

Вадим Л. Журавський (Національний університет державної податкової служби України, м. Ірпінь, Україна)

Лариса М. Журавська (Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Україна)

КОМП'ЮТЕРНЕ ТЕСТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ*

У статті розроблено модель системи комп'ютерного тестування державних службовців. Запропоновано створення Центру тестування професійної компетентності та складання екзамену при вступі на державну службу у формі централізованого комп'ютерного тестування.

Ключові слова: модель; комп'ютерне тестування; професійне навчання; компетентність; професійна компетентність; державні службовці.

Рис. 1. Літ. 18.

Вадим Л. Журавский (Национальный университет государственной налоговой службы Украины, г. Ирпень, Украина)

Лариса Н. Журавская (Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана, Украина)

КОМПЬЮТЕРНОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

В статье разработана модель системы компьютерного тестирования государственных служащих. Предложено создание Центра тестирования профессиональной компетентности и сдачи экзамена при поступлении на государственную службу в форме централизованного компьютерного тестирования.

Ключевые слова: модель; компьютерное тестирование; профессиональное обучение; компетентность; профессиональная компетентность; государственные служащие.

Vadym L. Zhuravskiy (National University of Tax Revenue Office of Ukraine, Irpin, Ukraine)

Larysa N. Zhuravska (Vadym Hetman Kyiv National Economic University, Ukraine)

COMPUTER TESTING OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF PUBLIC SERVANTS

The article presents the model of computer-based testing of public servants. Establishing a Center for professional competence testing and introducing a public service entrance exam in the form of centralized computer-based testing is offered.

Keywords: model; computer testing; professional training; competence; professional competence; public servants.

Постановка проблеми. Становлення демократичної, правової, соціальної держави, розвиток громадянського та інформаційного суспільства, європейська інтеграція України, проведення політичної, адміністративної та економічних реформ вимагають, щоб компетентність, професіоналізм і лідерство відігравали провідну роль у діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування. У розпочатих Президентом України та урядом рефор-

* статтю підготовлено на основі доповіді на XII-му міжнародному науковому семінарі «Сучасні проблеми інформатики в управлінні, економіці, освіті та екології» (1–5 липня 2013 р., оз. Світязь — Київ).

мах державного управління та державної служби визначені концептуально нові завдання, спрямовані на підвищення ефективності діяльності державних органів і гарантування професійності і відповідальності державної служби [2; 4–7]. Прийняття нової редакції Закону України від 17 листопада 2011 р. №4050-IV «Про державну службу» заклало міцні підвалини для реформування інституту державної служби, його наближення до європейських і міжнародних стандартів, запровадження компетентнісного підходу [2]. На формування висококваліфікованого кадрового складу державної служби спрямована Державна цільова програма розвитку державної служби на період до 2016 р., якою, серед іншого, передбачено завдання впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в управлінні державною службою [6]. З метою проведення до 2014 р. цілісної та системної реформи у сфері підвищення кваліфікації Кабінетом Міністрів України схвалено Концепцію реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування і депутатів місцевих рад, серед основних завдань якої передбачено запровадження інноваційних методів оцінювання результатів підвищення кваліфікації [7].

Загальна проблема стандартизованого оцінювання, зокрема тестування, в Україні знаходиться на початковому етапі розвитку. На сьогодні існує дві системи національного оцінювання — система медичних ліцензійних іспитів (функціонує з 1999 р.), в межах якої реалізується стандартизоване тестування всіх студентів та випускників галузі охорони здоров'я, та стандартизоване тестування школярів у вигляді зовнішнього незалежного оцінювання (функціонує як обов'язкова система з 2007–2008 рр.). Водночас спостерігається масове проведення тестових заходів (системи у школах, коледжах, університетах) та створення тестової продукції (друкованої, комп'ютерної), значна частина якої не відповідає найнижчим стандартам якості. Здебільшого у країні відсутні знання та інформація, якими є ці стандарти [11].

