

УДК 378.37.01.001

DOI: 10.15587/2519-4984.2018.132534

## ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИХ, ПЕДАГОГІЧНИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗА НАКОПИЧУВАЛЬНОЮ СИСТЕМОЮ: ВІДПОВІДЬ НА ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ

© Л. М. Оліфіра

Висвітлено актуальну проблему організації підвищення кваліфікації працівників освіти відповідно до вимог Закону України «Про освіту», Концепції «Нова українська школа» та викликів часу. Проаналізовано перспективний зарубіжний і вітчизняний досвід неперервного професійного вдосконалення зазначених працівників на основі накопичувальних систем.

Визначено поняття «накопичувальна система організації освітнього процесу» як сукупність взаємоузгоджених між собою змістових, організаційних і технологічних компонентів підвищення кваліфікації, що забезпечують конструювання індивідуальних освітніх траєкторій професійно-особистісного розвитку фахівців відповідно до власних потреб, рівня компетентності, темпів і умов навчання, їх реалізацію, визнання та додавання результатів.

Обґрунтовано підвищення кваліфікації за накопичувальною системою організації освітнього процесу у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», що втілено у відповідному нормативному документі закладу. Розглянуто теоретичне підґрунтя підвищення кваліфікації за накопичувальною системою, яке включає наукові підходи (системний, синергетичний, особистісно-орієнтований, компетентнісний) і принципи (неперервності; відкритої освіти; диверсифікації; модульності побудови змісту підвищення кваліфікації; європейської кредитно-трансферної системи; відповідності змісту індивідуальним запитам і потребами особистості, рівню професійної компетентності та ін.). Акцентовано увагу на переліку компетентностей як основі оцінювання / визнання результатів навчання слухачів.

Схарактеризовано особливості організаційних моделей підвищення кваліфікації працівників освіти за означеною системою, зокрема: поетапного опанування не менше п'яти компетентностей, опанування окремих компетентностей, донавчання дистанційно, верифікація результатів навчання слухачів, набутих в інших закладах / установах / організаціях або шляхом інформальної освіти.

У подальших дослідженнях передбачається апробація підвищення кваліфікації за накопичувальною системою у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» та оцінювання його ефективності

**Ключові слова:** підвищення кваліфікації, накопичувальна система організації освітнього процесу, підходи, принципи, компетентності

### 1. Вступ

Сучасні освітні реформи, зумовлені глобалізаційними процесами, високою невизначеністю, динамічністю соціально-економічного прогресу, сконцентровані навколо потреби у формуванні нової, інноваційної людини як найвищої цінності суспільства. Закон України «Про освіту» [1] та Концепція «Нова українська школа» [2] визначають пріоритетом розвиток і формування особистості майбутнього, здатної свідомо, відповідально й успішно реалізувати власний потенціал у мінливому професійному середовищі, розробляти та втілювати інновації, самовдосконалюватися впродовж усього життя. У контексті зазначених документів прийнятий новий Державний стандарт початкової освіти, який має впроваджуватися в закладах загальної середньої освіти з 1 вересня 2018 р., а також розробляються спеціальні закони «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про освіту дорослих», зміни до закону «Про вищу освіту» та ін. документи.

Ключова роль у реалізації цих реформ належить керівним, педагогічним і науково-педагогічним працівникам як безпосереднім провідникам змін. Водночас у процесі втілення освітніх реформ зазначені працівники постають перед рядом викликів. Насамперед, це:

– необхідність набуття нових компетентностей і утворення відповідних змін у світоглядній, цінні-

сній, професійній сферах керівних, педагогічних і науково-педагогічних працівників та неможливість їх забезпечення усталеними методами, формами, технологіями навчання;

– потреба у безперервному професійному розвитку, щорічному підвищенні кваліфікації зазначених працівників та відсутність нормативно-правового забезпечення визнання їх результатів, набутих шляхом неформальної й інформальної освіти, ефективних моделей і багатоваріантних програм підвищення кваліфікації;

– необхідність підготовки працівників освіти до творчого вирішення професійних завдань і недостатня спроможність традиційної системи підвищення кваліфікації щодо ефективного забезпечення цього процесу;

– потреба працівників освіти в інтенсивному опануванні інноваційного змісту та технологій освітньої діяльності, зокрема й нових Державних стандартів початкової освіти тощо, та обмежені можливості задоволення її у стислі терміни в системі післядипломної освіти.

У зв'язку з цим актуальним є пошук нових підходів до організації підвищення кваліфікації працівників освіти, здатних забезпечити адекватну відповідь на зазначені виклики. Прогресивною в цьому сенсі є накопичувальна система підвищення кваліфі-

кації керівних, педагогічних і науково-педагогічних працівників.

