

DOI: 10.52363/2414-5866-2021-2-52

УДК: 004 : 35.088.6

Требик Людмила, кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова, м. Хмельницький, ORSID: 0000-0003-1338-1351

Trebyk L., Candidate of Public Administration, docent, docent of the Department of Public Administration, Khmelnytsky University of Management and Law named after Leonid Yuzkov, Khmelnytsky

ОНЛАЙН ТРЕНІНГИ ТА САМОТРЕНІНГИ ДЛЯ ЦІЛЕНАПРАВЛЕНОЇ ПРАКТИКИ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ

ONLINE TRAINING AND SELF-TRAINING FOR TARGETED PRACTICE AND IMPROVING THE DIGITAL COMPETENCE OF A PUBLIC SERVANT

У статті розглядаються питання формування цифрової компетентності майбутніх державних службовців. В структурі цифрової компетентності державних службовців виокремлено основні групи компетенцій. Визначені обов'язкові компоненти освітніх програм підготовки державних службовців, а також необхідні в сучасному суспільстві цифрові навички, які повинні бути сформовані в процесі професійної підготовки.

***Ключові слова:** цифрова компетентність, публічний службовець, цифрове урядування, цифрові компетенції, онлайн тренінги.*

The article examines the issues of forming digital competence of future civil servants. In the structure of digital competence of civil servants, the main groups of competences are distinguished. Mandatory components of educational programs for the training of civil servants are defined, as well as digital skills necessary in modern society, which must be formed in the process of professional training.

***Keywords:** digital competence, public servant, digital governance, digital competences, online trainings.*

Постановка проблеми. Цифрові трансформації в Україні, розбудова інформаційного суспільства, всеохоплююча діджиталізація усіх адміністративних процесів вимагають від державних службовців відповідних компетентностей. У зв'язку з децентралізацією змінюються підходи до реалізації мешканцями територіальних громад права на соціальний захист. У наш час якість функціонування органів державного та муніципального управління прямо або опосередковано залежить від їхньої інформаційної

інфраструктури, наявних чи перспективних цифрових засобів опрацювання великих потоків інформації. Всі ці зміни що проводяться в сучасному суспільстві визначають питання проведення тренінгів для ціленаправленої практики та удосконалення цифрових компетенцій для публічних службовців як актуальне, та питання яке вимагає глибокого вивчення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питання удосконалення цифрових компетенцій публічних службовців в умовах масової діджиталізації присвячені наукові праці Кошова Т. Кух А.М., Кух О.М. Пищаль А.О. та ін. Проте існує необхідність здійснення системного аналізу особливостей проведення онлайн тренінгів та самотренінгів для цілеспрямованої практики та удосконалення цифрових компетентностей публічних службовців.

Постановка мети. Проведення аналізу та надання рекомендації щодо удосконалення системи підготовки публічних службовців в рамках цілеспрямованої практики засобами проведення онлайн тренінгів та самотренінгів з метою підвищення цифрових компетентностей.

Виклад основного матеріалу. Четвертий рік поспіль динамічні зміни, переформатування та трансформації в усіх сферах життя стали активним поштовхом для розвитку цифрової компетентності як у громадян та і в публічних службовців. Цифрова компетентність публічного управлінця має стати умовою не лише особистісно-професійно-професіональної ефективності, а й результативності їх управлінської діяльності в контексті успішності започаткованих у державі стратегічних реформ і сутнісних трансформацій [5].

Цифрова компетентність набуває ознак метакомпетентності, що розуміється як здатність розвивати нові уміння та навички та компетентності, що сприяють розвитку професійних компетентностей. Ми окреслюємо цілісну модель професійної компетентності і розуміємо метакомпетентність як та що об'єднує мислення, взаємодії з іншими, здатність долати невизначеність, настрої та критику.

Використання інформаційно-комунікаційних технологій в сфері освіти змінюють традиційні концепції навчання та діяльність, а саме очне навчання трансформується у цифрове навчання. Однак задоволення та прийняття цифрового навчання учасники навчального процесу сприймають по різному. Зміни в переході від очного до цифрового навчання пов'язані із не готовністю і не достатнім розвитком цифрових компетентностей, самоорганізації, проактивного й ефективного управління часом на навчання, здібностей до самостійного навчання, які включають відповідальність за навчання, впевненість в собі, відкритість до нового досвіду та внутрішню мотивацію.

