



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ  
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

**НАКАЗ**

від \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Київ

№ \_\_\_\_\_

**Про затвердження Методики оцінювання  
результативності професійного навчання  
державних службовців та посадових осіб  
місцевого самоврядування**

Відповідно до пункту 2 частини третьої статті 13 Закону України «Про державну службу», підпункту 4 пункту 4 та пункту 9 Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 року № 500, пункту 8<sup>2</sup> Плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 року № 342-р,

**НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити Методику оцінювання результативності професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що додається.

2. Генеральному департаменту з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в установленому порядку забезпечити подання цього наказу на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України.

3. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.

4. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Голови Національного агентства України з питань державної служби відповідно до розподілу обов'язків та повноважень.

Голова

Наталія АЛЮШИНА

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Наказ Національного агентства

України з питань державної служби

\_\_\_\_\_ 2020 року № \_\_\_\_\_

## **МЕТОДИКА**

### **оцінювання результативності професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування**

#### **I. Загальні положення**

1. Ця Методика визначає єдині підходи до проведення службами управління персоналом державних органів, структурними підрозділами з питань кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування (далі – служба управління персоналом) оцінювання результативності професійного навчання державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» та «В», посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до четвертої - сьомої категорії посад в органах місцевого самоврядування (далі – учасники професійного навчання), узагальнення його результатів, та прийняття відповідних управлінських рішень щодо їхнього професійного навчання.

Методика є складовою системи управління якістю діяльності державного органу, органу місцевого самоврядування та може застосовуватися для забезпечення належного керування процесом планування та організації професійного розвитку учасників професійного навчання суб'єктом призначення на посади державної служби (далі – суб'єкт призначення), сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті ради (у разі її створення), обласної ради (далі – керівники органів місцевого самоврядування), працівниками служб управління персоналом.

2. У цій Методиці терміни вжито в таких значеннях:

результативність професійного навчання учасників професійного навчання (далі – результативність професійного навчання) – ступінь реалізації запланованої діяльності з професійного навчання та досягнення запланованих результатів (поставлених цілей) професійного навчання учасниками професійного навчання, застосування ними набутих під час такого навчання нових та/або вдосконалення раніше набутих професійних знань, умінь та навичок, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для їх професійної діяльності;

оцінювання результативності професійного навчання (далі – оцінювання результативності) – інструмент управління персоналом, зокрема професійним розвитком учасників професійного навчання, що застосовується службами

управління персоналом для визначення рівня досягнення результативності професійного навчання на основі зібраних, оброблених та проаналізованих фактичних даних (відомостей), підготовки звіту про оцінювання результативності та прийняття відповідних управлінських рішень щодо планування та організації професійного навчання;

показники результативності професійного навчання (далі – показники результативності) – показники, які відображають ступінь реалізації запланованої діяльності з професійного навчання та досягнення запланованих результатів (поставлених цілей) професійного навчання учасниками професійного навчання, визначаються ними та їхніми безпосередніми керівниками, а також на основі яких встановлюються (обраховуються) рівень особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання та загальна результативність і практична цінність професійного навчання учасників професійного навчання в цілому на рівні державного органу або органу місцевого самоврядування;

інструменти проведення оцінювання результативності – методи, засоби і процедури оцінювання результативності учасників професійного навчання, що відповідає меті, завданням і принципам оцінювання результативності;

анкета – документ встановленої форми для проведення опитування учасника професійного навчання та його безпосереднього керівника, що містить перелік тверджень, необхідних для оцінювання результативності професійного навчання учасника професійного навчання;

ваговий коефіцієнт – числовий коефіцієнт, параметр, що відображає значимість, відносну важливість, «вагу» певного показника результативності професійного навчання порівняно з іншими показниками, які впливають на процес оцінювання результативності;

звітний рік – період з 01 січня по 31 грудня року, в якому відбувалося професійне навчання учасників професійного навчання та/або виконувалися індивідуальні програми підвищення рівня професійної компетентності/індивідуальні програми професійного розвитку державних службовців (далі – індивідуальна програма професійного розвитку).