## 2. Літературний огляд

Аналіз літератури показує, що різні аспекти проблеми накопичувальної системи підвищення кваліфікації працівників освіти перебували в центрі уваги вітчизняних і зарубіжних дослідників. У наукових розробках останнього десятиліття висвітлені теоретичні та методичні засади накопичувальної системи підвищення кваліфікації [3, 4] і неформальної освіти педагогічних працівників у процесі їхнього професійного вдосконалення [5, 6]. Важливими у дослідженні проблеми є праці, у яких розкрито технологію реалізації освітнього ваучера [7], теоретичні основи диверсифікації в освіті дорослих [8]; а також законодавче урегулювання освіти дорослих у різних країнах світу [9]. У контексті українських реалій зазначена проблема залишається недостатньо розробленою.

## 3. Мета та задачі дослідження

*Мета* статті полягає у розкритті підвищення кваліфікації керівних, педагогічних і науково-педагогічних працівників за накопичувальною системою організації освітнього процесу у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти».

Для досягнення мети були поставлені наступні задачі:

– проаналізувати зарубіжний і вітчизняний досвід з проблеми накопичувальної системи підвищення кваліфікації працівників освіти;

– обґрунтувати підвищення кваліфікації керівних, педагогічних і науково-педагогічних працівників за накопичувальною системою організації освітнього процесу у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» та розробити відповідне Положення.

## 4. Підвищення кваліфікації працівників освіти за накопичувальною системою

Аналіз наукових праць і публікацій дослідників свідчить про значну увагу розвинутих європейських країн (наприклад, Данія, Люксембург, Німеччина, Норвегія та ін.) до створення умов для неперервного навчання та професійного вдосконалення особистості впродовж усього життя [5], насамперед законодавчого забезпечення із визначенням обсягу щорічного підвищення кваліфікації працівників освіти, вільного вибору форм і термінів навчання, запровадження системи оцінювання та визнання результатів неформальної й інформальної освіти, електронних платформ-навігаторів тощо.

Перспективними є електронні довідкові й освітні портали для широкого кола дорослих, які містять ґрунтовну інформацію про різноманітні освітні програми на ринку освітніх послуг. Так, у Данії за допомогою довідкового електронного порталу «Путівник з освіти» фахівці мають змогу вільно обирати програми та заклади / установи / організації відповідно до власних потреб особистісно-професійного та кар'єрного розвитку [10].

У Великобританії, Австрії віртуальні міжшкільні професійні спільноти спрямовані на неформальне спілкування працівників освіти, взаємообмін про-

фесійним досвідом і збагачення інноваційними практиками тощо.

Національний Інтернет-альянс педагогічної освіти КНР, що об'єднує кращі освітні ресурси, забезпечує реалізацію масштабного, високоякісного й економічно вигідного проекту ефективної післядипломної педагогічної освіти з використанням сучасних технологій і різноманітних освітніх програм [11].

Важливе місце у підвищенні кваліфікації педагогів у Німеччині відводиться участі в наукових конференціях, семінарах, колоквиумах загальнодержавного та федерального рівнів [12].

Успішною практикою реалізації фінансових механізмів щодо індивідуальних освітніх траєкторій професійного розвитку фахівців у розвинутих країнах Європи (Великобританії, Іспанії, Нідерландах, Німеччині, Швеції та ін.) зарекомендував ваучер.

На теренах ближнього зарубіжжя накопичувальна система та освітній ваучер застосовуються у підвищенні кваліфікації педагогічних працівників Російської Федерації, Республіки Казахстан та інших країн. Слід відмітити, що у цих країнах, як правило, щорічне підвищення кваліфікації педагогів здійснюється у закладах післядипломної освіти та районних / міських науково-методичних центрах упродовж трьох – п'яти років. У Російській Федерації його обсяг становить не менше 60 академічних годин [13], а у межах освітнього ваучера забезпечується 72 академічні години один раз у п'ять років на одного педагога [14]. Зміст підвищення кваліфікації розробляється за модульним принципом з урахуванням інваріантної та варіативної складових. Разом з тим варіативною складовою програм підвищення кваліфікації передбачена можливість участі слухачів у науково-практичних конференціях, форумах, фестивалях, майстер-класах тощо міського / районного рівня, а також у формі публікацій. Програми підвищення кваліфікації у Республіці Казахстан на відміну від попередніх можуть здійснюватися у межах освітніх проєктів міжнародного рівня, що регулюються державою.

