

ХМЕЛЬНИЦЬКА ОБЛАСНА РАДА
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА
ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ЕКОНОМІКИ

Кафедра публічного управління та адміністрування

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на здобуття ступеня магістра

на тему:

РОЗВИТОК КОМПЕТЕНТНОСТІ «ЦИФРОВА ГРАМОТНІСТЬ»
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Виконала: студентка магістратури за
спеціальністю 074 Публічне
управління та адміністрування 07
Управління та адміністрування денної
форми навчання

Гайдамащук Н.П.

Науковий керівник:

Требик Л.П., кандидат наук з державного
управління, доцент кафедри публічного
управління та адміністрування

Рецензент:

АНОТАЦІЯ

Гайдамашук Н.П. Розвиток компетентності «цифрова грамотність» державних службовців. – Рукопис.

У магістерській роботі обґрунтовано цифрову компетентність державних службовців, ми виокремили наступне трактування поняття «цифрова компетентність державних службовців», а саме професійні неупереджені здібності державного службовця, які формуються за допомогою інтеграції теоретичних знань, практичних умінь у області інноваційних технологій.

Проведено дослідження та спостереження, щодо рівня цифрової компетентності державних службовців Хмельницької обласної адміністрацій та Хмельницької обласної ради, для виявлення конкретних проблем та надати пропозиції, щодо вжиття заходів покращення рівня професіоналізму.

Визначено, що державні службовці обізнані в теоретичному аспекті; службовці оцінюють себе адекватно; прагнуть підвищувати рівень своїх компетентностей, за допомогою тренінгів, короткострокових семінарів і т.д.; службовці забезпечені достатньою кількістю оргтехнікою: комп'ютер, принтер, телефон і т.д.; так як анкетування проводилося для службовців Хмельницької обласної ради та Хмельницької обласної адміністрації, тому найбільше користуються саме їхніми сайтами, а також сайтами КМУ та ВР.

З'ясовано, що застосування самоосвіти є одним із напрямів підвищення рівня цифрової компетентності державних службовців Підготовка державних службовців, як особливе суспільне та освітнє явище зорієнтована на дорослих людей.. Ключовою при цьому є орієнтація на активізацію дій, що виходять із власних форм створення особистості, їх власних сил, здібностей, можливостей і потреб, дій, які стимулюють самоосвіту, саморозвиток та самоактуалізацію особистості.

Ключові слова: компетентність, цифрова компетентності, самоосвіта, органи державної влади.

Summary

Haydamashchuk N. P. Development of competence "digital literacy" of civil servants. - Manuscript.

The master's thesis substantiates the digital competence of civil servants, we have identified the following interpretation of the concept of "digital competence of civil servants", namely the professional unbiased abilities of civil servants, which are formed by integrating theoretical knowledge, practical skills in innovative technologies.

Research and observations on the level of digital competence of civil servants of the Khmelnytsky regional administrations and the Khmelnytsky regional council were conducted to identify specific problems and provide suggestions for taking measures to improve the level of professionalism.

It is determined that civil servants are knowledgeable in the theoretical aspect; employees evaluate themselves adequately; seek to increase the level of their competencies through trainings, short-term seminars, etc .; employees are provided with a sufficient number of office equipment: computer, printer, telephone, etc .; since the survey was conducted for employees of the Khmelnytsky Regional Council and the Khmelnytsky Regional Administration, so they use their sites the most, as well as the sites of the Cabinet of Ministers and the Verkhovna Rada.

It was found that the use of self-education is one of the ways to increase the digital competence of civil servants. Training of civil servants as a special social and educational phenomenon is focused on adults. The key is to focus on intensifying actions based on their own forms of personality creation. their own strengths, abilities, capabilities and needs, actions that stimulate self-education, self-development and self-actualization of the individual.

Key words: competence, digital competence, self-education, public authorities.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	8
1.1. Поняття, значення та складові «компетентності», «цифрової компетентності»	8
1.2. Структура цифрової компетентності державних службовців в ознаках результату.....	12
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РІВНЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ «ЦИФРОВА ГРАМОТНІСТЬ» ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	18
2.1 Характеристика підходів, щодо підвищення рівня цифрової компетентності та їх оцінка.....	18
2.2 Аналіз рівня компетентності «цифрова грамотність» державних службовців Хмельницької обласної адміністрації та Хмельницької обласної ради.....	27
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	36
3.1. Модель формування цифрових компетентностей для державних службовців.....	36
3.2. Самоосвіта, як напрям підвищення рівня компетентності «цифрова грамотність» державних службовців.....	45
ВИСНОВКИ.....	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	61

ВСТУП

Актуальність теми. Процес реформування системи державного управління та відповідно прийняття законодавства, безперечно передбачає формування позитивного іміджу органів державної влади та державних службовців зокрема що має здійснюватися поступово, цілеспрямовано а постійно. Позитивних характеристик іміджу органів державної влади може надати їх «презентації» суспільству як компетентних структур, укомплектованих професійно інноваційно мислячими особистостями, успішними людьми, що мають відповідні знання, уміння, навички та досвід практичної діяльності у сфері пов'язаних із діяльністю до того чи іншого державного органу. Збільшення ефективності державного управління, взаємодії громадського суспільства з органами державної влади, підвищення якості оперативності державно-управлінської діяльності, вимагають єдиного систематичного підходу, і в організаційному плані, і в нормативно-правовому забезпеченні. Тому успішне проведення реформ дасть можливість сформувати ефективний інститут державної служби. Головним завданням якого має бути надання послуг компетентним персоналом, деполітизована, стабільна, професійна служба, зорієнтована на громадян для виконання завдань в інтересах держави, залучення на службу талановитих громадян, прозора та підконтрольна громадському суспільству державна служба.

Дослідження теоретичних та практичних аспектів професіоналізму персоналу в органах державної влади розглядалися в працях: В. Авер'янов [1], В.Бакуменка [2], В.Белоліпецького [17], В.Ігнатова [17], В.Князева [22], Л.Нестеренко [27] та інші.

Підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів державної служби досліджувалися в роботах: Н.Гончарук [6], В.Луговий [22], Т.Мотренка [34], Н.Нижник [34], В.Олуйка [30] ат інші.

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні компетентності «цифрова грамотність» державних службовців в їх

професійній діяльності, проаналізувати рівень цифрової компетентності державного службовця та виокремити напрями підвищення рівня цифрової компетентності державних службовців.

Завдання:

- розкрити поняття «компетентність»;
- описати структуру цифрової компетентності державних службовців;
- здійснити оцінювання рівня цифрової компетентності державних службовців;
- провести аналіз анкет, щодо рівня компетентності «цифрова грамотність» державних службовців;
- запропонувати модель формування цифрових компетентностей для державних службовців;
- застосувати самоосвіту, як напрям підвищення рівня цифрової компетентності державних службовців;

Об'єкт – є суспільні відносини, які виникають при проходженні державної служби в органах державної влади та місцевого самоврядування.

Предмет - розвиток компетентності «цифрова грамотність» державних службовців

Методи дослідження:

- метод анкетування, який включає набір питань, що стосується рівня цифрової компетентності державного службовця;
- метод спостереження за поведінкою заснований на спостереженні й оцінці поведінки працівника у запропонованій ситуації поточного часу і фіксації кількості випадків типового чи специфічного поведінки у рамках цифрової компетентності.

Практичне значення одержаних результатів: За допомогою впровадження процесуальних змін, які полягають у застосування нових методів управління, серед них і нових інформаційних технологій полягає модернізація державної служби. Якраз у такому ключі і потрібне

застосування передового досвіду управління у вигляді управлінських технологій. Зважаючи до напрямів державного-управлінської діяльності, які потребують суттєвих змін, застосування методів та напрямів

- оцінка компетенції керівників органів державної влади;
- підвищення професійної кваліфікації керівників державної влади;
- оцінка стану досконалості державно-управлінських процесів;
- оцінка інформаційної взаємодії, і всередині системи органів державного управління, і з громадським суспільством;
- організація збору, отримання, аналізу та запровадження в державно-управлінську діяльність пропозицій від громадян та їх груп;
- вдосконалення практики стратегічного управління, тобто розроблення запровадження стратегії державного управління.

Інформаційною базою дослідження є: монографії, статті, посібники, автореферати за темою дослідження, нормативно-правові акти, результати власних досліджень.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

1.1 Поняття, значення та складові «компетентності», «цифрової компетентності»

У сучасних умовах розвиток суспільства вимагає, щоб кожен фахівець мав цифрову компетентність. Цифрова компетентність (ЦК) представляється як впевнене у собі, критичне та відповідальне використання цифрових технологій для вивчення, роботи та участі в суспільстві. Система цифрової грамотності складається з інформаційної грамотності, спілкування та співпраці, грамотності цифрового вмісту (включаючи програмування), інформаційної безпеки (включаючи кібербезпеку) та вирішення проблем. Рамка ЦК набула широкого розповсюдження в 2013 році. Вона містить 22 результати навчання у таких сферах: інформаційна грамотність та дані, включаючи управління контентом; спілкування і співпраця та участь у громадському житті; створення цифрового вмісту, включаючи етику, безпеку; розв'язування задач [24].

Україна сьогодні розпочинає масштабну цифровізацію всіх галузей економіки та базових сфер життєдіяльності, таких як освіта й медицина, максимально інвестуючи в розвиток цифрових інфраструктур, інновації та сучасні технології. У пріоритеті першочергових сфер та ініціатив цифровізації України – поширення цифрової освіти. У проєкті «Цифровий порядок денний України 2020» («DigitalAgendaforUkraine 2020») широко вживані поняття «цифрової грамотності», «цифрової компетентності», «цифрового інтелекту», зокрема вказано на актуальність формування наскрізної (кросплатформової) цифрової компетентності, коли вивчення предметів відбувається через використання «цифрових» технологій. Тому у нашому дослідженні поняття «цифрова» грамотність (або «цифрова» компетентність) маємо розуміти як тотожні поняття.

Отже, «цифрова» грамотність (або «цифрова» компетентність) визнана ЄС однією з 8 ключових компетенцій для повноцінного життя та діяльності. 2016 року ЄС представив оновлений фреймворк Digital Competence (DigComp 2.0), що складається з основних 5 блоків компетенцій.

Компетентність походить від компетенції та характеризує індивідуальні особливості кожного окремого суб'єкта як носія компетенції.

Визначається як:

- вимірювані вміння, навички, знання або поведінкові характеристики, необхідні для успішного виконання певного завдання [33, с. 244-245];

- глибокі, ґрунтовні знання про свою справу, суть виконаної роботи, методи та засоби досягнення поставлених цілей, а також оволодіння відповідними вміннями та навичками; сукупність знань, що дозволяє думати про щось, знаючи матерію; особливості державного службовця, керівника чи спеціаліста є здатність правильно оцінювати ситуацію, у зв'язку з цим повинні прийняти рішення, яке дозволить досягти практичного або іншого суттєвого результату [7, с. 49];

- ступінь виразності, суворість властивого людині досвіду роботи в межах компетенції певної посади [51];

- володіння знаннями в будь-якій галузі, які дозволяють працівникові об'єктивно сперечатися про щось, враховуючи різні точки зору [63, с. 116];

- важливий аспект професійної культури державного службовця, його здібності, нормативний дизайн, аналіз, організаційно-розпорядчі, дорадчі функції, контрольні функції та ефективна самореалізація в умовах практичної діяльності на основі спеціальних знань, навиків та цінностей, необхідних для здійснення професійної діяльності у сфері державного управління [23, с. 159-160].

Наведені вище визначення не охоплюють повний спектр компонентів компетентності і можуть призвести до дискусії. На наш погляд, більш прийнятне узагальнення, засноване на зарубіжному досвіді, варіант визначення компетентності, що включає такі компоненти: 1) Інтеграційна

компетентність - здатність інтегрувати знання, вміння та навички та їх ефективне використання в умовах швидких змін вимог зовнішнього середовища; 2) соціально-психологічні (емоційні, перцептивні, концептуальні та поведінкові навички) - здатність керувати, ставити цілі, здатність реалізовувати заплановані плани та здатність до інновацій, знання та вміння в галузі сприйняття, розуміння поведінки людей, мотивація їх діяльності, високий рівень симпатичної та комунікативної культури; 3) організаційна сторона, компетентність у певних сферах управлінської діяльності - прийняття рішень, очищення та аналіз інформації, методи роботи з людьми, знання та використання комп'ютерів та технологій тощо [подано узагальнено з: 63, с. 116-117; 7, с. 49-50]. Приведемо декілька визначень термінів «компетентність» запропонованих такими науковцями як Дж. Равен, Ю.Г. Татур, І.А. Зимняя, А.В. Хуторський та ін. (табл. 1.1).

Як говориться в [16, с. 373], у психології праці компетентність часто навіть ототожнюють з професіоналізмом.

Співвідносячи ці поняття, автор дослідження визначає професіоналізм як найбільш загальну характеристику здатності фахівця ефективно виконувати свої професійні обов'язки (функції) у своїй професійній діяльності, а компетентність як свого роду міру, показник, якісний та кількісний характеристики рівня професіоналізму. Компетентність розглядається як складна, багатовимірна категорія, яка найбільш повно і всебічно характеризує професійного фахівця. Виділяється професійна компетентність як практична реалізація професійних навичок та ділових якостей працівника в його синергетичних взаємозв'язках та взаємозалежності. "Доцільність введення поняття" професійна компетентність "базується на широті його змісту, інтегративній характеристиці, яка об'єднує широко використовувані поняття, такі як "професіоналізм", "кваліфікація", "професійні навички" тощо". [16, с. 363, 373].

Таблица 1.1

Визначення терміну «компетентність» різними науковцями

Джерело інформації	Визначення термінів
Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М., 1993. – С. 294.	Компетентність – глибоке, досконале знання сутності роботи, що виконується, способів і засобів досягнення поставлених цілей, а також наявності відповідних умінь і навиків
Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Пер. с англ. – М., 2002. – С. 48.	Компетентність – специфічна здатність, яка необхідна для ефективного виконання конкретної дії в конкретній предметній галузі і яка включає вузькоспеціальні знання, особливого роду, предметні навички, способи мислення, а також розуміння відповідальності за свої дії
Исаев В.А. Образование взрослых: компетентносный подход. Монография. – Великий Новгород, 2005. – С.10	Компетентність – виражена здатність застосовувати свої знання і уміння (ІСО 9000:2000 п.3.9.12)
Ю.Г. Татур. Компетентносный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования: Материалы ко второму заседанию методологического семинара. Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004	Компетентність – інтегральна властивість особистості, яка характеризує її прагнення і здатність (готовність) реалізувати свій потенціал (знання, уміння, досвід, особисті якості тощо) для успішної діяльності в визначеній галузі
Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека // Интернет-журнал "Эйдос". - 2006. - 4 мая. http://www.eidos.ru	Компетентність – сукупність новоутворень, знань, системи цінностей і стосунків, що сприяє створенню ціннісно-сміслових, поведінкових, мотиваційних, емоційно-вольових, когнітивних результатів особистої діяльності суб'єктів
Хуторской А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций // Интернет-журнал "Эйдос". - 2005. - 12 декабря. http://www.eidos.ru	Компетентність – сукупність особистісних якостей студента (ціннісно-сміслових орієнтацій, знань, умінь, навиків, здібностей), обумовлених досвідом його діяльності в певній соціально і особистісно-значимій галузі
Байденко В.И. Концептуальная модель государственных образовательных стандартов в компетентностном формате (дискуссионный вариант): Материалы ко второму заседанию методологического семинара. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004	Компетентність – міра освітнього успіху особистості, що проявляється в її власних діях в певних професійно і соціально важливих ситуаціях

Примітка. Складено автором.