Інші терміни, які використано у цій Методиці, вжито у значеннях, наведених у Законах України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування», Положенні 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, Типовому положенні про службу управління персоналом державного органу, затвердженого наказом НАДС від 03 березня 2016 року № 47, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 23 березня 2016 року за № 438/28568.

## II. Мета, завдання та принципи оцінювання результативності

1. Метою оцінювання результативності є систематичне вимірювання та оцінювання актуальності, дієвості та практикоорієнтованості професійного навчання учасників професійного навчання відповідно до їх посадових обов'язків, встановлених завдань і ключових показників ефективності, результативності та якості службової діяльності (у разі їх встановлення державним службовцям), стратегічних цілей і завдань державного органу або органу місцевого самоврядування для ефективного планування й організації професійного навчання.

2. Основними завданнями оцінювання результативності є:

1) встановлення рівня досягнення результативності професійного навчання учасниками професійного навчання, зокрема застосування ними набутих та/або вдосконалених знань, умінь та навичок у службовій діяльності та для належного виконання посадових обов'язків, а також їх відповідності потребам та очікуванням учасників професійного навчання;

2) встановлення в якій мірі набуті та/або вдосконалені учасниками професійного навчання знання, уміння та навички забезпечують підвищення рівня ефективності, результативності та якості їхньої службової діяльності, досягнення цілей та результатів діяльності структурного підрозділу державного органу або органу місцевого самоврядування, в якому працює учасник професійного навчання, стратегічних цілей та завдань державного органу або органу місцевого самоврядування в цілому;

3) розроблення рекомендацій щодо забезпечення планування та організації професійного навчання, підготовки звіту про оцінювання результативності для прийняття відповідних управлінських рішень.

3. Оцінювання результативності проводиться з дотриманням таких принципів:

достовірності – для досягнення мети та завдань оцінювання результативності використовується виключно достовірна і точна інформація;

добросовісності – всі суб'єкти оцінювання результативності на всіх етапах його проведення дотримуються сумлінної та чесної поведінки;

комплексності – оцінювання результативності здійснюється після успішного завершення професійного навчання учасниками професійного навчання з урахуванням особливостей різних його видів та тривалості, у взаємозв'язку з цілями та результатами діяльності структурного підрозділу, в якому працює учасник професійного навчання, стратегічними цілями та завданнями державного органу або органу місцевого самоврядування, а також на основі систематичного вивчення та узагальнення потреб у професійному навчанні учасників професійного навчання;

прозорості – чітке визначення мети, завдань, інструментів та строків проведення оцінювання результативності, що сприяє формуванню у суб'єктів оцінювання результативності розуміння процесу такого оцінювання та відповідних висновків, рекомендацій та управлінських рішень;

професіоналізму – об'єктивне та неупереджене виконання усіх етапів проведення оцінювання результативності суб'єктами оцінювання результативності.

### **III. Основні засади проведення оцінювання результативності**

1. Суб'єктами оцінювання результативності є:

учасник професійного навчання;

безпосередній керівник учасника професійного навчання;

служба управління персоналом.

У разі потреби до проведення оцінювання результативності можуть залучатися зовнішні фахівці (експерти, консультанти), юридичні особи як виконавці проведення оцінювання результативності.

2. Оцінювання результативності проводиться за такими видами професійного навчання (у разі їх успішного завершення/проходження стажування учасниками професійного навчання):

підготовка (у рік присвоєння кваліфікації магістра за спеціальністю, необхідною для професійної діяльності на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування);

підвищення кваліфікації;

стажування;

самоосвіта.

У разі потреби оцінювання результативності може проводитися у розрізі категорій посад державної служби або служби в органах місцевого самоврядування, окремих структурних підрозділів державного органу або органу місцевого самоврядування тощо.

3. Оцінювання результативності проводиться службою управління персоналом за звітний рік на основі таких показників результативності:

результативність професійного навчання, що визначається учасником професійного навчання (РПН<sub>і</sub>);

результативність професійного навчання, що визначається безпосереднім керівником учасника професійного навчання (РПН<sub>к</sub>).

