

ІНФОРМАЦІЯ
щодо підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб
органів місцевого самоврядування та результати моніторингу якості
освітніх послуг за 2025 рік

Впродовж 2025 року діяльність Центру як закладу післядипломної освіти була спрямована на виконання плану-графіка підвищення кваліфікації державних службовців місцевих органів виконавчої влади, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у Чернівецькому регіональному центрі підвищення кваліфікації на 2025 рік, затвердженого розпорядженням голови облдержадміністрації 13 січня 2025 року № 16-р «Про підвищення кваліфікації державних службовців місцевих органів виконавчої влади, посадових осіб органів місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад Чернівецької області у 2025 році»; реалізацію Статутних завдань закладу та Плану роботи Центру на 2025 рік, включаючи виконання додаткових завдань та окремих доручень вищих органів влади.

Упродовж 2025 року професійне навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад Чернівецької області здійснювалося на підставі загальних та спеціальних програм підвищення кваліфікації, розроблених Центром та погоджених в порядку, встановленому наказом Національного агентства України з питань державної служби (далі – НАДС) від 10 жовтня 2019 року № 185-19 «Про затвердження Вимог до змісту і структури програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад». Організація навчання здійснювалася відповідно до наказу НАДС від 26 листопада 2019 року № 211-19 «Про затвердження Порядку організації підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування» та відповідно до Положення про організацію освітнього процесу в Центрі.

Змістове наповнення освітніх програм підвищення кваліфікації відповідало встановленому НАДС переліку пріоритетних напрямів (тем) для підвищення кваліфікації та регіональному замовленню, сформованому з урахуванням пропозицій щодо потреб у підвищенні кваліфікації працівників місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування Чернівецької області. Також були враховані рекомендації НАДС щодо особливостей організації роботи в регіональних центрах підвищення кваліфікації та проведення навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування під час дії правового режиму воєнного стану. Так, програми підвищення кваліфікації системно були спрямовані на виконання понад 35 нормативних документів за тематичними напрямками, означеними відповідними

органами влади для виконання на регіональному рівні, та мали за мету розвиток професійних компетентностей державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у сфері публічного управління та управління персоналом на публічній службі, у т.ч. в умовах воєнного стану; з питань запобігання корупції та забезпечення доброчесності; євроатлантичної та європейської інтеграції; мовної підготовки, застосування державної мови у публічному управлінні; ефективних комунікацій; стресостійкості в умовах воєнного стану та збереження ментального здоров'я; цифрового розвитку та кібербезпеки; медіаграмотності; штучного інтелекту; гендерної рівності; реалізації державної політики у сфері протидії торгівлі людьми тощо.

З огляду на означене, Центром у 2025 році розроблено та в установленому порядку погоджено з НАДС 15 загальних програм підвищення кваліфікації за дистанційною формою навчання.

Відповідно до погодженого Національним агентством України з питань державної служби, Чернівецькою обласною державною адміністрацією та Чернівецькою обласною радою Плану-графіка на 2025 рік в Центрі за різними програмами підвищення кваліфікації пройшли навчання **3979** осіб. З них **1607** державних службовців місцевих органів виконавчої влади, **1756** посадових осіб органів місцевого самоврядування, **535** державних службовців територіальних управлінь центральних органів влади та **81** депутат місцевих рад.

Загалом, за загальними професійними (сертифікатними) програмами підвищення кваліфікації пройшли навчання 159 осіб, серед них 97 державних службовців місцевих органів виконавчої влади та 62 посадові особи органів місцевого самоврядування.

Особливу увагу було приділено організації та проведенню навчання за загальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації. Так, загальні короткострокові програми підвищення кваліфікації реалізовано у 85 навчальних групах для 3570 осіб: для 1491 державного службовця місцевих органів виконавчої влади, 535 державних службовців територіальних органів центральних органів виконавчої влади, 1473 посадових осіб місцевого самоврядування, 71 депутата місцевих рад.

Навчання за спеціальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації проведено у 7 навчальних групах для 250 осіб: для 19 державних службовців місцевих органів виконавчої влади, 221 посадової особи місцевого самоврядування та 10 депутатів місцевих рад.

Ще у 2023 році, в умовах війни, Центр запровадив дистанційні й цифрові формати надання освітніх послуг, в тому числі і з використанням асинхронного навчання. Центром була створена освітня платформа на сайті <https://study.cppk.cv.ua>, на якій розміщені програми для підвищення кваліфікації

в асинхронному режимі. У 2025 році за загальними короткостроковими програмами підвищення кваліфікації у асинхронному режимі пройшли навчання 12 груп слухачів – 164 осіб, з них, 85 державних службовців місцевих органів виконавчої влади, 31 посадова особа місцевого самоврядування та 48 державних службовців територіальних органів центральних органів виконавчої влади. Також на цьому сайті слухачі зможуть в особистому кабінеті завантажити сертифікати про підвищення кваліфікації.

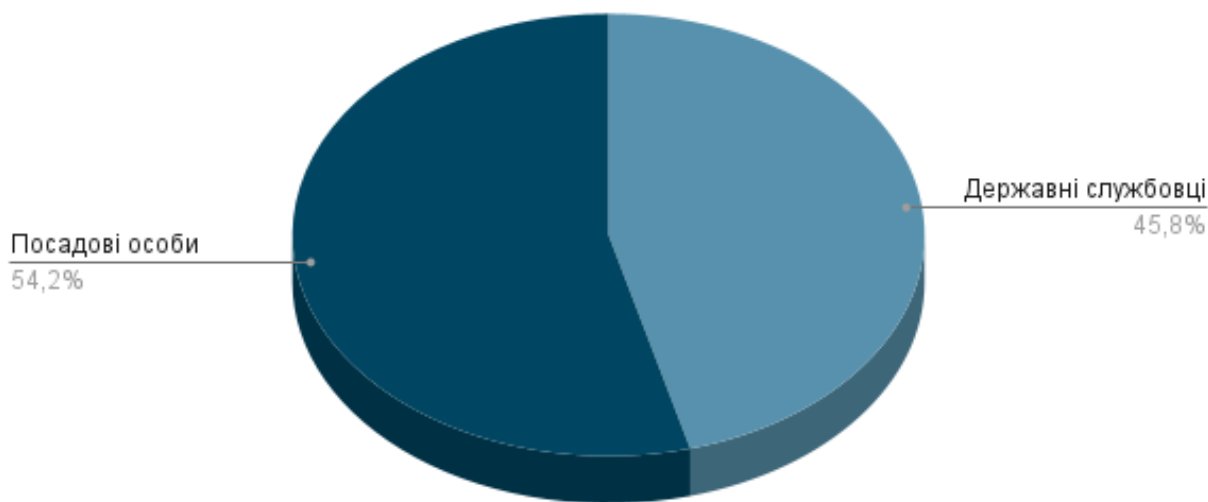
В частині виконання статутних завдань щодо надання методичної та інформаційної допомоги органам державної влади, органам місцевого самоврядування, фахівцями Центру постійно надавалась консультативна допомога місцевим радам з питань діяльності органів місцевого самоврядування та проходження служби в органах місцевого самоврядування, у тому числі під час війни; органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування – з питань підвищення кваліфікації публічних службовців.

