тренерів).

Опис результатів дослідження

Результати опитування *представників провайдерів (керівників/уповноважених осіб і викладачів (тренерів))* наведено у табл. 3.4.2.1.

Табл. 3.4.2.1

Результати опитування представників провайдерів щодо розроблення механізмів внутрішніх оцінювань

Провайдером розроблено та оприлюднено						
Групи респондентів	критерії, правила і процедури оцінювання результатів навчання		критерії, правила і процедури оцінювання діяльності викладачів (тренерів)		критерії, правила і процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників провайдера	
	Відповіді					
	«так»	«ні»	«так»	«ні»	«так»	«ні»
Керівники/уповноважені особи провайдерів	39 осіб (95,1 %)	2 особи (4,9 %)	33 особи (80,5 %)	8 осіб (19,5 %)	26 осіб (63,4 %)	15 осіб (36,6 %)
Викладачі (тренери)	181 особа (99,5 %)	1 особа (0,5 %)	171 особа (94 %)	11 осіб (6 %)	143 особи (78,6 %)	39 осіб (21,4 %)

Найбільше уваги провайдери приділяють розробці:

критеріїв, правил і процедур оцінювання результатів навчання (підтвердили 95,1 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів, 99,5 % опитаних викладачів);

критеріїв, правил і процедур оцінювання діяльності викладачів (тренерів) – це підтвердили 80,5 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів, 94 % опитаних викладачів (тренерів).

Про те, що в закладі освіти (підприємстві, установі, організації) існують критерії, правила та процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників провайдера, зазначають 63,4 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів, 78,6 % опитаних викладачів.

Якщо зазначені критерії, правила та процедури розроблено, то зазвичай вони оформлюються у такий спосіб (за відповідями керівників/уповноважених осіб провайдерів):

окремі документи, затверджені (схвалені) керівником (вченою/науково-методичною/методичною радою, – 16 осіб (39,02 %);

включено до тексту установчих документів – 3 особи (7,31 %);

включено до тексту Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти – 17 осіб (41, 46 %)

Інші відповіді, зазначені трьома респондентами (7,31 %):

«включено до Положення про організацію освітнього процесу»;

«є Положення про критерії оцінювання знань слухачів»;

«діяльність викладачів оцінюється за результатами зворотного зв'язку учасників навчальних програм, аналізується раз на квартал».

Результати опитування **учасників професійного навчання** наведено у табл. 3.4.2.2.

Серед їх відповідей значна частина тих, кому не відомо критерії, правила та процедури оцінювання результатів навчання/діяльності викладачів (тренерів).

Табл. 3.4.2.2

Результати опитування учасників професійного навчання щодо їх обізнаності про механізми внутрішніх оцінювань у провайдерів

Провайдером розроблено та оприлюднено						
Групи респондентів	критерії, правила і процедури оцінювання результатів навчання			критерії, правила і процедури оцінювання діяльності викладачів (тренерів)		
	Відповіді					
	«так»	«ні»	«мені не відомо»	«так»	«ні»	«мені не відомо»
Учасники професійного навчання	20 550 осіб (64,1 %)	1 145 осіб (3,6 %)	10 365 осіб (32,3 %)	14 304 особи (44,6 %)	2 037 особи (6,3 %)	15 719 осіб (49 %)

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- забезпечення керівниками провайдерів розроблення та оприлюднення критеріїв, правил і процедур, що стосуються оцінювання результатів навчання, діяльності викладачів (тренерів), управлінської діяльності керівних працівників провайдера (як складових внутрішньої системи забезпечення якості освіти);
- організація заходів з обміну досвідом представників провайдерів щодо ефективних практик оцінювання результатів навчання та роботи представників провайдерів;
- підготовка (за потреби) рекомендацій щодо розвитку провайдерами механізмів оцінювання результатів навчання, діяльності викладачів (тренерів) і керівних працівників провайдера (у рамках розбудови провайдерами внутрішньої системи забезпечення якості освіти).



3.4.3. Індикатор

«Провайдери проводять оцінювання якості роботи викладачів (тренерів), які забезпечують підвищення кваліфікації (з урахуванням відгуків учасників професійного навчання)»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

90,2 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів і 82,4 % викладачів (тренерів) підтвердили наявність практики оцінювання якості роботи викладачів (тренерів).

Опис результатів дослідження

За результатами опитування *керівників/уповноважених осіб провайдерів і викладачів (тренерів)* визначено:

проведення у закладі освіти (підприємстві, установі, організації) оцінювання якості роботи викладачів, які забезпечують підвищення кваліфікації (з урахуванням відгуків учасників навчання), підтвердили 37 керівників/уповноважених осіб провайдерів (90,2 %) і 150 викладачів (тренерів) (82,4 %);

про відсутність такої практики повідомили 1 керівник/уповноважена особа провайдера (2,4 %) і 4 викладачі (тренери) (2,2 %);

відповідь «не завжди» обрали 3 керівники/уповноважені особи провайдерів (7,4 %) і 28 викладачів (тренерів) (15,4 %).

Пропозиції/рекомендації

Практика оцінювання якості роботи викладачів (тренерів) є звичним елементом внутрішньої системи забезпечення якості освіти. З огляду на це відповіді респондентів про те, що таке оцінювання не проводиться або проводиться не завжди (як повідомляє кожний десятий керівник/уповноважена особа провайдера, кожний шостий викладач (тренер)) засвідчують необхідність перегляду підходів провайдера щодо обов'язковості такого оцінювання.

Значення цього індикатора може бути покращено сукупно з показником «провайдером розроблено та оприлюднено критерії, правила і процедури оцінювання діяльності викладачів (тренерів)» (пункт 3.4.2 цього Звіту). Як засвідчило опитування, наразі кожний п'ятий керівник/уповноважена особа провайдера (19,5 %), повідомляє, що такі критерії, правила та процедури відсутні.



3.4.4. Індикатор

«Провайдери проводять оцінювання рівня задоволеності учасників професійного навчання організацією підвищення кваліфікації»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

90,24 % керівників/уповноважених осіб провайдерів і 65,4 % учасників професійного навчання підтвердили, що провайдери проводять оцінювання рівня задоволеності учасників професійного навчання організацією підвищення кваліфікації.

Опис результатів дослідження

За результатами опитування *керівників/уповноважених осіб провайдерів і учасників професійного навчання* визначено:

наявність практики оцінювання провайдерами рівня задоволеності учасників професійного навчання проходженням підвищення кваліфікації підтвердили 37 керівників/уповноважених осіб провайдерів (90,24 %) і 20 954 учасники професійного навчання (65,4 %);

відзначили, що таке оцінювання не проводиться, 1 749 учасників професійного навчання (5,5 %);

відповідь «не завжди» обрали 4 керівника/уповноважені особи провайдерів (9,76 %) і 9 357 учасників професійного навчання (29,2 %).

Загалом відповіді представники провайдерів є більш оптимістичні порівняно з уявленнями, що демонструють учасники навчання (показники відрізняються втричі).

Пропозиції/рекомендації

Відповіді 1/3 опитаних учасників професійного навчання про те, що відсутня або є непостійною практика оцінювання рівня їх задоволеності організацією підвищення кваліфікації, потребує уваги керівників провайдерів. Для вивчення такого рівня задоволеності може бути використано (взято за основу) питання, включені до примірної форми звітності про результати опитування, розроблену для виконавців державного замовлення НАДС⁵³.



3.4.5. Індикатор «Провайдери застосовують власні механізми оперативного виявлення актуальних потреб у підвищенні кваліфікації (для оновлення змісту навчання, залучення необхідних фахівців, врахування змін у потребах у разі настання непередбачуваних обставин)»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Наявність постійної практики оперативного виявлення провайдерами актуальних потреб у підвищенні кваліфікації підтверджують понад 90 % опитаних представників провайдерів і 59,5 % учасників професійного навчання.

Опис результатів дослідження

Результати опитування *представників провайдерів та учасників професійного навчання* щодо використання провайдерами власних механізмів оперативного виявлення актуальних потреб у підвищенні кваліфікації наведено у табл. 3.4.5.1.

Табл. 3.4.5.1

Результати опитування щодо механізмів оперативного виявлення провайдерами актуальних потреб у підвищенні кваліфікації

«У закладі освіти (підприємстві, установі, організації) застосовуються власні механізми оперативного виявлення актуальних потреб у підвищенні кваліфікації (для оновлення змісту навчання, залучення необхідних фахівців, врахування нових освітніх потреб у разі настання непередбачуваних обставин)?»			
Відповіді	Групи респондентів		
	керівники/ уповноважені особи провайдерів	викладачі (тренери)	учасники професійного навчання
«Так»	38 осіб (92,7 %)	166 осіб (91,7%)	19 069 осіб (59,5 %)
«Ні»	3 особи (7,3 %)	0	2 592 особи (8,1 %)
«Інколи»	х	1 особа (0,5 %)	8 716 осіб (27,2 %)
«Рідко»	х	0	1 683 особи (5,2 %)
«Мені не відомо»	х	14 осіб (7,8 %)	х

⁵³ Наказ НАДС від 15 лютого 2023 року № 19-23 «Про затвердження примірних форм звітності про результати надання освітніх послуг закладами освіти та Опитування учасників навчання щодо якості підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування» (<http://surl.li/ckhblb>).

Відповіді представників провайдерів (керівників/уповноважених осіб провайдерів, викладачів (тренерів)) мають більш високі показники стосовно їх діяльності з оперативного виявлення актуальних потреб у підвищенні кваліфікації (загалом понад 90 % повідомляють про практику виявлення таких потреб), ніж відповідні оцінки учасників професійного навчання (це підтверджують 59,5 % опитаних).

Також кожен дванадцятий учасник професійного навчання повідомляє, що провайдер не опитує про актуальні потреби у навчанні, а кожний третій відзначає, що це відбувається не завжди (інколи/рідко).

Кожному дванадцятomu викладачу (тренеру) не відомо про запроваджену провайдером практику оперативного виявлення актуальних потреб у підвищенні кваліфікації.

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є поширення практики оперативного виявлення провайдерами актуальних потреб у підвищенні кваліфікації (з метою включення відповідних питань до змісту навчання, розроблення нових програм підвищення кваліфікації тощо).



3.4.6. Індикатор

«Провайдери отримують зворотний зв'язок про результати підвищення кваліфікації

(опитують учасників професійного навчання; контактують з державними органами, органами місцевого самоврядування, які оцінюють результативність навчання; ознайомлюються з результатами опитувань/моніторингів НАДС тощо)»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Для провайдерів найбільш поширений спосіб отримати зворотний зв'язок про результати підвищення кваліфікації – опитування учасників професійного навчання (це засвідчили 95,1 % керівників/уповноважених осіб провайдерів).

85,2 % опитаних учасників професійного навчання підтвердили, що надають зворотний зв'язок провайдеру.

Опис результатів дослідження

Під час опитування *керівники/уповноважені особи провайдерів* відзначили, що отримують зворотний зв'язок про результати підвищення кваліфікації у такий спосіб (рис. 3.4.6.1):

опитування учасників професійного навчання – 39 респондентів (95,1 %);

контакти з державними органами, органами місцевого самоврядування, які оцінюють результативність навчання – 25 осіб (61 %);

ознайомлення з результатами опитувань/моніторингів НАДС – 24 особи (58,5 %).

Про те, що не завжди отримує зворотний зв'язок, повідомив 1 керівник/уповноважена особа провайдера (2,44 %).

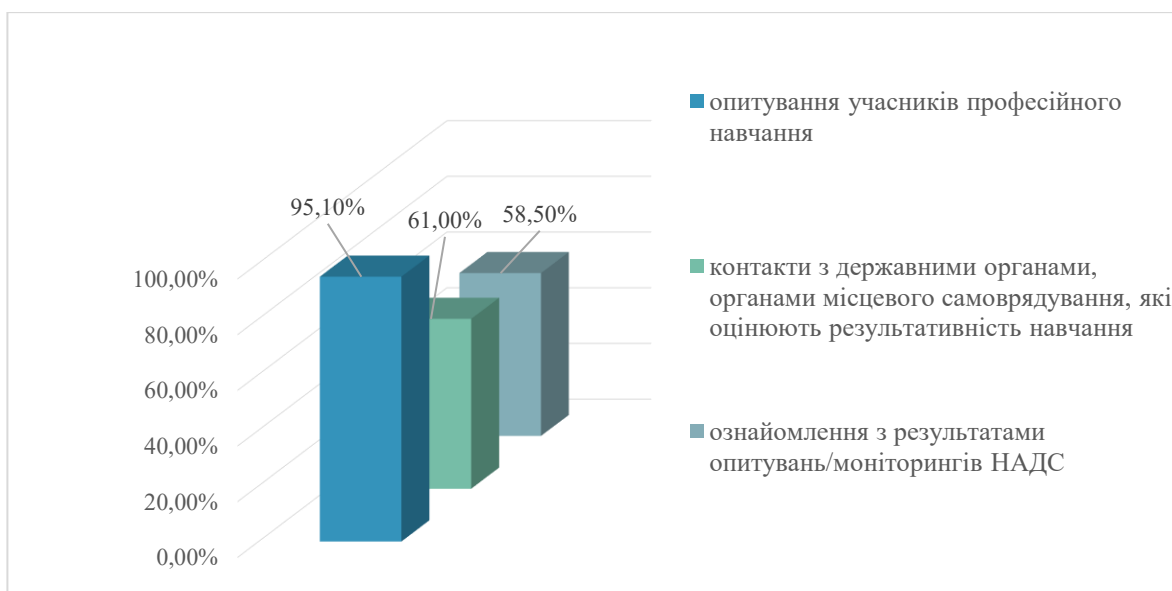


Рис.3.4.6.1. Найбільш популярні у керівників/уповноважених осіб провайдерів способи зворотного зв'язку з учасниками професійного навчання

Водночас **учасникам професійного навчання** було запропоновано відповісти на запитання «Чи надасте Ви зворотний зв'язок провайдеру освітніх послуг після завершення навчання за програмою підвищення кваліфікації?».

Сукупно 85,2 % опитаних учасників професійного навчання підтверджують, що надають зворотний зв'язок, але з різною мотивацією своєї активності у цьому, зокрема:

«якщо проводиться опитування» – 19 880 осіб (62 %);

«лише якщо опитування обов'язкове (до моменту отримання сертифіката)» – 4 108 осіб (12,8 %);

«проходжу опитування, висловлюю свою думку викладачу/методисту під час або після навчання» – 3 324 особи (10,4 %).

Не надають зворотній зв'язок сукупно 14,2 % опитаних, з них:

«за браком часу» – 2 790 осіб (8,7 %);

«оскільки це все одно не впливає на якість послуг» – 1 750 осіб (5,5 %).

Окремі респонденти повідомляють: «зворотній зв'язок не вимагався», «опитування не здійснюється», «провайдер не потребує зворотного зв'язку», «опитування майже ніколи не проводиться», «надаю відгук, якщо під час навчання було щось особливе».

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є поширення практики використання провайдерами різних способів отримати зворотний зв'язок про результати підвищення кваліфікації, у тому числі через контакти з державними органами, органами місцевого самоврядування, які оцінюють результативність навчання, та ознайомлення з результатами опитувань/моніторингів НАДС (за звичай така інформація має відмінності від результатів опитувань, що проводяться провайдерами безпосередньо під час або після завершення навчання за програмою підвищення кваліфікації, але до моменту видачі сертифіката).



3.4.7. Індикатор

«Провайдери враховують результати зворотного зв'язку учасників професійного навчання для вдосконалення освітнього процесу та підвищення результативності підвищення кваліфікації»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

100 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів враховують результати зворотного зв'язку учасників професійного навчання (з них 87,8 % враховують завжди, 12,2 % – якщо це доцільно).

66,3 % опитаних учасників професійного навчання впевнені, що зворотній зв'язок має значення для покращення якості освітніх послуг (переконалися у цьому під час повторного навчання у того ж провайдера).

Опис результатів дослідження

Про врахування результатів зворотного зв'язку учасників професійного навчання (для вдосконалення освітнього процесу та підвищення результативності підвищення кваліфікації) повідомили 36 **керівників/уповноважених осіб провайдерів** (87,8 % опитаних).

Не завжди, але враховують такі результати (якщо це доцільно) 5 респондентів (12,2 %).

Водночас **учасники професійного навчання** на запитання «На Вашу думку, зворотний зв'язок учасників навчання має значення для покращення якості освітніх послуг?» відповіли:

«так, у цьому можна переконалися під час подальшого проходження навчання у конкретного провайдера» – 21 271 особа (66,3 %);

«ні, це переважно формальність» – 4 089 осіб (12,8 %);

«мені не відомо» – 6 700 (20,9 %).

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є інформування провайдерами про результати змін в організації освітньої діяльності на основі врахування відгуків учасників професійного навчання (у рамках інформаційної кампанії про діяльність провайдера, промоакцій тощо).



3.4.8. Індикатор

«Частка провайдерів, представники яких пройшли навчання щодо ефективної організації внутрішнього моніторингу якості професійного навчання»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

53,7 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів повідомили, що їх представники за останні 3 роки проходили навчання щодо внутрішнього моніторингу якості надання освітніх послуг.

Опис результатів дослідження

Під час опитування 22 **керівники/уповноважені особи провайдерів** (53,7 %) відзначили (рис. 3.4.8.1), що представники їх закладів освіти (підприємств, установ, організацій) за останні 3 роки проходили навчання щодо ефективної організації внутрішнього моніторингу якості професійного навчання.

Про відсутність такої практики у провайдерів повідомили 19 респондентів (46,3 %).