Оцінювання результативності державного службовця здійснюється в межах виконання ним індивідуальної програми професійного розвитку. У разі, якщо індивідуальна програма професійного розвитку державному службовцю не складалася або втратила свою актуальність, оцінювання результативності проводиться за тими видами професійного навчання, які успішно виконані/завершені державним службовцем протягом звітного року.

4. Під час оцінювання результативності на основі зібраних, оброблених та проаналізованих даних (відомостей) за показниками РПН<sub>і</sub> та РПН<sub>к</sub> визначаються:

рівень результативності професійного навчання учасника професійного навчання (ОР – особиста результативність професійного навчання учасника професійного навчання);

загальна результативність та практична цінність професійного навчання учасників професійного навчання в цілому на рівні державного органу або органу місцевого самоврядування відповідно (ЗР).

5. Визначення ОР здійснюється згідно з додатком 1 до цієї Методики на основі показників РПН<sub>і</sub> та РПН<sub>к</sub> з урахуванням їх вагового коефіцієнту.

6. Визначення ЗР здійснюється згідно з додатком 2 до цієї Методики за формулою:

$$ЗР = K1 / K2 \times 100\%, \text{ де}$$

K1 – кількість учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування, професійне навчання яких у звітному році було успішним і результативним (у разі, якщо показник рівня ОР є «високим» або «належним»);

K2 – загальна кількість учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування, які пройшли професійне навчання у звітному році.

7. Основними методами збору даних (відомостей) є анкетування, проведення індивідуальної співбесіди (у разі потреби).

Анкетування проводиться шляхом самостійного заповнення:

анкети зворотного зв'язку учасником професійного навчання за формою згідно з додатком 3 до цієї Методики;

анкети опитування безпосереднього керівника учасника професійного навчання за формою згідно з додатком 4 до цієї Методики.

Учасник професійного навчання в анкеті зворотного зв'язку оцінює за шестибальною шкалою результативність свого професійного навчання, зокрема відповідність набутих та/або вдосконалених під час такого навчання професійних знань, умінь та навичок його потребам та очікуванням, а також їх практичне застосування у його службовій діяльності.

У анкеті опитування безпосереднього керівника учасника професійного навчання безпосередній керівник оцінює за шестибальною шкалою результативність та практичну цінність професійних знань, умінь та навичок учасника професійного навчання, набутих та/або вдосконалених ним під час професійного навчання, їх вплив на ефективність, результативність та якість його службової діяльності, досягнення цілей, результатів діяльності структурного підрозділу, в якому працює учасник професійного навчання, стратегічних цілей та завдань державного органу або органу місцевого самоврядування в цілому.

Безпосередній керівник учасника професійного навчання у разі потреби може провести індивідуальну співбесіду з учасником професійного навчання з метою обговорення та конкретизації якою мірою набуті та/або вдосконалені професійні знання, уміння та навички вплинули на його службову діяльність, належне виконання посадових обов'язків та встановлених завдань.

#### **IV. Процедура проведення оцінювання результативності**

1. Планування, організацію та проведення оцінювання результативності забезпечує служба управління персоналом.

2. Оцінювання результативності здійснюється відповідно до програми проведення оцінювання результативності, яка розробляється службою управління персоналом та затверджується суб'єктом призначення або керівником органу місцевого самоврядування.

Програма проведення оцінювання результативності складається у довільній формі та передбачає визначення мети і завдань оцінювання результативності, суб'єктів, методів, умов, процедури, етапів оцінювання результативності та строків їх проведення, строків та форм узагальнення результатів оцінювання результативності та підготовки відповідних висновків і рекомендацій.

У разі потреби до програми проведення оцінювання результативності додається графік проведення оцінювання результативності.