Впродовж року Центр, як провайдер освітніх послуг, активно співпрацював з виконавчим апаратом та структурними підрозділами обласної державної адміністрації, апаратом обласної ради, територіальними громадами регіону та територіальними органами центральних органів виконавчої влади, спрямовуючи спільні зусилля на створення умов безперервного особистісного та професійного розвитку осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування. Налагоджено взаємозв'язок, в особливих умовах дії воєнного стану, з районними державними (військовими) адміністраціями щодо підвищення кваліфікації їх працівників.

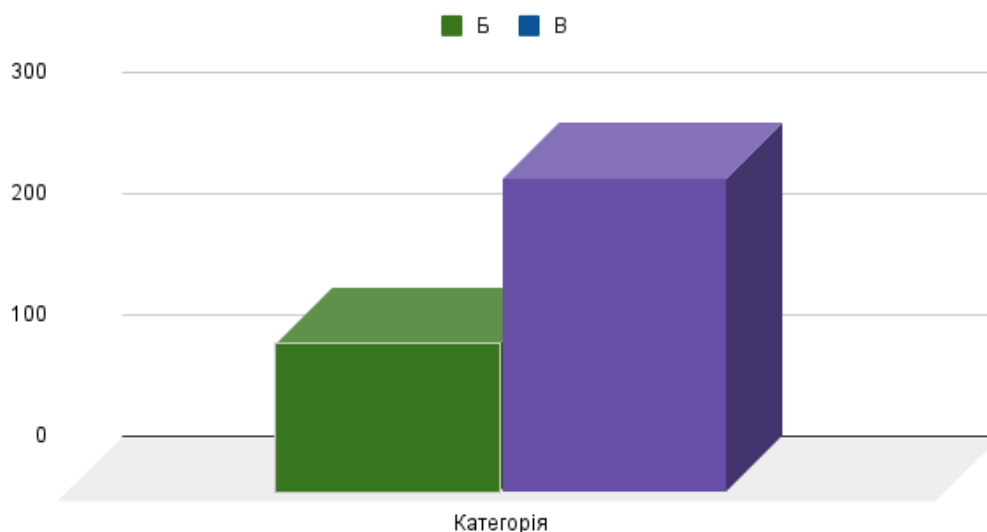
Продовжено активну співпрацю з факультетом історії, політології та міжнародних відносин Чернівецького національного університету ім. Юрія Федьковича в частині реалізації загальних програм підвищення кваліфікації для публічних службовців регіону, а також щодо проведення спільної науково-дослідної діяльності та участі в комунікативних заходах.

У період з 01 січня по 31 грудня 2025 року Чернівецьким регіональним центром підвищення кваліфікації було проведено анкетування щодо рівня задоволення навчальним процесом та організацією підвищення кваліфікації. В анонімному опитуванні взяло участь **829** осіб, з яких **380** осіб – державні службовці та **449** осіб – посадові особи органів місцевого самоврядування.

Взяли участь в опитуванні:



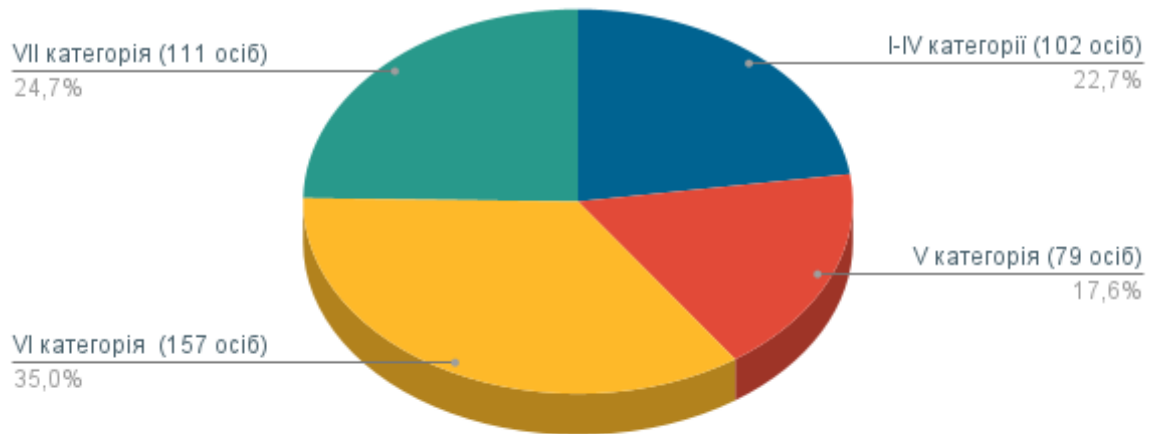
Вкажіть, будь ласка, Вашу категорію:



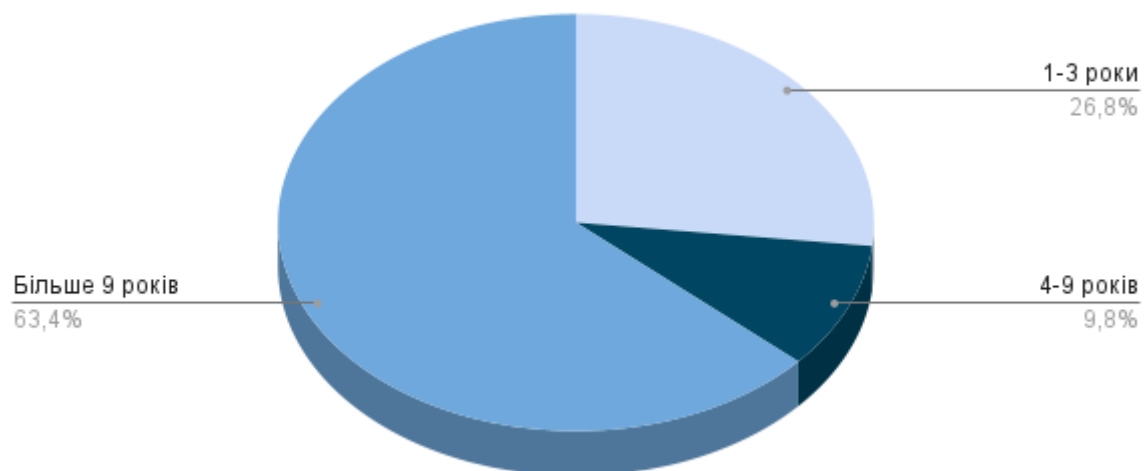
Державні службовці категорії «Б» – 122 особи (32,1%)