Одним з важливих заходів щодо вирішення вищезазначених проблем і завдань може бути запровадження комп'ютерного тестування професійної компетентності державних службовців на основі науково обґрунтованої методології та стандартів і можливостей сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти проблеми комп'ютерного тестування професійної компетентності були предметом дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців, які зосереджували свою увагу на тестових продуктах, тестових процесах та організаторах і розробниках тестування. Теоретичні та методичні аспекти комп'ютерного тестування досліджували у своїх працях І.Є. Булах [10–12], М.Р. Мруга [11; 12], О.І. Ляшенко [12], Л.І. Серeda [12] та інші. Питання підготовки тестових завдань і створення тестів розглядали у своїх дослідженнях В.С. Аванесов [9] та В.А. Красильникова [15]. Концептуальні засади комп'ютерної системи діагностики професійно важливих якостей у системі фахової підготовки державних службовців визначено у дослідженні О.Я. Чебикіна [17]. Модель професійної компетентності для створення тестових завдань була запропонована Д.А. Міллером [18]. Основні результати вищезазначених досліджень створюють наукове підґрунтя для по-

дальшого вивчення та запровадження комп'ютерного тестування професійної компетентності державних службовців.

Мета дослідження: розробити модель системи комп'ютерного тестування професійної компетентності державних службовців на прикладі податкової служби.

Основні результати дослідження. Основними категоріями вимірювання в процесі комп'ютерного тестування є метод (яким чином вимірюється?), зміст (що вимірюється?), інструмент (чим вимірюється?), процедура (як застосовується інструмент?). Експериментально доведено, що при вимірюванні рівня професійної компетентності, де наголос робиться на когнітивному домені, метод тестування за критеріями якості має кращі показники, ніж будь-який інший метод [10].

Щодо змісту вимірювання, то основним його об'єктом є професійна компетентність. Розглянемо сутність цього поняття. Компетентний (від лат. *competens, competentis* – здатний до чогось) – той, хто має знання, які дозволяють висловлюватись про щось; знання, досвід у тій чи іншій галузі [13]; який має достатні знання в якій-небудь галузі; який з чим-небудь добре обізнаний (син.: кваліфікований) [16]; має необхідний обсяг і рівень знань та досвіду у певному виді діяльності. Отже, компетентність працівника – це не тільки його знання, уміння й навички, але й досвід (життєвий, соціальний, професійний), здібності (інтелектуальні, організаційні, художні тощо), цінності (моральні, етичні тощо).

Розглядаючи вищезазначені складові професійної компетентності, слід наголосити на здатності фахівця застосовувати знання, досвід практичної діяльності і ціннісне світосприйняття дійсності у певній сфері діяльності та нести за її результати відповідальність. Можна виокремити чотири її рівні: новачок (наявність знань і нерозвинутих здібностей); початківець (новачок + незначний досвід); професіонал (знання, вміння, досвід, розвинуті здібності, початкові ціннісні орієнтації); експерт (професіонал + оцінювання, розвинуті ціннісні орієнтації).

Професійна компетентність державного службовця виявляється в його здатності до аналітичної, організаційно-управлінської і контролюючої діяльності та спроможності приймати рішення й виконувати адекватні дії в реальних ситуаціях управління суспільним розвитком і державними процесами. Макроструктура діагностування професійної компетентності повинна включати: предметні знання програмного матеріалу (теорії управління, економіки, політології, законодавчу та нормативну базу тощо); уміння застосовувати знання в реальних ситуаціях; здатність трансформувати набутий досвід, приймати рішення і виконувати адекватні дії в нових умовах; уміння оцінювати власні рішення і дії з позицій різних ціннісних орієнтацій (морально-етичних, законодавчих норм, національного інтересу, безпеки тощо); психологічну готовність до певного виду діяльності, розвиток здібностей.

Інструментом вимірювання професійної компетентності є тест, складений з тестових завдань, ключовими критеріями якості якого є валідність, об'єктивність, надійність, точність. У процесі розробки засобів діагностики професійної компетентності для комп'ютерного тестування слід виділити такі

етапи: 1) визначення мети тестування; 2) визначення категорії працівників та опис домену професійної компетентності; 3) визначення структури змісту тесту; 4) вибір форматів тестових завдань; 5) розробка та формування бази тестових завдань; 6) формування тесту; 7) визначення процедури тестування й оцінки результатів; 8) проведення тестування; 9) обробка та аналіз результатів; 10) визначення валідності тестування.

Комп'ютерне тестування професійної компетентності державних службовців доцільно проводити у таких випадках: 1) при вступі на державну службу в процесі проведення конкурсу на заміщення вакантних посад при складанні екзамену на знання норм Конституції України [1], Законів України «Про державну службу» [2] та «Про засади запобігання і протидії корупції» [3], а також законодавства з урахуванням специфіки функціональних повноважень відповідного органу державної влади та структурного підрозділу; 2) у процесі навчальних заходів з підвищення рівня професійної компетентності (навчання за професійними програмами, за програмами тематичних постійно діючих і короткострокових семінарів, тренінгів, спеціалізованих короткострокових навчальних курсів); 3) у процесі щорічного оцінювання за результатами професійно-економічного навчання на робочих місцях, самостійного навчання та саморозвитку, а також з'ясування питань, які необхідно включити для вивчення до індивідуальних планів робіт на поточний рік; 4) при запровадженні законодавчих змін, нових форм і методів роботи, технологій і програмного забезпечення, призначенні (переведенні) на посади, що потребують володіння новими компетенціями тощо.