Рис. 3.4.8.1. Відповіді керівників/уповноважених осіб провайдерів щодо розвитку спроможності їх працівників проводити внутрішні моніторинги

Доцільність такого навчання для представників провайдерів, які організовують освітній процес під час підвищення кваліфікації, зумовлюється необхідністю системного та усвідомленого підходу до розбудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти, періодичного вимірювання якості освіти та освітньої діяльності, застосування різного інструментарію відстеження результатів досягнення цілей освітньої діяльності.

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є подальший розвиток потенціалу представників провайдерів щодо ефективної організації внутрішнього моніторингу якості професійного навчання (у тому числі за ініціативи та сприяння керівників/уповноважених осіб провайдерів щодо пошуку відповідних освітніх можливостей).



3.4.9. Індикатор

«Частка провайдерів, які регулярно здійснюють внутрішній моніторинг та оцінювання якості підвищення кваліфікації (у порядку, визначеному провайдером)»

Метод збору інформації: опитування, аналіз адміністративних даних.

Основні тенденції (у тому числі за суб'єктивними оцінками респондентів)

Під час опитування 95,1 % керівників/уповноважених осіб провайдерів і 71,3 % викладачів (тренерів) відзначили, що внутрішній моніторинг якості підвищення кваліфікації є регулярним.

Підтвердили наявність затвердженого провайдером порядку проведення такого моніторингу 82,9 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів.

За результатами аналізу інформації, отриманої від провайдерів на вибіркового запит НАДС, у період 2021–2023 років 56,9 % провайдерів (кожний другий) щорічно проводили внутрішній моніторинг якості підвищення кваліфікації, а 28 % (кожний четвертий) – жодного разу.

Опис результатів дослідження

Результати *аналізу інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС*, наведено у табл. 3.4.9.1.

Табл. 3.4.9.1

Частка провайдерів, які регулярно здійснюють внутрішній моніторинг та оцінювання якості підвищення кваліфікації (у порядку, визначеному провайдером)

Найменування показника	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Аналіз динаміки
Частка провайдерів, які регулярно здійснюють внутрішній моніторинг якості підвищення кваліфікації (надали інформацію про проведення ними моніторингу не рідше 1 разу за трирічний період дослідження)	58 % вибірки	75 % вибірки	83 % вибірки	Зростання показника на 25 % (з 2021 по 2023 рік)
Частка провайдерів, які регулярно здійснюють внутрішній моніторинг якості підвищення кваліфікації (з урахуванням періодичності проведення моніторингу):				—
щорічно проводили моніторинг (за трирічний період 2021–2023 років)	56,9 % вибірки			
2 роки (за трирічний період 2021–2023 років)	15,4 % вибірки			
1 рік (за трирічний період 2021–2023 років)	10,8 % вибірки			
Загальна кількість внутрішніх моніторингів якості освіти, проведених у закладах освіти/установах/організаціях, стосовно підвищення кваліфікації (сумарно у всіх провайдерів, які надали інформацію)	843	940	1 065	Середнє значення – 949 моніторингів у рік з 2021 по 2023 рік кількість моніторингів зросла на 222.
Мінімальна кількість внутрішніх моніторингів якості підвищення	1 (у 14 провайдерів або	1 (у 18 провайдерів або	1 (у 14 провайдерів або 25,9 %	Кількість провайдерів, які проводили 1 моніторинг у рік,

кваліфікації, проведених у конкретному закладі освіти/установі/організації	36,8% провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	36,7% провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	знизилося на 10,9 % (з 2021 по 2023 рік)
Максимальна кількість внутрішніх моніторингів якості підвищення кваліфікації, проведених у конкретному закладі освіти/установі/організації	137 (у 1 провайдера)	146 (у 1 провайдера)	153 (у 1 провайдера)	Ймовірно провайдером було зазначено кількість опитувань учасників професійного навчання, що проводилися після завершення програм підвищення кваліфікації
Найбільш помітні значення в певному(их) діапазоні(ах)	Діапазон – від 1 до 5 моніторингів			В середньому 46,6 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором, проводили до 5 моніторингів якості підвищення кваліфікації у рік. Число таких провайдерів збільшилося на 13,8 % (з 2021 по 2023 рік)
	24 провайдерів (36,9 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	34 провайдерів (52,3 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	33 провайдерів (50,7 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	
	Діапазон – понад 50 моніторингів			В середньому 22 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором, проводили понад 50 моніторингів якості підвищення кваліфікації у рік. Число таких провайдерів збільшилося на 27,7 % (з 2021 по 2023 рік)
	8 провайдерів (12,3 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	9 провайдерів (13,8 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	26 провайдерів (40 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором)	
Кількість провайдерів, які повідомили, що не проводили внутрішній моніторинг якості підвищення кваліфікації (вказали значення «0»)	27 провайдерів (42 %, які надали інформацію за цим індикатором)	16 провайдерів (25 %, які надали інформацію за цим індикатором)	11 провайдерів (17 %, які надали інформацію за цим індикатором)	Зниження показника на 25 % (з 2021 по 2023 рік)

Результати *аналізу інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС*, засвідчують, що в цілому за досліджуваний період (2021–2023 роки):

- частка провайдерів, які проводили внутрішній моніторинг якості підвищення кваліфікації не рідше 1 разу за трирічний період дослідження, зросла на 25 % (у 2023 році становить 83 %, тобто чотири з п'яти провайдерів);

- 56,9 % вибірки провайдерів щорічно проводили внутрішній моніторинг якості підвищення кваліфікації;
- 28 % вибірки провайдерів не проводили моніторинг жодного разу (з 2021 по 2023 рік цей показник знизився на чверть);
- в середньому було проведено 949 внутрішніх моніторингів якості підвищення кваліфікації у рік (з максимальним показником в окремих провайдерів до 153 моніторингів у рік). У цьому випадку ймовірно провайдерами зазначалася кількість опитувань учасників професійного навчання, що проводилися після завершення програм підвищення кваліфікації. При цьому на офіційних вебсайтах конкретних провайдерів відсутня інформація (звіти) про проведення зазначеної ними кількості моніторингів;
- в середньому 46,6 % провайдерів, які надали інформацію за цим індикатором, проводили до 5 моніторингів якості підвищення кваліфікації у рік, а 22 % провайдерів – понад 50 моніторингів.

Під час *опитування 39 керівників/уповноважених осіб провайдерів* (95,1 %) відзначили, що внутрішній моніторинг та оцінювання якості підвищення кваліфікації є регулярними. При цьому 82,9 % підтвердили, що це здійснюється у порядку, затвердженому їх закладом освіти (підприємством, установою, організацією); 12,2% вказали на відсутність затвердженого порядку проведення внутрішнього моніторингу.

Про нерегулярне проведення внутрішнього моніторингу повідомили 2 керівники/уповноважені особи провайдерів (4,9 %).

Опитані *викладачі (тренери)* щодо проведення регулярного внутрішнього моніторингу та оцінювання якості підвищення кваліфікації повідомили:

- «проводиться регулярно» – 129 осіб (71,3 %);
- «проводиться, але не регулярно» – 11 осіб (6,1 %);
- «взагалі не проводиться» – 1 особа (0,5 %);
- «мені не відомо» – 40 осіб (22,1 %).

Пропозиції/рекомендації

Відповіді викладачів (тренерів), які повідомляють, що внутрішній моніторинг якості підвищення кваліфікації не проводиться або їм не відомо про це, потребують уваги провайдерів, адже важливою є залученість педагогічних/науково-педагогічних працівників (тренерів), які безпосередньо здійснюють освітній процес, до внутрішніх процесів оцінювання якості освіти та освітньої діяльності.

Загалом за умови регулярного проведення внутрішніх моніторингів якості підвищення кваліфікації провайдери можуть з'ясувати, яким показникам якості підвищення кваліфікації приділено недостатньо уваги, відстежити недоліки освітнього процесу і вчасно відреагувати. Підсумки внутрішнього моніторингу можуть бути підставою для прийняття управлінських рішень, які забезпечать підвищення якості освітніх послуг, що надаються провайдерами.

Під час планування та проведення внутрішніх моніторингів якості підвищення кваліфікації доцільно враховувати наступне:

- такі моніторинги можуть проводитися комплексно або за окремими індикаторами якості підвищення кваліфікації;
- опитування, які проводяться провайдерами для визначення рівня задоволеності учасників навчання отриманими освітніми послугами з підвищення кваліфікації, не замінюють внутрішній моніторинг якості підвищення кваліфікації та якості освітньої діяльності провайдерів (метою моніторингу є отримання об'єктивної інформації, виявлення та відстеження тенденцій щодо якості підвищення їх кваліфікації, встановлення відповідності фактичних результатів освітньої діяльності провайдерів її заявленим цілям, надання відповідних рекомендацій та прийняття управлінських рішень);
- для проведення моніторингів не доцільно використовувати лише метод опитування (через вплив суб'єктивних факторів на оцінки респондентів);

- організація моніторингу передбачає оприлюднення звітів/інформації про його результати.



3.4.10. Індикатор

«Наявність управлінських рішень провайдер за результатами проведених внутрішніх моніторингів та оцінювання якості підвищення кваліфікації (у протоколах, аналітичних записках, звітах, інших документах провайдер)»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Наявність управлінських рішень провайдер за результатами проведених внутрішніх моніторингів підтверджують 80,5 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів і 72 % викладачів (тренерів).

Кожному п'ятому викладачу (тренеру) не відомо про такі рішення провайдер.

Опис результатів дослідження

Під час *опитування 33 керівники/уповноважені особи провайдерів* (80,5 % опитаних) повідомили про прийняття управлінських рішень за результатами внутрішніх моніторингів та оцінювання якості підвищення кваліфікації (відображаються у наказах, протоколах, аналітичних записках, звітах, інших документах).

7 респондентів (17,1 %) обрали відповідь «не завжди».

Відсутність таких рішень відзначив 1 респондент (2,4 %).

Викладачі (тренери), які взяли участь в опитуванні, здебільшого підтвердили прийняття таких управлінських рішень керівництвом їх закладів освіти (підприємств, установ, організацій), – 131 респондент (72 %).

Водночас відповідь «ні» надали 3 особи (1,6 %), «не завжди» – 7 осіб (3,8 %), «мені не відомо» – 41 особа (22,6 %).

Пропозиції/рекомендації

Відповіді респондентів, які констатують відсутність/епізодичність рішень керівництва щодо реагування на результати внутрішніх моніторингів та оцінювання якості підвищення кваліфікації або відсутність практики обговорення/доведення до відома викладачів (тренерів) результатів внутрішніх моніторингів та рішень, прийнятих за їх результатами, провайдерам варто врахувати під час вдосконалення внутрішніх процесів організації освітньої діяльності.



ЦІЛЬ:

Застосовуються інструменти зовнішнього управління якістю підвищення кваліфікації



3.4.11. Індикатор

«Кількість закладів освіти, які здійснюють підвищення кваліфікації на підставі відповідної ліцензії»

Метод збору інформації: опитування.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Чотири з п'яти опитаних провайдерів здійснюють підвищення кваліфікації на основі ліцензії.

Опис результатів дослідження

Під час *опитування* 34 *керівники/уповноважені особи провайдерів* (82,9 %) повідомили, що їх заклад освіти (підприємство, установа, організація) здійснює підвищення кваліфікації на основі чинної ліцензії на провадження освітньої діяльності у сфері післядипломної освіти (ліцензії на підвищення кваліфікації).

Результати опитування в цілому корелюються з даними на основі аналізу вебсайтів провайдерів (у рамках індикатора «На вебсайті провайдера оприлюднено: статут; ліцензію на підвищення кваліфікації (у разі її наявності);...» у пункті 3.1.12 цього Звіту). Ліцензію на підвищення кваліфікації (провадження освітньої діяльності у сфері післядипломної освіти) оприлюднили 33 провайдери (з них 33 % – заклади післядипломної освіти, 67 % – заклади вищої освіти).

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є додаткове вивчення питання щодо наявності/відсутності ліцензій у закладів освіти, які здійснюють підвищення кваліфікації.



3.4.12. Індикатор

«Кількість провайдерів, які здійснюють підвищення кваліфікації на основі акредитованих програм (без ліцензії)»

Метод збору інформації: опитування.

Основні тенденції (за суб'єктивними оцінками респондентів)

Кожний сьомий з опитаних провайдерів здійснює підвищення кваліфікації без ліцензії, але на основі акредитованих та/або типових програм підвищення кваліфікації.

Кожний чотирнадцятий з опитаних провайдерів має відповідний клас КВЕД (Класифікатора видів економічної діяльності) для здійснення підвищення кваліфікації.

Опис результатів дослідження

Під час опитування 6 керівників/уповноважених осіб провайдерів (14,6 %) повідомили, що їх заклад освіти (підприємство, установа, організація) здійснює підвищення кваліфікації без ліцензії, але на основі акредитованих та/або типових програм підвищення кваліфікації.

Із них половина (3 особи або 7,3 %) повідомили про діяльність на основі класу 85.59 «Інші види освіти» КВЕД, що зазначено у Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань.

Пропозиції/рекомендації

Доцільною є інформаційна та консультативна підтримка НАДС щодо умов надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації (зокрема за відсутності у провайдера відповідної ліцензії), вимог до визнання документів про професійне навчання (результатів професійного навчання)⁵⁴.

⁵⁴ Порядок визнання документів про професійне навчання (результатів професійного навчання), затверджений наказом НАДС від 12 грудня 2019 року № 227-19 (у редакції наказу Національного агентства України з питань державної служби 28 квітня 2023 року № 64-23) (<http://surl.li/yllubz>).



3.4.13. Індикатор

«Кількість моніторингових заходів щодо оцінювання якості підвищення кваліфікації, проведених НАДС, міжнародними організаціями»

Метод збору інформації: аналіз звітної інформації.

Основна тенденція (за суб'єктивними оцінками респондентів)

У період 2021–2023 років НАДС проведено 15 моніторингових заходів, що передбачали оцінювання якості підвищення кваліфікації (щорічних/періодичних, комплексних/контекстних).

Опис результатів дослідження

У період 2021–2023 років у межах визначених законодавством повноважень НАДС проведено **15** різних моніторингових заходів, що передбачали оцінювання якості підвищення кваліфікації (комплексно або у визначених аспектах, з оприлюдненням відповідних звітів), зокрема:

1) у рамках комплексного моніторингу стану системи професійного навчання, що здійснюється під час підготовки доповіді Голови НАДС про стан системи професійного навчання (за трирічний період)⁵⁵ проведено 2 дослідження:

у період 2018–2021 років (<http://surl.li/vprngh>);

у період 2021–2023 років (<http://surl.li/dsscmx>);

2) у рамках щорічного дослідження за методологією Програми SIGMA проведено оцінювання умов організації підвищення за субіндикаторами «Кількість державних службовців, які протягом року пройшли професійне навчання», «Витрати державного органу на навчання пропорційно до річного фонду оплати праці»:

у 2021 році (<http://surl.li/fybbnl>);

у 2022 році (<http://surl.li/khuwnz>);

у 2023 році (<http://surl.li/erbqur>);

3) щорічний аналіз діяльності закладів післядипломної освіти, що здійснюють підвищення кваліфікації (зокрема РЦПК):

у 2021 році (<http://surl.li/curvpb>);

у 2022 році (<http://surl.li/lnxwzb>);

у 2023 році (<http://surl.li/lresfq>);

4) щорічний аналіз діяльності провайдерів, які є виконавцями державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації (у тому числі опитувань, проведених провайдерами стосовно задоволеності якістю освітніх послуг):

у 2021 році (<http://surl.li/bspjom>);

у 2022 році (<http://surl.li/bbthff>);

у 2023 році (<http://surl.li/afkjzm>);

5) всебічний аналіз умов підвищення кваліфікації, які зазнали змін (були реформовані в контексті реформи державного управління), здійснено у рамках дослідження впровадження

⁵⁵ Пункт 31 Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106 (<http://surl.li/vjlmwr>).

реформи системи професійного навчання у 2018–2022 роках (проведено у 2022 році, <http://surl.li/piwllb>);

б) періодичні комплексні зовнішні опитування щодо задоволеності якістю освітніх послуг з підвищення кваліфікації:

у 2021 році – опитування державних службовців щодо задоволеності рівнем організації професійного навчання (<http://surl.li/mdbbbh>);

у 2022 році:

опитування щодо впровадження реформи системи професійного навчання у 2018–2022 роках (<http://surl.li/pexgfx>);

опитування щодо надання послуг з підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування під час дії правового режиму воєнного стану (<http://surl.li/dtkpec>).

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- продовження практики проведення щорічних/періодичних, комплексних/контекстних моніторингових заходів, що передбачають оцінювання якості підвищення кваліфікації;
- використання для таких моніторингових заходів індикаторів, розроблених НАДС⁵⁶;
- залучення до практики проведення таких моніторингів міжнародних та іноземних установ, організацій, зокрема тих, які реалізують проєкти (програми) МТД у сфері професійного навчання (з метою використання критеріїв та методик зовнішнього оцінювання якості освітніх послуг, що застосовуються такими установами, організаціями), а також залучення фахівців Державної служби якості освіти України.



3.4.14. Індикатор

«Наявність управлінських рішень, прийнятих НАДС за результатами зовнішніх моніторингових заходів для удосконалення механізмів підвищення кваліфікації (удосконалення законодавства, роз'яснення, рекомендації тощо)»

Метод збору інформації: аналіз нормативно-правових (правових) актів, звітної інформації.

Основна тенденція (у період 2021–2023 років)

На рівні правового забезпечення впровадження управлінських рішень для удосконалення механізмів підвищення кваліфікації, прийнято 50 наказів НАДС і підготовлено 8 проєктів актів Кабінету Міністрів України, які було прийнято.