Державні службовці категорії «В» – 258 осіб (67,9%)

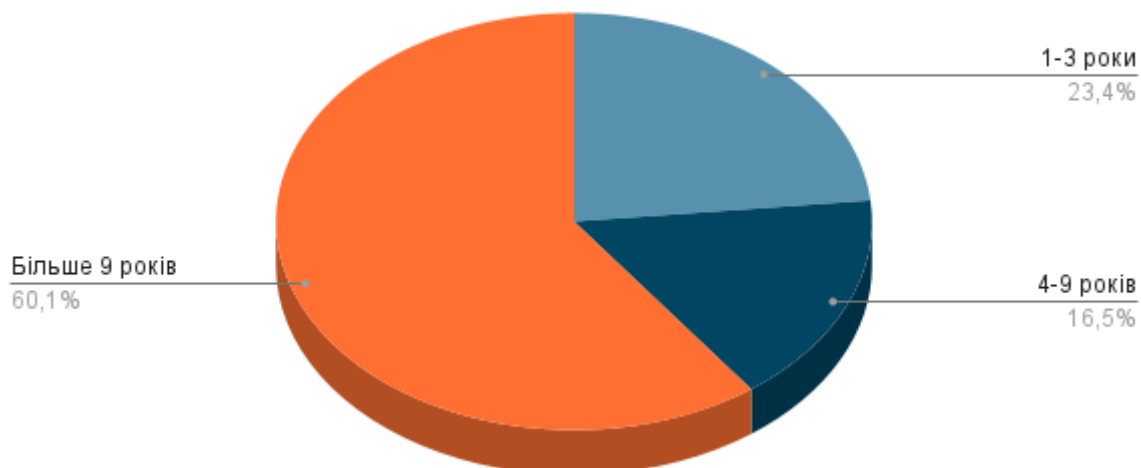
Вкажіть, будь ласка, Вашу категорію посади в органах місцевого самоврядування:



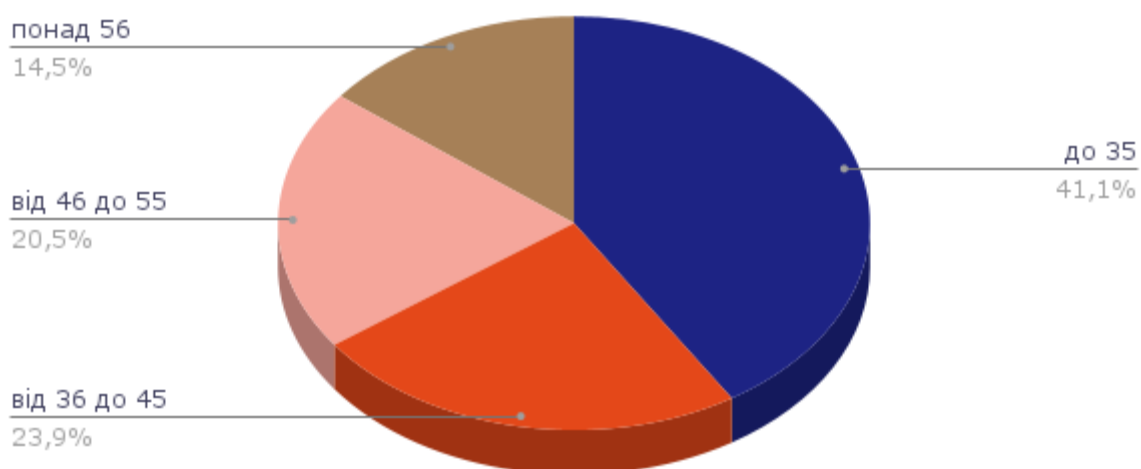
Ваш стаж державної служби:



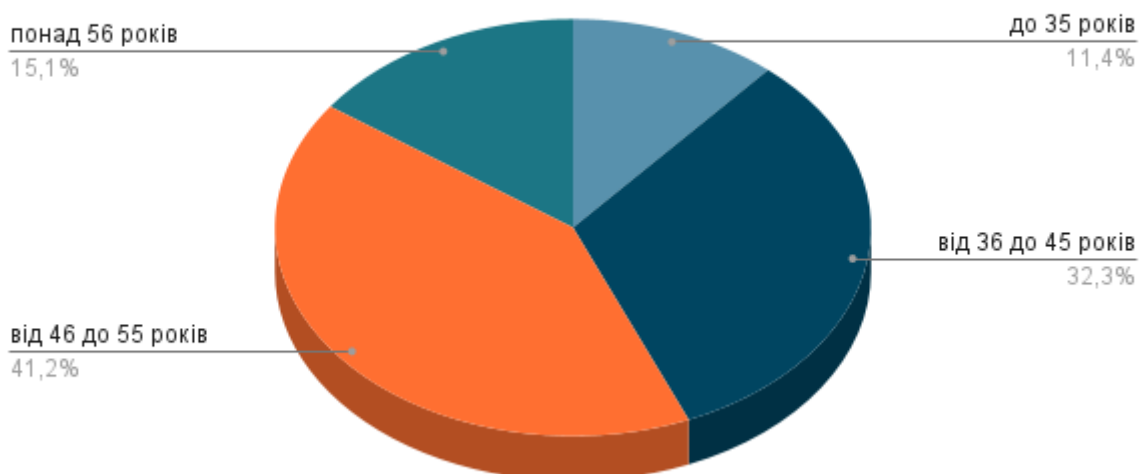
Ваш стаж служби в органах місцевого самоврядування:



Ваш вік (для державних службовців):