У наукових дослідженнях розрізняють складові професійної компетентності: спеціальна компетентність, соціальна компетентність, особистісна компетентність, індивідуальна компетентність.

Разом з тим питання термінологічного визначення та розкриття суті й значення, взаємозв'язків таких понять, як “компетенція посадової особи (державного службовця)” і “компетентність посадової особи (державного службовця)”, “профілі компетенції” і “профілі компетентності”, “стандарти компетенції” і “стандарти компетентності” тощо відносять до слабо науково розроблених. Сьогодні вони не знайшли ще свого відображення навіть у словникових виданнях з питань державного управління [23; 9]. Не відображені вони також і в тексті проекту нової редакції Закону України “Про державну службу” (робоча версія станом на 23.03.2007).

Компетентність державного службовця - це сукупність вимог до осіб, організації щодо відповідності професійних лідерських навичок, особистих психологічних особливостей, умінь та навичок компетенцій за посадою.

На формування компетентності впливають: сама компетентність та особисті, моральні та ділові якості суб'єкта. Коли вони суперечать компетенції державного службовця, виникає конфлікт між суспільством та особою. Рівень знань спеціаліста, що відповідає компетентності, ступінь розвитку особистісних характеристик предмета є передумовою успішної реалізації або невиконання. Однією з особливостей професійної компетентності є організаційний стан професійного середовища: чим менше організована професійна діяльність, тим більш необхідним є професійно компетентний фахівець.

Отже, компетентність державної служби України є важливою науковою та практичною проблемою. Чітке визначення профілів компетентності державних службовців слід розглядати як важливу частину системи стратегічних напрямів щодо модернізації державної служби. Прийняття компетентнісного підходу є одним із факторів, що впливають на підвищення його ефективності та збільшення надання державних послуг юридичним та фізичним особам. Низький на сьогодні науковий статус

понятійного апарату не сприяє його активному впровадженню. Основний понятійний апарат вимагає чіткого наукового та офіційного визначення та консолідації законодавства. Основні поняття та терміни слід вводити не лише в науковому, а й у розповсюдженні документальної інформації.

1.2. Структура цифрової компетентності державних службовців в ознаках результату

Основи цифрової компетентності проявляються в розумінні суті цифрових технологій для підтримки комунікації, творчості і креативності, в усвідомленні їх можливостей, обмежень, наслідків та ризиків, в розумінні загальних принципів, механізмів та логіки цифрових технологій, а також в знаннях основ роботи і використання різних пристроїв, програм і мереж. Критичне мислення в підході до достовірності, надійності і впливу інформації та даних, доступних у вигляді цифрових засобів, а також обізнаність про юридичних та етичних принципів, пов'язаних з використанням цифрових технологій, відіграє важливу роль у формуванні ЦК. При формуванні ЦК перевага віддається використанню цифрових технологій для підтримки активної громадянської позиції та соціальної інтеграції, співпраці з іншими і творчості для досягнення особистих, соціальних або економічних цілей.

Тепер ми можемо сформулювати завдання і основні складові цифровий компетентності: формування цифрової обізнаності, розвиток цифрової грамотності і вирішення проблем, а також рішення професійних задач з використанням цифрових технологій. Ми покажемо ці компоненти на рис. 1.1.

Опис ЦК з точки зору професійних вимог (рис. 1.2) визначає здатність лідера, новаторство, комплексне використання цифрових технологій для вирішення професійних завдань, перевірку даних і результатів, а також натуралізацію - підвищення їх навичок у використанні цифрових технологій в повсякденному житті, суспільному житті та інтерналізації.

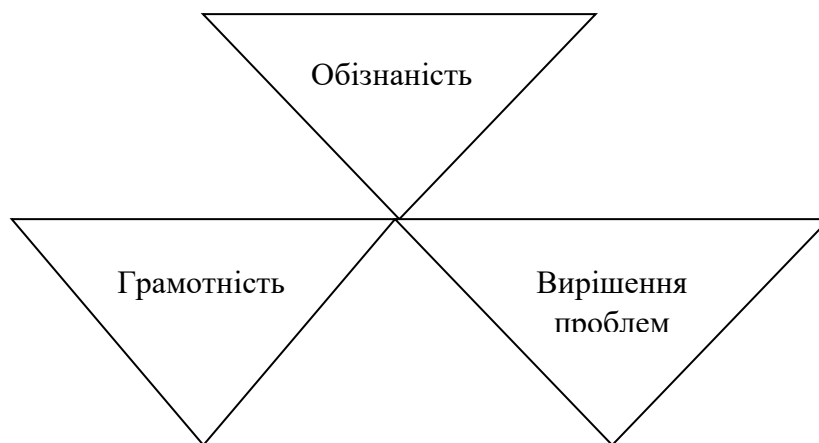


Рис. 1.1. Основні завдання формування цифрової компетентності.

Примітка. Складено автором.

При дослідженні технологій набуті навички присвоюються, привласнюються - натуралізуються, а способи вирішення проблем додаються характеристикам цінностей, які відповідають світоглядним факторам - інтерналізуються (рис. 1.2).

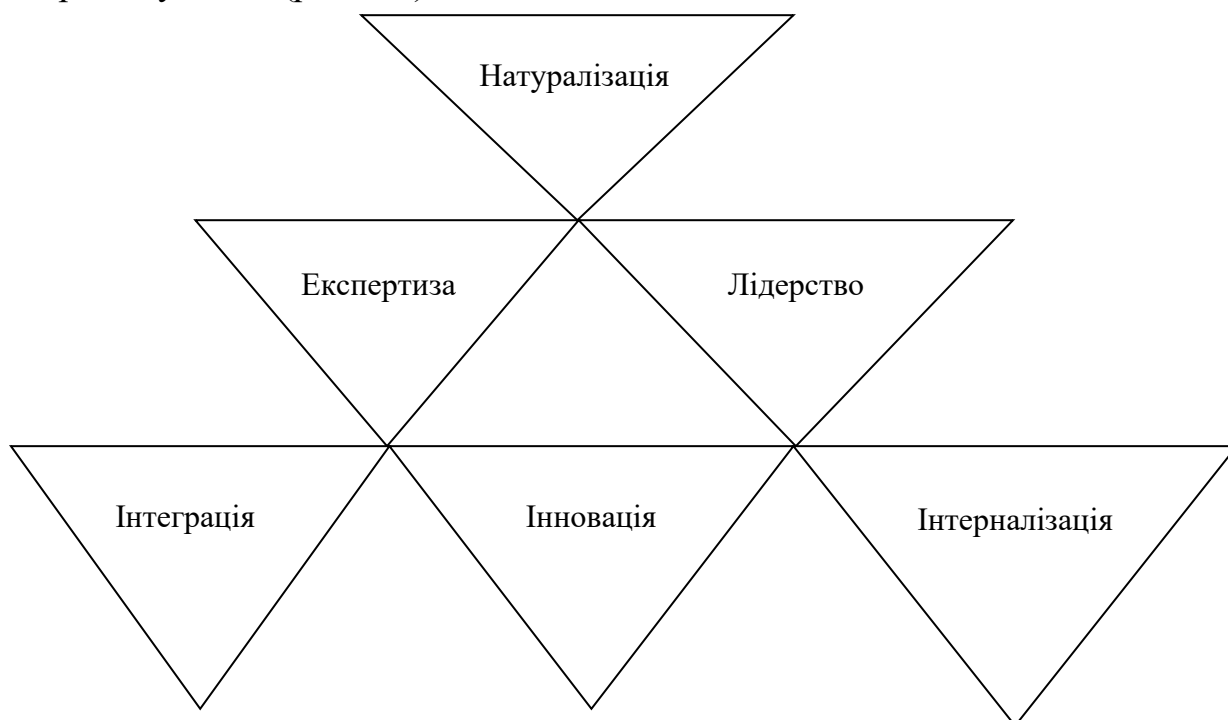


Рис. 1.2 Опис ЦК у ознаках професійних вимог.

Примітка. Складено автором.

Освітні дослідження [20,10,19] показують, що досвід навчання, який також включає творчість, демонструє прийняття помилок, обробку, наполегливість, невпевненість і уяву. Щоб краще зрозуміти потенціал

перетворення ідей в реальність, необхідно діяти в культурі дисциплінованої наполегливості і взаємодії з можливостями, які перетворюють ідеї в концептуальні позиції, які мають оригінальні способи вирішення проблем і розв'язку задач та за рахунок залучення і сприйняття ідей, створюють умови для розвитку лідерів.

Сьогодні завдання полягає в тому, щоб передати характеристики успішних новаторів, включаючи допитливість (або цікавість), уяву, критичне мислення, рішення проблем і наполегливість (стійкість або витривалість), включаючи позитивне прийняття, нинішньому і майбутнім поколінням, незалежно від їх соціального і культурного походження.

Ці якості пов'язані з «творчістю», процесом, який зазвичай включає представлення можливостей, створення чогось нового, роздуми над об'єктом творіння і зміна його. У більш широкому сенсі це спосіб розуміння світу і дій в ньому. «Творчість» тут означає створення чогось нового в певному контексті або досягнення мети новим способом.

Підтримуючи розвиток ряду компетенцій, які допомагають створювати інноваційний потенціал, ми можемо розраховувати на більш широкі соціальні вигоди, які забезпечують основу для зайнятості, самореалізації та розвитку, соціальної інтеграції та активної громадянської позиції.

Отже, основними особливостями формування ЦК є можливість використання, доступу, фільтрації, оцінки, створення, програмування і поширення цифрового контенту; керувати і захищати інформацію, контент, дані і цифрові ідентичності і ефективно працювати з додатками, пристроями, штучним інтелектом і роботами. (Рис. 1.3)

Робота з цифровими технологіями та контентом вимагає рефлексивного та критичного, але в той же час допитливого, відкритого та перспективного ставлення до їх розвитку. Це також вимагає морального, безпечного та відповідального використання цих інструментів.

Запропонований опис є дуже гнучким та актуальним у сучасному суспільстві, визнаючи інтеграцію соціальних медіа та появу таких технологій, як штучний інтелект, робототехніка, віртуальна та доповнена

реальність. У той же час цифрова безпека покращується шляхом запису та управління власною цифровою ідентичністю таким чином, що позитивно заохочує відповідальну та критичну взаємодію. Термін "цифрова ідентичність" у цьому контексті має два значення: одне стосується захисту даних (наприклад, облікових записів електронної пошти), а друге - сприйняття себе в онлайн-середовищі (наприклад, поведінки в соціальних мережах).



Рис. 1.3 Опис цифрової компетентності в ознаках результату

Примітка. Складено автором.

Тим часом запропонована структура цифрової компетентності легко підходить і відповідає технології уточнення компетентності [21]. Одночасно ЦК набуває ознак метакомпетентності, що розуміється як «здатність розвивати нові навички та компетентності, що сприяють розвитку професійних компетентностей» [28]. Ми окреслюємо цілісну модель професійної компетентності і розуміємо метакомпетентність як «здатність долати невизначеність, настрої та критику» [65].

З точки зору системного підходу, метакомпетентність є суттєвою складовою понятійних компетентностей у зв'язку з індивідуальною ефективністю, в якій існують соціальні (поведінка та мотиви), когнітивні

(знання та розуміння), функціональні (здібності та вміння) [52]. Водночас метакомпетентності є надсистемними, надпредметними і можуть позиціонуватися як компетенції на найвищому (креативному, інноваційному) рівні[47].

На основі аналізу структури ЦК та існуючих підходів до визначення сутності "метакомпетентності", ми прийшли до висновку, що цифрову компетентність можна розглядати як компетенцію, яка є вищою порівняно з іншими компетенціями, на основі яких може відбуватись здобуття та розвиток нових навичок та риси особистості.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ РІВНЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ «ЦИФРОВА ГРАМОТНІСТЬ» ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

2.1. Характеристика підходів, щодо підвищення рівня цифрової компетентності та їх оцінка

Запровадження оцінки рівня цифрової компетентності державних службовців не може розглядатися у відриві від інших заходів підвищення кваліфікації. Для того щоб змінити формальне ставлення багатьох державних службовців до оцінки їх рівня цифрової компетентності, необхідно законодавчо закріпити зв'язок оцінок ефективності й оплати праці, що має бути пов'язано з розробкою чітких адміністративних регламентів діяльності державних органів і на їх основі встановлення конкретних критеріїв і показників їх рівня цифрової компетентності діяльності державного службовця в їхніх посадових інструкціях.

Комплексні показники якості, пов'язані з певною групою його властивостей, називають груповими, хоча поняття груповий показник досить умовне.

Широко використовують також форму представлення структури показників у вигляді схеми, запропонованої професором К. Ісікава (діаграма Ісікава) – «риб'ячий скелет», наведена на рисунку 2.1.

Комплексні показники якості, як і похідні фізичні величини, можна і далі комбінувати між собою, домагаючись все більшого і більшого узагальнення властивостей, що формують цілому уявлення про якість компетентності державного службовця. Основу («кореневу систему») дерева становлять одиничні показники якості.

Кількість цих показників звичайно менше, ніж різноманіття властивостей. Одиничні показники якості – це показники лише тих властивостей, які представляються істотними при розгляді якості об'єкта під цілком певним кутом зору.



Рис.2.1 Структура показників оцінки державного службовця

Примітка: Складено автором за даними [13, ст. 56]

Таким чином, вже на рівні одиничних показників якості, формують деяке спрощене уявлення про якість об'єкта (явища) або модель якості. При переході до комплексних показників на кожному вищому рівні, модель якості стає все більш згорнутою (грубою), що має все менше показників якості, поки не зведеться, нарешті, до характеристики (опису) якості за допомогою одного єдиного узагальненого комплексного показника вищого рівня.

Одним з методів оцінки державних службовців можна за допомогою комплексних показників якості, які можна і далі комбінувати між собою, домагаючись все більшого і більшого узагальнення властивостей.