Опис результатів дослідження

На основі аналізу результатів моніторингових заходів щодо оцінювання якості підвищення кваліфікації, організованих та проведених НАДС, з метою створення сприятливих умов для освітньої діяльності провайдерів та урахування освітніх потреб, інтересів учасників професійного навчання, а також в умовах реагування на виклики часу, зумовлені обставинами

⁵⁶ 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, схвалений 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 НАДС (рішення від 20 червня 2024 року) доступний за посиланням: <http://surl.li/gicagc>.

надзвичайного характеру, у період 2021–2023 років вжито низку управлінських заходів для удосконалення механізмів організації підвищення кваліфікації.

Зокрема, шляхом удосконалення законодавства та надання рекомендацій з його застосування забезпечено організаційні зміни у системи підвищення кваліфікації. В цілому у період 2021–2023 років для забезпечення функціонування системи підвищення кваліфікації забезпечено прийняття 8 актів Кабінету Міністрів України, 50 наказів НАДС (у тому числі 7 наказів, якими затверджено рекомендації) – рис. 3.4.14.1.



Рис. 3.4.14.1. Кількість управлінських рішень для вдосконалення механізмів підвищення кваліфікації

На їх основі можна акцентувати наступні кроки щодо формування політики у сфері підвищення кваліфікації.

У 2021 році:

- унормовано частку самоосвіти у межах виконання індивідуальної програми професійного розвитку (0,1–0,2 кредиту ЄКТС), а також у зв'язку з труднощами в організації та проходженні підвищення кваліфікації в умовах карантинних обмежень частку самоосвіти у 2021 році збільшено до 0,5 кредиту ЄКТС⁵⁷;
- оновлено процедуру визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні (для забезпечення планування та організації заходів, спрямованих на набуття та/або удосконалення учасниками професійного навчання професійних компетентностей)⁵⁸;
- надано методичну підтримку службам управління персоналом стосовно проведення оцінювання результативності професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування⁵⁹.

У 2022 році:

- запроваджено типові загальні програми підвищення кваліфікації, що затверджуються НАДС. У 2022–2023 роках НАДС розроблено і затверджено 8 типових загальних програм підвищення кваліфікації⁶⁰;
- урегульовано можливість провайдерів не лише на замовлення відповідного органу, а з власної ініціативи розробляти і затверджувати спеціальні професійні (сертифікатні) та короткострокові програми;

⁵⁷ Постанова Кабінету Міністрів України від 28 квітня 2021 року № 446 «Деякі питання здобуття освіти та професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» (<http://surl.li/nhkarq>).

⁵⁸ Наказ НАДС від 12 серпня 2021 року № 128-21 «Про внесення змін до Методики визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 02 вересня 2021 року за № 1156/36778 (<http://surl.li/uwqsyx>).

⁵⁹ Методичні рекомендації щодо проведення оцінювання результативності професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджені наказом НАДС від 15 вересня 2021 року № 147-21 (<http://surl.li/xdpxg>).

⁶⁰ Типові програми оприлюднено на офіційному веб-сайті НАДС за посиланням: <http://surl.li/wvethd>.

- розширено можливості у сфері професійного навчання для міжнародних та іноземних установ, організацій, які реалізують проєкти (програми) МТД в Україні (вони можуть розробляти та реалізовувати програми підвищення кваліфікації з власної ініціативи або у партнерстві з іншими провайдерами), а також визнано можливість інших міжнародних та іноземних установ, організацій бути провайдерами у сфері професійного навчання;
- запроваджено обов'язковий перегляд та оновлення провайдерами програм підвищення кваліфікації (не рідше 1 разу на 3 роки), та їх оприлюднення на офіційному веб-сайті провайдера та Порталі управління знаннями;
- оновлено вимоги до змісту і структури програм підвищення кваліфікації⁶¹;
- визначено обов'язкове щорічне визначення державними органами, органами місцевого самоврядування спеціальних потреб у професійному навчанні, їх оприлюднення;
- нормативно закріплено, що спеціальні та індивідуальні потреби у професійному навчанні мають враховуватися під час складання кошторисів державних органів або затвердження відповідних місцевих бюджетів, а також планування та організації професійного навчання, розроблення та затвердження (погодження) спеціальних програм підвищення кваліфікації;
- встановлено чіткі вимоги до документів про підвищення кваліфікації (в електронній або паперовій формі);
- передбачено загальне правило щодо можливості збільшення частки самоосвіти в межах виконання індивідуальної програми (до 0,5 кредиту ЄКТС) у разі введення правових режимів надзвичайного стану, воєнного стану, надзвичайної ситуації, карантину;
- надано можливість зараховувати онлайн-навчання на освітніх веб-платформах, проходження курсів вивчення іноземних мов, тренінгів, а також визначення рівня володіння іноземною мовою як підвищення кваліфікації⁶²;
- для прозорого проведення конкурсного відбору виконавців державного замовлення на підвищення кваліфікації використовуються функціональні можливості Порталу управління знаннями⁶³;
- утворено заклад освіти нового типу – Вищу школу публічного управління, що здійснює підвищення кваліфікації учасників професійного навчання, а також має забезпечити професійний розвиток вищого корпусу державної служби, методологічне, методичне

⁶¹ Вимоги до змісту і структури програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджені наказом НАДС від 02 листопада 2022 року № 107-22, зареєстровані в Міністерстві юстиції України 18 листопада 2022 року за № 1434/38770 (із змінами наказом НАДС від 23 листопада 2022 року № 120-22, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 28 листопада 2022 року за № 1478/38814) (<http://surl.li/immkko>).

⁶² Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2022 року № 846 «Про внесення змін до Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» (<http://surl.li/ykliuk>);
 постанова Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2022 року № 1494 «Про внесення змін до Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» (<http://surl.li/trorol>).

⁶³ Зміни до Положення про роботу Конкурсної комісії Національного агентства України з питань державної служби з відбору виконавців державного замовлення на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджені наказом НАДС від 18 травня 2022 року № 33-22, зареєстровані в Міністерстві юстиції України 30 травня 2022 року за № 574/37910 (<http://surl.li/hmudio>).

забезпечення професійного навчання управлінських кадрів, підготовку кадрового резерву для державної служби⁶⁴;

- запроваджено додаткові інструменти забезпечення належних умов для підвищення кваліфікації та якості надання освітніх послуг в РЦПК завдяки уточненню основних завдань та функцій центру, повноважень директора центру, залученню до освітнього процесу фахівців державних органів, органів місцевого самоврядування та їх асоціацій, розширенню можливостей співпраці центрів з іншими провайдерами, у тому числі іноземними закладами освіти⁶⁵;

- оновлено нормативну базу конкурсної процедури для визначення переможців, які впроваджують освітні інновації в системі професійного навчання⁶⁶;

- Портал управління знаннями забезпечено додатковими інструментами для розвитку сфери надання освітніх послуг з професійного навчання в сучасних умовах: депутати місцевих рад можуть отримувати освітні послуги з професійного навчання через Портал; уповноважені особи служб управління персоналом як суб'єкти Порталу можуть організовувати навчання за допомогою функціональних можливостей Порталу; користувачі Порталу опитуються щодо їх задоволеності навчанням; провайдери можуть створювати електронні документи про підвищення кваліфікації, які є оригіналами та не потребують підтвердження в папері⁶⁷;

- забезпечено методичну підтримку працівникам служб управління персоналом та учасникам професійного навчання щодо індивідуального планування професійного розвитку⁶⁸, вивчення індивідуальних потреб у професійному навчанні⁶⁹, організації професійного навчання державних службовців місцевих органів виконавчої влади⁷⁰.

У 2023 році:

- оптимізовано процеси визнання результатів підвищення кваліфікації та нарахування кредитів ЄКТС⁷¹;

⁶⁴ Наказ НАДС від 27 жовтня 2022 року № 104-22 «Деякі питання Української школи урядування» (<http://surl.li/occoip>).

⁶⁵ Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2022 року № 842 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2004 р. № 1681» (<http://surl.li/whozuh>).

⁶⁶ Положення про конкурс «Кращі практики впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад», затверджено наказом НАДС від 04 липня 2022 року № 53-22, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 12 липня 2022 року за № 764/38100 (<http://surl.li/deglsx>).

⁶⁷ Наказ НАДС від 27 травня 2022 року № 36-22 «Про внесення змін до Положення про вебпортал управління знаннями у сфері професійного навчання «Портал управління знаннями», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 09 червня 2022 року за № 624/37960 (із змінами, внесеними наказом НАДС від 15 червня 2022 року № 5-22, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 16 червня 2022 року за № 661/37997) (<http://surl.li/irvpgm>).

⁶⁸ Наказ НАДС від 14 грудня 2022 року № 131-22 «Про внесення змін до Методичних рекомендацій щодо складання, перегляду та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку)» (<http://surl.li/hizfyf>).

⁶⁹ Методичні рекомендації щодо визначення та проведення аналізу індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців, затверджені наказом НАДС від 23 листопада 2021 року № 179-21 (<http://surl.li/rmfklp>).

⁷⁰ Методичні рекомендації щодо організації професійного навчання державних службовців місцевих державних адміністрацій, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, затверджені наказом НАДС від 02 листопада 2022 року № 106-22 (<http://surl.li/wxabql>).

⁷¹ Наказ НАДС від 28 квітня 2023 року № 64-23 «Про внесення змін до деяких наказів Національного агентства України з питань державної служби», зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 15 травня 2023 року за № 811/39867 (<http://surl.li/nmhczd>).

- визначено стратегічні засади розвитку сфери підвищення кваліфікації до 2027 року⁷² метою забезпечення професіоналізації державної служби, служби в органах місцевого самоврядування шляхом створення умов для ефективного, безперервного, цілеспрямованого процесу особистісного та професійного зростання учасників професійного навчання, набуття та вдосконалення ними сучасних професійних компетентностей, необхідних для післявоєнного відновлення та розвитку України, побудови спроможної сервісної та цифрової держави, яка забезпечує захист інтересів громадян на основі європейських стандартів та досвіду;

- у рамках системного підходу до впровадження змін у сфері підвищення кваліфікації сформовано перелік заходів до 2027 року⁷³, спрямованих на створення умов для ефективного, безперервного, цілеспрямованого процесу вдосконалення учасниками професійного навчання їх професійних компетентностей під час підвищення кваліфікації. Протягом 2024-2027 років акцентами мають стати, зокрема, цифровізація послуг та управлінських процесів у сфері професійного навчання; посилення уваги до якості підвищення кваліфікації; забезпечення інклюзивного навчання; розвиток тренерських навичок викладачів і мотивування представників державних органів, органів місцевого самоврядування до здійснення тренерської діяльності. Окремо передбачено проведення щорічних та комплексних моніторингових досліджень з питань якості підвищення кваліфікації.

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є продовження практики прийняття обґрунтованих управлінських рішень НАДС для оптимізації механізмів підвищення кваліфікації (удосконалення законодавства, роз'яснення, рекомендації тощо) на основі аналізу результатів зовнішніх моніторингових заходів.



3.4.15. Індикатор

«Кількість заходів (інформаційних, освітніх та інших), організованих НАДС, міжнародними організаціями для удосконалення механізмів підвищення кваліфікації»

Метод збору інформації: аналіз звітної інформації.

Основна тенденція (у період 2021–2023 років)

НАДС організовано та проведено 84 інформаційних, освітніх та інших заходів (у тому числі за участі міжнародних, іноземних установ, організацій, інших партнерів НАДС).

Опис результатів дослідження

У межах визначених законодавством повноважень НАДС забезпечує організацію та проведення, а також здійснює експертний, інформаційно-комунікаційний супровід освітніх та

⁷² Стратегія розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року, схвалена рішенням від 22 серпня 2023 року Координаційної ради з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад при НАДС (<http://surl.li/cebnxb>).

⁷³ План заходів з розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2023 року № 1206-р (<http://surl.li/txiqqm>).

інших заходів, спрямованих на удосконалення механізмів підвищення кваліфікації та забезпечення якості відповідних освітніх послуг.

Такі заходи проводяться Генеральним департаментом з питань професійного розвитку державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування НАДС, у тому числі спільно з іншими структурними підрозділами НАДС та Українською школою урядування/Вищою школою публічного управління, а також за сприяння та підтримки міжнародних, іноземних установ, організацій, інших партнерів НАДС.

Загалом у період 2021–2023 років НАДС організовано та проведено **84** заходи (рис. 3.4.15.1), зокрема:

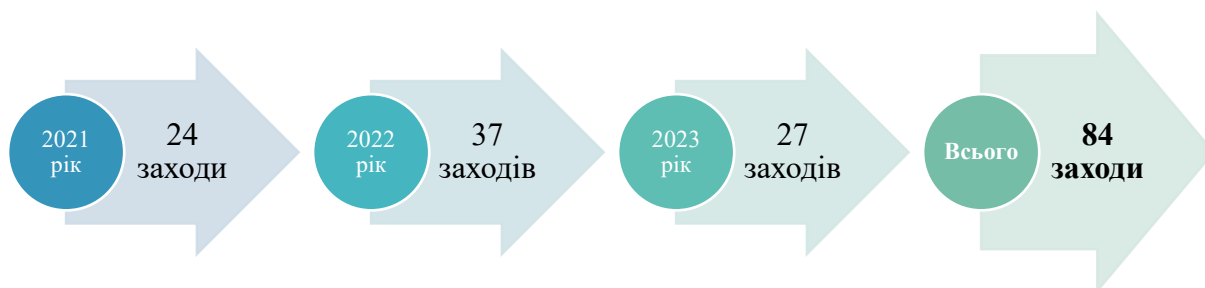


Рис. 3.4.15.1. Динаміка чисельності інформаційних, освітніх та інших заходів для удосконалення механізмів підвищення кваліфікації

у 2021 році (24 заходи):

- 2 комунікаційні заходи з представниками Урядового Офісу, комітетами Верховної Ради України щодо проблемних питань та перспектив розвитку сфери професійного навчання;
- 10 діалогових зустрічей з представниками міжнародних організацій (ОБСЄ, ОЕСР), проєктів (програм) МТД (Програма Ради Європи, PROSTO, NATOLIN, USAID, GIZ тощо) щодо впровадження інструментів професійного розвитку державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування;
- 2 заходи з обміну досвідом з представниками Національної школи адміністрації (ЕНА, Франція);
- 5 заходів у рамках інформаційної кампанії з питань організації професійного навчання за допомогою Порталу управління знаннями;
- 2 комунікаційні заходи з питань визначення потреб у професійному навчанні;
- 3 інформаційні сесії для служб управління персоналом та учасників професійного навчання щодо складання індивідуальної програми професійного розвитку;
- презентація кращих практик впровадження освітніх інновацій у сфері підвищення кваліфікації;

у 2022 році (33 заходи):

- 8 діалогових зустрічей з представниками міжнародних організацій (зокрема Міжнародної організації праці), іноземних держав, проєктів (програм) МТД (NATOLIN, GIZ та інші партнери НАДС), Радою управління людськими ресурсами щодо впровадження інструментів професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;
- 2 заходи з обміну досвідом щодо забезпечення якості освітніх послуг з підвищення кваліфікації в умовах воєнного стану;
- 2 комунікаційні заходи з питань визначення потреб у професійному навчанні;
- 4 інформаційні та навчальні сесії щодо організації професійного навчання за допомогою Порталу управління знаннями;
- 6 інформаційних сесій для служб управління персоналом та учасників професійного навчання щодо складання індивідуальної програми професійного розвитку, інших питань організації підвищення кваліфікації;

- 8 навчальних вебінарів (спільно з партнерами НАДС) з актуальних питань діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування (зокрема щодо застосування міжнародного гуманітарного права у їх професійній діяльності);

- презентація кращих практик впровадження освітніх інновацій у сфері підвищення кваліфікацій;

- 2 презентації результатів опитувань, проведених НАДС (щодо підвищення кваліфікації під час воєнного стану, результатів реформи професійного навчання у період 2019–2022 років);

у 2023 році (27 заходів):

- 3 комунікаційні заходи з питань визначення потреб у професійному навчанні;

- 2 інформаційні та навчальні сесії щодо організації професійного навчання за допомогою функціональних можливостей Порталу управління знаннями;

- 2 заходи з обміну досвідом (у тому числі закордонним), щодо з підвищення кваліфікації за допомогою сучасних освітніх технологій (спільно з Вищою школою публічного управління, за участі представників закладів післядипломної освіти для публічних службовців Фінляндії, Латвії, Хорватії);

- інформаційний захід для працівників служб управління персоналом та учасників професійного навчання щодо визнання документів і результатів професійного навчання;

- інформаційна сесія для провайдерів щодо розроблення програм підвищення кваліфікації;

- презентація результатів всеукраїнського дослідження загальних потреб у професійному навчанні посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (за ініціативи Комітету Верховної Ради України з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування, у партнерстві з Програмою Ради Європи та асоціаціями органів місцевого самоврядування);

- експертний круглий стіл щодо професійного навчання в умовах європейської інтеграції (спільно з Комітетом Верховної Ради України з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування, за підтримки EU4PAR2);

- інформаційна сесія щодо актуалізації процесів підвищення кваліфікації у сфері європейської інтеграції (у рамках організаційних ініціатив Секретаріату Кабінету Міністрів України);

- презентація кращих практик впровадження освітніх інновацій у сфері підвищення кваліфікацій;

- Літня школа тренерської майстерності, організована НАДС і Вищою школою публічного управління;

- 2 тренінги для представників провайдерів щодо розвитку тренерської майстерності під час викладання міжнародного гуманітарного права для державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (за підтримки USAID);

- тренінг для тренерів з питань застосування адміністративної процедури (за підтримки USAID і EU4PAR);

- 11 освітніх вебінарів для державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з практичних аспектів функціонування державних органів та органів місцевих самоврядування у період воєнного стану (у рамках співпраці з DECIDE).