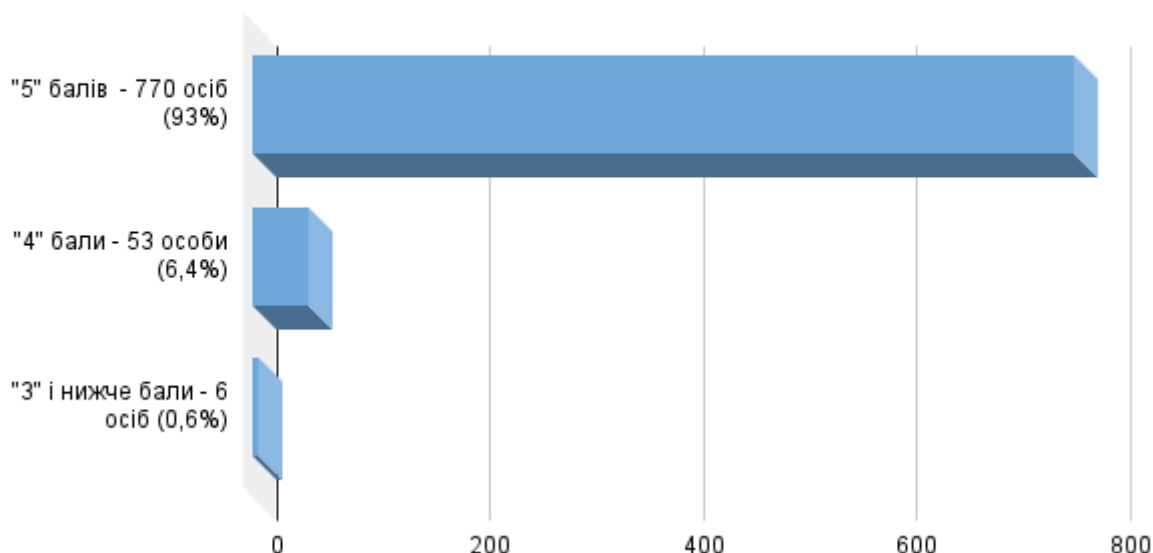


Ваш вік (для посадових осіб):



Слухачам було запропоновано дати відповіді на запитання та оцінити їх за п'ятибальною шкалою: де 5 – найвищий бал, а 1 – найнижчий бал. Були передбачені і відкриті питання без формалізованих варіантів відповідей. Узагальнені результати опитування нижче:

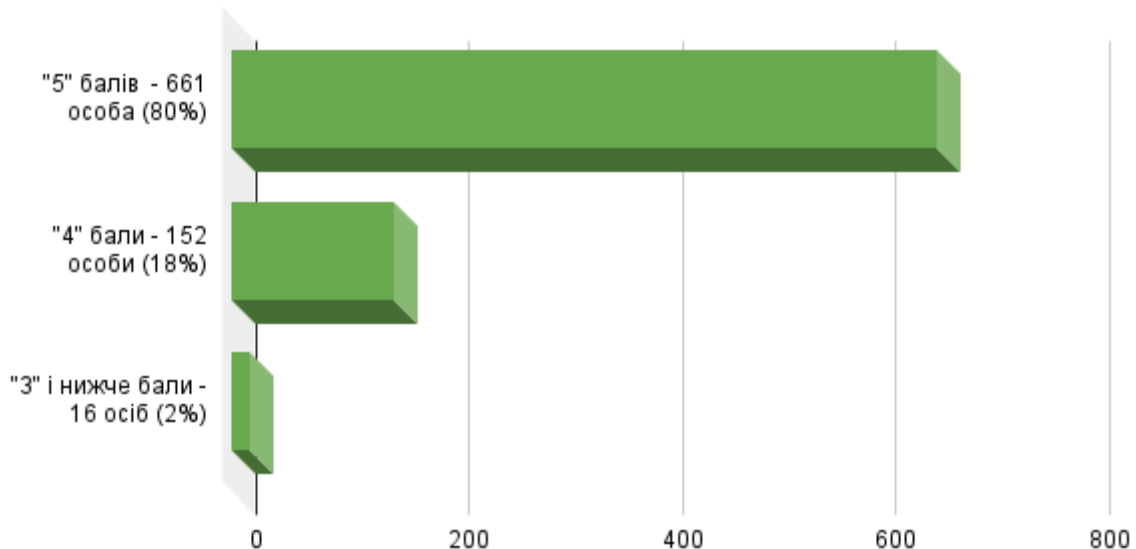
Оцініть роботу працівників Центру щодо організації навчального процесу:



Переважає більшість респондентів високо оцінила роботу працівників Центру щодо організації навчального процесу, що засвідчує ефективність адміністративної підтримки та якісну координацію навчальних активностей. **93% учасників опитування (770 осіб)** поставили оцінку «**5 балів**», що демонструє високий рівень задоволеності організацією навчання. **6,4% респондентів (53 особи)** оцінили роботу організаторів у «**4 бали**», що

підтверджує загалом позитивне враження з окремими можливими побажаннями щодо покращення. Лише **0,6% (6 осіб)** оцінили роботу на «**3 бали**» або нижче, що є мінімальною часткою та свідчить про поодинокі випадки нижчої задоволеності роботою працівників Центру. Отримані результати демонструють стабільно високий рівень організаційної підтримки, що є важливим чинником ефективного та комфортного навчального процесу.

Оцініть актуальність отриманих під час навчання інформації, знань, навичок:

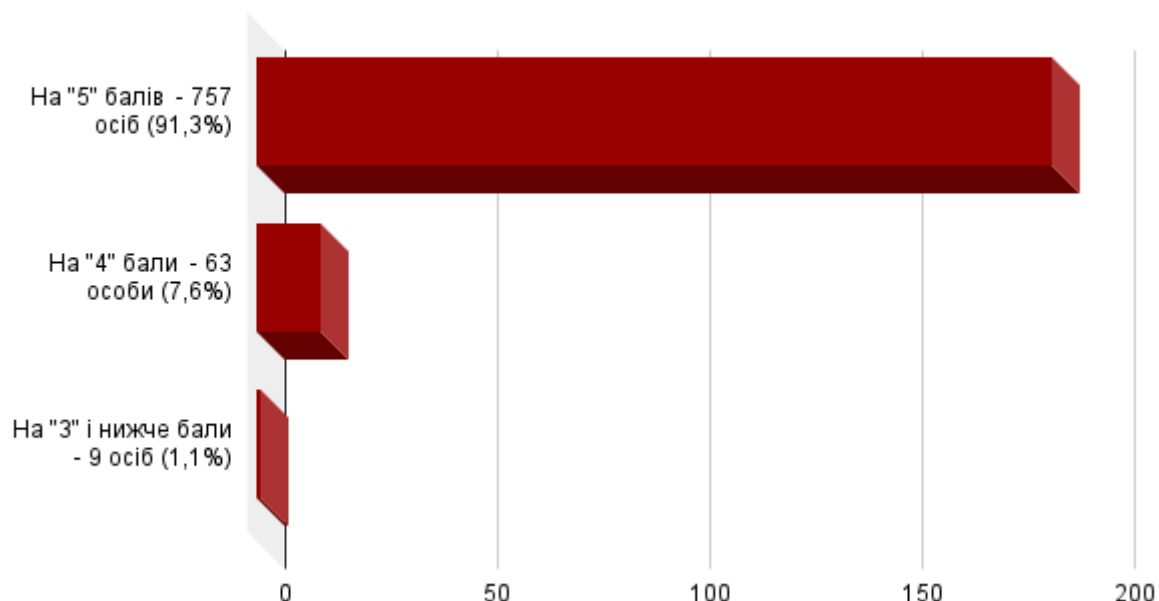


За результатами опитування щодо актуальності інформації, знань і навичок, отриманих під час навчання, переважна більшість респондентів оцінила їх дуже високо.

