

С. В. Селівановкандидат наук із державного управління, начальник
Управління персоналу Державної міграційної служби України
ORCID: 0000-0001-7515-1370

E-LEARNING ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ СВІТОВИХ МЕГАТРЕНДІВ

У статті досліджено новітню практику цифрового навчання як інструмент професіоналізації державних службовців. Професіоналізацію концептуалізовано як динамічну систему, що складається з таких елементів, як суб'єкти, об'єкти та форми. Суб'єктами професіоналізації публічної служби розглянуто ті організації, які формують знання та сприяють формуванню професійних навичок управлінців. Центральним агентом професіоналізації визначено Національне агентство України з питань державної служби. Об'єктами професіоналізації державної служби постульовано знання, вміння та навички, здобуття яких є необхідною мовою для становлення високого рівня фаховості управлінців через формування професійних компетенцій. Визначено електронне цифрове навчання як форму організації навчального процесу чи його окремих елементів із використанням електронних засобів відтворення інформації та формування навчальних компетенцій. Головною перевагою електронного цифрового навчання для управлінців визначено можливість навчатися самостійно, автономно, з будь-якої точки світу, де є доступ до мережі Інтернет. Розглянуто пандемію Covid-19 як каталізатор раптових і стрімких змін у світі, який зажадав від усіх учасників соціальних відносин, у тому числі державних службовців, адаптації до нових умов і поведінкових змін. Розглянуто мережеві ресурси для самостійного навчання, створені Національним агентством України з питань державної служби, з позиції їх наповнення та особливостей використання, зокрема Портал управління знаннями та Українська школа урядування (usg.org.ua), яка містить професійні програми та тренінги для державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, місцевих державних адміністрацій та депутатів місцевих рад, розділ «E-LEARNING» на офіційному сайті Національного агентства України з питань державної служби. Розглянуто можливості імплементації електронного цифрового навчання на кожному з етапів професіоналізації державних службовців. Визначено, що E-LEARNING найбільш ефективний у вигляді короткострокових програм підвищення кваліфікації, коли отримані знання та навички можна відразу перетворювати на професійні компетентності.

Ключові слова: професіоналізація, державна служба, професіоналізм, E-LEARNING, електронне цифрове навчання, дистанційне навчання.

Постановка проблеми. Безперервна освіта стала безумовним трендом сучасності, особливо в тих галузях соціальної активності, де відбуваються значні зміни зовнішніх умов, працювати доводиться в умовах постійної невизначеності. Зрозуміло, що традиційні форми навчання чи підвищення кваліфікації вимагають значної перерви і відволікання від виконання професійних обов'язків, що для державних службовців є значною перешкодою. Саме тому практика впровадження E-LEARNING зі сфери бізнесу та освіти поступово поширюється на сферу державного управління та публічного адміністрування, адже вона дозволяє значною мірою

скорочувати часові та організаційні ресурси, забезпечують поряд із цим постійний розвиток та вдосконалення діяльності державних службовців. Посилення тенденцій цифровізації всіх сфер людського життя та діяльності, поширення Інтернет-сервісів та зростання темпів прийняття рішень зумовлюють значний науковий та практичний інтерес до питання використання можливостей електронного цифрового навчання в професіоналізації державних службовців.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Професіоналізація державних службовців як об'єкт наукового інтересу має чимало аспектів, які вивчаються українськими вченими. Процес

управління кадровим потенціалом у сфері державної служби осмислювали в працях Н. Васильєва, Л. Варава, Н. Варакіна, С. Дембіцька, О. Євсюкова, Н. Обушна. Професійну етику державної служби вивчали О. Антонюк, О. Бериславська, Т. Василевська Б. Гаєвський. Використання інформаційно-комунікаційних технологій у навчальному процесі вивчали Б. Гершунський, Р. Гуревич, М. Жалдак, В. Монахов, В. Цонєва, особливості дистанційного та електронного навчання аналізували А. Андрєєв, М. Бухаркіна, В. Лазарєв, М. Карасьова, О. Трякіна, Л. Філіпова. Дистанційному навчанню державних службовців у своїх дослідженнях увагу приділили Н. Алюшина, Л. Корнута, Л. Требик. У згаданих дослідженнях не розкрито особливостей використання можливостей електронного навчання державних службовців, тому вважаємо цей аспект перспективною темою для наукових розробок у вказаній галузі.