2. Оцінювання результативності проводиться у такі етапи:

1) зібрання даних (відомостей), що передбачає:

збір статистичних даних щодо планування та організації професійного навчання учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування;

збір даних щодо моніторингу виконання індивідуальних програм професійного розвитку у разі проведення;

анкетування учасників професійного навчання та їх безпосередніх керівників;

збір інших необхідних даних (відомостей) у разі потреби;

2) оброблення й аналіз даних (відомостей) для визначення:

ОР за кожним видом професійного навчання, який успішно завершив учасник професійного навчання за звітний рік, що розраховується згідно з додатком 1 до цієї Методики;

ОР за усіма видами професійного навчання, які успішно завершив учасник професійного навчання за звітний рік, що розраховується відповідно до пункту 1 «Особиста результативність професійного навчання учасників професійного навчання» додатку 2 до цієї Методики;

загальної результативності та практичної цінності професійного навчання учасників професійного навчання в цілому на рівні державного органу або органу місцевого самоврядування за звітний рік, що розраховується відповідно до пункту 3 «Загальна результативність та практична цінність професійного навчання учасників професійного навчання» додатку 2 до цієї Методики;

3) підготовка висновків щодо оцінювання результативності та рекомендацій щодо планування та організації професійного навчання учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування, а також вжиття заходів щодо підвищення результативності професійного навчання;

4) підготовка згідно з додатком 5 до цієї Методики звіту про оцінювання результативності професійного навчання учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування та подання його на розгляд суб'єкту призначення або керівнику органу місцевого самоврядування для ухвалення відповідних управлінських рішень.

3. Анкетування учасника професійного навчання та його безпосереднього керівника проводиться службою управління персоналом на періодичній основі:

анкетування учасника професійного навчання та його безпосереднього керівника проводиться не раніше ніж через два місяці після успішного завершення ним навчання за відповідною програмою підвищення кваліфікації, проходження стажування, а у разі завершення навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю, необхідною для професійної діяльності на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування, – не раніше ніж через три місяці;

анкетування учасника професійного навчання та його безпосереднього керівника щодо результатів самоосвіти проводиться у грудні місяці року, за який проводиться оцінювання результативності.

4. Анкетування учасника професійного навчання та його безпосереднього керівника може проводитися з використанням електронних форм анкет, програмного забезпечення, Інтернет-платформ для адміністрування опитувань (Google Forms, SurveyMonkey, Online Test Pad, MySurveyLab тощо).

У разі використання паперових форм анкети зворотного зв'язку від учасника професійного навчання та анкети опитування безпосереднього керівника учасника професійного навчання заповнені анкети зберігаються в службі управління персоналом до завершення оцінювання результативності.

5. Оброблення, аналіз та інтерпретація даних (відомостей) здійснюється службою управління персоналом на підставі отриманих анкет зворотного зв'язку від учасника професійного навчання та анкет опитування безпосередніх керівників учасників професійного навчання.



6. Звіт про оцінювання результативності подається службою управління персоналом на розгляд суб'єкту призначення або керівнику органу місцевого самоврядування не пізніше ніж до 15 квітня року, що настає за звітним.

На підставі звіту про оцінювання результативності, що включає висновки щодо оцінювання результативності та рекомендації щодо планування й організації професійного навчання учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування, а також вжиття заходів щодо підвищення результативності професійного навчання, суб'єкт призначення або керівник органу місцевого самоврядування ухвалює управлінські рішення щодо планування та організації професійного навчання.

7. Оригінали форми визначення показників ОР (додаток 1) і форми визначення ЗР (додаток 2), а також висновки щодо оцінювання результативності та рекомендації щодо планування та організації професійного навчання, програми проведення оцінювання результативності та звіт про оцінювання результативності (додаток 5) зберігаються в службі управління персоналом.

**Директор  
Генерального департаменту  
з питань професійного розвитку  
державних службовців та  
посадових осіб місцевого  
самоврядування**



**Людмила РИКОВА**

Додаток 1  
до Методики оцінювання  
результативності професійного  
навчання державних службовців та  
посадових осіб місцевого  
самоврядування (пункт 5 розділу III)

**Визначення рівня результативності професійного навчання  
учасника професійного навчання  
за 20\_\_ рік**

(назва державного органу/органу місцевого самоврядування)

Прізвище, ім'я, по батькові \_\_\_\_\_  
учасника професійного навчання \_\_\_\_\_

Категорія посади  Б  В  4  5  6  7  
(категорія посади державної служби) (категорія посади в органі місцевого самоврядування)