Реформування системи державного управління, запровадження принципів демократизації, відкритості, прозорості тощо в діяльність державної служби передбачає відповідну зміну професійних вимог. Як наслідок - мають змінитися завдання й зміст професійної підготовки

управлінців. Традиційні технології навчання державних службовців, що спрямовані на сприймання та запам'ятовування навчального матеріалу, відсутність систематичних міжпредметних зв'язків фахових дисциплін мають трансформуватися у контекстне навчання, яке проектує навчальний процес як максимально наближений до майбутньої професійної управлінської діяльності в державному управлінні. Тобто актуальною сьогодні стає переорієнтація підготовки державних службовців на компетентнісну модель навчання.

Для покращення ефективності виконання завдань також вимірюють їх досягнення під час перебування на певні посаді. Для цього пропонуємо наступну модель – кубічна. (Рис. 2.2) Дана модель дозволяє нам розглянути досягнення державного службовця з у три виміри які є взаємозалежними.

Вимір 1 – Підходи: Державні службовці оцінити себе (самооцінка) або можуть оцінюються іншими працівниками (стороння оцінка).

Вимір 2 – Форми: Оцінювання має три різних форми: оцінювання робочого процесу, оцінювання навчальних досягнень та перспективи. Кожна форма має свої переваги і недоліки.

Вимір 3 – Стандартний підхід: Для оцінки керівник орієнтується на індивідуальні стандарти (державний службовець або підлеглий), цільові стандарти (мета навчання) або на соціальні стандарти (позиція підлеглого в колективі). Такий підхід, що базується на стандартах, впливає на майбутню роботу державного службовця.

Перед тим, як ми будемо розмірковувати над питанням виміру оцінювання, ми повинні вирішити для себе, яку компетентність оцінюємо, можливо за допомогою трьох компетентностей: компетентність аналізу, компетентність судження, компетентність дії. У цьому відношенні ми можемо підняти питання, які стосуються аспекту врегулювання чітких та об'єктивних критеріїв оцінки й оцінювання. Необхідно проаналізувати всі виміри та їх компоненти.

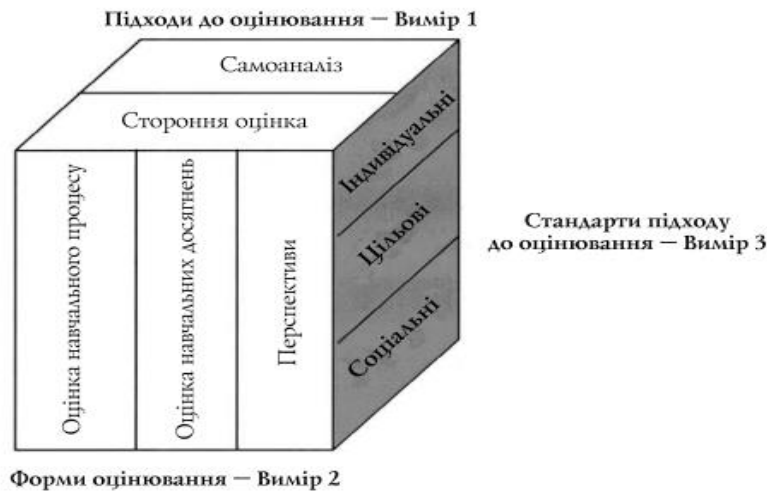


Рис. 2.2 - Підходи, щодо підвищення рівня професійної компетентності

Примітка: Складено автором за даними [56]

1. Підходи: Внутрішнє і зовнішнє оцінювання.

За допомогою даних компонентів ми можемо отримати реальну картину рівня власних знань державного службовця і робити подальші кроки у напрямку його розвитку. Всі люди звикли до оцінки своїх досягнень іншими. Самооцінка є здатністю оцінювати себе й аналізувати наслідки. Самооцінка – істотний інструмент підтримки державного службовця та їх незалежності від впливу керівника. Таким чином, державний службовець може реально оцінити себе, отримують чітку картину власних досягнень і менше відчувають невпевненість. Самооцінка й оцінка інших не обов'язково мають збігатися, але повинні аналізуватись та обговорюватись. Тому різні точки зору повинні бути викладені та обговорені. Таким чином можна усунути непорозуміння, вузькі місця та труднощі в оцінюванні. З кожним наступним кроком державний службовець повинен вчитися оцінювати власну компетентність, реагувати у відповідь, сприймати оцінку інших та обговорювати її. Завдяки такому покроковому підходу до самооцінки відповідним чином сприймають оцінку інших.

2. Підходи до оцінювання та форми оцінки

Оцінювання процесу навчання (формативне)

Такий підхід служить для поліпшення, контролю та перевірки процесу навчання державних службовців по досягненню мети.

Оцінювання навчальних досягнень (узагальнююче).

На певному етапі узагальнююче оцінювання підбиває підсумки щодо набутих знань та навичок. Його основна функція – інформувати керівника про рівень виконання роботи державним службовцем.

Перспективне оцінювання

Цей тип оцінювання прогнозує чи може державний службовець справитися з більшими обов'язками та завданнями, а також рівень професійної компетентності державного службовця.

Оцінювання процесу виконання завдань

Головна мета оцінювання навчального процесу (або формативного оцінювання) – постійно підтримувати державного службовця. Замість боротьби з труднощами з завданнями, необхідно аналізувати причини, що лежать в їх основі, та намагатися їх долати (ці причини можуть бути пізнавальними та емоційними). Помилки слід не виправляти, а аналізувати. Таким чином, використовуючи підхід, що орієнтується на цілі. Труднощі необхідно обговорювати разом із керівництвом або колегами. як і можливі шляхи їх подолання за допомогою заходів підтримки або створення спеціальних завдань. Завдяки цьому державний службовець вчиться розвивати індивідуальні стратегії для подолання помилок. Аналіз помилок повинен приводити до знаходження нових методів та

Шлях оцінювання робочого процесу включає:

1. –спостереження;
2. –коротке щоденне тестування;
3. – підсумковий тест після навчання.

Тести, що оцінюють робочий процес, діють як індикатори. Вони надають можливість державним службовцям перевірити рівень своїх досягнень. Прогалини можуть бути заповнені за рахунок виконання додаткових завдань.

Можливості тестування передбачають:

- спостереження за службовцями в процесі виконання завдань;
- уважну перевірку та аналіз виконаних завдань;
- індивідуальні бесіди про результати виконаних завдань;

- обговорення обраних шляхів розв’язання проблеми;
- невеликі тести.

Через спостереження, аналіз способів роботи над завданнями та джерела помилок формуються цілі, які службовець визначає самостійно, чи разом із керівником, або керівник сам ставить їх перед учнями.

Наслідком застосування такого підходу є зрушення у напрямку до:

- виключно цільового навчання, замість орієнтованого лише на зміст;
- індивідуального навчання, замість навчання, де кожен працює над одним і тим же завданням.

Перспективне оцінювання

Перспективне оцінювання служить засобом оцінювання і передбачення майбутнього успіху. Перспективне оцінювання поєднує основні аспекти оцінювання робочого процесу та оцінювання досягнень, які у поєднанні прогнозують майбутні перспективи учня. Постає питання: як ми можемо підтримувати індивідуальний розвиток та позитивний навчальний процес?

Перспективна оцінка відіграє важливу роль на різних етапах службовця:

- отримання більш перспективної роботи;
- проходження курсів вищого рівня;
- переміна робочого місця;
- переведення на посаду іншої спеціалізації;

Вимір 3 – Стандарти до оцінювання

Оцінка на службі впливає і на інші аспекти, що стосуються особистості службовця, як наприклад: власний імідж, самоповага і загальне уявлення про власну компетентність і здібності.

Далі розглянемо детальніше рівень цифрової компетентності державних службовців на практиці.

Міністерством цифрової трансформації України було запущено на онлайн-платформі Дія.Цифрова освіта національний тест на цифрову грамотність громадян.

Завдання тесту систематизовано за сферами знань європейської рамки цифрових компетентностей для громадян DigComp 2.1., адаптованої українськими експертам.

Тестування передбачає перевірку базових знань та навичок із цифрової грамотності в 6 сферах:

1. Основи комп'ютерної грамотності.
2. Інформаційна та медіаграмотність. Вміння працювати з даними.
3. Створення цифрового контенту.
4. Комунікація і взаємодія в цифровому суспільстві.
5. Безпека в цифровому середовищі.
6. Вирішення технічних проблем. Навчання впродовж життя в цифровому суспільстві.

Кожна із цих сфер знань охоплює 5 компетентностей. Цифрограм пропонує учасникам тестування дати відповідь на 90 запитань, проте маємо зазначити, що минулого року таких запитань було лише 12. І як виявилось, що 53% українців володіють цифровими навичками на рівні нижче середнього.

А вже у 2020 році в Україні з'явилась можливість перевірити знання та навички з цифрової грамотності за різними сферами знань, зазначеними в Європейській рамці цифрових компетентностей для громадян. Це дозволило в режимі реального часу проводити дослідження цифрової грамотності в масштабах всієї країни.

Унікальність Цифрограму полягає в комплексному, систематизованому підході до різних складових цифрової компетентності. Завдання тесту ставлять за мету не лише перевірити базові знання, деякі навички та ставлення до цифрових технологій, а й сприяти підвищенню усвідомлення громадянами, як уникати небезпек у цифровому просторі, не боятися засвоювати нові технології та застосунки що стрімко з'являються у нашому житті.

Розподіл користувачів за ціллю проходження тестів зображено на рис.

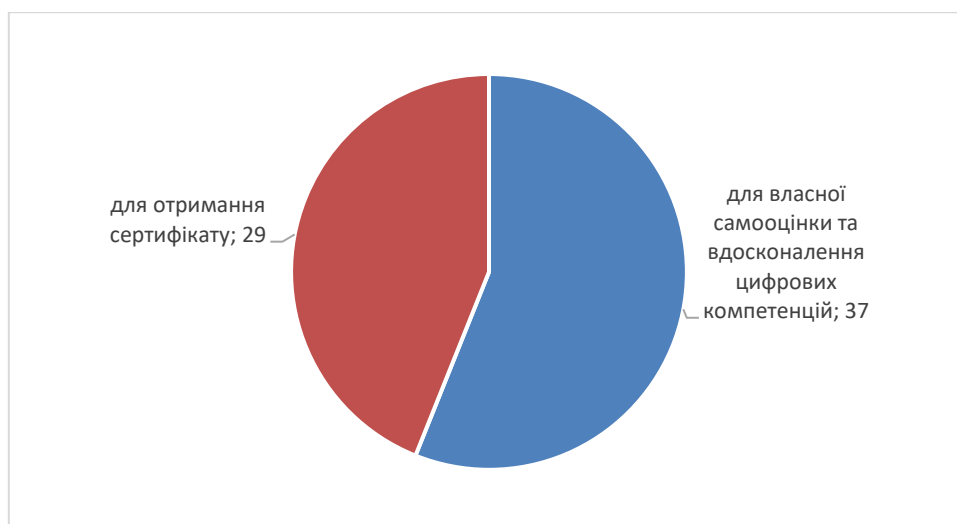


Рис. 2.3 Розподіл користувачів за ціллю проходження тестів.

Примітка. Складено автором.

Отже, тест на цифрову грамотність пройшло 37 % користувачів — «для власної самооцінки та вдосконалення цифрових компетенцій» та 29% користувачів — «для отримання сертифікату».

Після перегляду всіх серій і успішного проходження тестів кожен держслужбовець отримає сертифікат, що засвідчує успішне проходження базового курсу з цифрової грамотності обсягом 2 години (0,07 кредиту ЄКТС).

Розподіл користувачів, які найбільше склали «Цифрограм», розглянемо на рис. 2.4

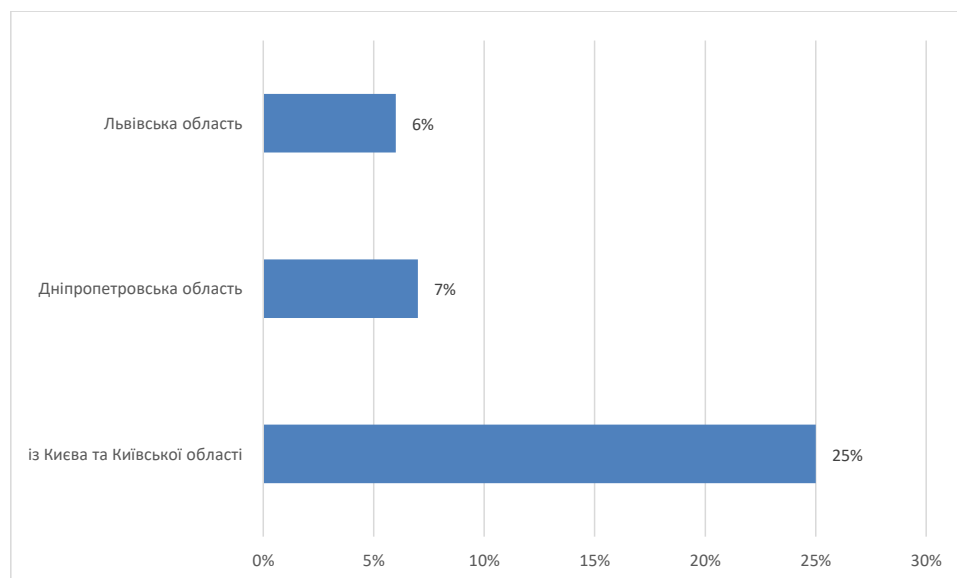


Рис. 2.4 Розподіл користувачів, які найбільше склали «Цифрограм».

Примітка. Складено автором.

Таким чином, найбільше користувачів, які склали тест — із Києва та Київської області (25% користувачів). На другому місці — Дніпропетровська область (7% користувачів). На третьому місці — Львівська область (6% користувачів).

Заступник Міністра цифрової трансформації з питань євроінтеграції Валерія Іонан підкреслила, що статистика після перших 50000 користувачів, які почали проходити національний тест на цифрову грамотність, демонструє сильні та слабкі сторони українців у володінні цифровою грамотністю[59].

Майже 77% володіють основами комп'ютерної грамотності на високому рівні (C1 і C2) і більше 22% — на середньому рівні (B1 і B2). Це гарні показники. Але при цьому гірша ситуація з комунікацією та взаємодією в цифровому суспільстві — лише майже 29% на високому рівні».

Найкращі показники користувачів у розв'язанні проблем у цифровому середовищі та навчанні впродовж життя — майже 56% на високому рівні і 43% на середньому рівні. Більше 40% володіють безпекою в цифровому середовищі на високому рівні та майже 58% на середньому рівні. Близько 37% володіють інформаційною грамотністю та вміють працювати з даними на високому рівні та 62% на середньому рівні. Трохи гірша ситуація з комунікацією та взаємодією в цифровому суспільстві — майже 29% на високому рівні та 69% на середньому рівні. Також гірші показники користувачів щодо створення цифрового контенту — 27% на високому рівні і 63% на середньому рівні.

У суспільстві є певний стереотип, що держслужбовці — ознака сталості, заскорузлості. Тому запровадження освітнього серіалу надасть змогу 200 000 державних службовців були локомотивами впровадження та використання електронних технологій.