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є продовження практики організації та проведення інформаційних, освітніх та інших заходів для оптимізації процесів планування та організації підвищення кваліфікації (у тому числі за участі міжнародних, іноземних установ, організацій, інших партнерів НАДС), визначення перспективних напрямів співпраці у сфері професійного навчання.



3.4.16. Індикатор

«Кількість описів освітніх інновацій у підвищенні кваліфікації та рекомендацій щодо їх упровадження (за результатами конкурсу кращих практик впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання)»

Метод збору інформації: аналіз документів.

Основна тенденція (у період 2021–2023 років)

На офіційному вебсайті НАДС оприлюднено описи 14 кращих практик впровадження освітніх інновацій у сфері підвищення кваліфікації (за результатами визначення переможців щорічного конкурсу кращих практик впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання).

Опис результатів дослідження

З 2020 року НАДС започатковано щорічне проведення конкурсу «Кращі практики впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів міських рад». Його мета – відбір, відзначення та поширення кращих практик впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання.

Результати конкурсу, затверджені наказом НАДС, та ***практики переможців оприлюднюються*** на офіційному вебсайті НАДС та Порталі управління знаннями⁷⁴.

У період 2021–2023 років оприлюднено ***описи 14 кращих практик впровадження освітніх інновацій***⁷⁵ (у сфері підвищення кваліфікації), відзначених в номінації «Підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів міських рад», а також інших номінаціях (тематичних), в яких могли оцінювалися інноваційні підходи у сфері підвищення кваліфікації зокрема:

6 кращих практик у 2021 році:

- «Реалізація концепції дистанційно-очного навчання, завдяки чому учасники програми отримують можливість отримати всі теоретичні знання дистанційно та закріпити на практиці в очному форматі» (Українська школа урядування);
- «Лабораторія цифрового навчання» (Миколаївський регіональний центр підвищення кваліфікації);
- «Інформаційна безпека та подолання інфодемії під час карантину» (Вінницький регіональний центр підвищення кваліфікації);
- «Розробка та впровадження практикоорієнтованого освітнього кейса з формування місцевої політики охорони довкілля (на прикладі Линовицької громади)» (Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації);

⁷⁴ Пункти 1, 2 розділу III Положення про конкурс «Кращі практики впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад», затвердженого наказом НАДС від 04 липня 2022 року № 53-22, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 12 липня 2022 року за № 764/38100 (<http://surl.li/wbmwhh>).

⁷⁵ Детальний опис кращих практик впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання за посиланням: <http://surl.li/mzfqet>.

- «Дисемінація інновацій у підвищенні кваліфікації менеджера освіти з розбудови систем якості загальної середньої освіти» (Державний заклад вищої освіти «Університет менеджменту освіти»);

- «Короткострокова програма підвищення кваліфікації «Інформаційні технології в діяльності територіальних громад» (Чернівецький регіональний центр підвищення кваліфікації);

3 кращі практики у 2022 році:

- «Використання методології дизайн-мислення у навчанні публічних службовців для впровадження змін» (Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу);

- «Створення та просування освітнього кейсу з реформи галузі освіти територіальних громад на Чернігівщині» (Сіверський інститут регіональних досліджень у партнерстві з комунальним закладом «Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації»);

- «Співпраця з міжнародними програмами (проєктами) як чинник задоволення освітніх потреб посадових осіб місцевого самоврядування» (Волинський регіональний центр підвищення кваліфікації);

5 кращих практик у 2023 році:

- «Використання технології «Quests’N’Tools» у процесі підвищення кваліфікації державних службовців» (Державний заклад післядипломної освіти «Академія фінансового моніторингу»);

- «Залучення експертів і експерток наукових установ, громадських організацій України, міжнародних проєктів до укладання та реалізації програм підвищення кваліфікації як чинник задоволення освітніх потреб державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» (Волинський регіональний центр підвищення кваліфікації);

- «Організація очного навчання керівництва територіальних громад у деокупованій області» (Комунальний заклад «Чернігівський регіональний центр підвищення кваліфікації» у партнерстві з громадською організацією «Сіверський інститут регіональних досліджень»);

- «Компетентнісний підхід до розвитку емоційної стійкості та забезпечення (формування) психоемоційної підтримки публічних службовців» (Вища школа публічного управління);

- «Професійний розвиток ветеранів та ветеранок для роботи на посадах державної служби та служби в органах місцевого самоврядування» (Києво-Могилянська школа врядування імені Андрія Мелешевича Національного університету «Києво-Могилянська академія»).

Пропозиції/рекомендації

Доцільним є продовження діяльності з відбору, відзначення та поширення кращих практик впровадження освітніх інновацій у сфері підвищення кваліфікації у рамках відповідного конкурсу, що організовується НАДС, як публічного визнання досягнень його учасників та заохочення до подальших напрацювань у напрямі підвищення якості надання освітніх послуг.



3.4.17. Індикатор

«Служба управління персоналом державного органу, органу місцевого самоврядування проводить (за рішенням керівництва) оцінювання результативності підвищення кваліфікації»

Методи збору інформації: опитування, аналіз адміністративних даних.

Основні тенденції (у період 2021–2023 років), у тому числі за суб'єктивними оцінками респондентів

За результатами опитування 78,3 % працівників служб управління персоналом запевняють, що в органах, в яких вони працюють, проводиться оцінювання результативності підвищення кваліфікації.

За результатами аналізу інформації, наданої державними органами, органами місцевого самоврядування на вибірковий запит НАДС, 16,2 % державних органів, які ввійшли у вибірку, у 2021–2023 роках проводив оцінювання результативності підвищення кваліфікації державних службовців, а органами місцевого самоврядування, які ввійшли до вибірки, таке оцінювання не проводилося.

Опис результатів дослідження

Оцінювання результативності професійного навчання (у тому числі підвищення кваліфікації) державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування є складовою системи управління якістю діяльності державного органу, органу місцевого самоврядування та застосовується за рішенням суб'єкта призначення на посади державної служби, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради⁷⁶.

Зважаючи на відсутність нормативної вимоги щодо обов'язковості проведення такого оцінювання, для з'ясування наявності/відсутності практики його проведення у рамках цього моніторингового дослідження застосовано методи опитування працівників служб управління персоналом та аналізу інформації, отриманої на запит НАДС від державних органів та органів місцевого самоврядування, які ввійшли до вибірки.

Під час *опитування працівників служб управління персоналом* на запитання «Чи проводиться в органі, в якому Ви працюєте, оцінювання результативності підвищення кваліфікації (за Методикою, затвердженою наказом НАДС від 03 грудня 2020 року № 226-20)» відповіли:

«так» – 2 528 осіб (78,3 %);

«ні» – 701 особа (21,7 %).

Серед респондентів, які відповіли «так» 89,2 % державних службовців і 7,6 % посадових осіб місцевого самоврядування.

Наведені результати опитування протилежні висновкам, які можна зробити з *аналізу відповідей державних органів, органів місцевого самоврядування на вибірковий запит НАДС*.

Так відповіді від 37 органів різного рівня, які ввійшли до вибірки, засвідчують, що у період 2021–2023 років оцінювання результативності підвищення кваліфікації державних службовців проводили 6 державних органів (із 37) або 16,2 %, з них:

1 центральний орган виконавчої влади (з 10 опитаних органів такого рівня);

4 обласні державні (військові) адміністрації (з 10 опитаних органів такого рівня);

1 районна державна (військова) адміністрації (із 17 опитаних органів такого рівня).

При цьому 2 державні органи (із 6) проводили таке оцінювання більше одного разу.

Найбільш активними у проведенні такого оцінювання є обласні державні (військові) адміністрації, найменш активними – центральні органи виконавчої влади, районні державні (військові) адміністрації.

Переважає більшість державних органів, які надали інформацію на запит НАДС (31 з 37 державних органів або 83,8 %), не проводили оцінювання результативності підвищення кваліфікації.

Відповіді працівників служб управління персоналом органів місцевого самоврядування, отримані на офіційний (вбірковий) запит НАДС (від 20 органів місцевого самоврядування

⁷⁶ Пункт 1 розділу I Методики оцінювання результативності професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затвердженої наказом НАДС від 03 грудня 2020 року № 226-20, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 02 лютого 2021 року за № 134/35756 (<http://surl.li/udyxjf>).

різного рівня, які ввійшли до вибірки), засвідчують, що у період 2021–2023 років оцінювання результативності підвищення кваліфікації у таких органах не здійснювалося.

Пропозиції/рекомендації

Доцільними є:

- додаткове вивчення питання про причини та умови, за яких оцінювання результативності підвищення кваліфікації не застосовується державними органами, органами місцевого самоврядування;
- вдосконалення механізму оцінювання результативності підвищення кваліфікації (за потреби);
- посилення інформаційної підтримки щодо цілей та процесу оцінювання результативності підвищення кваліфікації, а також врахування його результатів у діяльності служб управління персоналом та керівництва державних органів, органів місцевого самоврядування, які за у межах своїх повноважень відповідають за організацію підвищення кваліфікації (адже відсутність практики такого оцінювання унеможливило прийняття відповідних управлінських рішень в державних органах/органах місцевого самоврядування щодо професійного навчання їхніх працівників, зокрема для задоволення спеціальних потреб у навчанні);
- збільшення обсягу вибірки державних органів та органів місцевого самоврядування для подальшого відстеження цього індикатора методом аналізу інформації, наданої цими органами на запит НАДС.



3.4.18. Індикатор

«Показник загальної результативності та практичної цінності підвищення кваліфікації в державному органі/органі місцевого самоврядування»

Метод збору інформації: аналіз адміністративних даних.

Основна тенденція (у період 2021–2023 років)

За даними вибіркового аналізу інформації від державних органів, які проводять оцінювання результативності підвищення кваліфікації, показник загальної результативності та практичної цінності підвищення кваліфікації переважно перевищує 90 %.

Опис результатів дослідження

Відповіді працівників *державних органів*, отримані на (вибіркового) запит НАДС (від 37 органів різного рівня, з яких проводили оцінювання результативності підвищення кваліфікації лише 6 органів), засвідчують, що у період 2021–2023 років показник загальної результативності та практичної цінності підвищення кваліфікації в державному органі, визначений службою управління персоналом, переважно перевищує 90 % (наведені значення «100 %», «92,80 %», «95 %», «94,25 %», «93,70 %», «91,49%», «91,45 %», «90 %», «80 %»).

Цей показник має вираховуватися як відношення кількості державних службовців, підвищення кваліфікації яких у звітному році було успішним і результативним (з «високим» (85–100 %) або «належним» (35–85 %) показником особистої результативності) до загальної кількості державних службовців в державному органі, які пройшли підвищення кваліфікації у звітному році⁷⁷.

⁷⁷ Пункт 6 розділу III Методики оцінювання результативності професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затвердженої наказом НАДС від 03 грудня 2020 року № 226-20, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 02 лютого 2021 року за № 134/35756 (<http://surl.li/jeonhy>).

Показник загальної результативності та практичної цінності підвищення кваліфікації в **органах місцевого самоврядування** у рамках цього моніторингу з'ясувати не вдалося. Їх відповіді на вибіркового запит НАДС (до 20 місцевих рад різного рівня), не підтвердили, що у період 2021–2023 років ними здійснювалося оцінювання результативності підвищення кваліфікації.

Пропозиції/рекомендації

Аналогічні пропозиціям/рекомендаціям, зазначеним стосовно індикатора «Служба управління персоналом державного органу/органу місцевого самоврядування проводить (за рішенням керівництва) оцінювання результативності підвищення кваліфікації» (пункт 3.4.17 цього Звіту).



3.4.19. Індикатор

«Наявність управлінських рішень на рівні державного органу, органу місцевого самоврядування щодо планування та організації підвищення кваліфікації (з урахуванням визначеної результативності)»

Метод збору інформації: аналіз адміністративних даних.

Основна тенденція (у період 2021–2023 років)

Найчастіше управлінські рішення щодо планування та організації підвищення кваліфікації в державних органах, в яких було проведено оцінювання результативності підвищення кваліфікації, стосувалися відповідального складання та виконання індивідуальної програми професійного розвитку.

Опис результатів дослідження

На основі відповідей державних органів, отриманих на офіційний (вибіркового) запит НАДС (від 37 органів різного рівня, з яких у період 2021–2023 років проводили оцінювання результативності підвищення кваліфікації лише 6 органів), можна визначити такі варіанти внутрішніх управлінських рішень, що приймалися у цих органах відносно планування та організації підвищення кваліфікації (з урахуванням визначеної результативності):

«учасникам професійного навчання відповідально підходити до складання індивідуальної програми професійного розвитку»;

«управлінню з питань персоналу продовжити роботу щодо узагальнення індивідуальних потреб державних службовців»;

«розвивати культуру обміну знаннями в державному органі»;

«відповідально ставитися до визначення напрямку (теми) підвищення кваліфікації»;

«керівникам структурних підрозділів обов'язково аналізувати і враховувати при складанні індивідуальних програм професійного розвитку теми навчання попередніх років»;

«безпосереднім керівникам рекомендовано більш відповідально ставитися до визначення потреб підлеглих на основі аналізу їх професійних компетентностей»;

«безпосереднім керівникам учасників професійного навчання рекомендовано здійснювати обов'язковий аналіз вже набутих професійних знань, умінь, навичок; організовувати і проводити внутрішнє навчання з питань, що виникають у поточній професійній діяльності; ретельніше здійснювати аналіз рівня професійної компетентності та результати навчання підлеглих»;

«прийнято розпорядження про підвищення кваліфікації державних службовців»;

«виділено кошти для забезпечення потреб державних службовців у підвищенні кваліфікації відповідно до індивідуальних програм професійного розвитку»;

«підписано договори з провайдерами щодо організації підвищення кваліфікації працівників державного органу»;

«створено рейтинг успішності виконання індивідуальних програм професійного розвитку (у розрізі структурних підрозділів та окремо кожного працівника)»;

«організовано навчання з розвитку загальних компетентностей державних службовців апарату державного органу (ділова українська мова, навички роботи в Excel тощо)»;

«службою управління персоналом підвищено рівень консультативної підтримки державних службовців апарату державного органу під час складання та виконання індивідуальних програм професійного розвитку».

Таким чином, найчастіше управлінські рішення стосувалися відповідального складання та виконання індивідуальної програми професійного розвитку.

Водночас позитивними є:

акцентування важливої ролі безпосередніх керівників державних службовців у процесі визначення потреб у навчанні та його плануванні;

конкретні кроки з організації підвищення кваліфікації (виділення коштів, укладання договорів).

Пропозиції/рекомендації

Для покращення результативності підвищення кваліфікації та прийняття орієнтованих на це управлінських рішень на рівні державного органу, органу місцевого самоврядування доцільно враховувати такі ключові фактори, від яких залежить задоволення потреб таких органів у високопрофесійних фахівцях і забезпечення умов для підвищення рівня професійної компетентності учасників професійного навчання:

- об'єктивне та обгрунтоване визначення державними органами, органами місцевого самоврядування потреб у підвищенні кваліфікації (з обов'язковим визначенням спеціальних потреб, які залежать від специфіки завдань, функцій та повноважень відповідного органу, особливостей виконання учасниками професійного навчання їх посадових (службових) обов'язків);

- взаємодія державних органів, органів місцевого самоврядування з провайдерами, у тому числі шляхом замовлення необхідних програм підвищення кваліфікації;

- планування та фактичне здійснення витрат на підвищення кваліфікації своїх працівників (на виконання вимог законодавства⁷⁸);

- періодичний моніторинг результатів проходження навчання, запланованого в індивідуальних програмах професійного розвитку⁷⁹.

⁷⁸ Пункт 2 постанови Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106 «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» (<http://surl.li/zhtriy>).

⁷⁹ Розділ III Методичних рекомендацій щодо складання, перегляду та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку), затверджених наказом НАДС від 26.10.2020 № 201-20 (<http://surl.li/zdlkxp>).

РОЗДІЛ IV

РЕЗЮМЕ ЗВІТУ ПРО ПРОВЕДЕННЯ МОНІТОРИНГУ

4.1. Якість підвищення кваліфікації (у 2021–2023 роках): стан, тенденції, чинники

ДОСТУПНІСТЬ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ З ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ (кластер 1)	
СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ	Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію, з 2021 по 2023 рік зменшилася. Найбільш охоплені освітніми послугами з підвищення кваліфікації державні службовці. Підвищення кваліфікації більшості учасників професійного навчання на державному рівні забезпечувала Українська школа урядування/Вища школа публічного управління, на регіональному рівні – РЦПК. Навчання офлайн було доступно обмеженій кількості осіб. Тематика підвищення кваліфікації, яку пропонували провайдери, повністю задовільняла лише половину учасників професійного навчання. Підтримкою служб управління персоналом у доступі до освітніх послуг учасники професійного навчання переважно задоволені. Доступність інформації для учасників професійного навчання на офіційних вебсайтах провайдерів є недостатньою (навіть на мінімальному рівні, передбаченому законодавством). Водночас розвивається Портал управління знаннями як платформа для взаємодії учасників професійного навчання, служб управління персоналом і провайдерів – кількість зареєстрованих суб'єктів Порталу та розміщених на ньому програм підвищення кваліфікації суттєво зросла. Гарантованість фінансування підвищення кваліфікації потребує уваги. Пройти підвищення кваліфікації за рахунок бюджетних коштів мали змогу більше половини учасників професійного навчання, які є державними службовцями. НАДС забезпечував охопленість бюджетним фінансуванням третину осіб, які підвищували кваліфікацію (але бюджетні видатки щорічно зменшуються). Фактичні витрати державних органів на підвищення кваліфікації своїх працівників (державних службовців) були критично низькими. Фінансування з місцевих бюджетів відносно стабільне. Облік учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації за конкретними програмами, не дозволяє простежити динаміку щодо кількості державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, які підвищили кваліфікацію у відповідному році (зокрема на виконання нормативного обов'язку), та проаналізувати охопленість підвищенням кваліфікації кожного з них і забезпеченість бюджетним фінансуванням.