Найменування посади \_\_\_\_\_

Найменування структурного підрозділу \_\_\_\_\_

Найменування самостійного структурного підрозділу \_\_\_\_\_

Вид професійного навчання\* \_\_\_\_\_

Період, за який визначається рівень  
результативності професійного навчання \_\_\_\_\_

Назва показника	Значення показника результативності професійного навчання**	Ваговий коефіцієнт	Значення особистої результативності професійного навчання (показник результативності (граф 2) × ваговий коефіцієнт (граф 3))
1	2	3	4
Результативність професійного навчання, що визначається учасником		0,4	

професійного навчання (РПН <sub>i</sub> ), %			
Результативність професійного навчання, що визначається безпосереднім керівником учасника професійного навчання (РПН <sub>к</sub> ), %		0,6	
Особиста результативність професійного навчання учасника професійного навчання (ОР), ( $\sum \text{РПН}_i \times 0,4 + \text{РПН}_k \times 0,6$ ), %***			

\_\_\_\_\_  
(найменування посади особи,  
яка проводила визначення рівня ОР  
учасника професійного навчання)

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(підпис)

\_\_\_\_\_  
(ініціали та прізвище)

\* Підготовка/підвищення кваліфікації/стажування/самоосвіта, результати якого оцінюються. Назва освітньо-професійної програми (для підготовки), програми підвищення кваліфікації, тема стажування, самоосвіта.

\*\* Значення показника РПН<sub>i</sub> (%) дорівнює значенню рядка 17.9 додатку 3 до цієї Методики. Значення показника РПН<sub>к</sub> (%) дорівнює значенню рядка 10.6 додатку 4 до цієї Методики.

\*\*\* Округлюється до цілого числа за правилами округлення, якщо остання цифра у числі – 5 і більше, то після округлення до попереднього числа додається одиниця (якщо 4 і менше – ігнорується).

\_\_\_\_\_





2. Шкала показників рівня особистої результативності професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування

Значення	Рівень результативності
більше 85 % – 100 %	високий
35 % – 85 %	належний
менше 35 %	низький

3. Загальна результативність та практична цінність професійного навчання учасників професійного навчання

Кількість учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування, результативність професійного навчання яких є належною та високою (К1), осіб	Загальна кількість учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування, які пройшли професійне навчання у році, що передує звітному (К2), осіб	Показник загальної результативності та практичної цінності професійного навчання (ЗР), % $ЗР = К1/К2 \times 100 \%$

Керівник служби  
управління персоналом

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (підпис)

\_\_\_\_\_ (ініціали та прізвище)

\* Дані із графи «Особиста результативність професійного навчання учасника професійного навчання (ОР)» додатку 1 до цієї Методики.

\*\* У разі необхідності додати необхідну кількість колонок.

\_\_\_\_\_



Додаток 3  
до Методики оцінювання  
результативності професійного  
навчання державних службовців та  
посадових осіб місцевого  
самоврядування (пункт 7 розділу III)

**Анкета зворотного зв'язку від учасника професійного навчання**

1. Прізвище, ім'я, по батькові \_\_\_\_\_  
учасника професійного навчання \_\_\_\_\_

2. Категорія посади  Б  В  4  5  6  7  
(категорія посади державної служби) (категорія посади в органі місцевого самоврядування)

3. Найменування посади \_\_\_\_\_

4. Найменування структурного підрозділу \_\_\_\_\_

5. Найменування самостійного структурного підрозділу \_\_\_\_\_

6. Тривалість роботи на посаді

- до 1-го року
- від 1-го року до 3-х років
- більше 3-х років

7. Вид професійного навчання, результати якого оцінюються:

- підготовка (у рік присвоєння кваліфікації магістра за спеціальністю, необхідною для професійної діяльності на державній службі, службі в органах місцевого самоврядування)
- підвищення кваліфікації
- стажування
- самоосвіта

8. Період навчання за програмою підвищення кваліфікації/строку проходження стажування (у разі оцінювання результативності самоосвіти цей пункт не заповнюється) \_\_\_\_\_

9. Назва освітньо-професійної програми підготовки/програми підвищення кваліфікації/тема стажування (у разі оцінювання результативності самоосвіти цей пункт не заповнюється) \_\_\_\_\_