Основу якості знань в цифровому навчанні публічних службовців визначають такі основні компоненти:

1) психолого-методичний компонент. Цей компонент враховує психологічні потреби, особливості мотивації, саморегуляції та психологічного комфорту слухачів, професійну компетентність викладачів та слухачів.

Основні характеристики даного компонента: мотивація та зацікавленість (завдання та матеріали, що зацікавлюють, сприяють активності та внутрішній мотивації); саморегуляція та самоконтроль (розвиток навичок самостійності, планування, управління часом та власними навчальними процесами); підтримка психологічного комфорту (створення сприятливого та невимушеного навчального середовища, відкритість у висловлюванні власної думки та питань); зворотній зв'язок та підтримка (активна комунікація, надання зворотного зв'язку та взаємна підтримка у навчальному процесі); адаптація до індивідуальних особливостей (врахування психологічних особливостей слухачів, їхніх потреб та стилів навчання); розвиток самооцінки та відчуття успіху (формування позитивної самооцінки, визнання досягнень та підтримка слухачів у подоланні труднощів); психологічна підтримка учасників навчання; соціальна взаємодія (створення можливостей для спільної роботи, обговорення, взаємодії у віртуальному навчальному середовищі);

2) навчально-методичний компонент. Компонент включає змістову адекватність, якість навчально-методичних матеріалів, методики викладання, які використовуються для досягнення навчальних цілей.

Основні характеристики даного компонента: навчальні матеріали (створення та підготовка навчального контенту, який може включати в себе тексти, відеоуроки, аудіоматеріали, презентації, завдання, тести тощо. Ці матеріали мають бути доступними у відповідний час та у зручних форматах); методи навчання (визначення підходів та методів, які використовуються для ефективного передачі навчального матеріалу); розробка завдань та тестів (створення різноманітних завдань та тестів для перевірки знань, вмінь та навичок, зокрема відстежувати прогрес та рівень розуміння матеріалу); організація навчального процесу; адаптація до індивідуальних потреб; засоби активної взаємодії (використання інтерактивних вправ, групової роботи, обговорення, віртуальних дебатів та інших методів для створення активного та пізнавального навчального середовища); зворотній зв'язок та оцінювання (забезпечення ретельного зворотного зв'язку щодо виконання завдань, оцінки результатів та рекомендацій для подальшого розвитку слухачів); диференційований підхід (розробка різних рівнів складності навчальних матеріалів та завдань для задоволення потребам різних груп слухачів); ресурси для самостійного навчання (забезпечення слухачів додатковими ресурсами, які допомагають розширювати знання та глибше розуміти теми).

3) інформаційно-комунікаційний компонент. Компонент включає якість інформаційної насиченості та відповідність матеріально-технічної оснащеності освітнього середовища, охоплює технології та інфраструктуру, які використовуються для обміну інформацією, взаємодії та навчання.

Основні характеристики даного компонента: комп'ютери та пристрої; Інтернет-з'єднання; платформи для навчання; системи управління навчанням; відеоконференційні інструменти; електронна пошта та чати; електронні платформи для завдань та тестів; спільні ресурси та облікові записи; безпека та конфіденційність.

Система професійного навчання державних службовців дозволяє учасникам реалізовувати своє право на професійне навчання через підготовку, підвищення кваліфікації, стажування та самоосвіту. Підвищення кваліфікації проводиться за програмами, які за змістом поділяються на загальні та спеціальні [2].

Наявна система підвищення кваліфікації кадрів, використовуючи здебільшого академічно-лекційну подачу матеріалу, що здатна надати публічному службовцеві достатньо глибокі спеціальні знання, якщо він може присвятити цьому час і бути активним учасником навчання. В умовах сьогодення публічний службовець підвищення кваліфікації отримує на своєму робочому місці виконуючи посадові обов'язки та слухаючи лектора в он-лайн. Разом з цим така подача матеріалу принципово неспроможна трансформувати ці знання на практичні професійні вміння й соціальні навички, необхідні для досягнення європейського рівня якісного виконання ними своїх посадових обов'язків, тобто не спроможність перетворення знань на компетентність.

