

Ярослава НАДВОРНЯК,
кандидат економічних наук,
завідувач навчально-методичного відділу
Івано-Франківського обласного центру перепідготовки
та підвищення кваліфікації працівників органів
державної влади, органів місцевого самоврядування,
державних підприємств, установ і організацій

SMART-ТЕХНОЛОГІЇ В КОРПОРАТИВНОМУ НАВЧАННІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Статтю присвячено питанням дослідження SMART-технологій у корпоративному навчанні державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема підвищенню рівня їх професійної компетентності та готовності до якісного виконання діяльності у сфері державної служби і служби в органах місцевого самоврядування.

Ключові слова: SMART-технології, корпоративне навчання, електронне навчання, віртуальне навчання, баддінг, шедоуінг, менторство, тьюторство, коучинг, секондмент, фідбек.

Стаття посвячена изучению SMART-технологий корпоративного обучения государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления, в частности тех, которые влияют на повышение уровня их профессиональной компетентности и готовности для качественного выполнения мероприятий в области государственной службы и службы в органах местного самоуправления.

Ключевые слова: технология SMART, корпоративное обучение, электронное обучение, виртуальное обучение, наставничество, коучинг, обратная связь.

The article devoted to the study of SMART Technologies in corporate training public servants and officials of local government: raising the level of their professional competence and readiness for qualitative performance of activities in the field civil service and to service in bodies of local self-government.

Key words: SMART-technology, corporate learning, elearning, virtual learning-based business budding, shadowing, tutoring, mentorship, coaching, feedback, secondment.

Постановка проблеми. Українське суспільство і держава на сучасному етапі свого розвитку, перебуваючи в умовах структурних реформ в усіх сферах державної політики та державного управління, висувають нові вимоги до рівня професійної компетентності

та професійного розвитку посадовців. Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 роки (Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» від 01.02.2012 № 45/2012) визначено запровадження системи безперервного навчання кадрів одним із першочергових завдань для підготовки і професійного розвитку кадрів державної служби, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління та лідерство у проведенні адміністративної й економічної реформи. Реалізація Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування і депутатів місцевих рад, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 01.12.2017 № 974-р та відповідно до Меморандуму безперервної освіти Європейського Союзу (Міжнародний документ 2000 р.), упровадження інноваційних технологій професійного розвитку кадрів є необхідною умовою забезпечення безперервності навчання.

На даний час інтернет-ресурси швидко поширюються, у них оновлюються інформаційні масиви, необхідні державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування, але доступ до них залишається здебільшого утрудненим, особливо для посадових осіб місцевого самоврядування – працівників структурних підрозділів рад об'єднаних територіальних громад. Розширення доступу до сучасних носіїв інформації забезпечать сучасні інформаційно-комунікаційні технології (SMART-технології).

Проблема полягає в потребі вдосконалення не лише рівня підготовки та перепідготовки управлінських кадрів для органів державної влади та місцевого самоврядування, а й підвищення та вдосконалення рівня їх кваліфікації в галузі публічної політики на основі використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій у публічному управлінні та адмініструванні.

Аналіз наукових досліджень і публікацій із проблематики дистанційної освіти та використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій професійного підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування підтверджує неабияке зацікавлення означеним питанням у наукових колах України, зокрема це простежується в роботах відомих українських учених (С. Бабушко, Н. Василенко, О. Вовк, М. Кішман, В. Кирилишин, М. Козяр, Л. Корсунська, В. Кухаренко, І. Мельник, С. Олійникова, О. Пометун, Л. Прудивус, П. Хобзей та ін.).

Метою статті є дослідження сутності та ролі SMART-технологій у корпоративному навчанні державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що сприятимуть формуванню їх інформаційно-комунікаційної компетентності, розвитку в них інноваційного мислення, поглядів, цінностей, оволодінню новими знаннями, навичками, здібностями та підвищенню ефективності професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до Ч. 1–3 статті 48 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-V-III та п. 2 Порядку стажування державних службовців, затвердженого наказом Нацдержслужби від 03.03.2016 № 48 та зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 23.03.2016 за № 439/28569, державним службовцям створюються умови для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно [1, ч. 1, 2, 8, с. 48].

Професійне навчання державних службовців проводиться на основі системи підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, зокрема в галузі знань «Публічне управління та адміністрування», в установленому законом порядку в навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги (водночас і за кордоном) [1, п. 2, с. 48].

Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування проводиться протягом проходження державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, а підвищення кваліфікації (відповідно) – не рідше одного разу на три та п'ять років [1, п. 5, с. 48].