Освітній серіал розроблений у співпраці з компанією Google та втілений за підтримки швейцарсько-української Програми EGAP, що фінансується Швейцарською агенцією з розвитку та співробітництва та реалізується Фондом Східна Європа та Фондом Innovabridge.

Таким чином, цифрова грамотність є невід’ємною складовою вимог до компетентностей державного службовця. Цей особливий період дистанційної роботи як ніколи актуалізував необхідність вміти користуватися багатьма цифровими сервісами.

2.2. Аналіз рівня компетентності «цифрова грамотність» державних службовців Хмельницької обласної адміністрацій та Хмельницької обласної ради

Державні службовці слугують посередником між державною та суспільством, їм необхідно постійно підвищувати рівень інформаційно-комунікаційної компетентності. Державні службовці під час виконання певних завдань, частково підвищують рівень інформаційно-комунікаційну компетентність, Про це свідчить результати дослідження рівня даного виду компетентності державних службовців Хмельницької обласної адміністрацій та Хмельницької обласної ради. Для початку необхідно визначити рівень інформаційно-комунікаційної компетентності державних службовців. Для цього використовувався спосіб анкетування, який містив 11 критеріїв, за допомогою яких визначалося наскільки сьогодні державні службовців володіють чи мають рівень інформаційно-комунікаційної компетентності. Важливість даних критеріїв полягає в тому, що необхідно:

- теоретичну базу працівників, адже без розуміння поняття не можна пояснити його дію на практиці;
- самооцінка – важливий критерія для державного службовців, так як визначає рівень успішності у даній сфері. Данна оцінка може бути адекватна та не адекватна. Адекватна – це коли можливості рівні досягненням, не адекватна – завищеною або занадто заниженою;
- підвищення рівня інформаційно-комунікаційної компетентності – необхідно виявити чи бажають державні службовці підвищувати кваліфікацію;

- заходи для покращення виконання роботи – невід’ємний показник інформаційно-комунікаційної компетентності, адже модернізація державної служби повинна проходити в умовах постійного навчання державних службовців за допомогою різного роду тренінгів, конференцій тощо;

- технічне забезпечення – державні службовці постійно працюють з документами, тому вони повинні користуватися різного роду інформаційною технікою;

- електронне врядування, електронний документообіг, електронно-цифровий підпис, вміння користуватися сайтами – це елементи інформаційно-комунікаційної компетентності державного службовців.

- досвід роботи – цей показник дає можливість визначити рівень знань та рівень компетентності, адже чим більший досвід тим службовець є досвідченим;

- стать – це стосується гендерної політики, адже жінки у даній сфері рівні чоловікам.

- знання іноземних мов – показник освіченості та інтелектуального розвитку, показник словникового запасу державного службовців. Також інформаційно-комунікаційна компетентність включає знання іноземних мов, так як використовується іноземна термінологія, деякі програми відтворюються на англійській мові;

Кількість опитаних державних службовців - п’ятдесят працівників. Так як деякі службовці з тих чи інших міркувань відмовилися відповідати, тому з 50 лише 40 анкет опрацювалися.

Проаналізуємо дані по кожному окремому критерію.

Перший критерій:

Даний критерій, показує нам чи володіють службовці термінологією або хоча б можуть з орієнтуватися в понятті «цифрова компетентність». Для даного критерію правильною відповіддю є пункт №2. На дане питання службовці могли обрати декілька варіантів відповідей.

Таблиця 2.1

Поняття «цифрової компетентності»

№	Критерій	Кількість відповідей
1	Вміння володіти технічними засобами (ПК, принтер, сканер, тощо) та поєднувати зі своїми професійними потребами	14
2	<u>Використання інформаційного поля для обробки певної інформації та надання управлінських послуг</u>	14
3	Використовувати навички та вміння для отримання достовірної інформації щоб прийняти правильне управлінське рішення	17

Примітка: Складено автором

Відповідно таблиці 2.1 ми бачимо що більшість не відповіли правильно. Відповідь №3 набрала найбільшу кількість відповідей, а саме «17». «14» службовців відповіли і на №1 і на №2.

Це дає нам можливість стверджувати, що службовці отримують певну інформацію, можуть її проаналізувати та прийняти правильне рішення. Вони займаються саморозвитком відповідно своєї посади.

Другий критерієм:

Таблиця 2.2

Рівень цифрової компетентності

Рівень	1	2	3	4	5
Кількість службовців	-	1	7	22	10

Примітка: Складено автором

Для того щоб оцінити рівень цифрової компетентностіми обрали наступну шкалу: 1 – низький, 2 – середній, 3 – достатній, 4 – високий, 5 – профі.(рис.2.5)

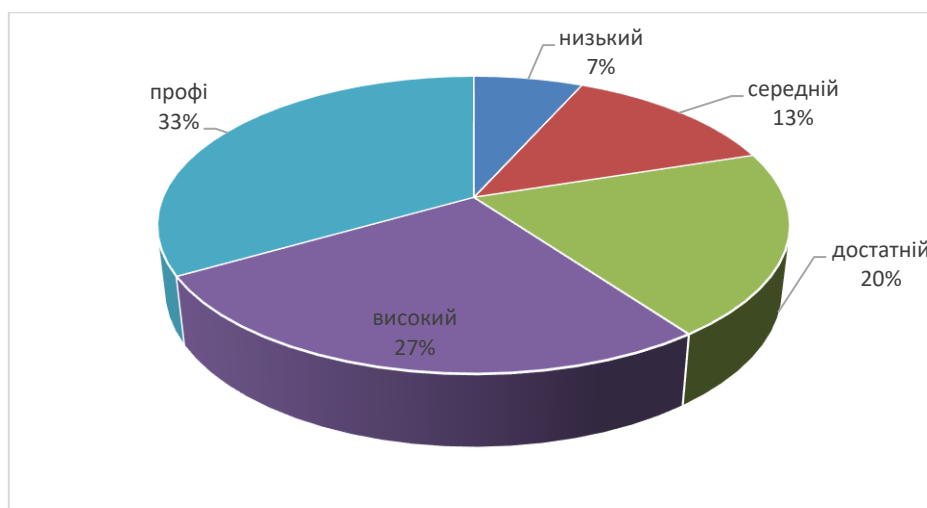


Рис. 2.5 Рівень цифрової компетентності

Примітка: Складено автором.

В таблиці 2.2 бачимо, що більшість службовців оцінюють себе високим рівнем. Лише десятеро оцінюють себе оцінкою «5», а саме профі. Оцінка «4» мають 22 службовці. Також є єдиний службовець, який оцінює себе у два.

Третій критерій:

Таблиця 2.3

Підвищення навиків, знань та вмінь, що стосується цифрової компетентності

№	Критерій	Кількість відповідей
1	Раз в півроку	15
2	Раз в рік	18
3	Проти підвищення	3
4	Постійно підвищувати	30

Примітка: Складено автором

Четвертий критерій:

Таблиця 2.4

Заходи, щодо покращення ефективності роботи державних службовців

№	Критерій	Кількість відповідей
1	Короткострокові семінари	35
2	Відповідні тренінги	26
3	Скайп-конференції	-
4	Відео-конференції	15
5	Дистанційні курси	25

Примітка: Складено автором

Характеристику третього і четвертого критерія та таблиць 2.3, 2.4 можна об'єднати, так як вони є залежними. Більшість службовців прагнуть постійно підвищувати свою компетентність, на нашу думку це є досить позитивним показником. Так як бачимо з таблиці для службовців проводять постійно тренінги, короткострокові семінари і т.д. Але виділилися службовці, які проти підвищення, а саме троє службовців.

П'ятий критерій:

Таблиця 2.5

Наявність технічних засобів на робочому місці

№	Критерій	Кількість відповідей
1	Комп'ютер від установи	39
2	Власний комп'ютер	3
3	Мишка, клавіатура	39
4	Принтер	35
5	Сканер	20
6	Телефон, факс	39
7	Мобільний телефон від установи	-
8	Колонки	15
9	Фотоапарат	8
10	Диктофон	6
11	Факс	15

Примітка: Складено автором

Відповідно в таблиці 2.5 бачимо, що службовці забезпечені достатньою кількістю оргтехнікою. 39 службовців мають – комп'ютер, мишку, клавіатуру; 35 – принтер; 20 – сканер. А також троє службовців користуються власним комп'ютером, а саме ноутбуком.



Рис. 2.6 Користування автоматизованою технікою

Примітка. Складено автором

Шостий критерій:

Користування ЕЦП (електронно-цифровий підпис)

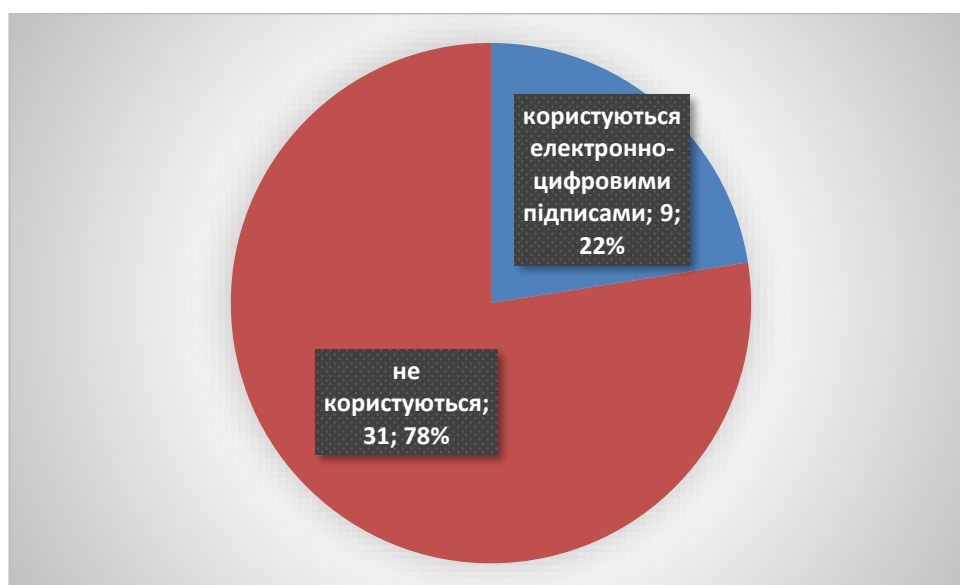


Рис. 2.7 Користування ЕЦП (електронно-цифровий підпис)

Примітка: Складено автором

Як бачимо (з рис. 2.7) 9 службовців користуються електронно-цифровими підписами, а 31 – ні. Під час опитування ми дізналися, що ЕЦП користуються лише керівники.

Що ж стосується електронного врядування, більшість службовців знають що це таке та вказати якими проектами вони користуватися чи користуються зараз, або ж хоча б знайомі що це таке. З таблиці 2.8 бачимо,

що 20 службовців не знаються і не користувалися цим, Найбільше, а саме 18 службовців, знають про Проект «Відкритий Уряд» та 16 – про Проект «Електронне урядування та електронний документообіг».

Сьомий критерій:

Таблиця 2.6

Проекти електронного врядування

№	Критерій	Кількість службовців
1	НІ	20
2	Проект «Проінформована громада - демократична країна»	-
3	Проект «Публічні бібліотеки - мости до електронного»	6
4	Проект «Відкритий Уряд»	18
5	Проект «Електронне урядування та електронний документообіг»	16
6	Проект «Міжнародне співробітництво з питань розвитку інформаційного суспільства та інформатизації, впровадження»	10

Примітка: Складено автором

Восьмий критерій:

В таблиці 2.7 варто відмітити, що анкетування проводилося для службовців Хмельницької обласної ради та Хмельницької обласної адміністрації, тому бачимо що найбільше користуються саме їхніми сайтами, також користуються сайтами КМУ та ВР.

Таблиця 2.7

Сайти, які користуються під час робочого процесу

№	Критерій	Кількість службовців
1	http://km-oblrada.gov.ua/	37
2	http://km-rda.gov.ua/	38
3	http://www.adm.km.ua/	30
4	http://www.president.gov.ua/	35
5	http://rada.gov.ua/	37
6	http://www.kmu.gov.ua/	29
7	http://reforms.in.ua/	15
8	http://www.municipal.gov.ua/	-
9	http://www.fpsu.org.ua/	9

Примітка: Складено автором

Дев'ятий та десятий критерій:

Таблиця 2.8;2.9

Досвід роботи на державній службі

Роки	Кількість службовців
1-5	16
6-10	12
11-15	4
16-20	1
20-30	7

Стать

№	Критерій	Кількість за статтю
1	Чоловіки	12
2	Жінки	28

Примітка: Складено автором

Бачимо з таблиці 2.8, 2.9 що є як молоді та і вже досвідчені службовців. 5-ть років досвіду на роботі мають 7-ро службовців – це найвищий показник, 10-ть років досвіду мають 5-ть службовців, 25-років – троє службовців та 30-ть років досвіду 2-є службовців. Відповідно дослідження більша кількість працюючих це жінки, а саме 28 і лише 12 чоловіків.

Таблиця 2.10

Вік

№	Критерій	Кількість службовців
1	26-35	14
2	35-45	12
3	45-56	8
4	56-65	6

Примітка: Складено автором

В таблиці 2.10 бачимо, що переважає категорія «26-35» і становить 14 службовців. Це молода вікова група, яка повна ідей і готова для того щоб навчатися. Також варто відмітити, що 12 службовців відносяться до групи «35-45» - це група службовців, які вже пройшли певний прошарок та отримали досвід роботи в певних відділах і претендують на підвищення то службовій кар'єрі. Вікові групи «45-56» та «56-65» лише «8» і «6» службовців відповідно.

Одинадцятий критерій:

З Таблиці 2.11 бачимо, що службовці знаються іноземні мови. Достатня кількість службовців володіють англійською мовою на різних рівнях: один службовець – початківець з нуля, нижче середнього – 12 службовців, середній рівень – 12 службовців, також троє на рівні профі. Також службовці володіють німецькою і польською мовами на рівнях початківця та профі. Один службовець володіє французькою мовою на рівні середнього. Троє службовців не володіють жодною мовою.

Таблиця 2.11

Знання іноземних мов

№	Критерій	Рівні	Розшифрування
1	<input type="checkbox"/> Англійська	(A1) – 1 (A1-A2) – 4 (A2-B1) - 12 (B1) – 12 (B2)- 3 (C2) -3	Початківець з нуля (A1) Початківець (A1-A2) Нижче середнього (A2-B1) Середній (B1) Вище середнього (B2) Просунутий (C1) Профі (C2)
2	<input type="checkbox"/> Німецьку	(A1)-1 (A2-B1) – 3 (C2) -1	
3	<input type="checkbox"/> Французьку	(B1) -1	
4	<input type="checkbox"/> Польську	(A1) -1 (A2-B1) – 2 (C1)-2 (C2) -1	
5	<input type="checkbox"/> Жодної мови не знаю		
			3

Примітка: Складено автором

Отже, з результатів дослідження ми зрозуміли, що держані службовці користуються автоматизованою технікою, вміють оцінити свій рівень цифрової компетентності, бажають підвищувати рівень цифрової компетентності, знають іноземні мови тощо. Все це необхідно, щоб визначити які пропозиції необхідні для покращення рівня та напрямки розвитку компетентності «цифрова грамотність».