Проведення екзамену при вступі на державну службу, з огляду на кращий зарубіжний досвід [14], а також тестування професійної компетентності в процесі щорічного оцінювання та при запровадженні законодавчих змін, нових форм і методів роботи доцільно здійснювати централізовано з використанням можливостей сучасних інформаційно-комунікаційних технологій у дистанційній формі на рівні Національного агентства з питань державної служби та центральних органів виконавчої влади (ЦОВВ). Враховуючи вітчизняний досвід медичних ліцензійних іспитів і зовнішнього незалежного оцінювання, слід зазначити, що таке оцінювання необхідно покласти на центри тестування та сертифікації професійної компетентності державних службовців.

При запровадженні комп'ютерного тестування професійної компетентності державних службовців корисним буде врахувати досвід функціонування системи комп'ютерного тестування працівників органів Міністерства доходів і зборів України (Міндоходів України), структурно-функціональна модель якої представлена на рис. 1. Система включає такі види тестування: за професійними програмами підвищення кваліфікації у навчальних закладах системи підвищення кваліфікації, що належать до сфери управління Міндоходів України; за програмами тематичних постійно діючих і короткострокових семінарів, тренінгів, спеціалізованих короткострокових навчальних курсів; тестування професійної компетентності працівників органів державної податкової служби на робочих місцях у дистанційній формі.

Координацію роботи та контроль за проведенням комп'ютерного тестування працівників органів державної податкової служби України здійснює