Формулювання мети дослідження. Метою цього наукового дослідження є здійснення аналізу електронного навчання як новітнього інструменту професіоналізації працівників органів публічної влади в умовах сучасних суспільних викликів.

Виклад основного матеріалу. Державна служба є публічною професійною діяльністю із виконання функцій держави. Вона включає в себе низку завдань з аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях, забезпечення реалізації державної політики, надання доступних і якісних адміністративних послуг, здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства, управління державними фінансовими ресурсами, управління персоналом державних органів [1].

Публічна служба як соціальний інститут максимально інтегрована в динаміку соціально-економічного, політичного та культурного життя, а тому має забезпечувати постійне вдосконалення знань, вмінь та навичок й набуття нових компетентностей державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Це досягається завдяки професіоналізації як симультанного процесу професійного вдосконалення шляхом інтеграції навчання та здобуття спеціального професійного досвіду. Українські дослідники Н. Колісніченко і Г. Стойкова наголошують на тому, що професіоналізація є запорукою адаптації державної служби до викликів сьогодення та забезпечення динамічної само-

регуляції системи управління державою чи окремими сферами її суспільного життя [2].

Стаття 8 Закону України «Про державну службу» зобов'язує державних службовців до постійного підвищення рівня своєї професійної компетентності [1]. Сам процес навчання та підвищення кваліфікації державних службовців регулюється статтею 48 цього Закону та регламентується Положенням про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 року № 106. Державні службовці, які розпочинають службу на посадах державної служби, зобов'язані пройти навчання за загальною або спеціальною професійною програмою підвищення кваліфікації протягом року з дня їх призначення на посаду. Всі державні службовці мають постійно підвищувати свою кваліфікацію в обсязі не менше одного кредиту ЄКТС (Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система) раз на рік та 2 кредити ЄКТС за спеціальною професійною програмою не рідше одного разу на три роки.

Професіоналізація на сучасному етапі ускладнення і пришвидшення суспільно-політичних процесів та зростання турбулентності соціального середовища у зв'язку з постійною загрозою карантинних викликів має розглядатись як динамічна система, що складається із таких елементів, як суб'єкти, об'єкти та форми. Метою професіоналізації є формування професіоналізму державних службовців, яку Н. Морозова слушно визначила як здатність знаходити найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених цілей у межах наданих повноважень, використовуючи сучасні технології, що застосовуються в демократичних країнах, бути вмотивованими до проходження служби та досягати високих результатів у ній, дотримуючись відповідних етичних норм, усвідомлювати перспективу набутого професійного розвитку та прагнути до його удосконалення [3]. Водночас Н. Дригуля акцентувала на тому, що професіоналізація державних службовців має розглядатись як система заходів, спрямованих насамперед на покращення кадрового забезпечення органів публічної влади, хоча, на її думку, практика діяльності служб управління персоналом владних структур засвідчує недостатній

рівень стимулювання й мотивування працівників органів публічної влади до постійного управлінського самовдосконалення [4].

Суб'єктами професіоналізації публічної служби виступають ті організації, які формують знання та сприяють набуттю професійних навичок управлінців. Центральним агентом професіоналізації українських державних службовців є Національне агентство України з питань державної служби. Суб'єктами також є заклади вищої освіти, які здійснюють підготовку кадрів та підвищення кваліфікації, зокрема, ключовим державним вищим навчальним закладом України з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування є Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка, що є правонаступником реорганізованої Національної академії державного управління при Президентіві України.

Об'єктами професіоналізації публічної служби є знання, вміння та навички, здобуття яких є необхідною умовою для становлення високого рівня фаховості управлінців через формування професійних компетентностей. Такими є загальні (знання нормативно-правових актів, засад державного управління та місцевого самоврядування) та спеціальні (знання з конкретного напряму публічного управління) знання тощо.