- **80% опитаних (661 особа)** поставили оцінку «**5 балів**», що свідчить про високу практичну цінність отриманих знань та їхню відповідність освітнім і професійним потребам;
- **18% учасників (152 особи)** оцінили актуальність у «**4 бали**», що також демонструє позитивне сприйняття навчального матеріалу;
- лише **2% (16 осіб)** поставили оцінку «**3 і нижче**», вказуючи на певні очікування, які не були повністю виправдані.

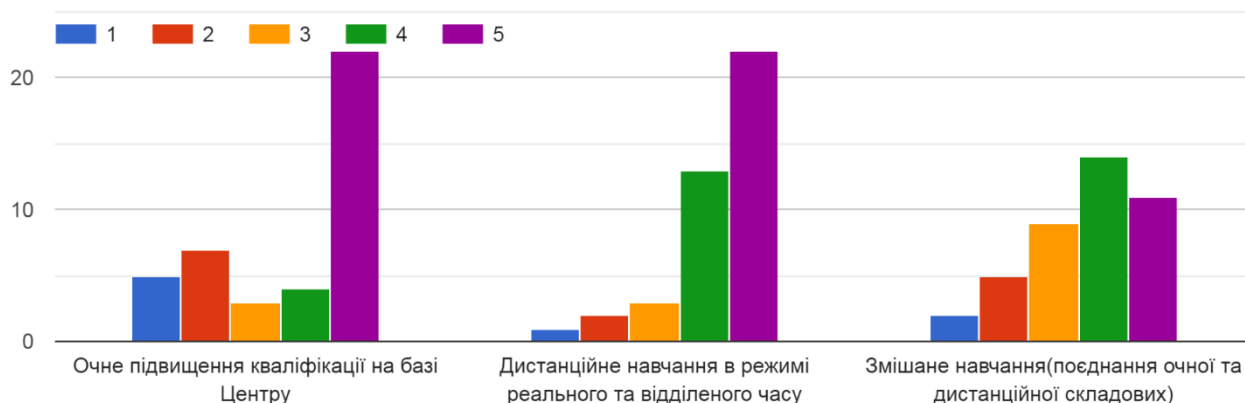
Загалом діаграма демонструє високий рівень задоволеності якістю та сучасністю навчального контенту серед респондентів.

Оцініть професійні якості викладачів Центру:

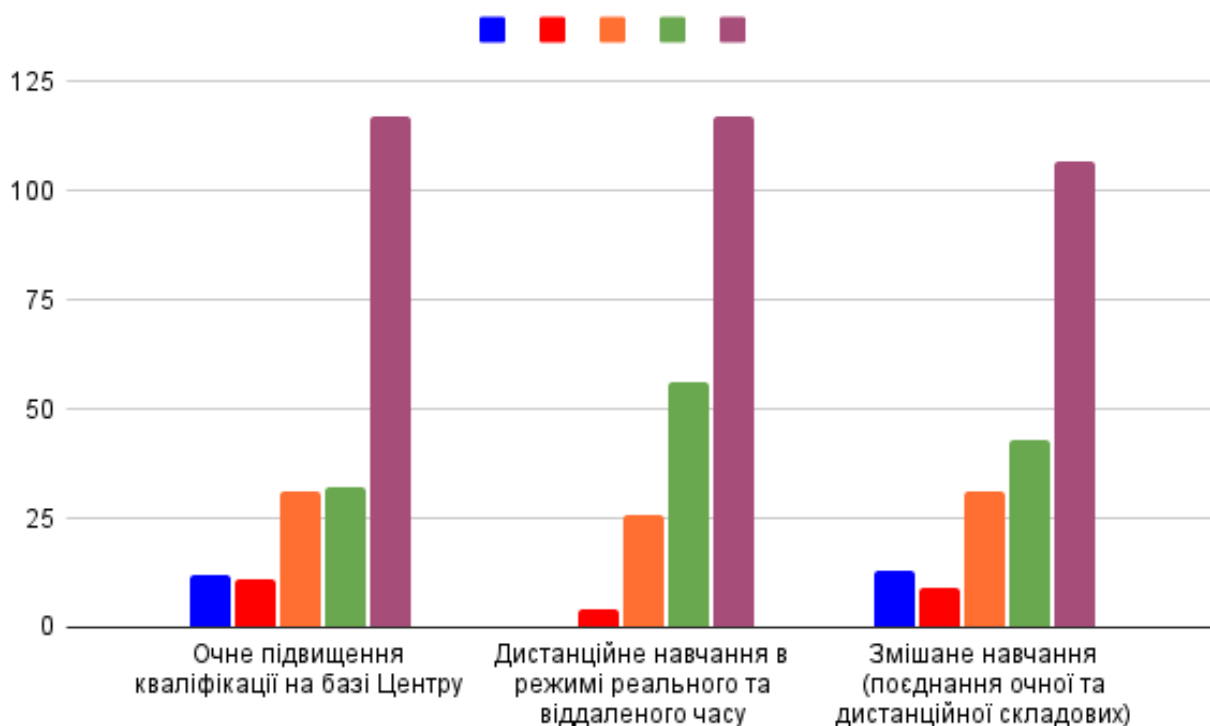


Опитування щодо професійних якостей викладачів Центру демонструє високий рівень довіри та задоволеності серед учасників. Так, **91,3% респондентів (757 осіб)** оцінили професійність викладачів на «**5 балів**», що свідчить про високий рівень педагогічної майстерності, компетентності та вміння ефективно передавати знання. **7,6% опитаних (63 особи)** поставили оцінку «**4 бали**», що також є позитивним результатом і підкреслює загальну якість навчального процесу. Лише **1,1% респондентів (9 осіб)** оцінили професіоналізм викладачів на «**3 бали**» або **нижче**, що може вказувати на окремі випадки, де очікування слухачів не були повністю виправдані. Загалом результати свідчать про високий авторитет і професійну стабільність викладацького складу Центру, що є однією з ключових умов успішного навчального процесу.