Організація освітнього процесу щодо підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема керівників відділів освіти районних державних адміністрацій, районних рад та рад об'єднаних територіальних громад, має базуватися на результатах наукових досліджень, використовувати новітні сучасні освітні технології та передбачати активну участь викладачів та слухачів у наукових досягненнях із питань теорії та практики розвитку публічного управління й адміністрування, застосування дистанційної форми навчання за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення та засобів інформаційно-комунікаційного зв'язку.

У навчально-методичному комплексі «Інститут післядипломної освіти» Київського політехнічного інституту імені Ігоря Сікорського дається пояснення сутності поняття «корпоративне навчання» –

форма підвищення кваліфікації та розширення професійних знань і вмінь спеціалістів у рамках однієї організації для забезпечення успішного та ефективного виконання її стратегічних завдань і підвищення ефективності її діяльності. Усе більше роботодавців усвідомлюють необхідність підвищення професійної кваліфікації та майстерності своїх працівників.

Дослідження світової практики безперервної освіти підтверджують суттєвість корпоративного навчання кадрів. Перевагами такого навчання є оволодіння найбільш актуальними знаннями, набуття нових умінь та практичних навичок і здібностей для підвищення ефективності професійної діяльності у відповідній сфері, а також для саморозвитку та самореалізації.

Основна мета корпоративного навчання – оперативне формування професійних компетентностей шляхом максимальної їх реалізації в реальній освітній ситуації, що виражається в зміні поведінки слухачів, підвищенні якості та продуктивності їх праці.

Завданнями інноваційної діяльності та пріоритетами корпоративного навчання є: розвиток інноваційного мислення, формування професійних компетенцій, генерування нових знань, корекція організаційної культури освітнього закладу відповідно до нової стратегії, гнучкість і конструктивність рольової поведінки.

На відміну від професійного навчання корпоративне навчання має притаманні йому ознаки, зокрема: до системи корпоративного навчання залучено всіх членів освітнього закладу – необхідність забезпечити постійний розвиток та вдосконалення як організації, так і працівникам; корпоративне навчання має випереджальний характер стосовно структурних змін й оновлення – забезпечити освітній процес за умови, що навчання слухачів випереджатиме потреби практики; корпоративне навчання є мотивованим і спрямованим на формування потреби оволодіння новими знаннями, навичками, здібностями, на усвідомлення необхідності саморозвитку та самореалізації, що в кінцевому підсумку сприятиме загальному інтелектуальному розвитку людини; корпоративне навчання неперервне – як у набутті професійних компетентностей, так і в соціально-культурному розвитку та може реалізовуватися у формальній і неформальній корпоративній освіті; система корпоративного навчання гнучка й мобільна, здатна адаптуватися до постійних змін, що відбуваються в суспільстві, економіці, на виробництві; корпоративне навчання за формою і змістом є інноваційним або креативним навчанням, в основі якого – командний підхід до процесу навчання [3].

До найбільш поширених методів корпоративного навчання належать: баддінг, шедоуінг, менторство, тьюторство, коучинг, секондмент, супервізія, фідбек та ін. Таким чином, баддінг, шедоуінг, менторство, тьюторство, коучинг та супервізія є різновидами наставництва, які різняться між собою за позицією наставника. Методи корпоративного навчання: секондмент – відрядження працівника до іншої організації або ротація персоналу в колективі з метою розповсюдження інноваційного досвіду роботи, опанування нових умінь і навичок, необхідних для сходження професійними сходами, а фідбек – метод зворотного зв'язку [3].

Усі представлені вище методи корпоративного навчання є методами електронного навчання, що реалізуються за допомогою сучасних технологій електронного навчання на основі електронних освітніх ресурсів. Серед сучасних технологій та методів електронного навчання (e-learning) варто виокремити: мобільне навчання (m-learning); соціальні мережі (social networks); онлайн-коучинг (e-coaching); корпоративні онлайн-бібліотеки; корпоративні блоги (wikis) [3].

У Вікіпедії, вільній енциклопедії, сутність поняття «електронне навчання» (від англ. – *E-learning (Electronic Learning)*) пояснюється як «система навчання шляхом використання інформаційних, електронних технологій», або тлумачиться як синонім до понять «дистанційне навчання», «навчання із застосуванням комп'ютерної техніки», «мережеве навчання», «віртуальне навчання», «мультимедійне навчання», «мобільне навчання».

Так, віртуальне навчання – це процес і результат комунікативної взаємодії суб'єктів та об'єктів освіти у віртуальному освітньому середовищі лише під час самої взаємодії. На сьогодні в електронному навчанні важливе значення відіграють «хмарні технології» – найбільш поширені технології, які надають користувачам Інтернету доступ до комп'ютерних ресурсів сервера і використання програмного забезпечення як онлайн-сервісу [5; 6].