Формами реалізації професіоналізації, закріпленими Національним агентством України з питань державної служби як види професійного навчання, є підготовка за магістерськими програмами, підвищення кваліфікації, стажування, самоосвіта. Указані форми професіоналізації можуть реалізовуватись у традиційний спосіб в аудиторіях шляхом ретрансляції знань від викладача до слухачів, а можуть відбуватись дистанційно з використанням ІТ-технологій. На думку О. Вольської, основне завдання професіоналізації служби в органах публічної влади в сучасному суспільстві полягає в забезпеченні ефективної взаємодії добре скоординованої служби в органах публічної влади і зацікавленого і активного працівника органів публічної влади, що забезпечує сталий розвиток території [5]. К. Богомолова та О. Подольська зазначають, що професіоналізація державної служби має передбачати також поступове оновлення персонального складу державними службовцями, які мають професійну освіту в галузі державного управління, володіють професійними нави-

чками, визначення та розвиток пріоритетних професійних якостей державних службовців на підставі системного підходу, оновлення змісту та державних стандартів професійного навчання на підставі аналізу сучасного стану справ і проведення відповідних досліджень із питань підготовки та роботи державних службовців, запровадження комплексу елементів фахової підготовки державних службовців з урахуванням сучасних вимог до професіоналізму в державному управлінні, формування якісного резерву на посади державних службовців [6, с. 80].

Слід зазначити, що в НАДС занепокоєні станом сучасної професіоналізації працівників органів публічної влади, внаслідок чого підготовлено й представлено на експертне обговорення Концепцію утворення Національної школи публічного урядування, якою передбачається зміна підходів, форм і змісту професійного навчання, пропонується формування системи Національної школи публічного урядування та її регіональних відділень на інноваційних засадах. До складу цільових груп стейкхолдерів системи навчання плануються зараховувати не лише державних службовців усіх категорій посад, а й осіб, які займають політичні посади, голів місцевих державних адміністрацій, їх заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, осіб, які планують вступити на державну службу, а також зарахованих до кадрового резерву на посади вищого корпусу державної служби. Утворена Національна школи публічного урядування буде у 2023 році [7].

Цілком логічно, що пандемія коронавірусної хвороби, спричиненої вірусом COVID-19, збільшила інтерес до дистанційного навчання і стала каталізатором до значного розвитку інноваційних методів навчання, незважаючи на консервативність та частий супротив змінам академічної спільноти, яка часто спочатку насторожено сприймає нові форми роботи. У таких умовах в Україні та світі відбувається екстенсивне зростання освітніх ресурсів та платформ, що спираються у своїй діяльності на використання технічних засобів та мережевих технологій. Електронне цифрове навчання займає в сучасній системі навчання особливе місце, органічно доповнюючи інші форми навчання. Електронне цифрове навчання активно використовується як у навчальних закладах, так в інших органах публічної влади.

E-LEARNING як форма організації навчального процесу бере свій початок з 1990-х років, проте

досі не отримала остаточного закріплення визначення на національному рівні. Одним із найбільш цитованих у науковій літературі і популярних джерелах є визначення експертів ЮНЕСКО, які трактують E-LEARNING як навчання за допомогою Інтернет і мультимедіа. Вважаємо таке визначення досить розпливчастим, оскільки воно не пояснює суті явища, лише наголошує на його технологічних аспектах. Українська дослідниця О. Урсол пропонує власне визначення електронної освіти як способу організації навчально-виховного процесу, який базується на використанні інформаційно-комунікаційних, технологій мультимедіа й Інтернету з метою створення системи масового навчання і перепідготовки населення, підвищення якості освіти за рахунок покращення доступу до ресурсів і сервісів, а також віддаленого обміну знаннями і сумісної праці [8].