Які форми навчання, на Вашу думку, мають найбільшу ефективність? (оцініть від 1 до 5, де 1 – взагалі не ефективна, 5 – має найбільшу ефективність)



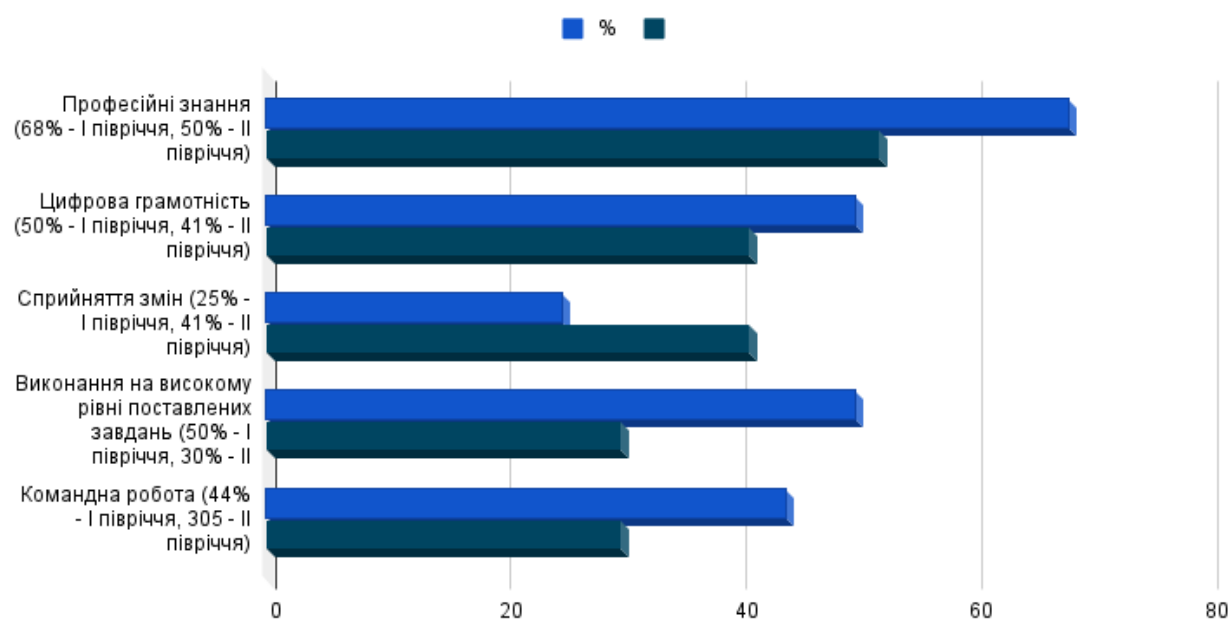
Результати опитувань за I півріччя



Результати опитувань за II півріччя

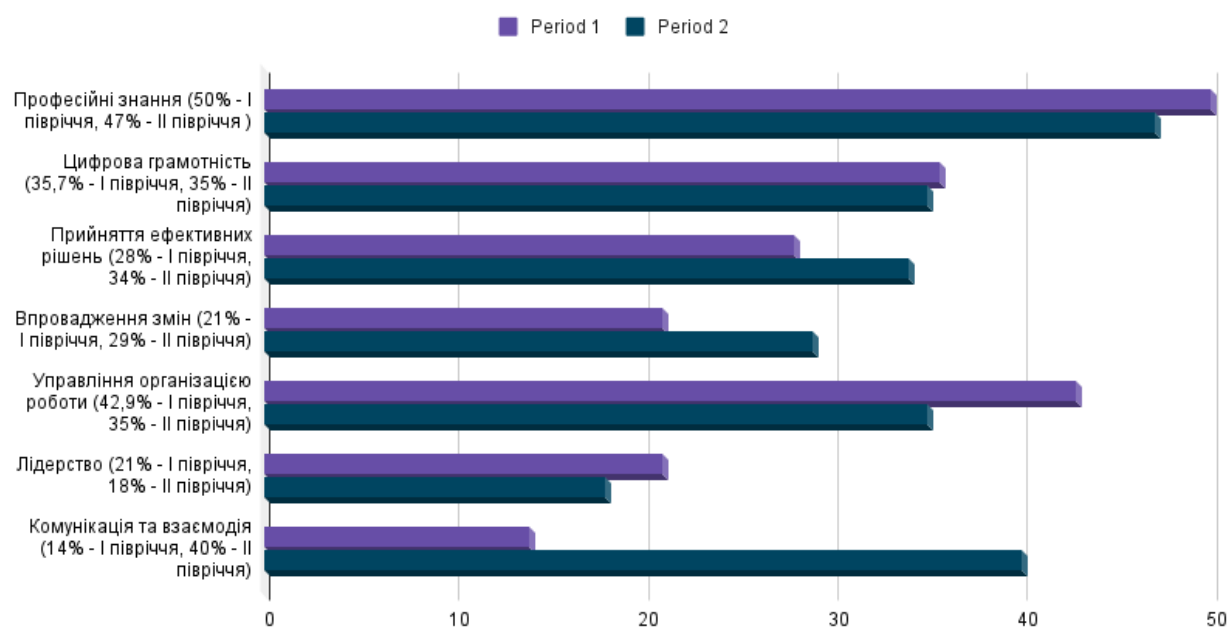
За оцінками респондентів найбільш ефективною є очна форма навчання. Позитивну динаміку демонструють дистанційне та змішане навчання, що вказує на адаптацію учасників до сучасних форматів освіти та визнання ефективності альтернативних форм навчання.

Оберіть професійну компетентність, за якою Ви б хотіли підвищити кваліфікацію наступного разу (для спеціалістів ОМС) (%):



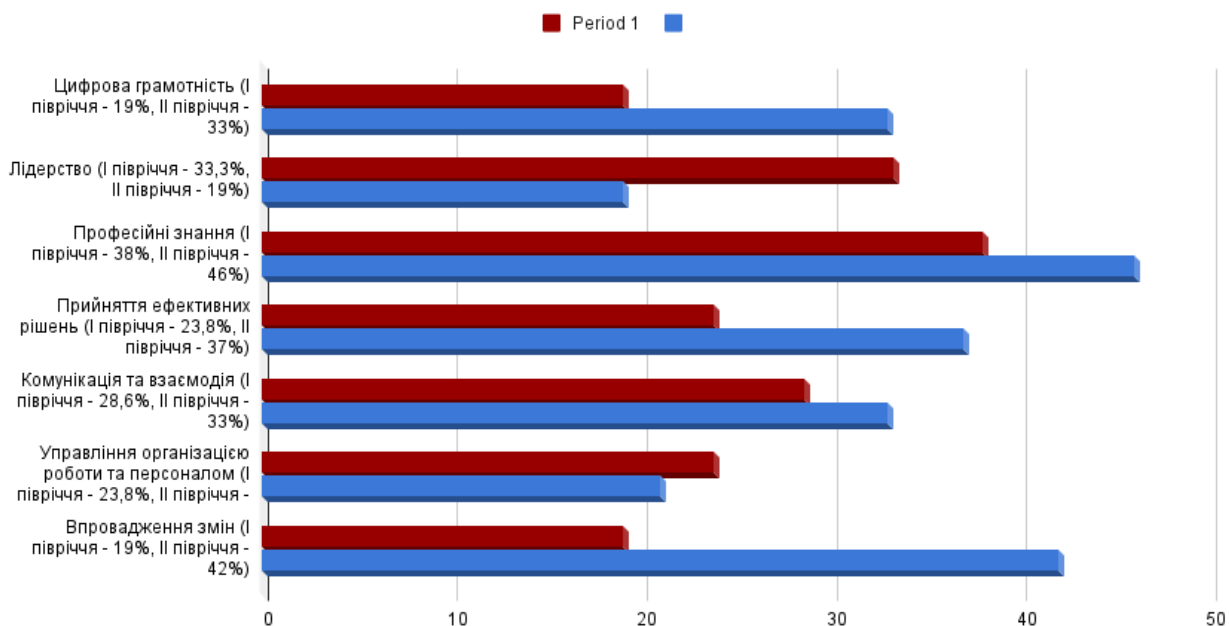
Серед професійних компетентностей для підвищення кваліфікації, які були запропоновані респондентам-спеціалістам органів місцевого самоврядування, ключовими залишаються **професійні знання**. У I півріччі спостерігався високий інтерес до **цифрової грамотності** та **виконання завдань на високому рівні** – ці теми залишаються актуальними і для II півріччя. Також у II півріччі фіксується зростання попиту щодо компетентності **сприйняття змін**.