10. Назва суб'єкта надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (у разі оцінювання результативності самоосвіти цей пункт не заповнюється) \_\_\_\_\_

11. У разі проходження стажування зазначити місце проходження (назва державного органу/органу місцевого самоврядування, установи, організації тощо, країни, де проводилося стажування) \_\_\_\_\_

12. Форми самоосвіти (обрати усі реалізовані варіанти):

- участь у заходах з обміну досвідом;
- онлайн курси на освітніх е-платформах;
- участь у конференціях, науково-практичних конференціях, круглих столах, фахових семінарах, майстер-класах, тренінгах тощо;
- підготовка та публікація монографій, посібників, статей, тез доповідей, навчальних підручників, навчальних посібників, словників, довідників тощо;
- навчання на робочому місці (самостійне вивчення нормативно-правових актів, наукової та фахової літератури, проведення та участь в майстер-класі, презентації, здійснення наставництва тощо)
- внутрішні навчання;
- інші форми самоосвіти, а саме: \_\_\_\_\_

13. Чи обговорювали Ви зі своїм безпосереднім керівником результати професійного навчання?

- так
- ні (вказіть чому)? \_\_\_\_\_
- важко відповісти/ не знаю

14. У якій мірі Ви використали в службовій діяльності знання, уміння та навички, набуті/удосконалені під час професійного навчання?

- у повній мірі
- більшою мірою
- меншою мірою
- нічого не використано

15. Якщо набуті/удосконалені під час професійного навчання знання, уміння та навички не використано в службовій діяльності, то які причини цьому?

- я не отримав (не отримала) під час професійного навчання знання, уміння та навички, які можна застосувати в службовій діяльності
- впровадження набутих/удосконалених під час професійного навчання знань, умінь та навичок вимагає багато часу
- набуті/удосконалені під час професійного навчання знання, уміння та навички суперечать усталеним методам роботи
- не було можливості
- моя робота оптимізована та не потребує змін
- інше (уточніть, що саме) \_\_\_\_\_

16. Ваші пропозиції щодо подальшої організації професійного навчання

---

17. Оцініть результативність свого навчання з підготовки та/або підвищення кваліфікації, проходження стажування, самоосвіти, зазначивши наскільки Ви погоджуєтесь з відповідними твердженнями (під час відповіді використовуйте шкалу від 0 до 5, де 5 – абсолютно погоджуюся з твердженням, 0 – абсолютно не погоджуюся з твердженням).

Твердження	Оцінка					
	0	1	2	3	4	5
17.1. Програма підготовки/підвищення кваліфікації/стажування або зміст самоосвіти відповідає моїм потребам у навчанні						



17.2. Завдяки підготовці/підвищенню кваліфікації/стажуванню/самоосвіті я набув (набула) необхідні для здійснення службової діяльності знання	0	1	2	3	4	5
17.3. Завдяки підготовці/підвищенню кваліфікації/стажуванню/самоосвіті я набув (набула) або удосконалив (удосконалила) необхідні для здійснення службової діяльності уміння, навички	0	1	2	3	4	5
17.4. Я застосував (застосувала) отримані знання, уміння, навички у службовій діяльності	0	1	2	3	4	5
17.5. Завдяки набутим та/або вдосконаленим знанням, умінням і навичкам покращилась якість службової діяльності	0	1	2	3	4	5
17.6. Завдяки набутим та/або вдосконаленим знанням, умінням і навичкам підвищилась ефективність службової діяльності	0	1	2	3	4	5
17.7. Завдяки набутим та/або вдосконаленим знанням, умінням і навичкам підвищилась результативність службової діяльності	0	1	2	3	4	5
17.8. Загальна кількість балів (рядки 17.1+17.2+17.3+17.4+17.5+17.6+17.7)						
17.9. Показник результативності професійного навчання, %: $RPI_f = (\text{загальна кількість балів (рядок 17.8)} \times 100) / 35$						

Дата заповнення анкети \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



Додаток 4  
до Методики оцінювання  
результативності професійного  
навчання державних службовців та  
посадових осіб місцевого  
самоврядування (пункт 7 розділу III)