У зв'язку з цим пріоритетним завданням нині є модернізація форм та методів підвищення кваліфікації публічних управлінців, що можуть адаптуватися до швидкозмінного цифрового середовища, розширювати свої можливості та забезпечувати стійкий розвиток у професійній кар'єрі.

Зауважимо, що тренінг та самотренінг як навчання вузькоспецифічним формам поведінки та конкретним навичкам передбачає ступінь одноманітності в межах чинних індивідуальних відмінностей. З точки зору процесу, тренінг (самотренінг) у його крайній формі – це в певному розумінні механістичний процес, спрямований на вироблення уніфікованих, передбачуваних схем поведінки або суто конкретного професійного вміння завдяки стандартним конструкціям та багатократному повторюванню і тренуванню необхідних навичок. Зауважимо, що на публічній службі більше потрібні соціальні навички і вміння, що робить тренінг достатньо органічним процесом.

Переваги онлайн тренінгу: швидко реалізувати онлайн навчання за запитом, економія фінансів на проведення тренінгу, доступність (бути учасником із різних міст та можливість ознайомитися із записами); скорочення часу теоретичного навчання, а практика сегментована; створення комфортного середовища (навчатись з дому або кабінету); можливість використовувати різні цифрові інструменти на різних етапах тренінгу.

Результати тренінгу та самотренінгу за часом зазвичай виявляються швидше, ніж після навчання й самонавчання. Але якщо вони не закріплюються подальшим тренуванням, то й зникають швидше, на відміну від результатів класичного традиційного навчання й освіти, що мають глибший характер.

Проте це не послаблює тісного взаємозв'язку процесів навчання і тренінгу, оскільки здібності слухача до набуття ним нових знань, умінь, навичок в процесі тренінгу (самотренінгу) можуть безпосередньо залежати від якості його попереднього навчання (самонавчання), ступеня його освіченості, – і навпаки.

Спираючись на відому модель Колбі, центральний принцип у своїй теорії досвідченого навчання, яка зазвичай виражається як чотирьох етапний

цикл навчання, в якому «безпосередній або конкретний досвід» забезпечує основу для «спостережень і роздумів», що асимілюються та перетворюються на «абстрактні поняття», створюючи нові наслідки для дій, які можна «активно перевіряти» у свою чергу створюючи новий досвід [3]. У такому разі професійний досвід виконує функцію «каталізатора й випробувального полігона» на робочому місці, коли запускається цикл самонавчання та перевіряються набуті під час такого процесу знання, навички.

У цьому контексті необхідно наголосити, що тренінговий підхід, доречно використаний у професійному розвитку публічного службовця, може принести користь як окремому суб'єкту управління, так і органу державної влади чи органу місцевого самоврядування в цілому. Крім цього, також доведено, що управлінець як учасник тренінгу починає отримувати більшу внутрішню та зовнішню задоволеність від своєї посади після вдалого тренінгу (самотренінгу) та отриманих ним результатів. При цьому внутрішня задоволеність виникає від ефективного виконання своїх обов'язків, розширення репертуарних умінь, зниження напруги чи конфліктності. Джерелом зовнішньої задоволеності є просування по службі та розширення кар'єрних перспектив завдяки помітному якіснішому виконанню службових обов'язків, як наслідок – зростає авторитет в очах колег, підлеглих, громади.

Позитиви тренінгу і, зокрема, самотренінгу для органу державної влади та органу місцевого самоврядування полягають у підвищенні якості й ефективності роботи персоналу, порівняно невеликих часових витратах, зменшенні конфліктності та напруги як серед колег, так і пересічних громадян як відвідувачів державних установ тощо.