У цьому контексті варто розглянути ще одну категорійну проблему – ототожнення систем електронного цифрового та дистанційного навчання (distance learning). Такий підхід обстоює В. Гаманюк, який вважає, що в широкому сенсі електронне цифрове навчання передбачає здійснення роботи в Мережі та доставку навчального контенту користувачу через посередництво комп'ютера з використанням стандартних Інтернет-технологій, а у вузькому – форму організованого навчання в закладах освіти, яке не передбачає особистого контакту, а базується виключно на контактах за допомогою інформаційно-комунікативних і телекомунікаційних технологій [9, с. 214].

Вважаємо такий підхід невиправданим, адже елементи електронного цифрового навчання можна використовувати і в традиційному навчальному процесі (наприклад, мультимедіаресурси є одним із таких варіантів співіснування електронного цифрового та аудиторного навчання). Завдяки E-LEARNING можна брати участь у семінарах, закінчити курси або навіть університет, не виходячи з дому. Величезна кількість комерційних організацій, тренерів, вишів вибрали E-LEARNING для навчання своїх працівників та студентів, оскільки E-LEARNING підходить як для занять у маленьких колективах, так і для навчання багатотисячних груп.

У Німецькій педагогічній науковій школі науковці надають таке визначення: «Під E-LEARNING слід розуміти впровадження концепцій мультимедійного комп'ютерного навчання, які завдяки використанню інтерактивних форм роботи, участі й допомоги викладача

уможливлюють індивідуалізацію навчального процесу» [9].

Система освіти реагує на розвиток технічних можливостей організації навчального процесу. В останні роки такими новаціями стали засоби дистанційного, особливо цифрового навчання, а саме: E-learning, M-learning, Blended Learning.

Завдяки появі переносних цифрових носіїв інформації з'явилося так зване «мобільне навчання» – M-Learning, яке базується на використанні різного роду портативних електронних засобів, а саме: MP3-програвачів, iPod, iPad, iPhone, ноутбуків, нетбуків і мобільних телефонів із відповідними функціями.

Поняття “Blended Learning” розуміється як змішане навчання, яке поєднує елементи очного та дистанційного, тобто передбачає як фази фізичної присутності на заняттях, так і фази дистанційного навчання – самостійної роботи над навчальним матеріалом із подальшим обговоренням, консультаціями та спілкуванням через Інтернет [9].

З огляду на актуальний стан розвитку практики електронного цифрового навчання, вважаємо за доцільне його концептуалізувати у форму організації навчального процесу чи його окремих елементів із використанням електронних засобів відтворення інформації та формування навчальних компетенцій.

Електронне цифрове навчання за форматом побудови взаємодії між викладачем та студентами буває синхронним і асинхронним. Синхронне навчання – це зустріч, на якій спілкування між тьютором і аудиторією відбувається в реальному часі. Всі слухачі одночасно знаходяться у віртуальній аудиторії. Вони навіть можуть брати участь в дискусії зі своїм викладачем. Коли йдеться про онлайн-навчання, це може бути вебінар або онлайн-тренінг. Таке заняття істотно нагадує традиційний урок, однак тьютор не може оцінити реакцію слухачів. Асинхронне навчання – це метод дистанційного навчання, під час якого слухач не зустрічається з тьютором і не контактує з ним. Наприклад, це можуть бути вебкурси, блоги, чат-курси, скрінкасти, відео на YouTube.

Головною перевагою електронного цифрового навчання для управлінців є можливість навчатися самостійно, автономно, з будь-якої точки світу, де є доступ до Інтернету. Тут також слід зазначити, що, зважаючи на це, з'являється змога навчатися без відриву від роботи. Навчання стає гнучким, адже можна самостійно

складати план проходження курсу, послідовність вивчення навчального матеріалу, навчатися в своєму темпі, з відповідною для найбільш ефективного засвоєння навчального матеріалу швидкістю, заглиблюватись у найбільш актуальні питання, що цікавлять, повернутися і повторно ознайомитися з темами, в яких існує потреба. Також серед переваг дистанційного навчання варто зазначити, що навчання проходить у форматі один на один із матеріалами навчальних курсів. Кожен навчається і виконує всі тренувальні завдання, що не завжди можливе в умовах групового навчання в очній формі, коли в рішенні кейсів і вправ можуть взяти участь кілька людей, що пов'язано з обмеженням за часом. Цей факт також сприяє підвищенню якості навчання.