Оберіть професійну компетентність, за якою Ви б хотіли підвищити кваліфікацію наступного разу (для керівників в ОМС) (%):



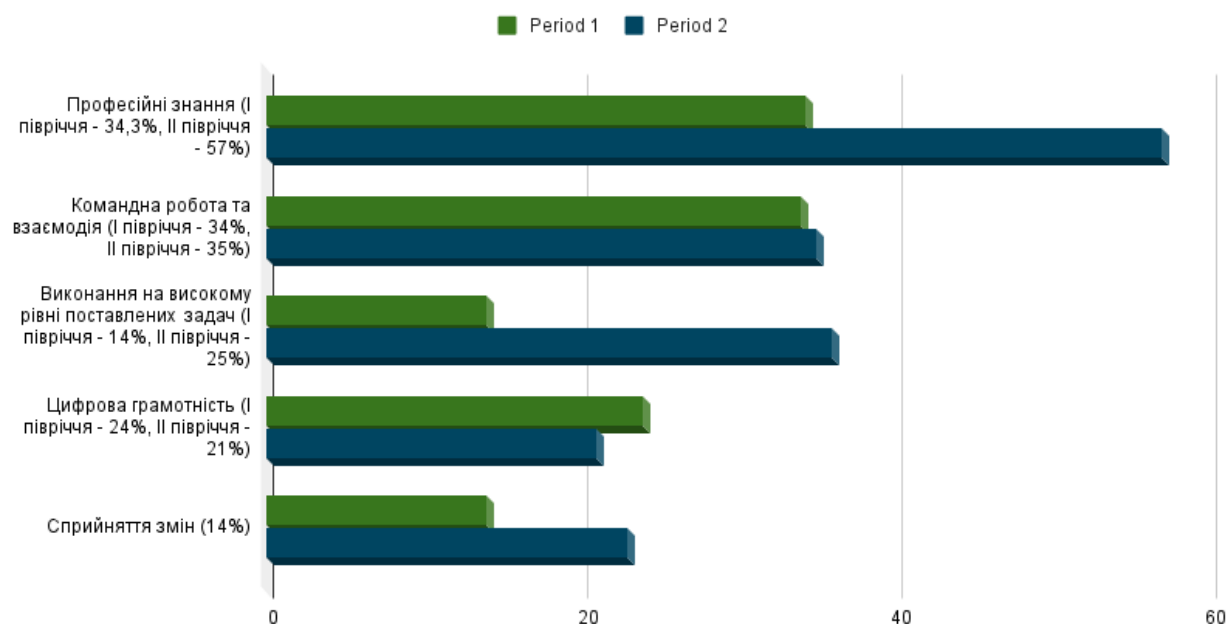
У керівників органів місцевого самоврядування зміни більш диференційовані: за одними компетентностями попит зростає, за іншими — зменшується. Стабільно актуальною залишається потреба у **професійних знаннях і цифровій грамотності**. У II півріччі помітним є **зміщення фокусу в бік управлінських і комунікаційних навичок**: зростає зацікавлення до компетентностей «**Прийняття ефективних рішень**» та «**Впровадження змін**», а також суттєво підвищився інтерес до теми **комунікації та взаємодії**.

Оберіть професійну компетентність, за якою Ви б хотіли підвищити кваліфікацію наступного разу (для ДС категорії "Б") (%) :



Результати опитувань державних службовців категорії «Б» свідчать про посилення запиту на **професійні знання, прийняття ефективних рішень та впровадження змін**. Стабільним залишається інтерес до тем **цифрової грамотності та комунікації і взаємодії**. Загалом спостерігається перехід від лідерських навичок до практичних управлінських і адаптивних компетентностей.

Оберіть професійну компетентність, за якою Ви б хотіли підвищити кваліфікацію наступного разу (для ДС категорії "В") (%):



Діаграма щодо опитування державних службовців категорії «В» відображає як стабільні пріоритети, так і помітні зміни в запитах на розвиток. Беззаперечним пріоритетом є **професійні знання**, інтерес до яких суттєво зріс у II півріччі. Стабільно важливою залишається **командна робота та взаємодія**, що говорить про сталу потребу в розвитку навичок, пов'язаних із комунікацією та взаємодією в колективах. Помітним є зростання компетентності щодо **виконання завдань на високому рівні** та **сприйняття змін**, водночас дещо знизилася потреба у **цифровій грамотності**.

Таким чином, у другому періоді спостерігається зміщення акценту в бік **поглиблення професійної експертизи та підвищення якості виконання завдань**, зі збереженням стабільної важливості командної роботи. Водночас запит на цифрові навички залишається актуальним, але вже не домінуючим, а адаптивність до змін поступово набирає значущості.

Слухачам також запропонували надати **рекомендації викладачам щодо покращення якості викладання**. Серед пропозицій:

- Покращити технічне забезпечення, якість відео- та аудіосупроводу під час трансляцій, а також швидкість інтернет-з'єднання.
- Використовувати вітчизняний і зарубіжний науково-практичний матеріал.
- Збільшити кількість наочного та практичного матеріалу.
- Розробити методичні посібники зі зразками документів для працівників-початківців.
- Запровадити більше практичних і ситуаційних завдань та прикладів із реального життя.
- Викладати матеріал у розрізі тем із посиланнями на різні наукові джерела.