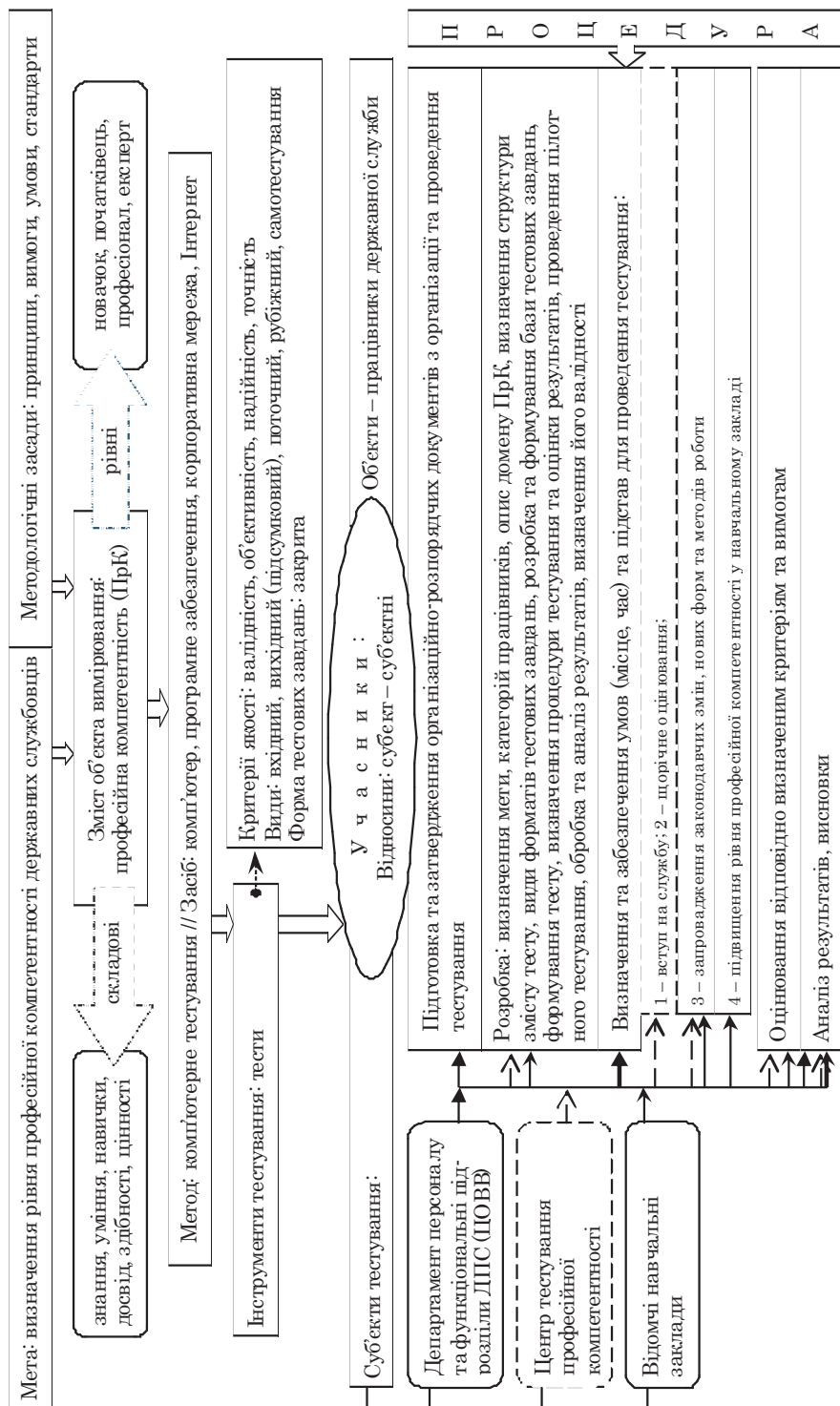


Рис. 1. Модель системи комп'ютерного тестування професійної компетентності державних службовців, авторська розробка

Департамент персоналу Міндоходів України. Функціональні підрозділи Міндоходів України беруть участь у розробці та підтриманні в актуальному стані бази тестових завдань усіх зазначених видів комп'ютерного тестування за своїми напрямками діяльності спільно з навчальними закладами системи підвищення кваліфікації, що належать до сфери управління Міндоходів України. Методологічний супровід системи комп'ютерного тестування працівників органів Міндоходів здійснює Національний університет державної податкової служби України [8].

Тестування за професійними програмами підвищення кваліфікації проводиться у навчальних закладах під час курсового навчання працівників органів Міндоходів. Основними видами тестування за професійними програмами підвищення кваліфікації у навчальних закладах є вхідне, вихідне, рубіжне, поточне тестування та самотестування. Результати вхідного, вихідного та рубіжного тестування враховуються при виставленні загальної оцінки за курс навчання за професійною програмою. Для оцінювання результатів тестування застосовується така шкала: 85–100% правильних відповідей – 5 (відмінно); 70–84% правильних відповідей – 4 (добре); 55–69% правильних відповідей – 3 (задовільно); до 55% правильних відповідей – 2 (незадовільно).

Зазначені види тестування проводяться на певних етапах навчання:

- вхідне – проводиться на початку навчання з метою оцінювання початкового рівня підготовки слухачів до засвоєння програми відповідного навчального курсу підвищення кваліфікації, а також результатів докурсової підготовки;

- вихідне (підсумкове) – по завершенню навчання з метою оцінювання результату засвоєння програми відповідного навчального курсу підвищення кваліфікації;

- рубіжне – під час навчання за дистанційною формою з метою проміжного контролю результатів засвоєння слухачами тем програми курсу підвищення кваліфікації за певний період (4–6 навчальних тижнів);

- поточне – під час навчання за окремими темами та модулями навчального курсу з метою з'ясування рівня засвоєння програмних питань і коригування відповідних навчальних заходів;

- самотестування здійснюється слухачами самостійно з метою самоконтролю засвоєння програмного матеріалу окремих тем навчального курсу.

Тести вхідного, вихідного та рубіжного контролів мають включати до 60 тестових завдань закритої форми (слухачі обирають варіант відповіді на тестове завдання) залежно від рівня складності. Тести розробляються лекторами до кожної теми курсу. Методичне керівництво їх розробкою та узгодження з відповідними структурними підрозділами Міндоходів України, а також затвердження в установленому порядку здійснюють навчальні заклади.

Сучасні комп'ютерні програмні засоби для проведення тестування дозволяють визначати складність тестових завдань. Тестові завдання, правильну відповідь на які дало більше 80% та менше 20% працівників, що проходили тестування, підлягають доопрацюванню чи виключенню з бази тестових завдань. Це ж стосується і дистракторів, які в процесі тестування не були вибрані жодного разу.

Комп'ютерне тестування за програмами тематичних постійно діючих і короткострокових семінарів, тренінгів, спеціалізованих короткострокових навчальних курсів проводиться навчальними закладами за рішенням замовників навчання. Тести розробляються навчальними закладами та узгоджуються із замовником навчання. Слухачі, які набрали при виконанні тесту загальну суму балів, вищу за 70% правильних відповідей, вважаються такими, що успішно склали тест за відповідною навчальною програмою.