Доцільність та ефективність використання тренінгів у форматі офлайн уже доведена практикою, проте не в повній мірі у форматі онлайн. Вони дозволяють управлінцям, використовуючи отримані теоретичні знання, розвивати професійні вміння й навички в умовах, максимально наближених до реальної практичної діяльності. При цьому в самотренінгах практична діяльність допомагає невідкладно перевірити набуті вміння, коригувати їх та користуватися ними. Узагалі тренінговий підхід дає можливість за короткий час цілеспрямовано формувати в публічних управлінців конкретні практичні вміння, основні патерни (стійкі шаблони) управлінської та службової поведінки, що можуть і мають бути перенесені в їх реальну професійну управлінську діяльність.

Зазначимо, основна мета тренінгу – підвищення компетентності в спілкуванні та взаємодії. І при проведенні тренінгу в онлайн форматі дана компетентність розвивається і поряд з нею цифрова та інші професійні компетентності. Мета тренінгу може бути конкретизована переліком завдань з різним формулюванням, але обов'язково мають бути пов'язаними з набуттям знань; формуванням умінь, навичок; розвитком настанов, що визначають інтерактивну комунікативну поведінку і здатність сприйняття й оцінки інформації; корекцією та розвитком системи взаємин особистості, оскільки особистісна своєрідність є тим тлом, що забарвлює в різні кольори поведінку публічного службовця як слухача, усі її вербальні й невербальні вияви.

Тренінговий підхід вирізняється низкою принципів, які можуть варіюватися від конкретного контексту, проте виділимо ряд загальних принципів, а саме:

1. принцип «спрямованість на ціль» і мотивація. Тренінговий підхід завжди має чітку мету або ціль, яку слід досягти під час навчання або розвитку. Ця ціль може включати здобуття нових знань, навичок або зміну поведінки чи формування нової професійної компетентності. Тренінговий підхід може включати стимулювання мотивації учасників через позитивні підсилювачі, визнання досягнень та створення сприятливого середовища для навчання;

2. принцип інтерактивності. У тренінгу кожний учасник залучений до спеціально розроблених дій. Це може бути програмування тієї чи іншої ситуації, виконання вправ, спостереження за своєю поведінкою та партнерською спеціальною схемою; це може включати обговорення, групові завдання, практичні вправи та інші інтерактивні методи;

3. принцип «практика тут і зараз». Практичність і застосовність: Тренінговий підхід зазвичай зосереджений на тому, щоб надати учасникам практичні знання та навички, які вони можуть застосовувати у реальних ситуаціях. Головна увага приділяється розвитку конкретних компетентностей. Тренінг може використовувати різні методи навчання, такі як лекції, групові дискусії, рольові ігри, кейси, симуляції, тренінги на основі дій тощо. Формат може бути відкритим для діалогу та обміну думками;

4. принцип зворотного зв'язку. Одним з ключових аспектів тренінгового підходу є надання учасникам зворотного зв'язку щодо їхньої продуктивності, виконання завдань та прогресу. Це допомагає учасникам покращувати свої навички та здібності. У процесі занять поведінка учасника переводиться з імпульсивного на усвідомлений рівень;

5. принцип адаптації та партнерського спілкування. Партнерським є спілкування, за якого враховуються інтереси інших учасників взаємодії, а також їхні почуття, емоції, переживання. Його реалізація має створювати атмосферу безпеки, взаємодії, а також тренер або фасилітатор може адаптувати матеріали та методи до рівня розуміння та підготовки учасників;

6. Принцип творчості та постійного вдосконалення. Тренінговий підхід може передбачати постійну оцінку та вдосконалення навчального процесу на основі отриманого досвіду та відгуків учасників. А також учасники тренінгу мають можливість усвідомити важливість та необхідність формування готовності й надалі, після закінчення тренінгу, експериментувати з власною поведінкою, творчо ставлячись до життя, самого себе, своєї щоденної управлінської діяльності;

Зауважимо, що реалізація названих принципів – це умова ефективного тренінгу і, відповідно, самотренінгу публічних службовців як офлайн та онлайн форматах.