**Анкета опитування  
безпосереднього керівника учасника професійного навчання**

1. Назва структурного підрозділу \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Прізвище, ім'я, по батькові безпосереднього керівника учасника професійного навчання \_\_\_\_\_
3. Прізвище, ім'я, по батькові учасника професійного навчання \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Найменування посади учасника професійного навчання \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Вид професійного навчання, результати якого оцінюються:
  - підготовка (навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю, необхідною для професійної діяльності на державній службі, службі в органах місцевого самоврядування (у рік присвоєння кваліфікації))
  - підвищення кваліфікації
  - стажування
  - самоосвіта
6. Період проходження підготовки/підвищення кваліфікації/стажування (у випадку оцінювання результативності самоосвіти зазначити період, в якому здійснювався такий вид професійного навчання)  
\_\_\_\_\_
7. Назва програми підготовки/підвищення кваліфікації/ тема стажування (у разі оцінювання результативності самоосвіти цей пункт не заповнюється)  
\_\_\_\_\_

8. Назва суб'єкта надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (у разі оцінювання результативності самоосвіти цей пункт не заповнюється)

9. У разі проходження стажування зазначити місце проходження (назва державного органу або органу місцевого самоврядування, установи, організації тощо та назва населеного пункту, країни, де проводилося стажування)

10. Оцініть результативність та практичну цінність підготовки/ підвищення кваліфікації/ стажування/ самоосвіти учасника професійного навчання за відповідними критеріями (при відповіді використайте шкалу від 0 до 5, де 5 – максимальне значення, 0 – мінімальне значення).

Твердження	Оцінка					
10.1. Практична цінність знань, отриманих учасником професійного навчання під час підготовки/ підвищення кваліфікації/ стажування/ самоосвіти для структурного підрозділу	0	1	2	3	4	5
10.2. Програма підготовки/ підвищення кваліфікації, стажування, зміст самоосвіти сприяли розвитку умінь та навичок, необхідних для службової діяльності учасника професійного навчання	0	1	2	3	4	5
10.3. Знання, уміння та навички, набуті та/або удосконалені учасником професійного навчання, сприяли підвищенню результативності його службової діяльності	0	1	2	3	4	5
10.4. Знання, уміння та навички, набуті та/або удосконалені учасником професійного навчання, сприяли результативності діяльності структурного підрозділу	0	1	2	3	4	5
10.5. Загальна кількість балів (рядки 10.1+10.2+10.3+10.4)						
10.6. Показник результативності професійного навчання, %: $RPN_k = (\text{загальна кількість балів (рядок 10.5)} \times 100) / 20$						

11. Ваші пропозиції щодо подальшої організації професійного навчання

Дата заповнення анкети \_\_\_\_\_



Додаток 5  
до Методики оцінювання  
результативності професійного  
навчання державних службовців та  
посадових осіб місцевого  
самоврядування (підпункт 4 пункту 2  
розділу IV)

**ЗВІТ**  
**про оцінювання результативності професійного навчання**  
**учасників професійного навчання**  
**за \_\_\_\_\_ рік**

---

(назва державного органу/органу місцевого самоврядування)

**1. Вступ**

У вступі зазначається загальна інформація про державний орган або орган місцевого самоврядування, етапи та строки організації та проведення оцінювання результативності професійного навчання, зовнішніх фахівців (експертів, консультантів), юридичних осіб як виконавців проведення оцінювання результативності (у разі залучення).

**2. Методологія та загальні засади оцінювання результативності**

У цьому розділі зазначається інформація про мету, завдання, методи та інструменти оцінювання результативності, кількість отриманих та оброблених анкет тощо.