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

3.1. Модель формування цифрових компетентностей для державних службовців

Розвиток цифрових технологій відкриває для України нове «вікно можливостей» для зростання національної економіки, підвищення якості життя громадян. Використання цих можливостей - серйозний виклик і важливе завдання українського суспільства.

Основні цілі цифрового розвитку України реалізуються державою і суспільством, про що свідчить поява таких документів, як наказ Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р № 67-р «Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації». Цифрова економіка і суспільство України на 2018-2020 роки «щодо її реалізації» [42], Цифрова адженда України – 2020 [60], Проект Закону України «Про цифровий порядок денний України» [43].

Цифровий розвиток передбачає комплекс завдань, які позитивно вплинуть на економіку, бізнес, суспільство і життя країни в цілому. Основними цілями цифрового розвитку є:

- прискорення економічного зростання і залучення інвестицій;
- перетворення секторів економіки в конкурентоспроможні та ефективні;
- технологічна і цифрова модернізація промисловості і створення високотехнологічних виробництв;
- доступність для громадян переваг і можливостей цифрового світу;
- реалізація людських ресурсів, розвиток цифрових індустрій і цифрового підприємництва.

Сьогодні в Україні розвиток інформаційних і комунікаційних технологій охоплює практично всі сфери соціального та економічного життя, але, на жаль, доступ громадян до них багато в чому обмежений недостатнім рівнем розвитку цифрових широкосмугових мереж і слабкими цифровими навичками великої кількості громадян.

Згідно з Глобальним звітом про інформаційні технології (TheGlobalInformationTechnologyReport) 2016 року [66], опублікованому Всесвітнім економічним форумом (WorldEconomicForum), Україна посіла 64-е місце серед 139 країн за рівнем розвитку інформаційних і комунікаційних технологій. Зокрема, причинами такого становища України в рейтингу є відставання по наступним компонентам: низький рівень використання ІКТ державою – (114 місце), низька ефективність українських законодавчих органів (120 місце), судова система (131 позиція в оцінці незалежність судів і 123-тє - за можливість оскарження дій держави приватним бізнесом), проблеми із захистом інтелектуальної власності (120-е місце). Крім того, факторами, що стримують розвиток цифровізації в Україні, є низький рівень освоєння бізнесом нових технологій (100 позиція), значний рівень використання піратського ПЗ (92 позиція), доступність нових технологій (96 позиція). , 80-е місце за кількістю користувачів Інтернету, 72-е місце - за кількістю домогосподарств, обладнаних доступом в Інтернет, і тільки 121-е місце - за кількістю підписаних користувачів широкосмугового доступу в Інтернет.

Результати дослідження, проведеного в рамках аналітичного звіту «Індустрія 4.0 в машинобудуванні. Ситуація в Україні і перспективи розвитку» [18], доводять, що «недостатні знання і навички в нових технологіях» займають 2-е місце серед основних перешкод на шляху цифровізації виробництва в нашій країні. На думку експертів, «в Україні немає бачення і державної ініціативи, програми, стратегічного документа, спрямованих на створення комплексної національної системи розвитку цифрової грамотності. Також відсутні інструменти для моніторингу та оцінки цифрових компетентностей на державному рівні» [32]. Відсутність

комплексної методології проведення необхідних досліджень ситуації в області цифрових навичок і компетентностей унеможлиблює розробку методології вимірювання та реалізації незалежної сертифікації цифрових навичок відповідно до потреб ринку праці. Методологія збору статистичних даних органами держстатистики не дуже підходить для проведення належного аналізу ситуації в області цифрових навичок і компетентностей. Отже, дана галузь є однією з найбільш нерегульованих в сфері гармонізації цифрового ринку України з ринками ЄС [61].

Таким чином, в зв'язку з швидким впровадженням цифрових технологій формування цифрових навичок громадян стає особливо актуальним, і завдання розвитку рамки цифрових компетентностей для громадян України (DigComp UA forCitizens - TheDigitalCompetenceFrameworkfor UA Citizens) стає дуже актуальним.

Досягнення поставленої мети цифрового розвитку України спрямоване на розвиток і поглиблення цифрових компетентностей громадян для забезпечення їх готовності використовувати цифрові можливості в особистому та суспільному житті. Як зазначається в Доповіді про людський розвиток за 2016 р. [14], придбання навичок, необхідних у ХХІ столітті, має стати частиною процесу навчання протягом усього життя, спрямованого на критичне мислення, творчість і спілкування.

При розробці українських рамок цифрових компетентностей громадян був використаний підхід, який передбачає адаптацію кращих європейських рамок цифрових компетентностей, а також відповідних нормативних та науково-методичних принципів, розроблених в Україні. Він також бере до уваги кілька положень, які зараз є основними для найбільш актуальних досліджень інших установ, організацій і фахівців, що працюють в цьому напрямку[31]:

- формування компетентностей є результатом взаємодії безлічі різних факторів;
- сучасне життя при цьому вимагає від людини придбання певного набору, комплексу компетентностей, які називаються ключовими;

- вибір найважливіших компетентностей (в тому числі цифрових) повинен враховувати актуальні світоглядні уявлення, культурні, економічні, технологічні, освітні та інші контексти українського суспільства і особистості, їх взаємодія;

- на вибір і визначення базових компетентностей впливають суб'єктивні фактори, які стосуються людини: вік, стать, соціальний статус і т. д.;

- визначення та вибір компетентностей вимагає великого обговорення між різними професіоналами і представниками різних соціальних груп.

В рамках DigitalCompetenceFramework для громадян dComFra[46] проаналізовано європейський і світовий досвід формування цифрових компетентностей громадян, а також поточні документи, прийняті в Європейському Союзі і ЮНЕСКО:

- DigComp 2.0: TheDigitalCompetenceFrameworkforCitizens [64];

- DigComp 2.1: TheDigitalCompetenceFrameworkforCitizenswitheightproficiencylevelsandexamplesof use12;

- Digitalagendafor Europe13;

- DigitaleKompetenzmodellfürÖsterreich - DigComp 2.2 AT14;

- UNESCO's ICT CompetencyFrameworkfor Teachers15;

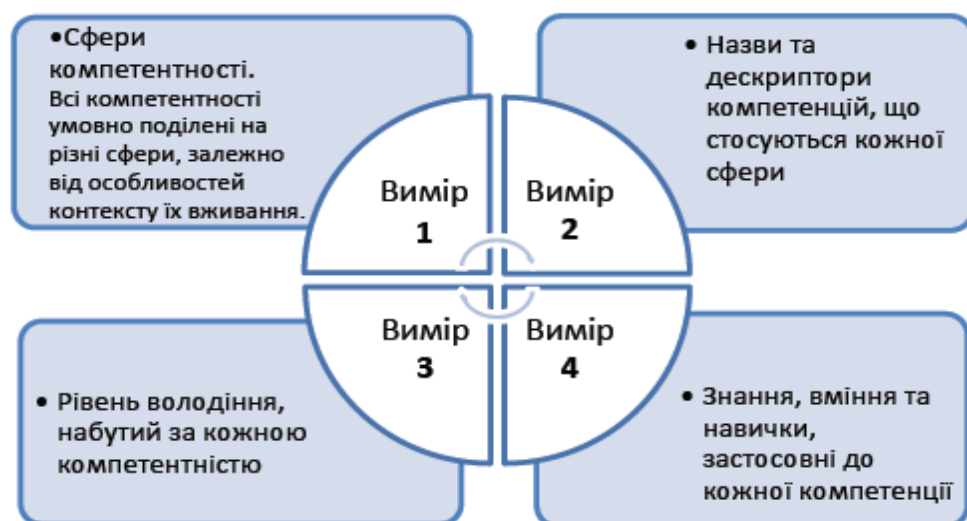


Рис. 3.1. Виміри рамки цифрових компетентностей DigComp UA forCitizens

Примітка. Складено автором.

Вимір 4 української рамки DigComp UA forCitizens (Dimension 4: Knowledge, skills and attitudes applicable to each competence) визначається для кожної компетентності на заключному етапі, після того, як всі зацікавлені сторони затвердять узгоджений список компетентностей.

Вимір 5 європейської рамки DigComp2.1 (Dimension 5: Examples of use, on the applicability of the competence to different purposes) з прикладами використання компетентностей на етапі розробки концептуальної української моделі не застосовується. Цей параметр повинен бути визначений після затвердження DigComp UA forCitizens і його практичної експериментальної перевірки.

Розроблена адаптована модель української рамки DigComp UA forCitizens представлена в таблиці 3.1.

Зміни пояснюються і обговорюються нижче. Основна термінологія збігається з термінологією, викладеною в еталонній моделі DigComp 2.0.

Таблиця 3.1

Адапована модель української рамки DigComp UA forCitizens

Сфери компетентності	Компетентності (Ц)
Вимір 1	Вимір 2
СА0. Базові цифрові навички	<p>ЕД.1 Використання цифрових пристроїв. Функціональна грамотність у використанні цифрових пристроїв, мобільних засобів комунікації. Вміння налаштування і застосування цифрових пристроїв для власних потреб.</p> <p>ЕД.2 Використання базового програмного забезпечення цифрових пристроїв. Застосування основного програмного забезпечення цифрових пристроїв, вміння встановити та працювати з операційними системами, онлайн-сервісами, застосунками, файлами, інтернетом.</p>
СА1. Інформаційна грамотність та уміння працювати з даними	<p>С1.1 Перегляд, пошук і фільтрація даних, інформації та цифрового контенту Формулювати інформаційні потреби, шукати дані, інформацію та контент у цифрових середовищах, здійснювати доступ до даних, інформації та контенту і переміщуватися між ними. Створювати і оновлювати особисті стратегії пошуку.</p> <p>С1.2 Оцінка та інтерпретація даних, інформації та цифрового контенту Аналізувати, порівнювати та критично оцінювати достовірність і надійність джерел даних, інформації та цифрового контенту. Аналізувати, тлумачити, перевіряти достовірність та критично оцінювати дані, інформацію та цифровий контент.</p> <p>С1.3 Управління даними, інформацією та цифровим контентом Організувати, зберігати та вибирати дані, інформацію та контент у цифрових середовищах. Організувати та обробляти їх у структурованому середовищі.</p> <p>С1.4 Задоволення власних потреб за допомогою цифрових технологій Використовувати цифрові засоби та технології для продажу та споживання товарів та послуг, організації відпочинку, здорового способу життя тощо.</p>

Продовження табл. 3.1

СА2. Комунікація та взаємодія	С2.1 Взаємодія за допомогою цифрових технологій Взаємодіяти за допомогою широкого спектра цифрових технологій та розуміти, які засоби цифрового зв'язку доречні для даного контексту (з точки зору культурних, соціальних, специфічних гендерних відмінностей тощо).
Сфери компетентності	Компетентності (С)
Вимір 1	Вимір 2
	С2.2 Обмін за допомогою цифрових технологій Використовувати відповідні цифрові засоби та технології для обміну даними, інформацією та цифровим контентом. Діяти в якості посередника, знати практичні методи посилення та атрибуції.
	С2.3 Реалізація громадянської позиції за допомогою цифрових технологій Брати участь у житті суспільства шляхом використання державних і приватних цифрових послуг. Шукати можливості самовдосконалення та реалізації активної громадянської позиції за допомогою відповідних цифрових технологій.
	С2.4 Співпраця за допомогою цифрових технологій Застосовувати цифрові технології та інструменти для співпраці, спільного створення та розвитку цифрових ресурсів та знань.
	С2.5 Мережевий етикет Знати правила поведінки та ноу-хау щодо користування цифровими технологіями та взаємодії у цифрових середовищах. Адаптувати стратегії комунікації під конкретну аудиторію та враховувати різноманітність культур і поколінь у цифрових середовищах.
	С2.6 Управління цифровою ідентичністю Створювати одну чи декілька цифрових ідентичностей та управляти ними, уміти захистити власну репутацію, працювати з даними, створеними за допомогою декількох цифрових засобів, середовищ і служб.
СА3. Створення цифрового контенту	С3.1 Розробка цифрового контенту Створювати та редагувати цифровий контент у різних форматах, самовиражатися цифровими засобами.
	С3.2 Інтеграція та перероблення цифрового контенту Змінювати, уточнювати, вдосконалювати та інтегрувати інформацію та контент у існуючий масив знань для створення нових, оригінальних і доречних знань та контенту.
	С3.3 Авторське право і ліцензії Розуміти, як авторське право і ліцензії поширюються на дані, інформацію та цифровий контент. Ставлення до піратського ПЗ та контенту.
	С3.4 Програмування Планувати і розробляти послідовність зрозумілих інструкцій для обчислювальних систем для вирішення певної проблеми чи для виконання конкретного завдання.
СА4. Безпека	С4.1 Захист пристроїв Захищати пристрої та цифровий контент, розуміти ризики та загрози у цифрових середовищах. Знати про заходи безпеки та захисту і належним чином урахувати питання надійності та приватності.
	С4.2 Захист персональних даних і приватності Захищати персональні дані та приватність у цифрових середовищах. Розуміти, як користуватися та обмінюватися інформацією, яка дозволяє встановити особу, зі збереженням можливості захистити себе та інших від шкоди. Розуміти, що цифрові служби користуються «Політикою конфіденційності» для інформування про те, як використовуються персональні дані.
Сфери компетентності	Компетентності (С)
Вимір 1	Вимір 2

	<p>C4.3 Захист здоров'я і благополуччя Уміти уникати ризиків для здоров'я і загроз для фізичного та психологічного благополуччя при користуванні цифровими технологіями. Уміти захистити себе та інших від можливих небезпек у цифрових середовищах (наприклад, від кіберзалякування). Знати про цифрові технології для забезпечення соціального благополуччя та соціальної інтеграції.</p>
--	---

Продовження табл. 3.1

	<p>C4.4 Захист особистих прав споживача від шахрайства та зловживань. Знання найважливіших правових положень щодо захисту мережевого споживача, вміння виявляти сумнівні інтернет-магазини, здійснювати порівняння цін, застосовувати заходи захисту покупців.</p>
	<p>C4.5 Захист навколишнього середовища Усвідомлювати вплив цифрових технологій та їхнього користування на навколишнє середовище.</p>
CA5. Розв'язання проблем та подальше навчання	<p>C5.1 Розв'язання технічних проблем. Виявляти технічні проблеми при експлуатації пристроїв і користуванні цифровими середовищами та розв'язувати їх (від пошуку несправностей до розв'язання складніших проблем).</p>
	<p>C5.2 Визначення потреб і технологічних заходів реагування. Оцінювати потреби, визначати, оцінювати, відбирати та використовувати цифрові засоби й можливі технологічні заходи реагування для задоволення цих потреб. Налаштовувати та пристосовувати цифрові середовища згідно з особистими потребами (наприклад, для забезпечення доступності)</p>
	<p>C5.3 Творче використання цифрових технологій. Використовувати цифрові засоби та технології для створення знань і внесення новаторських змін у процеси та продукцію. Брати індивідуальну і колективну участь у пізнавальному опрацюванні з метою розуміння і розв'язання концептуальних проблем і проблемних ситуацій у цифрових середовищах.</p>
	<p>C5.4 Виявлення прогалин у цифровій компетентності. Розуміти, в яких аспектах цифрову компетентність особи необхідно підвищити або оновити. Уміти підтримувати інших у розвитку їхньої цифрової компетентності. Шукати можливості для саморозвитку та подальшого навчання, не відставати від процесу еволюції цифрових технологій.</p>

Примітка. Джерело [45].