Пандемія Covid-19 стала катализатором раптових і стрімких змін у світі, яка зажадала від усіх учасників соціальних відносин, у тому числі державних службовців, адаптації до нових умов і поведінкових змін. У цих умовах державні службовці мали продемонструвати своє вміння швидко реагувати на динамічні глобальні, регіональні і локальні зміни, здатність працювати в швидко мінливих зовнішніх умовах. Нові реалії в більшій мірі актуалізували важливість розвитку людських ресурсів. З урахуванням дії карантинних заходів традиційні форми навчання переведено в онлайн-середовище. Якщо до пандемії питома вага електронного цифрового навчання державних службовців була порівняно невеликою, то в умовах пандемії саме електронне цифрове навчання стало одним із тих рішень, що дозволило поєднати необхідність освоєння нових знань, умінь і навичок із повсякденними завданнями.

Повертаючись до функцій Національного агентства України з питань державної служби як ключового суб'єкта професіоналізації державних службовців, варто зауважити, що саме воно створює необхідні засади електронного цифрового навчання управлінців, зокрема шляхом створення спеціалізованих ресурсів, зокрема Порталу управління знаннями. Портал управління знаннями Національного агентства України з питань державної служби є освітньою платформою у сфері професійного навчання державних службовців та передбачає проходження навчання за професійними загальними, короткостроковими, освітньо-професійними та освітньо-науковими програмами. Професійне навчання можна отримати за допомогою

Української школи урядування (usg.org.ua), яка містить професійні програми та тренінги для державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, місцевих державних адміністрацій та депутатів місцевих рад.

На офіційному сайті Національного агентства України з питань державної служби є окремий розділ «E-LEARNING», в якому розміщений короткий опис та посилання на ресурси, які рекомендовані державним службовцям для підвищення кваліфікації, зокрема: Prometheus, EdEra, Відкритий Університет Майдану, Coursera, edX, AcademicEarth, University of the People, Open2Study, Khan Academy, LinkedIn Learning Courses тощо.

Такі електронні ресурси існують у розвинених державах світу і є основою для постійного навчання державних службовців. Для цілей підвищення кваліфікації всіх державних службовців у Великобританії створено сайт Civil Service Learning, на якому державні службовці можуть знайти інформацію про дистанційне навчання, онлайн-ресурси і очні курси. Більшість можливостей із підвищення кваліфікації представлено в Загальній програмі, що складається з трьох блоків: 1) ключові навички, необхідні всім державним службовцям для виконання своїх обов'язків: обслуговування споживачів, управління проектами, навички у сфері фінансів та інформаційних технологій; 2) робота на державній службі: специфічні навички, що стосуються роботи в органах державної влади, наприклад, навички проведення брифінгів, підготовки документів, наявність правової свідомості; 3) лідерство і вдосконалення управлінської діяльності, навички з управління змінами необхідні для керівництва, управління людськими ресурсами та бізнесом на всіх рівнях державної служби [10].

У Сполучених Штатах Америки підвищення кваліфікації державних службовців реалізується через складний комплекс спеціальних програм. Методичне та організаційне керівництво підготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів державного апарату на федеральному рівні здійснює Управління кадрової служби (Office of Personnel Management). Навчання реалізують Центр розвитку лідерських якостей (Center for Leadership Development), Центр підготовки і підвищення кваліфікації (Management Development Center), а також Федеральний інститут керівних кадрів (Federal Executive Institute). У рамках управління здійснюється

професійний розвиток за моделлю компетентності лідерства (Leadership Competencies) і ключовими кваліфікаціями керівників (Executive Core Qualifications). Центр розвитку лідерських якостей здійснює керівництво онлайн-ресурсом USALearning, що надає послуги електронного та змішаного навчання. USALearning – офіційний сайт із навчання та підвищення кваліфікації федерального уряду США. Він підтримує розвиток співробітників федерального рівня і сприяє досягненню агентствами своєї місії шляхом спрощення та універсалізації доступу до високоякісних продуктів з електронного навчання, інформації і послуг. Деякі пропозиції включають розробку і надання систем управління навчанням під потреби замовника (Learning Management Systems, LMS); вивчення систем управління освітнім контентом (Learning Content Management Systems, LCMS) і пов'язаних із ними послуг, платформ електронного цифрового навчання / тестування та інший спеціальний контент. Програми USALearning є частиною Дирекції кадрових рішень (HR Solutions Directorate) в Центрі розвитку лідерських якостей і пропонують широкий спектр електронних цифрових навчальних продуктів і послуг, системи управління навчанням [11].