Таким чином, основну роль у корпоративному навчанні державних службовців та посадових осіб, зокрема керівників відділів освіти місцевих органів влади, мають відігравати сучасні інформаційно-комунікаційні технології, розвиток яких здійснюється через використання SMART-технологій.

Вікіпедія поняття «*S.M.A.R.T*» (від англ. – *Self Monitoring Analysis and Reporting Technology – Технологія Самоконтролю, Аналізу й Звітництва*) трактує як промисловий стандарт прогнозу надійності для IDE/ATA і SCSI дисководів твердих дисків (від англ. – *HDD*) та твердотілих накопичувачів (від англ. – *SSD*). Дисководи твердих дисків із функцією S.M.A.R.T дозволяють заздалегідь попередити про можливу швидку відмову твердого диска, завдяки чому важливі дані можуть бути збережені.

Термін *SMART* є абревіатурою для самостійного, мотивованого, адаптивного, збагаченого ресурсами, із вбудованими технологіями (*Self-directed, Motivated, Adaptive, Resource-enriched, Technology embedded*) навчання. Використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій відкриває новий шлях розвитку «розумної» або SMART-освіти, SMART-економіки, SMART-суспільства, здатних реагувати на глобальні зміни у світі та відповідати тенденціям технологічної революції. Громадянин smart-суспільства вчиться впродовж усього життя, створює інновації, спілється із владою здійснює пошук шляхів розв'язання соціально-економічних проблем, стає активним учасником світу.

Основне завдання сучасної smart-освіти – створення відкритого та гнучкого освітнього середовища: використання гаджетів, відкритих освітніх ресурсів, системи управління ними. Розвиток сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в освіті здійснюється шляхом: 1) розробки і впровадження цифрових підручників; 2) створення онлайн-класів і електронної системи оцінювання знань;

3) розширеного використання освітніх ресурсів для громадських цілей; 4) зміцнення освіти у сфері етики використання інформаційно-комунікаційних технологій для розв'язання пов'язаних з інформаційно-комунікаційними технологіями соціальних проблем; 5) підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних кадрів для широкого застосування smart-освіти; 6) створення основи для надання освітніх послуг [5; 6].

Положенням про дистанційне навчання (наказ Міністерства освіти і науки України від 25.04.2013 № 466) було визначено, що інформаційно-комунікаційні технології дистанційного навчання – це технології створення, накопичення, зберігання і доступу до веб-ресурсів (електронних ресурсів) навчальних дисциплін (програм), а також забезпечення організації і супроводу навчального процесу за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення та засобів інформаційно-комунікаційного зв'язку, зокрема Інтернету; психолого-педагогічні технології дистанційного навчання – це система засобів, прийомів, кроків, послідовне здійснення яких забезпечує виконання завдань навчання, виховання й розвитку особистості.

Висновки. Таким чином, в умовах глобалізації та розвитку суспільства для забезпечення поліпшення кадрового потенціалу державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, а також потреби оволодіння державними службовцями і посадовими особами місцевого самоврядування новими знаннями, вміннями, навичками та здібностями, потрібними їм для ефективного вирішення завдань професійної діяльності, формування в них державницького світогляду, правосвідомості та професійної етики, необхідно організовувати корпоративне навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування шляхом використання неформальної корпоративної освіти в очній формі (фізичній присутності слухачів) і в онлайн-форматі через просування smart-освіти, тобто за допомогою різних форм віртуального спілкування та хмарних технологій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 16.12.2018).
2. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/21145-19> (дата звернення: 16.12.2018).
3. Концепція «Нова українська школа» [Електронний ресурс]. URL: <http://mon.gov.ua/Новини%202016/12/05/konczepczyia.pdf> (дата звернення: 16.01.2019).
4. Бабушко С. Р. Корпоративні університети – сучасний засіб навчання персоналу [Електронний ресурс] / С. Р. Бабушко. URL: <http://qoo.by/30Fd> (дата звернення: 06.12.2018).
5. Прудіус Л. В. Інноваційні технології професійного навчання державних службовців / Л. В. Прудіус // Держава та регіони. – 2016. – № 4 (56). – С. 90–94.
6. Хмарні технології в навчанні [Електронний ресурс]. URL: <http://infosvit.if.ua/hmarni-tehnolohiji-v-navchanni/> (дата звернення: 09.01.2019).

Дата надходження до редакції: 31.01.2019 р.