**3. Інформація про стан та організацію професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування**

У цьому розділі вказуються наступні дані (відомості):

фактична чисельність працюючих державних службовців або посадових осіб місцевого самоврядування станом на 1 січня звітного року, з них кількість жінок;

кількість державних службовців або посадових осіб місцевого самоврядування, які протягом звітного року брали участь в професійному навчанні\*, з них кількість жінок;

частка державних службовців або посадових осіб місцевого самоврядування, які були учасниками професійного навчання у звітному році (%)\*\*;

кількість державних службовців, які склали та виконували індивідуальну програму професійного розвитку у звітному році;

кількість державних службовців або посадових осіб місцевого самоврядування, які успішно завершили навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів у звітному році, з них кількість жінок;

загальна кількість державних службовців або посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію за загальними професійними (сертифікатними) та/або короткостроковими програмами\*\*\*;

кількість державних службовців/посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію за спеціальними професійними (сертифікатними) та/або короткостроковими програмами\*\*\*\*;

кількість державних службовців або посадових осіб місцевого самоврядування, які пройшли стажування;

сума коштів (тис. грн), яка була передбачена у звітному періоді в кошторисі державного органу або органу місцевого самоврядування на підвищення кваліфікації державних службовців або посадових осіб місцевого самоврядування;

частка коштів на підвищення кваліфікації державних службовців або посадових осіб місцевого самоврядування, що передбачена в кошторисі державного органу або органу місцевого самоврядування, від фонду оплати праці (%).

#### **4. Аналіз результативності професійного навчання**

У цьому розділі зазначаються та обґрунтовуються (за потреби) результати аналізу результативності професійного навчання, у тому числі дані (показники) щодо:

рівня застосування учасниками професійного навчання набутих та/або удосконалених знань, умінь та навичок під час професійного навчання у їх службовій діяльності для належного виконання встановлених завдань і посадових обов'язків, а також їх відповідності потребам та очікуванням учасників професійного навчання;

наскільки набуті та/або удосконаленні учасниками професійного навчання знання, уміння та навички забезпечують підвищення ефективності, результативності та якості їх службової діяльності, досягнення цілей, результатів діяльності структурного підрозділу державного органу або органу місцевого самоврядування, в якому працює учасник професійного навчання, стратегічних цілей та завдань державного органу або органу місцевого самоврядування в цілому;

рівня результативності професійного навчання учасника професійного навчання (особиста результативність професійного навчання державного службовця/посадової особи місцевого самоврядування);

загальної результативності та практичної цінності професійного навчання учасників професійного навчання в цілому на рівні державного органу або органу місцевого самоврядування відповідно.

Аналізуються виявлені під час оцінювання результативності здобутки та проблеми в організації професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування, а також пропозиції учасників професійного навчання та

їх безпосередніх керівників щодо організації професійного навчання в майбутньому (за наявності).

### **5. Висновки**

Короткий огляд результатів оцінювання результативності та зроблених на їх основі аналітичних висновків щодо:

найважливіших висновків з теоретичних і практичних аспектів результативності професійного навчання;

загальної оцінки проведеного аналізу результативності професійного навчання з коротким описом його основних результатів;

практичних пропозицій, які можуть бути впроваджені у державному органі або органі місцевого самоврядування щодо організації професійного навчання учасників професійного навчання;

подальших перспектив проведення оцінювання результативності на рівні державного органу або органу місцевого самоврядування тощо.

### **6. Рекомендації**

У цьому розділі викладаються пропозиції для прийняття подальших відповідних управлінських рішень на рівні державного органу або органу місцевого самоврядування, спрямовані на покращення організації професійного навчання, зокрема відбору суб'єктів надання освітніх послуг у сфері професійного навчання тощо.

---

\* Якщо державний службовець/посадова особа місцевого самоврядування протягом звітного року навчався за декількома програмами підвищення кваліфікації або брав участь у декількох видах професійного навчання, то він/вона обліковується лише один раз.

\*\* Визначається шляхом ділення показника кількості державних службовців/посадових осіб місцевого самоврядування, які протягом звітного року брали участь у професійному навчанні, на показник фактичної чисельності працюючих державних службовців/посадових осіб місцевого самоврядування станом на 01 січня звітного року.

\*\*\* Якщо державний службовець/посадова особа місцевого самоврядування протягом звітного року навчався за декількома загальними програми підвищення кваліфікації, то він/вона обліковується лише один раз.

\*\*\*\* Якщо державний службовець/посадова особа місцевого самоврядування протягом звітного року навчався за декількома спеціальним програми підвищення кваліфікації, то він/вона обліковується лише один раз.

---