Розглядаючи професіоналізацію як складну динамічну систему, виокремимо стадії її здійснення: 1) академічний етап (отримання професійної освіти) 2) входження в професію (на цьому етапі працівник починає застосовувати набуті в процесі навчання знання, вміння та навички, поступово випрацьовуючи власний фаховий стиль); 3) продуктивна стадія (фахівець реалізовує набутий досвід, рефлексувати власні здобутки та хиби, здійснювати функцію наставника); 4) експертність (працівник досягає такого рівня фаховості, що може оцінювати не тільки роботу власної організації, але й галузі загалом, виробляти власні висновки та рекомендації щодо вдосконалення виробничих процесів). Розглянемо можливості імплементації електронного цифрового навчання на кожному з них. Академічний етап, на наш погляд, варто здійснювати, спираючись на аудиторне навчання, адже саме під час цього етапу закладаються світоглядні підвалини та сама можливість ефективною подальшої самоосвіти, тому варто лише доповнювати елементами електронного навчання процес отримання знань. На другому етапі професіоналізації, коли формується власний професійний почерк управлінця, застосування E-LEARNING

є найбільш ефективним у вигляді короткострокових програм підвищення кваліфікації, коли отримані знання та навички можна відразу трансформувати у професійні компетентності. На третій та четвертій стадії електронне навчання є оптимальним доповненням до професійного розвитку службовців у вигляді самоосвіти.

Умовами ефективності електронного навчання є врахування можливостей комплексної реалізації всіх функцій процесу навчання, наявність різноманіття використовуваних методів і варіативність реалізованих прийомів навчання, дотримання співвідношення теорії і практики, забезпечення принципів наочності і доступності навчання, раціонального поєднання самостійної роботи того, хто навчається, з допомогою автора курсу чи ресурсу.

Висновки і пропозиції. Можливість повної заміни онлайн-освітою традиційних форм навчання видається передчасною для всіх рівнів освіти, за винятком курсів підвищення кваліфікації для вмотивованих людей, які чітко усвідомлюють мету власного навчання. Пандемія COVID-19 продемонструвала затребуваність освіти через Інтернет, підвищивши популярність електронного цифрового навчання. Вважаємо, що оптимальним співвідношення різних форм освіти буде, якщо електронна цифрова освіта доповнюватиме, вдосконалюватиме і покращуватиме традиційну освіту, враховуватиме специфіку напрямів освітньої діяльності, особливості цільових аудиторій. Для динамічної сфери публічної служби, коли навчання з відривом від виконання професійних обов'язків на довгий період є складним, а часто і взагалі неможливим, саме електронне цифрове навчання здатне стати інноваційним інструментом професіоналізації державних службовців. Електронне навчання дає змогу підвищити якість освіти за рахунок широкого використання світових освітніх ресурсів і збільшення частки самостійного освоєння матеріалу, причому останнє особливо важливо, оскільки поступово забезпечує вироблення таких якостей, як самостійність, відповідальність, організованість і вміння реально оцінювати свої сили і приймати зважені рішення, без чого неевентуальна успішна кар'єра.

Електронне цифрове навчання державних службовців в умовах прискореного темпу суспільно-економічного розвитку дасть змогу поповнювати спеціальні знання, які швидко застарівають. Державним службовцям мало поповнювати свої знання раз на три роки, для постійного

вдосконалення професійних знань має бути постійний доступ до оновленої інформації протягом усього періоду професійної діяльності.