- Посилити практичну складову презентацій.
- Продовжувати застосовувати сучасні методи викладання та підтримувати зворотний зв'язок із слухачами.
- Проводити практичні вправи під час занять.
- Надавати можливість онлайн-спілкування (не лише в чаті) та запроваджувати підсумкові тести для закріплення знань.
- Частіше проводити навчання та висвітлювати нововведення.
- Подавати матеріал неупереджено та доступно.

Для підвищення ефективності організації процесу навчання в Центрі слухачі рекомендували:

- Запровадити офлайн або змішаний формат навчання.
- Зменшити кількість учасників у групах для кращої комунікації.
- Посилити взаємодію з аудиторією та індивідуальний підхід.
- Залучати профільних фахівців і практиків з різних сфер.
- Надати можливість повторного проходження навчання.
- Покращити якість інтернет-з'єднання та технічну базу.
- Активніше використовувати інформаційні технології, відеоматеріали та інтерактивні ресурси.
- Проводити зустрічі, семінари та навчання з визначеною періодичністю.
- Запровадити більше практичних занять, обміну досвідом та групових проєктів.
- Створити комфортне та мотиваційне психологічне середовище.
- Надсилати презентаційні матеріали автоматично на електронну пошту.
- Організовувати навчання з урахуванням робочого навантаження (перша або друга половина дня).
- Раціонально використовувати навчальний час, за потреби скорочувати тривалість занять.
- Розширювати тематику семінарів відповідно до актуальних і проблемних питань діяльності ОМС та ДС.
- Запровадити практичні тести для оцінювання засвоєння матеріалу.
- Використовувати активні методи навчання: проєктне, проблемно-орієнтоване, змішане.
- Створити систему мотивації (зокрема заохочення активної участі у навчанні).

Респондентам також було запропоновано назвати теми, які, на їхню думку, не були включені в тематику семінарів. Наводимо перелік відповідей:

- Адаптація працівників до сучасних викликів (політичних, економічних, воєнних).
- Значення мови для внутрішньо переміщених осіб.
- Повідомча реєстрація колективних договорів.
- Архівування документів та оформлення справ для передачі до архіву.
- Організація діловодства зі зверненнями громадян.

- Управління стресом та психічне й емоційне здоров'я посадових осіб.
- Методи підтримки ментального здоров'я в умовах дистанційної роботи та багатозадачності.
- Організація роботи кабінетів психологічної допомоги.
- Захист інформації в умовах зростання використання штучного інтелекту.
- Шахрайство з донатами.
- Рівні можливості на ринку праці для осіб з інвалідністю та практичні механізми впровадження безбар'єрності.
- Сприйняття ветеранів у суспільстві та їх адаптація.
- Етичні та практичні аспекти взаємодії з військовослужбовцями.
- Діловодство в територіальних округах.
- Земельні відносини: земельний податок, МПЗ, вилучення земельних ділянок у прикордонних зонах, актуальні зміни законодавства.
- Практичні приклади ведення номенклатури справ, упорядкування архівів і передачі документів на державне зберігання.
- Виконання розпоряджень РТЦК та СП щодо мобілізації військовозобов'язаних.
- Аналітика розвитку територій.
- Молодь України в контексті євроінтеграції.

У пункті анкети **«Експертну відповідь на яке питання Ви б хотіли прочитати на сторінках журналу «Буковинський вісник державної служби та місцевого самоврядування»** слухачі надали відповіді, які можна згрупувати на декілька блоків:

Державна служба, кадрова політика та управління персоналом

- Роль державної служби в умовах воєнного стану.
- Законодавство з кадрових питань, зокрема щодо визначення стажу державної служби.
- Нове законодавство про службу в органах місцевого самоврядування.
- Реформа та оплата праці державних службовців, відповідність заробітної плати рівню відповідальності.
- Перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів.
- Етика та доброчесність на державній службі.
- Ефективне управління персоналом та збереження кадрового потенціалу в умовах війни.
- Межі повноважень посадових осіб ОМС під час здійснення контролю у сфері оплати та охорони праці.
- Правовий захист державних службовців.

Комунікація, взаємодія та управління

- Комунікація та взаємодія між органами влади, територіальними громадами та інститутами громадянського суспільства.
- Досвід та кращі практики взаємодії виконавчих органів у громадах.

- Кращі практики комунікації між структурними підрозділами та головним розпорядником.
- Робота в команді та міжвідомча взаємодія.
- Прозорість і підзвітність органів влади.
- Висвітлення діяльності державних службовців.

Цифровізація, інновації та безпека

- Цифрова грамотність державних службовців.
- Кібербезпека в діяльності органів влади.
- Оптимізація документообігу та впровадження електронних сервісів.
- Як упровадження штучного інтелекту змінить роботу державного службовця у найближчі 5 років.

Економіка, бюджети та інвестиції

- Залучення інвестицій та публічні інвестиції (покроковий план).
- Аналіз бюджетів територіальних громад.
- Теми, пов'язані з державним бюджетом.
- Аналіз результатів адміністративної реформи (зокрема в Чернівецькій області).
- Публікація досягнень громад в економічному та соціальному розвитку.
- Питання аграрного сектору.

Соціальна політика, ветерани та вразливі групи

- Соціальна політика та соціальна допомога вразливим верствам населення.
- Надання соціальної допомоги учасникам бойових дій, ветеранам та членам їхніх сімей.
- Умови надання статусу члена сім'ї загиблого (померлого) ветерана війни.
- Допомога батькам загиблих (померлих) воїнів, контакти гарячих ліній.
- Підтримка у перехідному періоді між військовою службою та цивільним життям.
- Як органи місцевого самоврядування дбають про ветеранів.
- Ветеранський простір та співпраця з ветеранськими організаціями.
- Питання, що поєднують виклики регіону, діяльність ОМС та потреби ВПО.
- Доступність публічних послуг у віддалених населених пунктах.

Земельні відносини, майно та облік

- Особливості оформлення прав на невитребувані паї та спадкові земельні ділянки.
- Організація роботи з приватизації земельних ділянок в умовах воєнного стану.
- Надання земельних ділянок для видобутку гравійно-піщаної суміші, зокрема в руслах річок.
- Оренда землі.
- Управління комунальним майном.

- Облік основних засобів.

Адміністративні та правові питання

- Особливості реєстрації та зняття з реєстрації місця проживання.
- Скасування Господарського кодексу України.
- Призначення пенсій за віком та особам з інвалідністю.
- Чи може працівник відмовитися від виконання додаткових обов'язків, не передбачених посадою.
- Правові та управлінські питання діяльності органів влади.
- Актуальні новини, поправки до законів, постанов і змін у законодавстві України.

Гуманітарна та молодіжна політика

- Сприйняття змін у суспільстві та органах влади.
- Підтримка молодіжної політики (зокрема в Чернівецькій області).
- Реорганізація закладів культури територіальних громад.