ЧИННИКИ (УМОВИ) ПОЗИТИВНОГО РОЗВИТКУ	• обізнаність провайдерів про реальні, практичні потреби у навчанні цільової групи, потреби роботодавців; • інформованість учасників навчання щодо освітніх пропозицій провайдерів; • вибір онлайн/онлайн навчання; • розвинутий ринок освітніх послуг, мережа провайдерів; • безбар'єрність; • різні джерела фінансування підвищення кваліфікації; • але в пріоритеті – бюджетне та інше фінансування, що забезпечує безкоштовність навчання для його учасників; • зручний формат і темп навчання; • зручний та швидкий пошук інформації про можливості пройти навчання; • зовнішня підтримка та допомога (за потреби) у пошуку програм підвищення кваліфікації та провайдерів
ДЕТАЛЬНІШЕ ЗА ЦІЛЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ	
Ціль	Рівний доступ до освітніх послуг з підвищення кваліфікації забезпечено на державному та регіональному рівнях для всіх учасників професійного навчання
Задоволення освітніх потреб з підвищення кваліфікації	Кожен другий опитаний учасник професійного навчання (54,8 %) повністю задоволений пропозиціями провайдерів щодо тематики підвищення кваліфікації, але кожен десятий (10,4 %) вважає, що провайдери не пропонували необхідні йому програми. Водночас 100 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів і 98,35 % опитаних викладачів (тренерів)) переконані, що ними задоволені освітні потреби учасників професійного навчання та потреби їх роботодавців. 91,8 % опитаних працівників служб управління персоналом повідомляють, що вивчають спеціальні потреби у професійному навчанні.
Охоплення освітніми послугами підвищення кваліфікації (середні значення у період 2021–2023 років)	Загальна кількість учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію, зменшилася на 7,8 %. Найбільш численна група учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію, – державні службовці (71,4 %), а саме категорії «В» (47,5 %). За загальними програмами підвищували кваліфікацію 2/3 осіб (64,2 %), за спеціальними програмами (відповідно до особливостей професійної діяльності) – лише 1/3 (35,8 %). Кількість осіб, які проходили завчання за спеціальними програмами підвищення кваліфікації, знизилася на 21,7 %. Переважало навчання за короткостроковими програмами (84,9 % учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації). РЦПК – найбільш потужна мережа провайдерів, що забезпечувала підвищення кваліфікації 70,5 % учасників професійного навчання. Крім того, РЦПК домінували у задоволенні потреб у навчанні за спеціальними програмами (92,5 % осіб, які навчалися за спеціальними програмами).

Доступність офлайн/онлайн навчання	Охоплення навчанням офлайн за даними офіційної звітності у період 2021–2023 років не перевищувало 8 % учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС. За результатами опитування підвищували кваліфікацію офлайн не менше 1/4 учасників професійного навчання (13,4 % за очною формою, 25,6 % за змішаною формою). 72,4 % опитаних учасників професійного навчання мали на робочому місці достатні технічні умови для навчання онлайн (персональний комп'ютер з камерою, доступ до мережі Інтернет). Доступність підвищення кваліфікації для осіб з особливими освітніми потребами (зокрема з різними функціональними порушеннями) впевнено констатували 44,4 % опитаних учасників професійного навчання.
Ціль	Фінансування підвищення кваліфікації за рахунок бюджетних коштів гарантовано всім учасникам професійного навчання
Кількість осіб, охоплених бюджетним фінансуванням	Інформація в розрізі: • звітності про виконання державного замовлення НАДС: середній показник за 2021–2023 роки – 29,4 % від загальної кількості учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію в цей період; при цьому 27,8 % становили державні службовці (або 88,4 % від загальної кількості учасників професійного навчання, що пройшли підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС); кількість учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію за державним замовленням НАДС, з 2021 по 2023 рік зменшилася на 38,2 %; • звітності у рамках щорічного дослідження за методологією Програми SIGMA (лише щодо державних органів): середній показник за 2021–2023 роки – 54,2 % державних службовців, які підвищували кваліфікацію в цей період (39 % від фактичної кількості державних службовців, 38,3 % від загальної кількості учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію в цей період); кількість державних службовців, які підвищили кваліфікацію за рахунок державного бюджету, з 2021 по 2023 рік зросла на 12 %. Інформація органів місцевого самоврядування щодо фінансування підвищення кваліфікації їх працівників відповідно до законодавства не обліковується. Вибірковий запит до таких органів засвідчує: посадові особи місцевого самоврядування обласних і міських рад переважно підвищують кваліфікацію за рахунок коштів державного/місцевого бюджету; у сільських та селищних радах немає постійної практики проходження підвищення кваліфікації щорічно (незалежно від джерел фінансування).
Обсяг запланованих/ витрачених бюджетних коштів	Інформація в розрізі: • звітності про виконання державного замовлення НАДС: планові видатки з державного бюджету з 2021 по 2023 рік зменшилися на 35 %, фактичні видатки – на 35,4 %; різниця між плановими та фактичними видатками у період 2021–2023 років загалом становила 17 %; • звітності РЦПК: фінансування з місцевих бюджетів на підвищення кваліфікації з 2021 по 2023 рік збільшилося на 3 %;

	стабільна тенденція щорічного зростання показників щодо фінансування підвищення кваліфікації спостерігається в 44,4 % РЦПК.
Фінансування державними органами, органами місцевого самоврядування підвищення кваліфікації своїх працівників	Зважаючи на вимоги законодавства щодо такого фінансування інформація відстежується лише стосовно державних органів. - Відсоток фонду оплати праці, запланований державними органами на підвищення кваліфікації державних службовців: середнє значення у період 2021–2023 років становить 0,12 % фонду оплати праці; цей відсоток щорічно знижується – з 2021 по 2023 рік знизився в 2,2 раза (водночас залишається в рамках нормативно визначеного показника – до 2 %). - Відсоток фонду оплати праці, фактично витрачений державними органами на підвищення кваліфікації державних службовців: середнє значення у період 2021–2023 років становить 0,04 % фонду оплати праці; цей відсоток має досить значні коливання – суттєве зниження у 2022 році (у 4 раза порівняно з 2021 роком), але підвищення у 2023 році (у 1,5 раза порівняно з 2022 роком). У цілому з 2021 по 2023 рік цей відсоток зменшився в 2,7 раза. Найбільший дисбаланс між запланованими і фактичними витратами спостерігався у 2022 році (узагальнене значення показника фактичних витрат у 5 разів менше запланованих витрат) за об'єктивних обставин, пов'язаних з введенням воєнного стану.
Ціль	Інформація щодо провайдерів та їх діяльності з підвищення кваліфікації доступна для учасників професійного навчання
Доступність інформації про підвищення кваліфікації на офіційних веб-сайтах провайдерів	Найбільш відповідальне ставлення до оприлюднення обов'язкової інформації <i>на своїх офіційних вебсайтах</i> демонструють заклади вищої освіти та заклади післядипломної освіти (Вища школа публічного управління, РЦПК). Загалом більше половини провайдерів оприлюднюють установчі документи та копію ліцензії на підвищення кваліфікації. Іншу обов'язкову інформацію оприлюднюють менше половини провайдерів. Зокрема: 2/3 провайдерів оприлюднюють свої статuti; - кожний другий провайдер розміщує копію ліцензії на підвищення кваліфікації; - програми підвищення кваліфікації доступні на сайтах у менш, ніж половини провайдерів; 1/3 провайдерів розміщують графік (план-графік) підвищення кваліфікації та звіти/інформацію про внутрішні моніторинги якості підвищення кваліфікації; - кожен шостий провайдер дає доступ до інформації про розмір плати за підвищення кваліфікації; - менше 10 % провайдерів оприлюднюють розклад занять та інформацію про викладачів (тренерів).
Користування безплатними інформаційними послугами Порталу	У період 2021 – 2023 років на Порталі управління знаннями зросла кількість зареєстрованих суб'єктів Порталу: - користувачів – в 2,2 раза; - провайдерів – в 1,2 раза; - викладачів (тренерів) – в 2,1 раза;

<i>управління знаннями</i>	уповноважених осіб служб управління персоналом – в 13,3 разів Також збільшилася кількість актуальних програм підвищення кваліфікації, розміщених на Порталі управління знаннями, – в 2,6 раза. Але переважна більшість таких програм – загальні (87,8 %). Розміщення на Порталі управління знаннями всіх програм (загальних і спеціальних), за якими провайдер здійснює підвищення кваліфікації підтверджують 80,49 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів.
<i>Задоволеність взаємодією через Портал управління знаннями</i>	78,1% опитаних учасників професійного навчання вчасно отримують зворотній зв'язок від провайдера (за контактами, вказаними ним на Порталі), але кожен десятий опитаний вимушений шукати інші контакти. Понад 70 % зареєстрованих користувачів Порталу управління знаннями та понад 60 % працівників служб управління персоналом задоволені його функціональними можливостями. Труднощі, які виникають під час користування Порталом, найчастіше пов'язані із записом на програми підвищення кваліфікації (в умовах підвищеного попиту на безкоштовні програми), можливістю скористатися консультаційною підтримкою адміністратора Порталу (здебільшого при перевантаженні ліній зв'язку) і зв'язком із провайдерами освітніх послуг.
Ціль	Служба управління персоналом державного органу, органу місцевого самоврядування надає підтримку учасникам професійного навчання у проходженні підвищення кваліфікації
<i>Консультативна підтримка</i>	38,9 % опитаних учасників професійного навчання підтверджують, що служби управління персоналом на постійній основі здійснюють консультування щодо навчання. Але кожен десятий не звертається за такими консультаціями.
<i>Організація підвищення кваліфікації</i>	Служби управління персоналом взаємодіють з провайдерами переважно з приводу замовлення спеціальних програм підвищення кваліфікації (62,5 % опитаних працівників служб управління персоналом), але кожен десятий опитаний не взаємодіє з провайдерами. 90,8 % опитаних учасників професійного навчання підтверджують, що служби управління персоналом здійснюють моніторинг існуючих програм підвищення кваліфікації та інформують про них учасників професійного навчання. Такий моніторинг 66,6 % опитаних працівників служб управління персоналом здійснюють за допомогою Порталу управління знаннями 79 % опитаних учасників професійного навчання підтверджують, що служба управління персоналом сприяє їм у проходженні підвищення кваліфікації з використанням Порталу управління знаннями (переважно шляхом рекомендації конкретної програми підвищення кваліфікації через повідомлення в особистому кабінеті на Порталі управління знаннями).
<i>Задоволеність підтримкою служби управління персоналом</i>	78,6 % опитаних учасників професійного навчання задоволені підтримкою служби управління персоналом. 62,6 % опитаних працівників служб управління персоналом стверджують, що за місцем їх роботи вимірюється рівень задоволеності їх роботою з підтримки учасників навчання у проходженні підвищення кваліфікації.

ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ТА ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ПІД ЧАС ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ (кластер 2)

СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ	На думку переважної більшості керівників провайдерів, які несуть відповідальність за освітню діяльність, навчальні приміщення, їх обладнання та організація електронного освітнього середовища – в належному стані. Забезпечення укриттями, інклюзивність приміщень та застосування розумних пристосувань в освітньому процесі є недостатніми. В цілому провайдерами та їх викладачами (тренерами) забезпечено повагу до прав людини та дотримання етичних норм. Провайдери не орієнтовані на оприлюднення на своїх офіційних вебсайтах навчально-методичних та інформаційно-довідкових матеріалів, необхідних для підвищення кваліфікації. Але учасників професійного навчання такими матеріалами все ж забезпечують. Провайдери розробляли та офіційно погоджували з компетентними органами набагато більше програм підвищення кваліфікації, ніж фактично впроваджували в освітній процес. Недостатніми є: кількість фахівців-практиків серед викладачів (тренерів); кількість викладачів (тренерів), які навчаються методиці освіти дорослих (хоча вони регулярно підвищують свою кваліфікацію); компетентісна орієнтованість навчання (актуальність, випереджувальний характер, практикоорієнтованість програм підвищення кваліфікації, врахування у них вимог НРК; використання різноманітних активних видів навчальної діяльності і типів завдань, які стимулюють розвиток компетентностей, необхідних у професійній діяльності). Оцінювання результатів навчання його учасниками переважно сприймається як справедливе та об'єктивне, але провайдери недостатньою приділяють увагу інформуванню про критерії, правила та процедури оцінювання.
ЧИННИКИ (УМОВИ) ПОЗИТИВНОГО РОЗВИТКУ	• належність і достатність умов навчання (онлайн та офлайн); • урахування особливих освітніх потреб; • безпека та гідне поводження; • фаховий та усвідомлений підхід до формування змісту навчання, розроблення програм; • якісний освітній контент (навчальні матеріали); • компетентісне навчання; • сучасні технології навчання; • кваліфікація та практичний досвід викладачів (тренерів) у сфері публічного управління; • увага провайдера до постійного професійного розвитку викладачів (тренерів) – стимулювання, створення умов тощо
ДЕТАЛЬНІШЕ ЗА ЦІЛЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ	
Ціль	Провайдерами створено належні та безпечні умови навчання (освітнє середовище)

<i>Безпека, достатність матеріально-технічних умов, ставлення до учасників професійного навчання</i>	Представники провайдерів вважають навчальні приміщення такими, що відповідають санітарним, протипожежним, будівельним нормам і правилам (більше 90 % опитаних). Наявність укриття, яке повністю відповідає вимогам, підтвердили 68,29 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів, 75,82 % викладачів (тренерів), 26,2 % учасників професійного навчання. Кожний п'ятий опитаних керівник/уповноважена особа провайдера та кожний п'ятий учасник професійного навчання повідомив про відсутність укриття в закладі освіти. Переважає більшість представників провайдерів (понад 90 % опитаних) і лише кожен другий учасник професійного навчання вважають, що забезпечення навчальних приміщень обладнанням є належним. 93,7 % опитаних учасників професійного навчання вважають, що під час навчання дотримуються етичні норми, повага до їхньої гідності, прав та інтересів.
<i>Електронне середовище навчання</i>	Переважає більшість представників провайдерів (понад 95 % опитаних) і лише кожен другий учасник професійного навчання підтвердили наявність швидкісного інтернету у навчальних приміщеннях. Зазвичай під час навчання онлайн провайдером організовано доступ до електронної платформи (з відповідними матеріалами) та можливість електронної комунікації. Це констатували 84,4 % опитаних учасників професійного навчання і понад 95% опитаних представників провайдерів. Але кожен шостий учасник професійного навчання цього не підтвердив.
<i>Інклюзивність умов навчання</i>	70,8 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів констатували, що менше 50 % навчальних приміщень є інклюзивними. Серед викладачів (тренерів) домінує необізнаність і неможливість оцінити стан інклюзивності приміщень (40,7 % опитаних). Провайдери запевняють, що застосовують різні розумні пристосування для надання освітніх послуг особам з особливими освітніми потребами. При цьому домінує адаптація навчальних матеріалів (про це повідомляють 36,6 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів і 37,9 % викладачів (тренерів)). Те, що розумні пристосування взагалі не застосовуються, констатують 14,6 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів та 22,5 % викладачів (тренерів). Водночас менше половини опитаних учасників професійного навчання (41,5 %) відзначають, що провайдер пропонує розумні пристосування для навчання.
Ціль	Провайдери мають належне навчально-методичне забезпечення для підвищення кваліфікації
<i>Доступність навчальних, інформаційних матеріалів</i>	У переважній більшості випадків учасники професійного навчання підтвердили, що мають доступ до інформаційних, практичних матеріалів, необхідних для навчання (вправи, ситуаційні завдання, дидактичні матеріали, інструкції до ділових ігор, виконання групових завдань та іншого виду практичних робіт) – 93,5 % опитаних. Менше 1/3 провайдерів, чиї офіційні вебсайти було проаналізовано, оприлюднюють на них навчально-методичні,

	інформаційно-довідкові матеріали для учасників підвищення кваліфікації.
Програмованість навчання	Вибірково проаналізовані програми підвищення кваліфікації, які впроваджувалися у 2021–2023 роках, в цілому відповідають вимогам до їх змісту і структури, які були чинними на момент їх розроблення. Водночас у програмах очікувані результати навчання часто не конкретизовані в контексті професійної діяльності цільової групи. У період 2021–2023 років фактично реалізовано (впроваджено в освітній процес) 70 % програм підвищення кваліфікації, погоджених НАДС, та 69,5 % програм, погоджених іншими державними органами, органами місцевого самоврядування. За цей період частка реалізованих програм, погоджених НАДС, зменшилася на 5,2 %, а програм, погоджених іншими державними органами, органами місцевого самоврядування – на 9,5 %. На 7,7 % зросла кількість провайдерів, які повідомили, що реалізовували типові програми підвищення кваліфікації або програми, розроблені на їх основі.
Ціль	Провайдери залучають до підвищення кваліфікації висококваліфікованих викладачів (тренерів)
Залучені до підвищення кваліфікації викладачі (тренери)	За офіційною звітністю провайдерів, які є виконавцями державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації, в середньому кожен третій викладач (тренер) мав досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування. За результатами опитувань викладачів (тренерів) та на основі аналізу інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС, – кожен другий викладач (тренер) мав зазначений досвід. Як офіційна звітність, так й інформація, надана провайдерами на запит, засвідчують щорічне зниження частки викладачів (тренерів), які мали досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування, та зменшення числа тих провайдерів, в яких у яких більше половини залучених до підвищення кваліфікації викладачів є фахівцями-практиками. За інформацією провайдерів, отриманої на запит НАДС, кожен четвертий викладач (тренер) був експертом проєкту (програми) МТД та кожен четвертий був представником інституту громадянського суспільства (ця частка щорічно зростала). За результатами опитування викладачів кожен п'ятий з них стверджує, що має досвід роботи у рамках проєктів (програм) МТД, а більше третини є представниками інститутів громадянського суспільства.
Професійний розвиток викладачів (тренерів)	За результатами опитувань викладачів (тренерів) 84,62 % з них пройшли навчання щодо використання сучасних методів навчання дорослих (у тому числі щодо розвитку цифрових навичок). За результатами аналізу інформації, отриманої від провайдерів на запит НАДС, – в середньому кожен другий викладач (тренер) проходив таке навчання і ця частка щорічно зростала, водночас зменшувалося число тих провайдерів, в яких більше половини викладачів (тренерів) пройшли відповідне навчання; у ¼ опитаних провайдерів 100 % викладачів пройшли відповідне навчання. Майже всі опитані викладачі (тренери) повідомляють, що проходять підвищення кваліфікації не рідше 1 разу на 5 років (97,8 % опитаних). Підтверджують це 73,1 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів. Кожен десятий