Список використаної літератури:

1. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889–VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення 11.11.2021)
2. Колісниченко Н.М., Стойкова Г.Г. Особливості професіоналізації державних службовців: етапи, стадії, підходи. *Теоретичні та прикладні питання державотворення* : збірник наукових праць Одеського регіонального інституту державного управління. 2009. Вип. 4.
3. Морозова Н. Професіоналізація як чинник формування людських ресурсів державної служби в Україні. URL: http://academy.gov.ua/ej/ej10/doc_pdf/Morozova.pdf (дата звернення 11.11.2021)
4. Дригуля Н.М. Професіоналізація державних службовців в умовах євроінтеграції. *Університетські наукові записки*. 2017. № 4. С. 85–95. URL: <http://old.univer.km.ua/visnyk/1622.pdf> (дата звернення 01.11.2021)
5. Вольська О. Кадрове забезпечення органів влади: проблеми та шляхи вирішення. *Таврійський науковий вісник*. URL: <http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/65> (дата звернення 11.11.2021)
6. Богомолова К.С. Розвиток кадрового потенціалу органу публічної служби / К.С. Богомолова, О.В. Подольська. *Український журнал прикладної економіки*. 2020. Том 5. № 3. С. 74–81.
7. Наталія Алюшина представила на експертне обговорення Концепцію утворення Національної школи публічного урядування. URL: <http://nads.gov.ua/news/nataliya-alyushina-predstavila-na-ekspertne-obgovorennya-konceptiyu-utvorennya-nacionalnoyi-shkoli-publichnogo-uryaduvannya> (дата звернення 01.11.2021)
8. Урсол. О. Електронна освіта як інструмент розвитку інформаційного суспільства. URL: <http://ksgn.hol.es/wp-content/uploads/2017/05/Ursol.pdf> (дата звернення 11.11.2021)
9. Гаманюк В. E-Learning, M-Learning, Blended Learning і дистанційне навчання у системі іншомовної освіти Німеччини. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2012. № 2. С. 211–220.
10. Civil Service Learning Information about Civil Service Learning, the services it offers civil servants and how to contact the team. URL: <https://www.gov.uk/government/collections/civil-service-learning>. (дата звернення 11.11.2021)
11. USA Learning, the official learning and development site for the United States Federal Government. URL: <https://www.usalearning.gov/about-usal>. (дата звернення 11.11.2021)

Selivanov S. V. E-LEARNING as an innovative tool of civil service professionalization in the conditions of world megatrends

The article examines the latest practice of digital learning as a tool for professionalization of civil servants. Professionalization is conceptualized as a dynamic system consisting of such elements as subjects, objects and forms. The subjects of professional service professionalization are those organizations that form knowledge and contribute to the formation of professional skills of managers. The National Agency of Ukraine for Civil Service Affairs has been appointed the central agent of professionalization. The objects of professionalization of the civil service postulate knowledge, skills and abilities, the acquisition of which is a necessary language for the formation of a high level of professionalism of managers through the formation of professional competencies. E-digital learning is defined as a form of organization of the educational process or its separate elements with the use of electronic means of information reproduction and formation of educational competencies. The main advantage of e-digital learning for managers is the ability to learn independently, autonomously, from anywhere in the world where there is access to the Internet. The Covid-19 pandemic is seen as a catalyst for sudden and rapid change in the world, which has required all actors in social relations, including civil servants, to adapt to new conditions and behavioral changes. The network resources for self-study created by the National Agency of Ukraine for Civil Service Affairs in terms of their content and features of use are considered, in particular the Knowledge Management Portal and the Ukrainian School of Government (usg.org.ua), which contains professional programs and trainings for civil servants, officials of local self-government, local state administrations and deputies of local councils, section "E-LEARNING" on the official website of the National Agency of Ukraine for Civil Service. Possibilities of implementation of e-digital training at each stage of professionalization of civil servants are considered. It is determined that E-LEARNING is most effective in the form of short-term training programs, when the acquired knowledge and skills can be immediately converted into professional competencies.

Key words: professionalization, civil service, professionalism, E-LEARNING, electronic digital learning, distance learning.