Використовуючи досвід австрійських партнерів і з огляду на стан розвитку цифрових компетентностей громадян, була введена додаткова область компетентностей CA0 -Базові цифрові навички (Basicdigitalskills). Щоб забезпечити відповідність нумерації європейської моделі, приставка до української моделі компетентностей «Базові цифрові навички» отримала цифру 0 (нуль). Введення в цю область приверне увагу користувачів фреймворка до вивчення та оцінки знань, навичок, умінь у використанні найпопулярніших цифрових пристроїв (комп'ютер, нетбук, планшет, смартфон і т. д.) і їх базового програмного забезпечення. .

Поняття функціональної грамотності використовується в сенсі здатності людини розуміти і використовувати різні типи інформації, щоб успішно функціонувати в сучасному суспільстві в повсякденному,

професійної та соціальному житті[49], а також рівня освіти, що характеризується здатністю вирішувати життєві задачі в різних сферах життя на основі переважно прикладних знань [48].

Змінено назву області СА1 - Інформаційна грамотність і вміння працювати з даними, щоб її чітко розуміли українські користувачі. У європейській моделі використовується слово «literacy», яке перекладається як «грамотність» і не зовсім поєднується зі словом «дані». У поясненні компетентності С1.2 додані слова «перевіряти достовірність» (стосовно до даних). Ми вважали, що критично оцінювати і інтерпретувати дані можна тільки після перевірки їх достовірності, особливо в ситуації, коли неможливо оцінити надійність їх джерела.

Додана компетенція С1.4 Задоволення власних потреб за допомогою цифрових технологій, що відображає значний рівень використання громадянами України послуг Інтернет-комерції, а також інших споживчих Інтернет-послуг.

Пропонується залишити назву області СА2 як «Зв'язок та взаємодія». На наш погляд, термін «взаємодія» ширше, ніж «співпраця». Компетентності С2.1 і С2.5 отримали незначні доопрацювання для українського користувача з урахуванням особливостей українського суспільства.

В області СА3 фраза «Ставлення до піратського програмного забезпечення і контенту» була додана до компетентності С3.3.

Ставлення розглядаються як складові компетентності, а також - мотиватори продуктивності, основа постійної грамотної роботи. До них відносяться цінності, прагнення і пріоритети.

На основі досвіду австрійських партнерів (DigComp 2.2 AT) додана компетентність С4.4 Захист особистих прав споживачів від шахрайства та зловживань, що актуально в умовах українського суспільства. Рівень цифрового шахрайства в Україні досить високий.

Змінено назву сфери СА5. Рішення проблем і підвищення кваліфікації, а також уточнена компетентність С5.4.

DigComp UA forCitizens має шість (6) рівнів володіння мовою по кожній компетентності (таблиця 3.2). Ми вважаємо, що до тих пір, поки фреймворк DigComp UA для громадян не буде прийнятий і протестований для використання в українських реаліях, на практиці буде дуже складно відрізнити рівні «Advanced» (високий рівень) від «Highly specialised» (високоспеціалізований). Структура і термінологія для визначення рівнів володіння кожної компетентністю засновані на Європейській системі кваліфікацій (EQF) і DigComp 2.1. Крім того, опис кожного рівня містить знання, навички та вміння, описані в єдиному дескрипторі для кожного рівня кожної компетентності (144 дескриптора - 6 x 24 результати навчання).

Кожна компетентність DigComp UA forCitizens представлена в таблицях з трьома вимірами: вимір 1 (область компетентності), вимір 2 (назва і дескриптор компетентності), вимір 3 (рівень володіння, придбаний для кожної компетентності). Параметр 5 не використовується на даному етапі розробки.

Таблиця 3.2

Основні ключові слова, що характеризують рівень кваліфікації

Рівні у DigComp UA forCitizens		Складність завдань	Автономність роботи	Пізнавальний домен
Базовий	A1	Прості завдання	З керівником	Запам'ятовування
	A2	Прості завдання	Самостійно або з керівником за необхідності	Запам'ятовування
Середній	B1	Чітко визначені і шаблонні завдання, прості проблеми	Самостійно	Розуміння
	B2	Завдання та чітко визначені нешаблонні проблеми	Самостійно і відповідно до своїх потреб	Розуміння
Передовий	C1	Завдання та проблеми різного ступеня складності	Керує роботою інших	Застосування та оцінювання
	C2	Складні завдання з обмеженим колом можливих рішень	Інтегрований внесок у професійну практику та	Оцінювання та творчість

			керування іншими	
--	--	--	------------------	--

Примітка. Складено на основі джерела [45]

В таблицях застосовується кольорова схема, за якою окремими кольорами позначені сфери компетентностей в заголовках таблиць та рівні володіння набуті за кожною компетентністю.

За результатами досліджень, проведених в рамках проекту dComFra, була розроблена Рамка цифрових компетентностей для громадян України або DigComp UA для громадян, адаптована до українських реалій. Він заснований на європейській моделі цифрових компетентностей для громадян DigComp2.1 та інших європейських документах в області цифрових компетентностей. Адаптована структура DigComp UA forCitizens включає 4 вимірювання, 24 компетентності і 6 рівнів володіння кожною компетентністю.

3.2. Самоосвіта, як напрям підвищення рівня компетентності «цифрова грамотність» державних службовців

Державна служба стоїть на досить складному шляху. Існує досить багато як українських так і іноземних методів модернізації державної служби. Важливим підґрунтям для покращення компетентності державного службовця можна виділити два пункти напрями:

1. Бажання самим державним службовцем
2. Зі сторони держави.

Позитивний зв'язок між зайнятістю та навчанням очевидний: навчання службовців важливо для інновацій, продуктивності, конкурентоспроможності. Навчання на робочому місці є одним із ключових факторів, що сприяють участі службовців під час впродовж життя, а співпраця з усіма головними зацікавленими сторонами, особливо відіграє істотну роль. Відповідно Європейської асоціації освіти дорослих важливість підвищення кваліфікації та перепідготовки, вважається що усе навчання несуть у собі позитивний вплив щодо зайнятості.

Підхід до навчання повинен обґрунтовуватися на трансвербальних навичках, а саме багатоцільові навички, які можуть бути застосовані і використані у великій кількості різних видів діяльності. Винятково технічний підхід небезпечний тим, що може призвести до вироблення обмеженого набору навичок, котрі скоро можуть втратити актуальність. Якщо у навчальний досвід службовців та результати їх навчання включити формування навичок навчання, інновацій в нашому випадку це стосується цифрових навичок, які стосуються сфери державного управління, можна виховати тих, хто навчається все життя і зможе поєднати формальне, неформальне та інформальне навчання, щоб забезпечити актуальність навичок.

Так як державна сфера втілює грандіозних змін – електронне врядування, електронний документообіг, ЕЦП та інше, автоматизація та усіх змін, які принесе Інтернет в подальшому.

Це означає, що державний службовець повинен усунути цифровий розрив в подбати про те, щоб усі могли вільно користуватися комп'ютером, планшетом, смартфоном, а також пов'язаними з ними інструментами. Завдяки інтернету зникає дуже швидко частота контактів між людьми. Те ж саме і стосується електронного навчання, яке пропонує багато можливостей, але послаблює соціальний аспект, який є дуже важливим для державних службовців.

З розвитком цифрових технологій поступово почали створюватися платформи для самоосвіти. На разі в Україні їх кількість не велика. Тому можна запропонувати один зі шляхів розвитку рівня цифрової компетентності, використовуючи наступні платформи. Ми виділили основні це:

1. Платформа «prometheus» - офіційне посилання <https://prometheus.org.ua/>. Це безкоштовні онлайн-курси від викладачів КНУ, КПІ та Києво-Могилянської академії. Prometheus надає безкоштовну можливість університетам, провідним викладачам та компаніям-лідерам у своїй галузі публікувати та розповсюджувати курси на цій платформі. Кожен

курс складається із відео-лекцій, інтерактивних завдань, а також форуму, на якому студенти мають змогу поставити питання викладачу та поспілкуватись один з одним. Успішне завершення курсу дасть змогу отримати електронний сертифікат, який підтверджуватиме здобуті знання. Для державних службовців можна виділити останні них:

- Децентралізація в країні – теорія та практика;
- Створення інституцій місцевого економічного розвитку громад;
- Основи інформаційної безпеки;
- Боротьба з корупцією;
- Підготовка та впровадження проектів розвитку громад;
- Доступ до публічної інформації: від А до Я.

2. Платформа IRI – офіційне посилання <https://www.iri.org.ua/pro-navsalnu-platformu>. Це онлайн-навчання є освітнім інтернет-ресурсом для українських громадян, які прагнуть дізнатися більше про роботу своєї влади, принципи демократії та передові практики належного врядування в Україні. Ця Платформа покликана забезпечити практичні знання про те, як реалізувати демократичні принципи доступності, підзвітності, ефективності, інклюзивності, оперативності та прозорості для всіх громадян і державних службовців в Україні шляхом проведення онлайн-семінарів, надання можливості реєстрації для участі в очних семінарах, а також завдяки використанню навчальних матеріалів, розроблених і запропонованих Міжнародним республіканським інститутом. Платформа дає змогу українцям дізнатися більше про цінності демократії та ефективне управління і водночас покликана розширювати можливості як громадян, так і урядовців з метою розбудови демократії в Україні та сприяння реформам належного врядування.

3. На офіційному сайті Всеукраїнського центру підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (<http://www.centre-kiev.kiev.ua/news/news.shtml>) також проводиться Дистанційна форма навчання.

4. Платформа LINGVA.skills – офіційне посилання <https://www.lingva.ua/>. Основна мета - Покращити знання та навички володіння іноземними мовами державними службовцями у відповідності до стандартів ЄС. Для цього необхідно здійснити наступні кроки:

- Крок 1: подати заявку від відповідного державного органу;
- Крок 2: увійти у систему;
- Крок 3: уважно прочитати інструкцію для користувача та прослухати вебінар;
- Крок 4: пройти тест (відповідно до результатів тесту, програма підбере рівень навчання особисто для Вас).
- Крок 5: після успішного виконання 80% всіх уроків пройти підсумковий тест та отримати відповідний сертифікат

Але завжди є як позитивні сторони так і негативні сторони самоосвіти. Тому необхідно вказати які саме.

Позитивні сторони:

- Підвищення професійної компетентності;
- обмін думками під час навчання;
- отримання нових знань, навиків;

Негативні сторони:

- Брак часу;
- ніхто не контролює процес навчання;
- зазвичай проходження таких курсів, можливо вдома, а саме вільний від робочого процесу час. Це потягне за собою витрати за світло та інтернет;
- також можлива понижена активність на роботі. Це обґрунтовується тим, що працівник має вільний час після роботи, а саме вдома. Тому навчання можливо затягнеться до пізньої ночі. Як відомо людині необхідно 8-м годин відпочинку, в інакшому разі це відіб'ється на її здоров'ї та робочому процесі, розсіяності, бажанням відпочити тощо;
- немає контролю по завершенню навчання.

Що ж стосується зі сторони держави, то ці шляхи є і їх реалізують. Вітчизняна система підготовки управлінців має відповідати на виклики часу, що пов'язані з неперервним поступом науково-технічного прогресу та технологій, вимовами ринку праці, процесами глобалізації та світової інтеграції, розвитку інформаційного суспільства. Це потребує швидкого, гнучкого та впевненого впровадження інноваційних змін у сфера державного управління. Знання, компетентності, що їх керівник освіти отримує під час навчання, мають постійно оновлюватися, розвиватися та збагачуватися. З огляду на спрямованість системи підготовки державних службовців варто визначити один з нових напрямків підвищення кваліфікації – це підготовка державних службовців через освіту дорослих.

Освіта дорослих є невід'ємною частиною політики навчання впродовж життя. Дана освіта розуміється як цілеспрямований процес розвитку особистості шляхом реалізації освітніх програм та послуг, здійснення освітньо-інформаційної діяльності в межах та поза межами загальної середньої, професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти.

Мета діяльності такої освіти полягатиме в реалізації права особи на освіту впродовж життя. Основними завданнями системи освіти дорослих є:

- задоволення потреб особистості в інтелектуальному, культурному і духовному розвитку шляхом отримання неперервної освіти;
- формування в особі, які навчаються, громадської позиції, здатності до праці і життя в умовах сучасної цивілізації, її демократичному розвитку
- збереження та примноження моральних, культурних, наукових цінностей суспільства;
- поширення знань серед населення, підвищення його культурного та освітнього рівня.

Підготовка державних службовців, як особливе суспільне та освітнє явище зорієнтована на дорослих людей. Тому в основному процесу навчання державних службовців, його змісту, організації та управління має бути покладений підхід, спрямований на розвиток і збагачений сукупної культури

управління. Ключовий при цьому є орієнтація на активізацію дій, що виходять із власних форм створення особистості, її власних сил, здібностей, можливостей і потреб, дій, які стимулюють самоосвіту, саморозвиток та самоактуалізацію особистості.

Підготовка державних службовців має здійснюватися з урахування андрологічного підходу до навчання.

Андрологічний підхід ґрунтується на тому, що для дорослої людини важливе відчуття власної участі у будь-яких рішеннях стосовно неї, а не покладання на рішення інших. Звідси необхідно будувати освітній процес з урахуванням індивідуальних потреб і можливостей. Але не кожна доросла людина усвідомлює свої освітні потреби, що можуть забезпечити їй надалі професійне та життєве зростання, загальнокультурний розвиток.

Оскільки готовність та здатність до розвитку не можуть бути штучно закладені в особистості, бо є суто природними, їх необхідно активізувати шляхом створення більш ефективних рольових моделей, залучення фахівців до планування власної кар'єри, оцінки розриву між наявними та бажаним освітнім рівнем тощо. Окрім стимулювання усвідомлення необхідності навчання для вирішення певних життєвих проблем або ситуацій, андрагогічний підхід базується на використанні внутрішніх сил та прагнень людини до саморозвитку, самовдосконалення.