	провайдер не висуває вимоги щодо підвищення кваліфікації своїх викладачів. 90,7 % викладачів (тренерів) підтверджують, що провайдер забезпечує їх підвищення кваліфікації щодо сучасних методів навчання дорослих.
Ціль	Провайдери забезпечують компетентнісно орієнтоване підвищення кваліфікації
<i>Реалізація компетентнісного підходу у змісті програм підвищення кваліфікації</i>	Основні тенденції (у змісті програм підвищення кваліфікації, проаналізованих вибірково): 60 % програми підвищення кваліфікації мали безумовно актуальні тематику та зміст (враховують зміни в законодавстві, нові тенденції певної сфери управління, суспільні зміни); 22,4 % програм підвищення кваліфікації орієнтовані на випереджувальний характер навчання; у 42,1 % програм підвищення кваліфікації чітко прослідковувалася практикоорієнтованість навчання (врахування взаємозв'язку з практикою державного управління та місцевого самоврядування, орієнтованість на реальні професійні ситуації, спрямованість на набуття/розвиток конкретних знань, умінь, навичок, які учасники професійного навчання можуть застосувати на своєму робочому місці). Решта програм є недостатньо практикоорієнтованими; У понад 40 % програм підвищення кваліфікації, проаналізованих вибірково, передбачено аналіз ситуацій (case-study), тематичні дискусії, практичні вправи, групову роботу. Розроблення проєктів документів, виконання творчих завдань, участь у діловій грі під час підвищення кваліфікації практикуються нечасто та вибірково.
<i>Орієнтованість на вимоги НРК</i>	Урахування вимог, передбачених НРК та орієнтованих на розвиток сучасних компетентностей, необхідних фахівцям, у програмах підвищення кваліфікації було недостатнім, зважаючи на те, що: 89,5 % програм підвищення кваліфікації передбачали набуття спеціалізованих/поглиблених знань (теоретичних і емпіричних) у сфері професійної діяльності; 26,3 % програм підвищення кваліфікації передбачали формування умінь, навичок (когнітивних і практичних), необхідних для розв'язання складних задач у спеціалізованих сферах професійної діяльності; 10,5 % програм підвищення кваліфікації орієнтовані на розвиток умінь знаходження творчих рішень (інноваційності); 24,6 % програм підвищення кваліфікації спрямовані на розвиток здатності критично осмислювати зміст професійної діяльності та її проблеми; 12,3 % програм підвищення кваліфікації орієнтовані на розвиток спроможності здійснювати управління в умовах непередбачуваних змін.
Ціль	Під час підвищення кваліфікації застосовуються сучасні підходи до навчання
<i>Методи та практики навчання</i>	Найчастіше учасниками професійного навчання виконували відтворювальні та аналітичні завдання (повідомили понад 50 % опитаних), комунікативні завдання (43,2 %). Менше 1/3 опитаних учасників професійного навчання повідомили про виконання ними

	аналітичних, аргументаційних, дослідницьких (пізнавальних), конструктивних (творчих), контекстних (практикоорієнтованих) завдань. 2/3 опитаних учасників професійного навчання підтвердили проведення викладачами тренінгів, більше 1/3 опитаних – проведення інтерактивних лекцій, групової роботи, тематичних дискусій. Майстер-класи, ділові ігри, аналіз ситуацій (case-study), проєктування, інші практики навчання, які передбачають активне залучення до навчальної діяльності та взаємодію учасників професійного навчання, застосовувалися нечасто. Кожний шістнадцятий опитаний учасник професійного навчання відзначив, що практики активного та інтерактивного навчання взагалі не використовувалися.
Застосування інформаційно-комунікаційних технологій	Всі опитані викладачі (100 %) запевнили про використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому процесі, але кожний двадцятий учасник професійного навчання цього не підтвердив.
Інноваційний підхід	Більше 90 % опитаних представників провайдерів вважають організований ними процес підвищення кваліфікації інноваційним. Кожен другий керівник провайдера повідомив про участь у щорічному конкурсі кращих практик впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання, що проводиться НАДС, кожен п'ятий – про перемогу в цьому конкурсі (у номінації «Підвищення кваліфікації»). Конкурсна звітність підтверджує, що за трирічний період (2021–2023 роки) переможцями конкурсу стали 14 провайдерів, які представили практики у сфері підвищення кваліфікації.
Ціль	Учасники професійного навчання мають можливість вибору індивідуальної освітньої траєкторії підвищення кваліфікації
Вибір змісту та формату навчання	Кожен другий опитаний учасник професійного навчання вважає, що мав можливість реалізувати індивідуальну освітню траєкторію, а саме обирати програму підвищення кваліфікації відповідно до своїх потреб, мотивації та досвіду, а також та обирати форму і темп навчання.
Ціль	Провайдер забезпечує справедливе, об'єктивне, прозоре та зрозуміле оцінювання результатів навчання
Процедури оцінювання	Обов'язкове проведення оцінювання результатів навчання за програмами підвищення кваліфікації обсягом від 0,5 кредита ЄКТС (а отже, й обґрунтовану видачу документів про підвищення кваліфікації) підтвердили 95,1 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів і 76,8% опитаних учасників професійного навчання. 2/3 опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів і учасників професійного навчання впевнено підтвердили, що викладачі (тренери) дотримуються критеріїв, правил і процедур оцінювання результатів навчання. Але кожний четвертий учасник професійного навчання не був проінформований про такі критерії, правила, процедури. 77,6 % програм підвищення кваліфікації, які опрацьовано вибірково в рамках контент-аналізу, передбачали автоматизовані засоби оцінювання знань, умінь, навичок (зокрема комп'ютерне тестування). Водночас всі опитані керівники/уповноважені особи провайдерів і 2/3 опитаних учасників професійного навчання констатували, що викладачі (тренери) застосовують автоматизовані засоби оцінювання знань, умінь, навичок.

	87 % опитаних учасників професійного навчання вважають оцінювання результатів навчання за програмами підвищення кваліфікації справедливим, об'єктивним, прозорим і зрозумілим.
РЕЗУЛЬТАТИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ (кластер 3)	
СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ	Оцінюючи результати навчання (для видачі документів про підвищення кваліфікації), провайдери переважно оцінювали лише знання, набуті учасниками професійного навчання (уміння та навички залишалися поза увагою). Під час виконання завдань майже всі учасники демонстрували успішність не нижче 60 % виконаних завдань. 1/3 учасників професійного навчання та їх безпосередніх керівників скептично ставляться до можливості підвищити професійний рівень під час підвищення кваліфікації та застосувати отримані знання, уміння, навички на робочому місці. При цьому учасники професійного навчання переважно задоволені організаційними питаннями та роботою викладачів (тренерів) під час підвищення кваліфікації.
ЧИННИКИ (УМОВИ) ПОЗИТИВНОГО РОЗВИТКУ	• оптимально визначені навчальні цілі та методи їх досягнення; • у змісті навчання враховано реальні, практичні освітні потреби цільової групи та потреби роботодавців; • розвиток професійних компетентностей під час підвищення кваліфікації (а не загальнотеоретичне навчання); • застосування якісного та об'єктивного контролю результатів навчання; • існування довіри до результатів навчання
ДЕТАЛЬНІШЕ ЗА ЦІЛЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ	
Ціль	Учасники професійного навчання досягають очікуваних результатів проходження програми підвищення кваліфікації
<i>Успішність оцінювання</i>	В середньому 95,7 % учасників професійного навчання у період 2021–2023 років демонстрували результати підсумкового оцінювання за програмою підвищення кваліфікації не нижче, ніж 60% успішності. У більш, ніж половини провайдерів (53,7 %) абсолютно всі учасники професійного навчання мають успішність не нижче 60 % під час підсумкового оцінювання.
<i>Якість контролю результатів навчання</i>	Під час вибіркового контент-аналізу програм підвищення кваліфікації та підсумкових завдань до них, визначено: лише у 12,7 % випадків завдання для підсумкового оцінювання відповідають меті та очікуваним результатам навчання, визначеним відповідною програмою підвищення кваліфікації; у 70 % випадків під час підсумкового оцінювання перевіряються лише знання з відповідної теми (знання теорії, історії, законодавства), а набуття умінь та навичок не оцінюється.
<i>Задоволеність результатами</i>	71 % опитаних учасників професійного навчання стверджують, що після проходження підвищення кваліфікації рівень їхньої професійної компетентності зріс, а 25,4 % опитаних погоджуються, що частково.

	66,2 % опитаних безпосередніх керівників учасників професійного навчання вважають, що їх підлеглі після підвищення кваліфікації набувають нових професійних умінь, які можуть застосовувати на робочому місці. А 23,3 % вважають, що набуті уміння можна застосувати лише інколи.
Ціль	Учасники професійного навчання задоволені рівнем освітніх послуг щодо підвищення кваліфікації
Задоволеність процесом навчання	Більше 2/3 опитаних учасників професійного навчання повністю задоволені графіком навчання (71,6 %), його тривалістю (67,4 %), приміщеннями, організацією роботи і атмосферою під час занять (79,2 %). Чотири з п'яти опитаних учасників професійного навчання повністю задоволені змістом навчання (81,5 %), майстерністю викладання (76,6 %), обізнаністю викладача з тематики підвищення кваліфікації (82,6 %).
Повнота застосування результатів навчання	Кожний четвертий опитаний учасник професійного навчання може повністю застосувати знання, уміння та навички, отримані під час підвищення кваліфікації, а кожний другий – більшою мірою. При підвищенні кваліфікації за державним замовленням НАДС повністю застосувати отримані знання, уміння та навички може кожний другий учасник професійного навчання.

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ (кластер 4)

СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ	У переважної більшості провайдерів (за їх повідомленнями) застосовувалися основні інструменти внутрішньої системи забезпечення якості освіти та освітньої діяльності під час підвищення кваліфікації: наявність Положення про таку систему; критерії, правила та процедури оцінювання результатів навчання, діяльності викладачів (тренерів) і керівництва провайдерів; оцінювання рівня задоволеності учасників професійного навчання; внутрішні моніторинги, а також практика оперативного виявлення актуальних освітніх потреб учасників професійного навчання. Більшість учасників професійного навчання підтвердила ефективність зворотного зв'язку з провайдерами. У більшості провайдерів внутрішній моніторинг якості підвищення кваліфікації є регулярним, але кожний четвертий не проводив його жодного разу. Учасники професійного навчання та викладачі (тренери) менш оптимістичні в своїх оцінках щодо внутрішніх механізмів забезпечення якості підвищення кваліфікації, ніж керівники провайдерів. Із зовнішніх інструментів забезпечення якості підвищення кваліфікації у період 2021–2023 років діяли: ліцензування/акредитація програм підвищення кваліфікації; зовнішні моніторингові заходи НАДС з подальшим прийняттям відповідних управлінських рішень; інформаційна, методична та освітня підтримка учасників професійного навчання, служб управління персоналом і провайдерів; поширення кращих практик впровадження освітніх інновацій у сфері підвищення кваліфікації. Оцінювання результативності підвищення кваліфікації органами, в
------------------------	---

	яких працюють учасники професійного навчання, застосовувалося вибірково та нерегулярно.
ЧИННИКИ (УМОВИ) ПОЗИТИВНОГО РОЗВИТКУ	• сформована політика щодо якості підвищення кваліфікації; • застосування механізмів зовнішнього управління якістю підвищення кваліфікації (координація, контроль, звітування, підтримка, рекомендації, стимулювання тощо); • але в пріоритеті – внутрішнє управління якістю підвищення кваліфікації (усвідомлене, постійне та системне); • самооцінювання провайдерів якості послуг та їх оптимізація; • оцінювання проходять всі учасники освітніх відносин (ті, хто навчаються, викладачі та освітні менеджери) і таке оцінювання є прозорим та взаємним; • обґрунтованість управлінських рішень (зовнішніх і внутрішніх) щодо забезпечення якості підвищення кваліфікації
ДЕТАЛЬНІШЕ ЗА ЦІЛЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ	
Ціль	Провайдером створено внутрішню систему забезпечення якості освіти під час надання послуг з підвищення кваліфікації
<i>Застосування провайдерів правил і процедур для самооцінювання</i>	Переважає більшість опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів (78 %) підтвердили наявність у них Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти. Переважає більшість опитаних представників провайдерів (керівників/уповноважених осіб і викладачів (тренерів)) підтвердили наявність у них розроблених і оприлюднених критеріїв, правил і процедур, що стосуються оцінювання результатів навчання (загалом понад 95 % опитаних), оцінювання діяльності викладачів (тренерів) – загалом понад 80 % опитаних, оцінювання управлінської діяльності керівних працівників провайдера (загалом понад 60 % опитаних). Найчастіше такі критерії, правила і процедури включено до тексту Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти або вони затверджені (схвалені) як окремі документи. Кожному третьому учаснику професійного навчання не відомо про критерії, правила і процедури оцінювання результатів навчання, кожному другому – про критерії, правила і процедури оцінювання діяльності викладачів (тренерів). Реальну практику оцінювання якості роботи викладачів (тренерів) підтвердили 90,2 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів і 82,4 % викладачів (тренерів).
<i>Зворотний зв'язок з учасниками професійного навчання</i>	Оцінювання рівня задоволеності учасників професійного навчання організацією підвищення кваліфікації підтвердили 90,2 % керівників/уповноважених осіб провайдерів і 65,4 % учасників професійного навчання. Наявність постійної практики оперативного виявлення провайдерів актуальних потреб у підвищенні кваліфікації підтвердили понад 90 % опитаних представників провайдерів і 59,5 % учасників професійного навчання. Для провайдерів найбільш поширений спосіб отримати зворотний зв'язок про результати підвищення кваліфікації – опитування учасників професійного навчання (це засвідчили 95,1 % керівників/уповноважених осіб провайдерів).

	85,2 % опитаних учасників професійного навчання запевнили, що надають зворотний зв'язок. 100 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів стверджують, що враховують результати зворотного зв'язку учасників професійного навчання (з них 87,8 % враховують завжди, 12,2 % – у разі доцільності); 66,3 % опитаних учасників професійного навчання впевнені, що зворотній зв'язок має значення для покращення якості освітніх послуг (переконалися у цьому під час повторного навчання у того ж провайдера).
Внутрішні моніторинги якості підвищення кваліфікації	53,66 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів повідомили, що їх представники за останні 3 роки проходили навчання щодо внутрішнього моніторингу якості надання освітніх послуг. 95,1 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів і 71,3 % викладачів (тренерів) відзначили, що внутрішній моніторинг якості підвищення кваліфікації є регулярним. Підтвердили наявність затвердженого провайдером порядку проведення такого моніторингу 82,9 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів. За результатами аналізу інформації, отриманої від провайдерів на вибіркового запит НАДС, у період 2021–2023 років 56,9 % провайдерів (кожний другий) щорічно проводили внутрішній моніторинг якості підвищення кваліфікації, а 28 % (кожний четвертий) – жодного разу. Наявність управлінських рішень провайдера за результатами проведених внутрішніх моніторингів (відображалися у наказах, протоколах, аналітичних записках, звітах, інших документах) підтвердили 80,5 % опитаних керівників/уповноважених осіб провайдерів і 72 % викладачів (тренерів). Кожному п'ятому викладачу (тренеру) не відомо про такі рішення провайдера.
Ціль	Застосовуються інструменти зовнішнього управління якістю підвищення кваліфікації
Ліцензування/акредитація програм підвищення кваліфікації	Чотири з п'яти опитаних провайдерів здійснюють підвищення кваліфікації на основі ліцензії. Кожний сьомий з опитаних провайдерів здійснює підвищення кваліфікації без ліцензії, але на основі акредитованих та/або типових програм підвищення кваліфікації. Кожний чотирнадцятий з опитаних провайдерів має відповідний клас КВЕД (Класифікатора видів економічної діяльності) для здійснення підвищення кваліфікації.
Управління якістю підвищення кваліфікації в рамках повноважень НАДС	У період 2021–2023 років НАДС проведено 15 різних моніторингових заходів, що передбачали оцінювання якості підвищення кваліфікації (щорічних/періодичних, комплексних/контекстних) – опитувань, аналітичних оглядів, моніторингів тощо. На рівні правового забезпечення впровадження управлінських рішень для удосконалення механізмів підвищення кваліфікації, прийнято 50 наказів НАДС і підготовлено 8 проектів актів Кабінету Міністрів України, які було прийнято. У період 2021–2023 років НАДС організовано та проведено 84 інформаційних, освітніх та інших заходів (у тому числі за участі

	міжнародних, іноземних установ, організацій, інших партнерів НАДС). Переможцями конкурсу кращик практик впровадження освітніх інновацій у сфері професійного навчання визначено 14 провайдерів, які представили практики у сфері підвищення кваліфікації. Описи цих практик оприлюднено на офіційному вебсайті НАДС.
Оцінювання результативності підвищення кваліфікації за місцем роботи (служби) учасників професійного навчання	За результатами опитування 78,3 % працівників служб управління персоналом запевняють, що в органах, в яких вони працюють, проводиться оцінювання результативності підвищення кваліфікації. За результатами аналізу інформації, наданої державними органами, органами місцевого самоврядування на вибірковий запит НАДС, 16,2 % державних органів, які ввійшли у вибірку, у 2021–2023 роках проводив оцінювання результативності підвищення кваліфікації державних службовців, а органами місцевого самоврядування, які ввійшли до вибірки, таке оцінювання не проводилося. За даними вибіркового аналізу інформації від державних органів, які проводили оцінювання результативності підвищення кваліфікації, показник загальної результативності та практичної цінності підвищення кваліфікації переважно перевищував 90 %. Найчастіше управлінські рішення щодо планування та організації підвищення кваліфікації в державних органах, в яких було проведено оцінювання результативності підвищення кваліфікації, стосувалися відповідального складання та виконання індивідуальної програми професійного розвитку.