Необхідно зазначити, що використання тренінгових методик при підвищенні кваліфікації публічних службовців надає їм конкретну можливість для отримання багатьох професійних навичок і вмінь, набутих не шляхом спроб та помилок, а за допомогою самостійного опрацювання структурованих

методик з необхідним корегуванням отриманих результатів в процесі самотренінгу надалі, тобто вони реалізуються у ціленаправленій практиці.

Ми поділяємо думку науковців, які виокремлюють основні загальні положення самотренінгу [1, с. 64]:

- лише самому фахівцю належить вирішальна думка щодо самоосвіти;

- індивідуальні особливості тих, хто навчається, диктують зміст, форми та методи навчання, які повинні відповідати освітнім потребам особи й стимулювати зростання цих потреб;

- природне прагнення фахівця до подальшого самовдосконалення, саморозвитку підказує йому, на що слід спиратись в процесі навчання та як активізувати внутрішні особистісні сили та суб'єктивну сферу.

Самотренінг в офлайн та оналайн форматах в підвищенні кваліфікації публічних управлінців є формою навчання з використанням ресурсів робочого місця. Саме ця тренінгова форма, на нашу думку, дає змогу швидко поширювати постійно поновлюваний зміст професійного навчання цієї категорії державних службовців. Він відзначається швидким оновленням вимог до професійних знань та потребою нових навичок в управлінській роботі управлінців. Результати такої форми навчання дають публічним службовцям усвідомлення своїх реальних освітніх потреб і, відповідно, можливість спрямувати свій подальший професійний розвиток в публічних органах влади.

На наш погляд, ефективні онлайн самотренінги з використанням ресурсів робочого місця можуть значно посилити процес адаптації державного службовця на новій посаді або місці, допомогти ефективніше підготуватися до атестації, досягти необхідного рівня професіоналізму та компетентності тощо. Ми вважаємо, що в процесі самотренінгу відбувається поєднання в одну систему особливостей професійної та функціональної діяльності публічних управлінців, їх індивідуальних потреб, здібностей та можливостей, наявного життєвого та професійного досвіду. У цьому ракурсі самотренінг набуває характеру сучасного інноваційного методу професійного саморозвитку кожного управлінця як активного учасника процесу підвищення кваліфікації з використанням цифрових технологій.

Наголосимо, що важливою умовою безперервного навчання публічних службовців є завдання підвищення їх кваліфікації – розвинути «вміння вчитися самостійно», тобто розвивати пізнавальні здібності, що полягають у вмінні самостійно ставити цілі й знаходити шляхи вирішення завдань, діяти активно, помічати нове тощо.

У зв'язку з цим ми вважаємо за доцільне ввести до професійних програм підвищення кваліфікації публічних управлінців обов'язкове ознайомлення з елементами професійних самотренінгів, а також ряд занять із професійної програми проводити у форматі онлайн тренінгів. Цей досвід послугує підґрунтям для активізації їхньої позиції в їх професійному зростанні крізь призму виконання своїх посадових обов'язків. На нашу думку, застосування

тренінгового підходу для реалізації переваг цифрового навчання публічних службовців дозволить їм:

- відпрацьовувати в процесі тренінгу конкретні професійні управлінські, організаційні, комунікаційні навички, уміння й моделі поведінки і вдосконалювати цифрову компетентність;
- використовувати сформовані вміння у керівній діяльності, розвиваючи й удосконалюючи набутий професійний досвід;
- здійснювати професійний контроль за ефективністю й результативністю самоосвіти та його оперативну корекцію.

Проведений аналіз дозволяє визначити тренінг та самотренінг як замкнутий цикл навчання публічних службовців із зворотним зв'язком, що поєднує в собі власне тренування, самотренування, контроль, корекцію. У результаті – публічні службовці здобувають глибокі знання, міцні вміння та навички, основані на розумінні проблеми, а також необхідну психологічну підготовку до виконання управлінської діяльності в реальних умовах.