Тестування професійної компетентності працівників органів державної податкової служби України за дистанційною формою проводиться з метою контролю результатів професійно-економічного навчання працівників органів Міндоходів на робочих місцях, самостійного навчання та саморозвитку, а також визначення питань, які необхідно включити для вивчення до індивідуальних планів роботи на рік; при запровадженні законодавчих змін, нових форм і методів роботи, технологій і програмного забезпечення, призначенні (переведенні) на посади, що потребують володіння новими компетенціями, тощо. Його мають проходити всі працівники органів державної податкової служби, які не підвищували рівень професійної компетентності у поточному році в навчальних закладах.

Працівники, які набрали при виконанні тесту загальну суму балів, що є нижчою за 70% правильних відповідей, вважаються такими, що не склали тест і потребують додаткового навчання у поточному році. Вид підвищення кваліфікації (навчання за професійними програмами у навчальних закладах; підвищення кваліфікації за програмами тематичних постійно діючих і короткострокових семінарів, тренінгів, спеціалізованих короткострокових навчальних курсів; професійно-економічне навчання на робочих місцях, стажування, самоосвіта) такі працівники визначають спільно з безпосередніми керівниками та працівниками підрозділів персоналу, відповідальними за підвищення кваліфікації.

Висновки. Успіх реформування державного управління і державної служби в Україні значною мірою залежить від рівня професійної компетентності державних службовців. Запровадження системи комп'ютерного тестування професійної компетентності державних службовців сприятиме формуванню висококваліфікованого кадрового складу державної служби та його професійному розвитку. Запропонована модель може бути використана в процесі створення та розвитку систем комп'ютерного тестування професійної компетентності державних службовців інших центральними органами виконавчої влади.

1. Конституція України // zakon.rada.gov.ua.
2. Про державну службу: Закон України від 17.11.2011 №4050-IV // zakon.rada.gov.ua.
3. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 11.06.2009 №1506-VI // zakon.rada.gov.ua.
4. Програма економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава»: Програма Президента України від 02.06.2010 // zakon.rada.gov.ua.
5. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки: Указ Президента України від 1.02.2012 №45 // zakon.rada.gov.ua.
6. Про затвердження Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.05.2013 №350 // zakon.rada.gov.ua.

7. Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.11.2011 №1198-р // zakon.rada.gov.ua.

8. Про затвердження Положення про систему комп'ютерного тестування працівників органів державної податкової служби України: Наказ Державної податкової служби України від 17.09.2012 №835 // zakon.rada.gov.ua.

9. *Аванесов В.С.* Композиция тестовых заданий. — М.: Центр тестирования, 2002. — 240 с.

10. *Булах І.Є.* Комп'ютерна діагностика навчальної успішності. — К.: ЦМК МОЗ України, 1995. — 221 с.

11. *Булах І.Є., Мруга М.Р.* Застосування міжнародних документів для забезпечення якості педагогічного оцінювання в Україні // Інформаційні технології і засоби навчання: Електронне наукове фахове видання.— 2008.— №4 // www.nbuv.gov.ua.

12. *Булах І.Є., Ляшенко О.І., Мруга М.Р., Середа Л.І.* Наукове обґрунтування підходів до шкалювання результатів зовнішнього незалежного оцінювання // Тестування і моніторинг в освіті.— 2009.— №4. — С. 17–19.

13. Великий тлумачний словник сучасної української мови. — 7-е вид. (з дод., допов. на CD) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. — К.; Ірпінь: Перун, 2009. — 1736 с.

14. *Журавский В.Л.* Некоторые аспекты использования опыта Японии при подготовке кадров для налоговой службы Украины // Персонал.— 1999.— №5. — С. 70–73.

15. *Красильникова В.А.* Подготовка заданий для компьютерного тестирования: Методические рекомендации. — Оренбург: ИПК ГОУ ОГУ, 2004. — 31 с.

16. Словарь иностранных слов и выражений. — М.: Русский язык, 1988. — 624 с.

17. *Чебикін О.* Комп'ютерне тестування особистісних професійно важливих якостей магістрів державного управління // Вісник Держслужби України.— 2002.— №2. — С. 67–71.

18. *Miller, G.E.* (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. Acad Med, 65: 63–67.

Стаття надійшла до редакції 1.08.2013.