Таким чином андрагогічний підхід ґрунтується на чотирьох принципових положеннях:

1. Провідна роль у власній освіті належить самому фахівцю.
2. Навчання повинно виходити з індивідуальних особливостей того, хто навчається, відповідати його індивідуальним освітнім потребам та стимулювати зростання цих потреб.
3. У процесі навчання слід використовувати внутрішні сили особистості, спиратися на природне прагнення людини до саморозвитку, самовдосконалення, активізувати суб'єктивну сферу фахівця.
4. Навчальний процес відбувається у спільній діяльності того, хто навчається, і тих, хто навчається.

Дані положення дадуть змогу побудувати систему організації навчання дорослих. Необхідно більш детально їх описати.

Принцип урахування індивідуального досвіду та розвитку індивідуальних освітніх потреб. Цей принцип вимагає такої організації навчання державного службовця, яка б ураховувала індивідуальність слухача, його досвід, сприяла б розвитку індивідуальних здібностей та освітніх потреб і тим самим орієнтувала керівника освіти на шляху самовизначення, пошуку засобів самореалізації. Важливим є усвідомлення того, що у дорослої людини процес засвоєння будь-якої інформації включає три взаємопов'язані процеси, які здійснюються майже одночасно:

1. отримання нової інформації, яка часто вступає в суперечність з уже наявними обсягом знань;
2. трансформація, перебудова знань; пристосування щойно отриманої інформації до вже існуючих у свідомості людини способів її застосування;
3. перевірка ступеня адекватності використання знань.

Відповідно, одна і та сама інформація сприймається слухачами по-різному. Адже у процесі сприймання слухачем навчальної інформації здійснюється інтеріоризація, що має велике значення з точки зору подальшого застосування знань у практичній діяльності -подальшої екстеріоризації, тобто переходу внутрішніх психічних актів, розумових дій у зовнішні дії, вчинки людини.

Принцип рівнево-кваліфікаційної диференціації дає можливість найбільш повно задовольняти індивідуальні освітні потреби слухачів, забезпечувати наступність та послідовність у навчанні. При цьому важливим є усвідомлення організаторами навчання необхідності «ускладнення» знань, їх «системності». Адже по мірі просування особистістю сходами в управлінській ієрархії для успішності професійної діяльності необхідними стають знання інтегровані, системні – управлінські, соціально-психологічні, знання принципів комунікації тощо.

Принцип вікового підходу. Фактор біологічного віку має принципове значення для характеру навчального впливу в освіті дорослих. Свої завдання

розвитку притаманні кожній віковій стадії, включаючи дорослість та зрілість - вік активної післядипломної освіти. Для періоду дорослості характерним є переростання вікових відмінностей (зріст, вага тощо) у відмінності індивідуальні (ерудованість, працездатність, комунікабельність тощо). Це вимагає такої організації навчання, коли корекція з боку сторонніх замінюється самоаналізом, самоусвідомленням, самоконтролем і самокорекцією.

Принцип свободи вибору в навчанні вимагає реальної свободи вибору того, хто навчається, щодо мети і змісту навчання, форм, методів і засобів його організації та здійснення. Функціональний підхід до особистості, при якому її участь в освітньому процесі зводиться до пасивного опанування певною сукупністю знань, алгоритмів діяльності, вирішення типових завдань, які пропонуються ззовні, не відповідає вимогам сучасності. Готовність до змін, перспективність освіти забезпечується лише розвитком людини, збагаченням її духовної та інтелектуальної сфери, яка дозволить їй бути дієвою в різноманітних та швидкоплинних умовах життя. Тому створення умов для самоініціативного, свідомого, особистісно пережитого навчання достатньо високого рівня набуває в системі післядипломної освіти ДС і ПОМС принципового значення.

Принцип свободи вибору не звужується лише до варіативності навчальних планів та програм державного закладу післядипломної освіти, а вимагає реальної свободи вибору фахівця щодо того, як і яким чином удосконалювати свою майстерність. Це – прямий шлях до децентралізації післядипломної освіти, приведення її у відповідність до сучасних вимог та світових стандартів.

Принцип стимулювання самоосвіти та самостійності у навчанні. Самостійна діяльність стає основним видом навчальної роботи дорослих. Центральною фігурою освітньої діяльності стає сам фахівець, він самостійно планує і контролює ефективність роботи. Ступінь значущості навчання оцінюється ним самим, хоча самооцінка може формуватися або збагачуватись за рахунок зворотного зв'язку з колегами по навчальній групі

або тих, хто допомагає у навчанні, та об'єктивних результатів досягнутого. Звичайно, у такому випадку, замість традиційних формально контролюючих та дисциплінуючих засобів впливу. Цей принцип реалізується через форми і методи навчання, оцінювання та контроль результатів навчального процесу і вимагає внутрішньої активності слухача щодо самостійного здобуття, осмислення та використання нового знання у професійній та самоосвітній діяльності.

Принцип спільної діяльності у процесі навчання. Реалізація попереднього принципу не означає усунення викладача з навчального процесу. В післядипломній освіті роль викладача має суттєво змінитися. З ментора він перетворюється на помічника. Викладач має допомагати слухачеві навчатися, навіть навчити учитися, полегшити цей процес.

Відповідно до андрагогічної моделі викладач разом зі слухачем має визначити зміст навчання, і подальшими функціями викладача є планування та управління процесом та процедурами, які можуть полегшити засвоєння цього змісту.

Принцип урахування життєвої та посадової перспективи. У процесі навчання важливо допомогти фахівцеві побачити його найближчі та віддалені життєві і професійні перспективи, усвідомити їх реальність за умови постійної роботи над собою, розвитку професійних компетентностей, особистісних якостей тощо. Цей принцип дозволяє конкретизувати мету навчання, узгодити його зміст, форми і методи, виходячи із загальних потреб особистості управлінця та перспектив його кар'єрного зростання.

Принцип розвитку творчого потенціалу та морально-вольової сфери особистості. Післядипломна освіта спрямована не на вироблення та навантаження фахівця готовими результатами, догмами, алгоритмами, а на становлення та розвиток цілісної особистості, для якої творче ставлення до оточуючого середовища та власної діяльності є органічною складовою. Дорослі люди, здебільшого, мають своєрідну відмінність розвитку інтелекту.

Таким чином, підготовка керівників має будуватися з урахуванням принципів навчання дорослих. Навчання керівників має бути зорієнтоване на

збагачення сукупної культури особистості, стимулювання самоосвіти і саморозвитку фахівця, створення умов для самореалізації особистості. Процес навчання має набувати рис відкритого діалогу, прямого і зворотного зв'язку всіх учасників навчального процесу. Саме на дотриманні зазначених підходів до організації підготовки керівників має ґрунтуватися методичне забезпечення організації навчання і освіти керівників.

Рівень оволодіння навчальним матеріалом (інформацією) у дорослих передбачає проходження декількох стадій:

1. Змістовної, що характеризується первинним ознайомленням з навчальним матеріалом, його оцінкою з точки зору актуальності, відповідності темі.

2. Діяльній, що передбачає співставлення нової інформації з існуючою, визначення її складності, структурування інформації, а також її оцінка з точки зору можливості формування на основі запропонованих знань відповідних умінь та навичок.

3. Рефлексивної усвідомлення індивідуального ставлення до нової інформації, інтеграцію до власної сформованої системи знань. Ця стадія передбачає усвідомлення фахівцем труднощів, що перешкоджають оволодінню новою інформацією, або ж формуванню нових компетентностей.

Отже, дорослі люди здатні не тільки вирішувати поставлені завдання, а й самостійно ставити проблеми, вміють по-новому вирішувати старі завдання. Т. Анциферова зазначала, що перехід на стадію постановки нових проблем - показник високого рівня пристрасного ставлення до дійсності, прийняття на себе відповідальності за події, за долю справи та інших людей [52]. Для сприяння цьому важлива не тільки інтелектуальна активність особистості, а й розвиток емоційної, морально-вольової сфери особистості. Досягти зазначеного можливо шляхом приділення в навчальному процесі уваги навчанню у некогнітивній формі, розвитку емоційно-афектної сфери, вихованню та природному виявленню почуттів, паралельно з повною свободою рішень, дій, самооцінки.

Принцип актуалізації результатів навчання передбачає обов'язкове застосування на практиці набутих знань, умінь, навичок, якостей та компетентностей. Особливе значення при цьому має урізноманітнення форм і методів навчання, організації практичних занять, проведення практик, стажувань тощо.

Як вже зазначалося є «Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців». Даний порядок показує яким чином оцінюються результати діяльності державних службовців. Результати оцінювання заносяться до Бланку оцінювання результатів службової діяльності державного службовця та даються рекомендації. Відповідно рекомендаціям вже є створена Індивідуальна програма, але вона є загальною. Так як ми досліджували цифрову компетентність державних службовців, яка є актуальною сьогодні, саме для неї необхідно розробити Індивідуальну програму, щодо підвищення рівня цифрової компетентності державного службовця. В результаті дослідження були виокремлений перелік необхідних пунктів, які дадуть можливість контролювати даний вид компетентності. Тому пропонуємо створення Індивідуальної програми, яка міститиме пункти, що стосується цифрової компетентності:

- Отриманні результати оцінювання під час перебування на посаді або знання при прийнятті на посаду (співбесіда, тестування тощо);
- Тема навчання (визначається відповідно потреби службовця, або запланована);
- Вид навчання (дистанційне навчання, самоосвіта, тощо);
- Форма навчання (тренінги, курси, платформи, щодо);
- Термін;
- Вартість навчання (необхідно для бухгалтерії);
- Місце проведення (закордоном, навчальний заклад, державна установа, онлайн-Інтернет);
- Документ, що підтверджує проходження навчання (отриманий сертифікат чи свідоцтво, яке додається до програми);

- Отримані знання (за допомогою тестування проводить орган, де працює службовець);
- Знання іноземної мови (за допомогою тестування або співбесіда);
- Інформаційність (знання ПК, програм, користування інтернет-ресурсами);
- Що необхідно змінити для покращення цифрової компетентності (письмово).

Виходячи з того, що кожен день нам світ приносить щось нове у сфері інформатизації та інновацій, дану програму необхідно проходити один раз на рік. В ідеалі повинен бути створений відповідний відділ, який контролював би даний процес.

Отже, будь-яке навчання, особливо навчання державних службовців, охоплює працівників різного віку. Це дає можливість як старшим, так і молодшим отримати користь від знань один одного; з іншого боку спільні заходи зміцнить солідарність між поколіннями, і таким чином будуть сприяти розвитку демократичного діалогу, необхідного у часи кризи.

Це допоможе державним службовцям розробляти проекти програм, концепцій, стратегій, законів та інших правових актів, а також пропозицій до них на основі методології системного аналізу, виходячи з ресурсного забезпечення та вимог і правил правотворчості. Також управляти проектами і програмами, що реалізуються в сфері публічного управління та адміністрування, ураховуючи глобальні виклики, геополітичні процеси, пріоритети розвитку громадянського суспільства, стратегії реалізації державної політики, специфіку регіонального та місцевого самоврядування. Приймати рішення в індетермінованих умовах у сфері публічного управління та адміністрування, застосовуючи відповідні технології їх підготовки та методи прогнозування наслідків реалізації публічної політики, дотримуючись морально-етичних норм та соціально-корпоративної відповідальності.

ВИСНОВКИ

Досліджуючи питання про цифрову компетентність державних службовців, ми виокремили наступне трактування поняття «цифрова компетентність державних службовців», а саме професійні неупереджені здібності державного службовця, які формуються за допомогою інтеграції теоретичних знань, практичних умінь у області інноваційних технологій і певного набору нових якостей; оновленої грамотності, які дають можливість для активної самостійної обробки інформації, прийняття принципово нових рішень в непередбачених ситуаціях з використанням технологічних засобів.

Для підвищення рівня цифрової компетентності це наявність новітньої оргтехніки та прикладних програм, тому ми дослідити організаційне забезпечення державних службовців у місті Хмельницькому. На основі статистичних даних ми визначали за допомогою індексу RITS рівень проникнення інформаційних технологій по регіонах України, де Хмельницька область займає 18-те місце. Це свідчить про те, що недостатність заходів щодо регіональної політики, відсутність серйозного інтересу до ІТ-сфери у приватному секторі, розуміння важливості високих темпів розвитку інформаційного суспільства. На сьогодні забезпеченість комп'ютерною технікою місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування Хмельницької області становить 95%. Велика кількість застарілої техніки є критичним для запровадження сучасних проектів з е-урядування, а також створення комплексних систем захисту інформації на державні інформаційні ресурси. Ще однією проблемою регіону (та держави в цілому) є легалізація програмного забезпечення, яке використовується в місцевих органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування. Всі державні службовці користуються мережею Інтернет, також варто зауважити, що всі органи центральної влади маю свої офіційні сайти на яких публікують інформацію для публічного доступу.

Саме тому ми провели дослідження та спостереження, щодо рівня цифрової компетентності державних службовців Хмельницької обласної адміністрації та Хмельницької обласної ради, для

виявлення конкретних проблем та надати пропозиції, щодо вжиття заходів покращення рівня професіоналізму. Дане дослідження було здійснено за допомогою методу анкетування, який полягав створенні важливих критеріїв (в нашому дослідженні їх було 11), за допомогою яких визначалося наскільки сьогодні державні службовці мають рівень цифрової компетентності. Розкривши та проаналізувавши всі критерії ми визначили, що державні службовці обізнані в теоретичному аспекті; службовці оцінюють себе адекватно; прагнуть підвищувати рівень своїх компетентностей, за допомогою тренінгів, короткострокові семінари і т.д; службовці забезпечені достатньою кількістю оргтехнікою: комп'ютер, принтер, телефон і т.д.; так як анкетування проводилося для службовців Хмельницької обласної ради та Хмельницької обласної адміністрації, тому найбільше користуються саме їхніми сайтами, а також сайтами КМУ та ВР; більша кількість працюючих державних службовців - це жінки, також державні службовці володіють іноземними мовами.