Осучаснення підвищення кваліфікації публічних управлінців потребує удосконалення чинних та застосування сучасних прогресивних і конструктивних форм та методів навчання, нових цифрових освітніх технологій. Проте необхідно оцінювати ефективність технологій, таке оцінювання має здійснюватися в першу чергу шляхом визначення не тільки рівнем знань публічних управлінців, які підвищували свою кваліфікацію за тими чи іншими новітніми технологіями, а саме рівнем розвитку професійних компетентностей та цифрової компетентності зокрема. Наприклад, у Хмельницькому регіональному центрі підвищення кваліфікації у навчанні за короткостроковою програмою «Цифрова грамотність публічного службовця» було обговорення із слухачами питання створення надійного пароля та його оновлення. Результат – теорію знає більшість, а на практиці робить меншість. 78% від кількості слухачів знали в теорії правила створення та період оновлення пароля, але при обговоренні, чи вони це виконують практично, отримали суперечність бо серед слухачів була відповідь, що не оновлювали роками. Оновлювали пароль раз в два місяці 3% учасників заняття.

Висновки Проведений аналіз показав, що потребують розробки та поширення сучасні методики оцінки ефективності професійного навчання публічних службовців. На наш погляд, ефективність форм навчання і підвищення кваліфікації публічних службовців в цілому найкраще визначати за допомогою дієвої системи контролю. Її складовими мають стати: вхідний контроль, періодичний або поточний контроль; підсумковий контроль та самоконтроль. Ми вважаємо, що така система сприятиме формуванню об'єктивної оцінки знань кожного окремого слухача. Підсумувавши ці оцінки, зможемо визначити ефективність не лише окремих форм навчання, а й підвищення кваліфікації публічних управлінців в цілому. Приділення значної уваги системі чотирьохрівневого контролю-оцінювання пояснюється ще й тим фактом, що досить часто нині застосовується лише підсумковий контроль. Такий контроль, на нашу думку, не сприяє визначенню об'єктивного

покращення професійних компетенцій, які пройшли відповідні програми підвищення кваліфікації.

Список використаних джерел:

1. Кошова Т. Застосування тренінгів та самотренінгів у професійному розвитку державних службовців [Текст] / Т. Кошова // Вісник НАДУ. – №2. – 2007. – С. 63.

2. 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. Постанова КМУ від 6 лютого 2019 р. № 106 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#Text>

3. An Introduction to Kolb's Learning Styles URL: <https://www.businessballs.com/self-awareness/kolbs-learning-styles/>

4. Кух А.М., Кух О.М. Пищаль А.О. Цифрова компетентність: URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/mcnd/article/view/3571/3492>

5. Требик ЛП Цифрова компетентність як метакомпетентність у форматі «держава-громадяни» / Становлення та розвиток місцевого самоврядування в Україні: збірник тез VIII Всеукраїнської заочної науково-практичної конференції (м.Хмельницький, 7 грудня 2020 року). – Хмельницький: Хмельницький університету управління та права імені Леоніда Юзькова, 2020. с. 85-89

References:

1. Koshova T. Zastosuvannia treninhiv ta samotreninhiv u profesiinomu rozvytku derzhavnykh sluzhbovtziv [Tekst] / T. Koshova // Visnyk NADU. – №2. – 2007. – S. 63.

2. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro systemu profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtziv, holiv mistsevykh derzhavnykh administratsii, yikh pershykh zastupnykiv ta zastupnykiv, posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia ta deputativ mistsevykh rad. Postanova KМУ vid vid 6 liutoho 2019 r. № 106 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#Text>

3. An Introduction to Kolbs Learning Styles URL: <https://www.businessballs.com/self-awareness/kolbs-learning-styles/>

4. Kukh A.M., Kukh O.M. Pyshchal A.O. Tsyfrova kompetentnist: URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/mcnd/article/view/3571/3492>

5. Trebyk LP Tsyfrova kompetentnist yak metakompetentnist u formati «derzhava-hromadiany» / Stanovlennia ta rozvytok mistsevoho samovriaduvannia v Ukraini: zbirnyk tez VIII Vseukrainskoi zaochnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m.Khmelnitskyi, 7 hrudnia 2020 roku). – Khmelnytskyi: Khmelnytskyi universytetu upravlinnia ta prava imeni Leonida Yuzkova, 2020. s. 85-89