

РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ШЛЯХОМ ЗМІШАНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Алюшина Н.О.,

*кандидат психологічних наук, доцент,
Голова Національного агентства України з питань державної служби, м. Київ, Україна,
e-mail: natalyushina@gmail.com,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1333-3800>*

Кудринська Г.В.,

*аспірантка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: halyna.kudrynska@gmail.com,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4596-3305>*

Навчання та професійний розвиток персоналу відіграє вагомий роль у якості та ефективності діяльності державних органів, сприяє їх готовності конструктивно реагувати на нові виклики та слідувати змінам, що відбуваються у країні.

К. Крайгер стверджує, що постійне навчання та підвищення кваліфікації повинно стати способом життя сучасних організацій. Це дозволяє їм залишатися конкурентоспроможними, вдосконалюватися, впроваджувати інновації та досягати поставлених цілей [5].

В сучасних умовах професійної діяльності державних службовців важливим є ефективність організації процесу підвищення психологічної компетентності, зокрема, впровадження максимально змістовної та практичної програми за умови мінімальних часових затрат. Крім того, у зв'язку із коронавірусом COVID-19 на всій території України встановлено карантин. Значна кількість державних службовців перейшли на віддалений або комбінований режим роботи.

Саме тому сьогодні особливого значення набувають дистанційна та змішана (очна та дистанційна з використанням спеціальних інтернет-платформ, веб-сайтів тощо) форми навчання державних службовців, що передбачені пунктом 11 Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 року № 106 [1].

Водночас навчання, яке передбачає формування психологічних компетентностей працівників вимагає встановлення особистісного контакту з тренером, постійного зворотного зв'язку, психологічно безпечного простору, вербальної та невербальної взаємодії між учасниками тощо. Тому залишається відкритим питання обмежень, перспектив та ефективності програм, які передбачають формування психологічної компетентності під час застосування дистанційної або очно-дистанційної форм навчання.

Питання формування та розвитку психологічної компетентності досліджували такі вчені, як К. Крайгер [5], Е. Матуська [6], Дж. Пасмор [5], Н. Проскурка [2], І. Сингаївська [3], В. Сидоренко [5] та інші.

Для перевірки гіпотези щодо ефективності очно-дистанційних програм у розвитку психологічної компетентності нами на основі попереднього дослідження розроблено та апробовано очно-дистанційну програму «Психологічна компетентність успішного HR».

Дистанційна частина програми направлена на оволодіння новими знаннями, самостійне виконання діагностичних та практичних вправ. Очна частина передбачає оволодіння практичними навичками та їх реалізацію у спеціально створеному безпечному тренінговому середовищі.

Обсяг програми «Психологічна компетентність успішного HR» становив 72 академічні години, з них 16 годин - дистанційна теоретична частина, 32 – очна частина, 24 – дистанційна практична частина.

З метою вивчення оцінки впливу програми на характеристики психологічної компетентності досліджуваних було застосовано Критерій Вілкоксона.

Результати статистичного аналізу свідчать, що програма розвитку психологічної компетентності сприяє:

- розвитку комунікативних якостей працівника, зокрема уміння розуміти співрозмовника ($p \leq 0,005$), уміння сприймати і розуміти себе під час спілкування (схильність до рефлексії) ($p \leq 0,002$), уміння будувати міжособистісні границі ($p \leq 0,006$), «адресність» у спілкуванні, адекватне розуміння ($p \leq 0,012$), прояв відкритості у спілкуванні ($p \leq 0,015$), розподіл уваги на всіх учасників спілкування ($p \leq 0,014$);

- розвитку емоційного інтелекту ($p \leq 0,002$);

- формуванню позитивного самоставлення до себе, як професіонала ($p \leq 0,002$).

Отже, змішана форма навчання є вимогою часу та потребує опанування нових способів і методів взаємодії між тренером та учасниками. Результати дослідження доводять ефективність змішаної форми навчання для розвитку психологічних компетентностей державних службовців.

Список використаних джерел:

1. Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 року № 106. Урядовий кур'єр. 2019. № 35.
2. Проскурка Н. М. Програма формування автопсихологічної компетентності майбутніх фахівців з інформаційних технологій: зміст і аналіз ефективності. ScienceRise. 2016. № 1(1). С. 37-41.
3. Сингаївська І. В. Форми та методи вдосконалення психологічної компетентності керівників освітніх організацій. Вісник післядипломної освіти. 2011. Вип. 5. С. 323-330.
4. Сидоренко В. В. Розвиток професійної компетентності сучасного педагога в умовах відкритої освіти: кластерний аналіз. Професійна компетентність педагога в умовах оновленого змісту освіти та вимог ринку праці: III регіональна науково-практична конференція. 2017. С. 8-17.
5. K. Kraiger, Passmore J., Rebelo dos Santos N., S. Malvezzi The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Training, Development, and Performance Improvement. Edition: 1st. USA: Wiley-Blackwell, 2015. 10 p.
6. Matuska E. (2012). Human Resources Management System Based on Competences - Scania Case Study. Journal Human Resource Management. 2012. Vol. VI. 130-144 pp.