На основі власного дослідження, статистичних даних та закордонного досвіду, ми отримали наступні пропозиції, що стосується підвищення кваліфікації та цифрової компетентності окремо:

- для безперервного професійного розвитку державного службовця органи публічної влади зобов'язані забезпечувати кожному державному службовцю рівні можливості на навчання як в країні, так і за кордоном та організувати різні форми безперервного навчання тривалістю не менше 40 годин на рік, а державному службовцю, щойно прийнятий на службу – вступний курс не менше 80-ти годин;

- запровадити метод *mix-learning* (автономне модульне навчання через мережу Інтернет із супроводом завдяки листуванню по електронній пошті) та дотримання педагогічної доктрини відкритого навчання, яка ставить в центр надання слухачам можливості вибору, це необхідно для особистого розвитку, кар'єрного просування чи навчання до зміни професійної діяльності;

- створення нових концепцій для подолання існуючих проблем, запозичення досвіду Німеччини, а саме «Струнка держава», де співробітники є найціннішим ресурсом державного управління. Державні службовці мусять активізувати свою творчу силу та свою мотивацію. У цьому відношенні керівний склад несе особливу відповідальність: керівники мусять бути носіями та рушійною силою розвитку, виступати менеджерами процесів змін. Їхня кваліфікація має для досягнення цілей реформ вирішальне значення;

- впровадження змістових пріоритетів підвищення кваліфікації державних службовців: передача умінь володіння інструментами модернізації управління, розвиток концептуальних та інноваційних здібностей, підвищення компетенції щодо мотивуючого та зорієнтованого на результат керівництва співробітниками, застосування найновіших інформаційних та комунікаційних;

- адаптувати закордонний досвід – це навчання під кутом ситуації, яке базується на мисленні та експериментах, з урахуванням професійного досвіду та діяльністю державного службовця. Це дасть змогу швидше приймати рішення в різних ситуаціях, а також спрогнозувати можливі наслідки на вирішення проблем;

- застосувати навчання державних службовців на основі техніки «Навчання дорослих», де головним принципом навчання, полягає в тому, що державний службовець отримує лише реальне поняття предмету, а зв'язки між ними, активізуючи своє мислення і розуміння, спираючись на власний досвід, має знайти сам службовець.

- використання різного роду платформ, а саме «prometheus», IRI, LINGVA.skills для підвищення рівня цифрової компетентності та отримання новітніх знань

- запропонована Індивідуальної програми, яка міститиме пункти, що стосується цифрової компетентності державних службовців, за допомогою якої визначимо, що потребує кожен державний службовець;

- для підвищення рівня цифрової компетентності, необхідно також покращувати взаємодію державних службовців з громадянами, за допомогою

діалогових форм (принцип відкритого партнерства влади і громадян, в якому вони є рівними суб'єктами інформаційних відносин);

- відкритість влади, тобто безпосередньої участі громадськості в політичних процесах. Це, зокрема онлайнвий доступ до процесів прийняття рішень, аналогічні консультації із зловоденних проблем, оприлюднення думок і поглядів; користування державними службовцями проектами «електронного врядування», а саме «Електронний документообіг» дає можливість не звертатися в архів за необхідними папірцями, які можуть бути у пошуку декілька днів, а витягнути його тепер і зараз.

Отже, як бачимо державні службовці потребують постійного навчання, це необхідно для підвищення їх компететності та професіоналізму. З однієї сторони держава повинна впроваджувати нові технології, підтримувати концепції; проводити паралель з іншими країнами, для того щоб державна служба модернізувалася як під вимоги громадськості, так і світові. З іншого державний службовець повинен почати з себе. Повинна бути самооцінка своєї діяльності, щоб державний службовець зміг зорієнтуватися, що саме йому не вистачає для ефективного використання ресурсів та прийняті вірного рішення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янов В.Б. Державне управління: європейські стандарти, досвід та адміністративне право. К. : Вид-во : Юстініан 2007. 288 с.
2. Бакуменко В. Характерні особливості та пріоритетні напрями удосконалення діяльності працівників в органах державної влади. Вісник державної служби України. 2004. №4.
3. Верба В.А., Гребешкова О.М. Проблеми ідентифікації компетенцій підприємства. – URL: <http://www.management.com.ua/strategy/str100.html>
4. Вишневський А., Хмельницька О. Застосування моделі та профілів компетентності для управління персоналом в системі державної служби. Вісн. держ. служби України. 2004. № 4. С. 39-44.
5. Головне управління державної служби України: Методичні рекомендації щодо побудови механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців. К., 2006. 8 с.
6. Гончарук Н.Т. Керівний персонал у сфері державного служби України : формування та розвиток: Монографія. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2007. 239 с.
7. Государственная служба: Словарь. М., 2000. 131 с.
8. Грай М. Державно-службові відносини в Україні: стан та напрями розвитку : автореф. Дис. .. на здобуття наук, ступеня канд. наук з держ.упр. : спец. 25.00.03 Київ, 2012. – 20 с.
9. Державне управління: Словник-довідник / Уклад.: В.Д.Бакуменко (кер. творч. кол.), Д.О.Безносенко, І.М.Варзар, В.М.Князєв, С.О.Кравченко, Л.Г.Штика; За заг. ред. В.М.Князєва, В.Д.Бакуменка. К.: Вид-во УАДУ, 2002. 228 с. Бібліогр.: 222 - 225 с.;
10. Дидактические основы формирования метакомпетенций. <http://www.metodolog.ru/node/1618> (дата обращения 23.03.2020).
11. Діяльність Голодержслужби України: Виступ Начальника Головного управління державної служби України на Міжнародному

регіональному семінарі “Державна служба” та адміністративна реформа”. Вісн. держ. служби України. 2006. № 4. С. 6-9.

12. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців. К.: Соцінформ, 2002. 111 с.

13. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук. ред. колегія Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. К. : НАДУ, 2011. – Т. 6 : Державна служба / наук. ред. колегія : С. М. Серьогін (голова), В. М. Сороко (співголова) та ін. 2011. 524 с.

14. Звіт про людський розвиток 2016 URL: <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/annual-reports/human-development-report-2016.html>

15. Івашов М. Сучасні особливості реалізації профорієнтації як складової соціальної технології у промислово розвинутих країнах. Вісн. УАДУ. 1997. № 3-4. С. 163-175.

16. Івашов М.Ф. Профорієнтація з погляду соціальної технології (до питання про відбір і підготовку професіоналів, здатних діяти в екстремальних умовах. Етнонаціональний розвиток в Україні та стан української етнічності в діаспорі: сутність, реалії конфліктності, проблеми та прогнози на порозі ХХІ століття: Матеріали п'ятої Міжнар. наук.-практ. конф. Ч. II, 22-25 трав. 1997 р. К., Чернівці, 1997. С. 519-524;

17. Ігнатов В. Белоліпецький. Професійна культура та професіоналізм державної служби контекст історії і сьогодення: нач. пос. Ростов-п/д: Вид. центр «МартТ», 2000. 256 с.

18. Індустрії 4.0 в Україні. URL: <https://industry4-0-ukraine.com.ua/report/>

19. Ключові компетентності для навчання впродовж життя 2018 - Цифрова компетентність. URL: <http://dystosvita.blogspot.com/2018/01/2018.html>

20. Кондурар, М. В. Поняття компетенция и компетентность в образовании. Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2012. №1 (8). С. 189-192.

21. Кух А. М., Кух О. М. Технологія уточнення компетентностей і професійно-методична підготовка учителя фізики. Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка. Серія педагогічна, Вип. 23. С. 166-170. Вилучено з http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkr_ped_2017_23_52

22. Луговий В.І, Князев В. Проблеми та пріоритети удосконалення добору розстановки і підготовки кадрів державного управління в Україні. Вісн.УАД. 2001. -№4. С. 5-19.

23. Малиновський В.Я. Словник термінів і понять з державного управління. - Вид. 2-ге, допов. і виправл. К.: Центр сприяння інституц. розвитку держ. служби, 2005. 254 с. - (Сер. "Бібліотека молодого державного службовця").

24. Матеріали роботи групи щодо обґрунтування політики /стратегії дій з реалізації пріоритетного напрямку "Запровадження демократичних інституційних стандартів професійної діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування". - URL: <http://www.academy.gov.ua/reform/priorit1.html>;

25. Методологія державного управління: Словник-довідник / Уклад.: В.Д.Бакуменко (кер. авт. кол.), за заг. ред. В.І.Лугового, В.М.Князева. К.: Вид-во НАДУ, 2004. 196 с.

26. Наливайко А.П. Теорія стратегії підприємства. Сучасний стан та напрямки розвитку: Монографія. К.: КНЕУ, 2001. - 227 с.

27. Нестеренко Л. Психологічні особливості здійснення професійної комунікації державним службовцям. Вісн.НАДУ. 2005. №2. С.438 – 444.

28. Николаев, А. М. Методика формирования метакомпетенций у студентов-бакалавров по дисциплине «информатика» на основе метода проектов. Современныенаукоемкиетехнологии. 2015. № 9. С. 158-161.

29. Оболенський О., Сороко В. Професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Вісн. держ. служби України. 2005. № 1. С. 20-27.

30. Олуйко В.М. Кадрові процеси у сфері державної служби : можливості регулювання. Університетські наукові записки: Часопис Хмельницького у-ту управління та права. 2005. № 3(15). С. 346 – 351.
31. Основи стандартизації інформаційно-комунікаційних компетентностей в системі освіти України : метод. Рекомендації. [В. Ю. Биков, О. В. Білоус, Ю. М. Богачков та ін.]. К.: Атіка, 2010. 88 с.
32. Основні тенденції розвитку стартапів в Україні - проблеми, перешкоди і можливості. URL: <https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Problemy-ta-perspektyvygarmonizatsiyi-tsyfrovogorynku-Ukrayinyz-rynkamuy-YES-ta-krayin-ShP.pdf>
33. План дій для нового Міністра: Практ. посіб. / Т.Мотренко, А.Вишневецький, В.Баєв, А.Бондаренко; За заг. ред. Т.Мотренка. К.: Центр сприяння інституц. розвитку держ. служби, 2006. 352 с.
34. Правове регулювання діяльності державних службовців України : в 2-х т. / [А.В. Толстоухов, Т.В. Мотренко, В.І. Луговий, Н.Р. Нижник, М.К. Орлатий, В.І. Пибачук та ін.]. К. : НАДУ, 2004. 868 с.
35. Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 3.05.2020 № 366. URL: <http://www.rada.gov.ua>
36. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII зі змінами та доповненнями URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
37. Про затвердження Вимог до змісту і структури програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступни...: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 10.10.2019 № 185-19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1159-19#Text>
38. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 23 лист. 2011 р. № 1341 // Режим доступу до документу: URL:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341F2011>.

39. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби : Постанова КМУ від 25.03.2016 року №246 // Режим доступу до документа: <http://zakon2.rada.gov.ua>

40. Про інформацію : Закон України від 01.01.2017 року зі змінами та доповненнями. URL:<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2657-12>

41. Про ратифікацію Європейської хартії місцевого самоврядування : Закон України від 15.07.1997 року №452/97-ВР URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>

42. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-p>

43. Проект Закону України «Про цифровий порядок денний України». URL:<https://www.rada.gov.ua/uploads/documents/40009.pdf>

44. Професіоналізація менеджменту: Монографія. К.: Нац. торг.-екон. ун-т, 2006. 695 с.

45. Рамка цифрових компетентностей для громадян України URL:<http://fit.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2020/07/DigComp-Framework-UA-for-Citizens.pdf>

46. Рамки цифрових компетенцій для українських учителів і других громадян. URL: <https://erasmusplus.org.ua/projects/ka2/2220-digital-competence-framework-for-ukrainian-teachers-and-othercitizens.htm>

47. Резчикова Е. В. Дидактические основы формирования метакомпетенций. Материалы IV конференции «ТРИЗ. Практика применения методических инструментов». Изъято из <http://www.metodolog.ru/node/1618> (дата обращения 23.03.2020).

48. Розвиток професійної компетентності в галузі ІКТ. Рекомендації для співробітників Апарату Верховної Ради України. URL:<https://iportal.rada.gov.ua/uploads/documents/38361.pdf>

49. Сбруева А.А. Функціональна грамотність. Енциклопедія освіти. Акад. пед. наук України; головний ред. В.Г. Кремень. К.: Юрінком Інтер, 2008. С. 970 – 971.

50. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. Х.: Консум, 2001. 655 с.
51. Словарь терминов. URL: http://orags.narod.ru/manuals/html/gkpmr_tr.htm
52. Современные образовательные технологии: учебное пособие. Коллектив авторов. под ред. Н. В. Бордонской. (2013). 3-е изд., стер. М.: КНОРУС.
53. Современные образовательные технологии: учебное пособие. Коллектив авторов. под ред. Н. В. Бордонской. (2013). 3-е изд., стер. М.: КНОРУС.
54. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців. Вісн. держ. служби України. 2003. № 1. С. 65-75.
55. Спирін О.М. Інформаційно-комунікаційні та інформатичні компетентності як компоненти системи професійно-спеціалізованих компетентностей вчителя інформатики. Інформаційні технології і засоби навчання. 2009. №5 (13). URL: <http://www.ime.edu-ua.net/em.html>
56. Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 роки : План заходів з реалізації Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/726-2017-%D1%80>
57. Требик Л.П. Критерії формування інформаційної компетентності державного службовців. Інформаційне суспільства і сталий розвиток : матеріали наук.практ. семінару до Всесвітнього дня телекомунікацій і інформаційного суспільства (17 трав. 2010 р.) Одеса :ОРІДУ НАДУ, 2010. С.103-109.
58. Требик Л.П. Роль інтернет-технологій у системі підвищення кваліфікації державних службовців у регіонах України. Унів.наук.зап. : часоп. Хмельниц. ун-ту упр. та права. 2006. №3-4 (19-20). С.425-428

59. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/zyavivsvya-osvitnij-serial-iz-cifrovoyi-gramotnosti-dlya-derzhsluzhbovciv?fbclid=IwAR0y1WGjWAcIOTkPnGtpInV6yAhRGfCsGuDoZuLSSS-SfwtmJWzzMcI-Ga4>
60. Цифрова адженда України – 2020. URL: <https://uccr.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>
61. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу : аналіт. зап. / [В. С. Куйбіда, О. М. Петров, Л. І. Федулова, Г. О. Андрощук]. Київ : НАДУ, 2019. 28 с. URL: <http://academy.gov.ua/pages/dop/198/files/90a7d5c8-d10a-4f8f-8987-4d1077fdc8f6.pdf>
62. Шадриков В. Д. Нова модель спеціаліста інноваційної підготовки і компетентісний підхід. Вища освіта сьогодні. 2004. № 8. с. 26-31.
63. Энциклопедический словарь работника кадровой службы. М.: ИНФА-М, 1999. - VIII. - 328 с.
64. DigComp 2.0: Рамки цифрових компетенцій для громадян. Фаза оновлення 1: концептуальна еталонна модель. URL: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/digcomp-20-digitalcompetence-framework-citizens-update-phase-1-conceptual-reference-mode>
65. Francoise Delamare-Le Deist and Jonathan Winterton What Is Competence? Human Resource Development International. 1, Vol. 8, No. 1, 27 – 46, March 2005 (Перевод: Епугаев Я. Ю.) URL: <http://www.hrportal.ru/blog/chto-takoe-kompetencii#oftnd1> (дата обращения 21.02.2020).
66. The Global Information Technology Report 2016. URL: http://www3.weforum.org/docs/GITR2016/WEF_GITR_Full_Report.pdf

Виконала: студентка
магістратури за спеціальністю
281 Публічне управління та
адміністрування заочної форми
навчання _____ Н.П. Гайдамащук

Науковий керівник:
доцент кафедри публічного
управління та адміністрування,
к.держ.упр. _____ Л.П. Требик

Робота допущена до захисту:
завідувач кафедри публічного
управління та адміністрування,
д.держ.упр., доцент _____ Е.В. Щепанський