4.2. Динаміка показників (з 2021 по 2023 роки). Рівень задоволеності респондентів, їх самооцінювання



Зростання



- Кількість державних службовців, які підвищили кваліфікацію за рахунок державного бюджету (на 12 %)
- Фінансування з місцевих бюджетів на підвищення кваліфікації в РЦПК (на 3 %)
- Частка викладачів (тренерів), які пройшли навчання щодо використання сучасних методів навчання дорослих (на 8,4 %)
- Частка викладачів (тренерів), які є експертами проєктів (програм) МТД (на 6,7 %)
- Частка викладачів (тренерів), які є представниками інститутів громадянського суспільства (на 12,3 %)
- Частка провайдерів, які регулярно здійснюють внутрішній моніторинг якості підвищення кваліфікації (на 25 %)
- Кількість зареєстрованих суб'єктів Порталу управління знаннями: користувачі – в 2,2 раза, провайдери – в 1,2 раза, викладачі (тренери) – в 2,1 раза, уповноважені особи служб управління персоналом – в 13,3 разів
- Кількість актуальних програм підвищення кваліфікації на Порталі управління знаннями (в 2,6 раза)



Кількість учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію (на 7,8 %) ○

Кількість учасників професійного навчання, які підвищили кваліфікацію за державним замовленням НАДС (на 38,2 %) ○

Планові видатки на підвищення кваліфікації за державним замовленням НАДС (на 35 %) і фактичні видатки (на 35,4 %) ○

Кількість осіб, які проходили навчання за спеціальними програмами підвищення кваліфікації (на 21,7 %) ○

Відсоток фонду оплати праці, запланований державними органами на підвищення кваліфікації (в 2,2 раза) і фактично ними витрачений (в 2,7 раза) ○

Частка реалізованих програм, погоджених НАДС (на 5,2 %), погоджених іншими органами (на 9,5 %) ○

Частка викладачів з досвідом публічної служби (на 8,1 %) ○



Зниження



ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАНЬ УЧАСНИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

ВИСОКІ ПОКАЗНИКИ

72,4 %
мають на робочому місці
достатні умови для навчання
онлайн

Повністю задоволені :
графіком навчання – 71,6 %,
його тривалістю – 67,4 %,
приміщеннями, організацією
роботи і атмосферою під час
занять – 79,2 %

Повністю задоволені змістом
навчання – 81,5 %,
майстерністю викладання –
76,6 %,
обізнаністю викладача
з теми – 82,6 %

78,1%
вчасно отримують зворотній
зв'язок від провайдера (за
контактами, вказаними ним
на Порталі управління
знаннями)

Понад 70 %
задоволені функціональними
можливостями Порталу
управління знаннями

71 %
стверджують, що після
проходження підвищення
кваліфікації рівень їхньої
професійної компетентності
зріс

87 %
вважають оцінювання
результатів навчання
справедливим, об'єктивним,
прозорим і зрозумілим

93,7 %
вважають, що під час
навчання дотримуються
етичні норми, повага до
їхньої гідності, прав та
інтересів

84,4 %
підтверджують, що під час
навчання онлайн
провайдером організовано
доступ до електронної
платформи та можливість
електронної комунікації

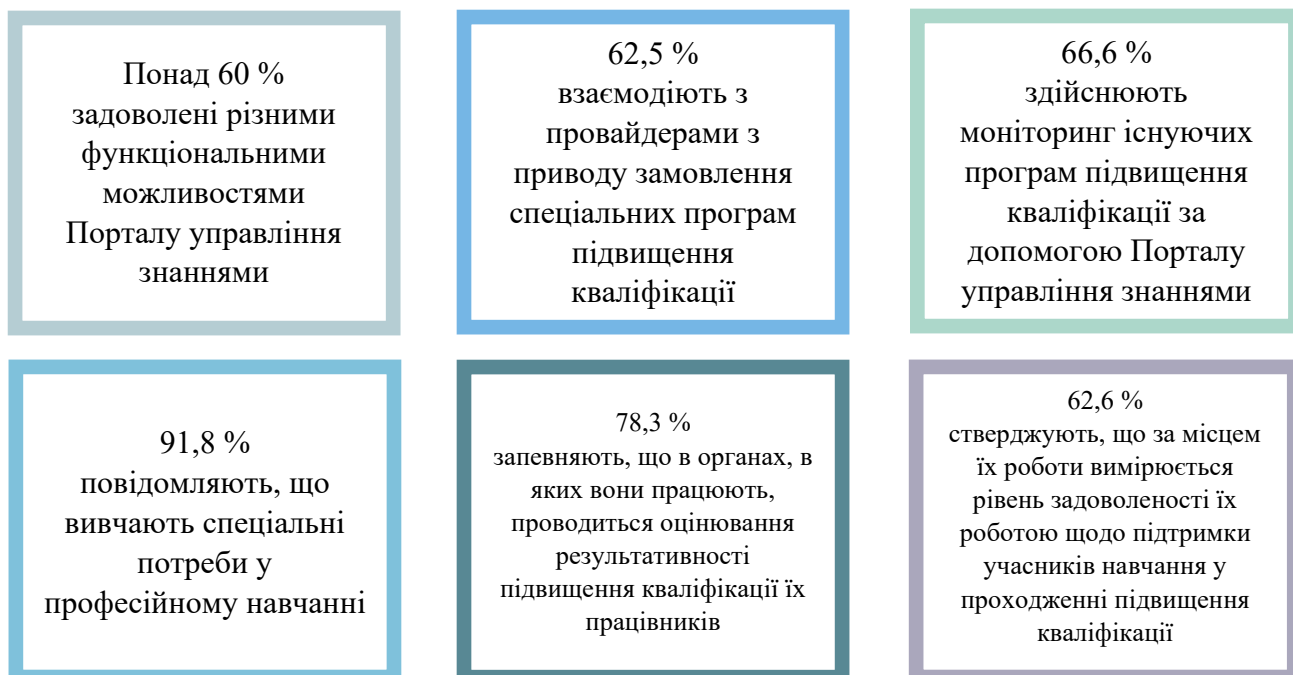
78,6 %
задоволені підтримкою
служби управління
персоналом

90,8 %
підтверджують, що служби
управління персоналом
здійснюють моніторинг
існуючих програм
підвищення кваліфікації та
інформують про них
учасників професійного
навчання

93,5 %
мають доступ до
інформаційних, практичних
матеріалів, необхідних для
навчання

ВІДПОВІДІ РЕСПОНДЕНТІВ-ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

(за окремими індикаторами оцінювання якості підвищення кваліфікації)



РЕЗУЛЬТАТИ САМООЦІНЮВАННЯ ПРОВАЙДЕРАМИ ЯКОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

(на основі опитування керівників/уповноважених осіб провайдерів і викладачів (тренерів))

Індикатор	Підтверджують опитані	
	керівники/ уповноважені особи провайдерів	викладачі (тренери)
<i>Належні та безпечні умови навчання</i>		
Приміщення, де проходить навчання офлайн, відповідає санітарним, протипожежним, будівельним нормам і правилам	95,1 %	91,2 %
У будівлі, де проходить навчання офлайн, є укриття, яке відповідає вимогам законодавства	68,29 %	75,82 %
У приміщенні, де відбувається навчання офлайн, наявне необхідне обладнання (для організації навчання)	90,24 %	90,1 %
Провайдер створив Е-середовище для реалізації дистанційного/змішаного навчання (доступ до електронної платформи з наявними матеріалами, можливість електронної комунікації)	95,12 %	98,35 %
У приміщенні, де відбувається навчання офлайн, є доступ до швидкісного Інтернету	97,56 %	95,05 %

Інклюзивність освітнього середовища		
Частка навчальних приміщень провайдера, що є інклюзивними та враховують потреби людей з різними функціональними порушеннями:		
• менше 25 %	34,2 %	15,9 %
• 25-50 %	36,6 %	15,4 %
• 51-75 %	21,9 %	12,1 %
• 76-99 %	4,9 %	11 %
• 100 % (всі приміщення)	2,4%	4,9 %
• «мені невідомо»	x	40,7 %
Частка провайдерів, які мають розумні пристосування для надання освітніх послуг (у тому числі онлайн) особам з особливими освітніми потребами:		
• адаптація навчальних матеріалів	36,6 %	37,9 %
• індивідуальні/додаткові консультації	21,9 %	22,5 %
• індивідуалізація методів навчання/процедур оцінювання	31,7 %	23,6 %
• допоміжні засоби для навчання	9,8 %	10,5 %
• не застосовуються	14,6 %	1,1 %
Залучення викладачів (тренерів) та їх професійний розвиток		
Частка залучених до підвищення кваліфікації фахівців-практиків, що мають досвід роботи в державних органах, органах місцевого самоврядування	x	50,54 %
Частка залучених до підвищення кваліфікації викладачів (тренерів), які є:		
• експертами проєктів (програм) МТД	x	18,13 %
• представниками інститутів громадянського суспільства	x	40,66 %
Частка викладачів (тренерів), залучених до підвищення кваліфікації, які пройшли навчання щодо використання сучасних методів навчання дорослих (у тому числі щодо розвитку цифрових навичок)	x	84,62 %
Викладачі періодично (не рідше одного разу на п'ять років) проходять підвищення кваліфікації	73,1 %	97,8 %
Частка викладачів (тренерів), які підтверджують, що заклад освіти забезпечує підвищення кваліфікації своїх викладачів (тренерів) (у тому числі щодо використання сучасних методів навчання дорослих)	x	90,7 %
Підходи до навчання		
Викладачі (тренери) та учасники професійного навчання застосовують в освітньому процесі сучасні інформаційно-комунікативні технології (ІКТ)	x	100 %
Провайдери впроваджують інноваційні практики організації підвищення кваліфікації	97,6 %	93,5 %
Процедури оцінювання результатів навчання		
Провайдер забезпечує обов'язкове проведення оцінювання результатів навчання за програмами підвищення кваліфікації (крім програм обсягом до 0,5 кредита ЄКТС)	95,1 %	x

Частка викладачів (тренерів), які дотримуються розроблених та оприлюднених провайдером критеріїв, правил і процедур оцінювання результатів навчання:		
• менше 25 %	4,9 %	x
• 25-50 %	2,4 %	x
• 51-75 %	2,4 %	x
• 76-99 %	24,39 %	x
• 100%	65,85 %	x
Провайдером застосовуються автоматизовані засоби оцінювання знань, умінь, навичок (серед інших засобів оцінювання)	100 %	x
Функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти		
Провайдером розроблено Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти (у тому числі з описом критеріїв, процедур, періодичності та інструментів самооцінювання)	78 %	x
Провайдером розроблено та оприлюднено:		
• критерії, правила і процедури оцінювання результатів навчання	95,1 %	99,5 %
• критерії, правила і процедури оцінювання діяльності викладачів (тренерів)	80,5 %	94 %
• критерії, правила і процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників провайдера	63,4 %	78,6 %
Провайдери проводять оцінювання якості роботи викладачів (тренерів), які забезпечують підвищення кваліфікації (з урахуванням відгуків учасників професійного навчання)	90,2 %	82,4 %
Зворотний зв'язок провайдерів з учасниками професійного навчання		
Провайдери проводять оцінювання рівня задоволеності учасників професійного навчання організацією підвищення кваліфікації	90,24 %	x
Провайдери застосовують власні механізми оперативного виявлення актуальних потреб у підвищенні кваліфікації (для оновлення змісту навчання, залучення необхідних фахівців, врахування змін у потребах у разі настання непередбачуваних обставин)	92,7 %	91,7%
Провайдери отримують зворотний зв'язок про результати підвищення кваліфікації:		
• опитують учасників професійного навчання	95,1 %	x
• контактують з державними органами, органами місцевого самоврядування, які оцінюють результативність навчання	61 %	x
• ознайомлюються з результатами опитувань/моніторингів НАДС	58,5 %	x
Провайдери враховують результати зворотного зв'язку учасників професійного навчання для вдосконалення освітнього процесу та підвищення результативності підвищення кваліфікації	100 %	x

<i>Проведення внутрішніх моніторингів якості підвищення кваліфікації</i>		
Частка провайдерів, які регулярно здійснюють внутрішній моніторинг та оцінювання якості підвищення кваліфікації (у порядку, визначеному провайдером)	95,1 %	71,3 %
Частка провайдерів, представники яких пройшли навчання щодо ефективної організації внутрішнього моніторингу якості професійного навчання	53,7 %	x
Наявність управлінських рішень провайдера за результатами проведених внутрішніх моніторингів та оцінювання якості підвищення кваліфікації (у протоколах, аналітичних записках, звітах, інших документах провайдера)	80,5 %	72 %

РОЗДІЛ V ПРОПОЗИЦІЇ, РЕКОМЕНДАЦІЇ, ДОЦІЛЬНІ ЗМІНИ



ДЛЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАДС



Заходи, орієнтовані на розвиток системи професійного навчання:

- розширення ринку освітніх послуг з підвищення кваліфікації, створення умов для залучення провайдерів (у тому числі за державним замовленням НАДС), які пропонують якісний і сучасний освітній контент;
- актуалізація питання щодо внесення змін до законодавства щодо визнання видатків на підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування пріоритетними в умовах воєнного стану, що триває більше одного року (у зв'язку із потребою у набутті/удосконаленні професійних компетентностей, необхідних для управління в умовах війни та післявоєнного відновлення);
- вдосконалення (за потреби) нормативного механізму оцінювання результативності підвищення кваліфікації державними органами, органами місцевого самоврядування, в яких працюють учасники професійного навчання;
- підготовка (за потреби) рекомендацій щодо розбудови провайдерами внутрішньої системи забезпечення якості освіти;
- продовження практики проведення зовнішніх щорічних/періодичних, комплексних/контекстних моніторингових заходів, що передбачають оцінювання якості підвищення кваліфікації;
- залучення до практики проведення таких моніторингових заходів міжнародних та іноземних установ, організацій, зокрема тих, які реалізують проекти (програми) МТД у сфері професійного навчання (з метою використання критеріїв та методик зовнішнього оцінювання якості освітніх послуг, що застосовуються такими установами, організаціями), а також фахівців Державної служби якості освіти України.

Крім того, перспективним є створення/використання digital-інструментів для:

- оприлюднення різними державними органами, органами місцевого самоврядування переліків спеціальних потреб у професійному навчанні на єдиному інформаційному ресурсі;
- візуалізації даних про заплановані/фактично витрачені державними органами кошти на підвищення кваліфікації державних службовців, а також поступове залучення до такої інформаційної практики органів місцевого самоврядування;
- оцінювання результативності підвищення кваліфікації державними органами, органами місцевого самоврядування.



Продовження/збільшення інформаційної, методичної, організаційної підтримки НАДС з питань:

- стратегічних цілей розвитку системи професійного навчання (зокрема отримання учасниками такого навчання якісних освітніх послуг з актуальним освітнім контентом) та очікуваних результатів, досягнення яких залежить від суб'єктів, які діють у сфері професійного навчання;
- дотримання принципів, на яких базується система професійного навчання;
- диференціації потреб учасників професійного навчання (загальних, спеціальних, індивідуальних), методів їх визначення, а також джерел інформації про визначені потреби;
- здійснення службами управління персоналом функцій щодо планування та організації заходів з підвищення кваліфікації;
- організації підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування за рахунок фінансування державними органами, органами місцевого

самоврядування (зокрема реалізації відповідних повноважень керівників державної служби в державних органах щодо забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців, закупівлі послуг, а також повноважень служб управління персоналом; оціночної ролі показників фінансування державними органами підвищення кваліфікації своїх працівників у рамках щорічного дослідження за методологією Програми SIGMA), а також за рахунок коштів МТД та інших форм міжнародного співробітництва;

- нормативних вимог до визнання службами управління персоналом документів про професійне навчання (результатів професійного навчання);
- цілей та етапів процесу оцінювання результативності підвищення кваліфікації, а також врахування його результатів у діяльності служб управління персоналом та керівництва державних органів, органів місцевого самоврядування, які в межах своїх повноважень відповідають за організацію підвищення кваліфікації;
- забезпечення доступності для учасників професійного навчання та служб управління персоналом відомостей про провайдерів та їх освітні послуги з підвищення кваліфікації;
- інформування учасників професійного навчання про можливості професійного розвитку за рахунок МТД та інших форм міжнародного співробітництва;
- умов надання провайдерами освітніх послуг з підвищення кваліфікації (зокрема за відсутності у провайдера відповідної ліцензії);
- дотримання провайдерами нормативних вимог до змісту і структури програм підвищення кваліфікації;
- впровадження вимог НРК у сферу підвищення кваліфікації, їх врахування у програмах підвищення кваліфікації;
- обов'язкового оприлюднення провайдерами програм підвищення кваліфікації на офіційних вебсайтах провайдерів і Порталі управління знаннями;
- використання кращих практик впровадження освітніх інновацій у сфері підвищення кваліфікації.



Розвиток Порталу управління знаннями як безоплатного ресурсу для взаємодії суб'єктів надання освітніх послуг, учасників професійного навчання, служб управління персоналом:

- сприяння розширенню кола суб'єктів Порталу управління знаннями (збільшення кількості зареєстрованих користувачів, провайдерів, викладачів (тренерів), уповноважених осіб служб управління персоналом);
- розширення функціональних можливостей Порталу управління знаннями для ефективної взаємодії служб управління персоналом, провайдерів та учасників професійного навчання, цифровізації організаційних процесів взаємодії провайдерів та НАДС під час погодження програм підвищення кваліфікації (зокрема вивчення потреб у підвищенні кваліфікації; експертно-консультативний супровід погодження програм підвищення кваліфікації; можливість проведення провайдерами заходів з організації освітнього процесу з використанням Порталу (дистанційних занять, заходів контролю результатів навчання тощо);
- використання Порталу управління знаннями для моніторингу стану системи професійного навчання, зокрема освітньої діяльності провайдерів у сфері підвищення кваліфікації, проведення опитування користувачів Порталу щодо їх задоволеності навчанням;
- відстеження НАДС трирічного строку дії програм підвищення кваліфікації, розміщених на Порталі;
- постійна інформаційна та консультативна підтримка суб'єктів Порталу управління знаннями;
- удосконалення електронних форм реєстрації суб'єктів Порталу управління знаннями;
- уточнення вимог до розміщення інформації про програми підвищення кваліфікації на Порталі управління знаннями (для підвищення інформативності учасників професійного

навчання та служб управління персоналом, сприяння їх взаємодії з контактними особами провайдерів);

- проведення інформаційної кампанії для представників органів місцевого самоврядування щодо використання функціональних можливостей Порталу (з метою підготовки служб управління персоналом до ефективного виконання повноважень, визначених Законом України від 02 травня 2023 року № 3077-IX «Про службу в органах місцевого самоврядування»).



Удосконалення процесів, що забезпечують здійснення аналітичних і прогностичних функцій НАДС у сфері підвищення кваліфікації:

- *одержання від державних органів, органів місцевого самоврядування інформації щодо:*

фактичної кількості державних службовців/посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію, та кількості пройдених ними професійних (сертифікатних) і короткострокових програм підвищення кваліфікації;

кількості державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, які пройшли підвищення кваліфікації за рахунок коштів державних органів, органів місцевого самоврядування, передбачених ними на підвищення кваліфікації своїх працівників; власних коштів; коштів МТД та інших джерел, не заборонених законодавством;

повноти виконання індивідуальних програм підвищення кваліфікації у відповідному році (у тому числі після проведення щорічного оцінювання результатів службової діяльності);

- *одержання від провайдерів інформації щодо:*

кількості осіб, які пройшли підвищення кваліфікації, в розрізі джерел фінансування, регіонального розподілу учасників професійного навчання (за місцем роботи (служби)), рівнів державних органів, органів місцевого самоврядування, форм навчання;

кількості розроблених і реалізованих програм підвищення кваліфікації (з визначенням частки реалізованих програм);

- *уніфікація НАДС форм звітності, запроваджених для збирання інформації щодо підвищення кваліфікації від РЦПК та виконавців державного замовлення НАДС (у тому числі для аналізу охоплення навчанням офлайн/онлайн; отримання диференційованих показників щодо фінансування підвищення кваліфікації за рахунок державного/місцевих бюджетів, планових/фактичних видатків);*

- *розгляд можливості розширення кола провайдерів, які інформують НАДС про кількість учасників професійного навчання, які пройшли підвищення кваліфікації у відповідному році (не лише РЦПК і виконавці державного замовлення НАДС);*

- *збільшення вибірки представників органів місцевого самоврядування (посадових осіб місцевого самоврядування депутатів місцевих рад, працівників служб управління персоналом) під час проведення опитувань, інших моніторингових досліджень;*

- *додаткове вивчення окремих питань організації підвищення кваліфікації, щодо яких цей зовнішній моніторинг виявив проблеми/труднощі/прогалини, зокрема:*

практика органів місцевого самоврядування щодо планування витрат на підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та фактичного використання коштів (для з'ясування тенденцій, які неможливо визначити шляхом вибіркового аналізу);

частка учасників професійного навчання, які підвищують кваліфікацію за рахунок власних коштів (на виконання нормативного обов'язку підвищення кваліфікації з певною періодичністю);

наявність/відсутність ліцензій у закладів освіти, які здійснюють підвищення кваліфікації;

причини та умови, за яких окремими провайдерами не створено електронне освітнє середовище для проведення підвищення кваліфікації онлайн (не організовано доступ до електронної платформи з наявними матеріалами та можливість електронної комунікації під час дистанційного/змішаного навчання);

характер особливих освітніх потреб учасників професійного навчання в сучасних умовах та конкретизація їх потреб у розумних пристосуваннях;

причини та умови, за яких оцінювання результативності підвищення кваліфікації не застосовується державними органами, органами місцевого самоврядування;

чинники, які можуть підвищити результативність підвищення кваліфікації, пріоритетні практичні потреби в знаннях, уміннях і навичках, необхідних для роботи в сучасних умовах (з точки зору учасників професійного навчання та їх керівників по службі).



ДЛЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОВАЙДЕРІВ



Використання в управлінні освітньою діяльністю провайдера **індикаторів оцінювання якості підвищення кваліфікації**, розроблених НАДС (<http://surl.li/gicagc>).



Продовження розбудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти та освітньої діяльності під час підвищення кваліфікації:

- визначення/доповнення/уточнення процедур і заходів, що входять до внутрішньої системи забезпечення якості освіти та освітньої діяльності у документах провайдера (з урахуванням частини третьої статті 41 Закону України «Про освіту»);
- проведення самооцінювання, внутрішніх моніторингів, інших заходів для відстеження стану дотримання нормативних вимог до забезпечення якості підвищення кваліфікації, а також інших критеріїв/індикаторів якості, рекомендованих НАДС та/або визначених провайдером;
- врахування результатів внутрішнього та зовнішнього оцінювання якості підвищення кваліфікації (зокрема, опитувань і моніторингів НАДС) для прийняття/корегування відповідних управлінських рішень.



Оптимізація практики розроблення та реалізації програм підвищення кваліфікації:

- активне застосування провайдерами власних інструментів визначення освітніх потреб учасників професійного навчання (змін у таких потребах), прямої комунікації з ними, а також взаємодії зі службами управління персоналом;
- пропонування програм підвищення кваліфікації з актуальної тематики, з практикоорієнтованим змістом, із залученням фахівців-практиків;
- розширення практики розроблення та реалізації спеціальних програм підвищення кваліфікації, в проходженні яких найбільше зацікавлені учасники професійного навчання (такі програми орієнтовані на потреби державних органів, органів місцевого самоврядування у професійному навчанні, враховують специфіку їх завдань, функцій та повноважень (зокрема, у певній сфері політики, виключній сфері компетенції), особливості виконання учасниками професійного навчання їх посадових (службових) обов'язків у відповідній сфері професійної діяльності);
- розміщення провайдерами на Порталі управління знаннями всіх актуальних програм підвищення кваліфікації (як загальних, так і спеціальних) для забезпечення доступності освітніх пропозицій для учасників професійного навчання, служб управління персоналом;
- використання під час підвищення кваліфікації різноманітних типів практичних завдань, орієнтованих на робочі ситуації учасників професійного навчання, обмін їх професійним досвідом, проєктування у професійній діяльності; збільшення обсягу

аналітичних, аргументаційних, дослідницьких (пізнавальних), конструктивних (творчих), контекстних (практикоорієнтованих) завдань;

- цілеспрямований розвиток умінь та навичок учасників професійного навчання, необхідних для розв'язання складних задач у спеціалізованих сферах професійної діяльності, критичного осмислення змісту професійної діяльності та її проблем, знаходження творчих рішень, впровадження нових підходів в управлінні, здійснення функцій держави та місцевого самоврядування у нових, часто змінюваних, непередбачуваних контекстах;

- складання завдань для оцінювання результатів навчання за конкретною програмою підвищення кваліфікації відповідно до очікуваних результатів навчання, визначених цією програмою, та зменшення обсягу відтворювальних завдань, орієнтованих на перевірку виключно теоретичних та історичних знань;

- розширення практики застосування автоматизованих засобів оцінювання результатів навчання як одного зі способів усунення суб'єктивного впливу на процес оцінювання (з урахуванням доцільності їх застосування у відповідному навчальному контексті);

- збалансування теоретичної та практичної складових програм підвищення кваліфікації, активне впровадження вимог НРК у сферу підвищення кваліфікації;

- визначення у програмах підвищення кваліфікації очікуваних результатів навчання в контексті публічної служби, особливостей професійної діяльності цільової групи, а також реалізація таких очікуваних результатів в конкретизованому змісті програм;

- запровадження первинної експертизи змісту програми підвищення кваліфікації (до її затвердження провайдером, подання на розгляд експертно-консультативної ради при НАДС) фахівцями-практиками (не менше одного експерта, який займає посаду державної служби/служби в органах місцевого самоврядування, з урахуванням (за потреби) сфери політики). Під час такої експертизи доцільно оцінювати збалансованість теоретичного та практичного компонентів програми, можливість застосування знань, умінь, навичок, передбачених програмою, у професійній діяльності учасників професійного навчання;

- планування провайдерами своєї діяльності з розроблення та впровадження програм підвищення кваліфікації з урахуванням принципів доцільності, прогностичності, практичної спрямованості, а також забезпечення відповідального ставлення провайдерів до кількості програм, поданих ними на погодження НАДС і в подальшому фактично реалізованих;

- забезпечення викладачами (тренерами) реалізації програм підвищення кваліфікації в повному обсязі, зокрема передбачених ними обсягу годин і заходів контролю результатів навчання, а також дотримання керівниками провайдерів обов'язку забезпечити організацію освітнього процесу та здійснення контролю за виконанням програм; виключення практики формального навчання, про яку повідомляють окремі учасники професійного навчання під час опитувань (без виконання завдань, обліку присутності, з формальним виданням документів про результати навчання).



Організація провайдерами професійного розвитку викладачів (тренерів), зокрема з методики навчання дорослих, цифрових навичок організації освітнього процесу.



Використання провайдерами ресурсів, орієнтованих на оптимізацію практики надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації, зокрема:

- затверджених НАДС типових загальних програм підвищення кваліфікації (з відповідної тематики). Такі програми визначають єдині підходи до навчання, зокрема мети та змісту навчання, переліку освітніх компонентів (модулів/тем та контрольних заходів), їх логічної послідовності та обсягу, що забезпечує досягнення очікуваних результатів навчання та розвиток професійних компетентностей учасників професійного навчання. Використання таких програм не потребує експертного оцінювання та погодження компетентними органами;

- функціональних можливостей Порталу управління знаннями для розроблення програм підвищення кваліфікації (конструктор програм, що забезпечує дотримання основних вимог до їх змісту і структури);

- методичних рекомендацій НАДС щодо організації інклюзивного навчання (<http://surl.li/vpoyia>);

- ініційованих НАДС, розроблених Вищою школою публічного управління та партнерами посібників з розвитку тренерських навичок, застосування проєктних технологій, інших практик активного та інтерактивного навчання дорослих, технологій організації навчання онлайн (<https://hs.gov.ua/posibniki>, <http://surl.li/hwcwpm>).



Налагодження конструктивної взаємодії з учасниками освітнього процесу для уникнення ситуацій, про які повідомляли учасники опитувань НАДС, зокрема: відсутність в учасників професійного навчання інформації щодо критеріїв, правил і процедур оцінювання результатів навчання;

необізнаність викладачів (тренерів) про проведення провайдером внутрішніх моніторингів, відсутність практики обговорення/доведення до відома викладачів (тренерів) результатів внутрішніх моніторингів та рішень, прийнятих за їх результатами;

непоінформованість учасників професійного навчання та викладачів (тренерів) про наявність укриття/захищеного простору, його розташування;

випадки академічної недобросовісності в освітньому процесі;

непостійність практики оцінювання рівня задоволеності учасників професійного навчання організацією підвищення кваліфікації, оцінювання роботи викладачів (тренерів).

Крім того, така взаємодія доцільна для проведення внутрішнього аналізу факторів незадоволеності учасників професійного навчання графіком, тривалістю підвищення кваліфікації, приміщеннями, організацією роботи і атмосферою під час занять, змістом навчання, майстерністю викладання, обізнаністю викладача з теми; причин та умов, за яких учасники професійного навчання не можуть ефективно застосовувати набуті під час проходження підвищення кваліфікації знання, уміння, навички.

Також доцільним є використання різних способів отримати зворотний зв'язок про результати підвищення кваліфікації, у тому числі через контакти з державними органами, органами місцевого самоврядування, які оцінюють результативність навчання, та ознайомлення з результатами опитувань/моніторингів НАДС (за звичай така інформація має відмінності від результатів опитувань, що проводяться провайдерами до моменту видачі сертифікатів учасникам професійного навчання).



ДЛЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



Оптимізація планування та організації заходів щодо підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, зокрема:

- об'єктивне та обґрунтоване визначення потреб у підвищенні кваліфікації (не лише загальних, а й спеціальних потреб, які залежать від особливостей завдань, функцій та повноважень відповідного органу (зокрема, у певній сфері політики, виключній сфері компетенції), особливостей виконання учасниками професійного навчання їх посадових (службових) обов'язків);

- допомога учасникам професійного навчання у проходженні ними підвищення кваліфікації за спеціальними програмами (більше половини з них проходять це навчання завдяки тому, що воно було організовано службою управління персоналом);

- співпраця з провайдером щодо замовлення освітніх послуг за необхідними програмами підвищення кваліфікації (відповідно до визначених потреб державних органів, органів місцевого самоврядування та індивідуальних потреб учасників професійного навчання);

- внесення керівництву державного органу, органу місцевого самоврядування, яке відповідає за організацію заходів з професійного розвитку працівників, пропозицій щодо організації навчання за рахунок видатків, що плануються на підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, а також за рахунок коштів проєктів (програм) МТД, які співпрацюють з цими органами;

- додаткове вивчення питання щодо частки учасників професійного навчання, які підвищують кваліфікацію за рахунок власних коштів (на виконання нормативного обов'язку підвищення кваліфікації з певною періодичністю);

- застосування службою управління персоналом гнучких підходів до організації підвищення кваліфікації працівників онлайн/офлайн (комунікація з безпосередніми керівниками учасників професійного навчання щодо створення умов для навчання онлайн протягом робочого часу, сприяння у проходженні навчання офлайн).



Удосконалення практики індивідуального планування професійного розвитку, зокрема:

- адресна консультативна допомога учасникам професійного навчання при складанні індивідуальних програм професійного розвитку, зокрема для правильного визначення тривалості програми підвищення кваліфікації, яку необхідно пройти у відповідному році (наразі домінує навчання за короткостроковими програмами, що свідчить про некоректне планування навчання за професійними (сертифікатними) програмами, що має відбуватися не рідше 1 разу на 3 роки);

- схвалення уповноваженими особами служб управління персоналом запитів на навчання на Порталі управління знаннями за умови їх відповідності індивідуальним програмам професійного розвитку;

- періодичний моніторинг результатів проходження навчання, запланованого в індивідуальних програмах професійного розвитку (у тому числі після проходження щорічного оцінювання результатів службової діяльності).

Потребують уваги відповіді опитаних учасників професійного навчання стосовно того, що інформаційна та консультативна підтримка з питань планування та проходження підвищення кваліфікації працівниками служб управління персоналом на постійній основі не надаються.



КОМУНІКАЦІЯ ТА ПАРТНЕРСТВО (НА РІЗНИХ РІВНЯХ ВЗАЄМОДІЇ)



Організація та проведення партнерських зустрічей НАДС і міжнародних, іноземних організацій, громадських організацій щодо планування співпраці у сфері професійного навчання.



Сприяння ініціативам міжнародних, іноземних організацій, які реалізують проєкти (програми) МТД, орієнтовані на надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації.



Організація заходів з обміну досвідом працівників служб управління персоналом щодо ефективних практик організації підвищення кваліфікації (у тому числі за

спеціальними програмами підвищення кваліфікації), сприяння учасникам навчання в отриманні якісних освітніх послуг.



Організація заходів з обміну досвідом представників провайдерів щодо ефективних практик:

- організації освітнього процесу, що забезпечує отримання учасниками професійного навчання якісних освітніх послуг та їх зацікавленість у навчанні;
- організації внутрішньої системи забезпечення якості освіти та освітньої діяльності;
- проведення оцінювання результатів навчання, діяльності викладачів (тренерів), управлінської діяльності керівних працівників провайдера;
- застосування розумних пристосувань у сфері освіти дорослих, зокрема під час надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації для осіб з особливими освітніми потребами;
- розвитку потенціалу викладачів (тренерів) щодо використання в освітньому процесі сучасних методів навчання дорослих, цифрових технологій.



Комунікація провайдерів, учасників професійного навчання, служб управління персоналом за допомогою Порталу управління знаннями як державної спеціалізованої інформаційно-комунікаційної системи, що забезпечує доступ до безоплатних інформаційних послуг у сфері професійного навчання.