В Україні ідея накопичувальної системи підвищення кваліфікації належить академіку В. Олійнику, який у її основі розглядав кредитно-модульну організацію освітнього процесу в умовах органічного поєднання курсів підвищення кваліфікації та міжкурсового (або міжатаестаційного) періоду. Вперше втілення цієї ідеї відбулося у межах Програмно-цільового пілотного проєкту Харківського обласного науково-методичного інституту безперервної освіти «Створення системи безперервного підвищення кваліфікації педагогічних працівників».

Сутність зазначеної системи підвищення кваліфікації полягала у поетапному дозованому навчанні впродовж п'яти років, кожен з яких розрахований на один рік. Навчання у перші чотири етапи відповідало щорічному міжкурсовому періоду та здійснювалося за окремими модулями обсягом по 36 годин у активних та інтерактивних формах, а саме: консультацій та обміну досвідом (дистанційно), Інтернет-конференцій, спецкурсів, семінарів-практикумів, тренінгів тощо. П'ятий (передатаестаційний) етап передбачав кваліфікаційно-атаестаційні курси підвищення кваліфікації

за 216 годинною програмою, яка реалізувалася за очно-дистанційною формою навчання. Зміст програми був спрямований на ознайомлення слухачів з новими інноваційними педагогічними технологіями, розроблення та захист власного творчого проекту [3, 15].

Нині Київський університет ім. Бориса Грінченка за накопичувальною кредитно-модульною системою здійснює підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти м. Києва. При цьому педагогічні працівники мають змогу обирати зміст (50 % від загального обсягу програми) та форми (очної, очно-дистанційної, дистанційної) підвищення кваліфікації у межах вибіркової складової програми, терміни навчання. Вибіркова складова передбачає заняття у формі лекцій, тренінгів, майстер-класів, подіумних дискусій тощо. Програма також має обов'язкову складову, що забезпечує підвищення кваліфікації за фахом і реалізується очно. Підвищення кваліфікації здійснюється упродовж одного навчального року [16].

Попри те, що накопичувальні системи підвищення кваліфікації України та країн ближнього зарубіжжя вирізняються мінімальним відривом навчання від професійної діяльності, практикоспрямованістю, можливістю вибору форми навчання, використанням європейської кредитно-модульної / кредитно-трансферної системи як основи забезпечення мобільності фахівців у процесі їхнього професійного вдосконалення, їх реалізація у системі формальної освіти не забезпечує достатньої багатовекторності та варіативності освітніх траєкторій. Не повною мірою втілюється й неперервність навчання. Не сприяє належному рівню мобільності педагогічного працівника відсутність можливості підвищення кваліфікації за різноманітними програмами у інших закладах / установах / організаціях як державного, так і не державного рівнів.

## 5. Результати дослідження

На основі проведеного дослідження, виявлено перспективного зарубіжного та вітчизняного досвіду обґрунтоване та розроблене *Положення про підвищення кваліфікації керівних, педагогічних і науково-педагогічних кадрів освіти за накопичувальною системою організації освітнього процесу у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»*.

Під час розроблення зазначеного нормативного документа ми виходили з того, що *накопичувальна система організації освітнього процесу* – це сукупність взаємоузгоджених між собою змістових, організаційних і технологічних компонентів підвищення кваліфікації, що забезпечують конструювання індивідуальних освітніх траєкторій професійно-особистісного розвитку фахівців відповідно до власних потреб, рівня компетентності, темпів і умов навчання, їх реалізацію, визнання та додавання результатів.

Науковим підґрунтям підвищення кваліфікації керівних, педагогічних і науково-педагогічних працівників за накопичувальною системою послуговували такі основні *підходи*, як системний, синергетичний, особистісно-орієнтований, компетентнісний.

Важливими для організації освітнього процесу слухачів за накопичувальною системою визначені

*принципи* неперервності; відкритої освіти; диверсифікації; модульності побудови змісту підвищення кваліфікації; європейської кредитно-трансферної системи (ЄКТС); відповідності змісту індивідуальним запитам і потребами особистості, рівню професійної компетентності та ін.

Підвищення кваліфікації здійснюється відповідно до орієнтовного переліку загальних і спеціальних компетентностей, що відповідає профілю компетентності працівників освіти та слугує основою оцінювання / визнання результатів навчання.

До загальних компетентностей працівників освіти віднесено освітологічну та нормативно-правову компетентності.

Спеціальні (фахові, предметні, посадово-функціональні) компетентності зазначених працівників включають управлінську, соціально-психологічну, науково-методичну, інноваційно-дослідницьку, інформаційно-комунікаційну компетентності та компетентність з інформальної освіти та професійно-особистісного розвитку.

Пріоритетним у процесі підвищення кваліфікації визначено опанування не менше п'яти компетентностей вищезазначеного переліку загальним обсягом не менше п'яти кредитів ЄКТС / 150 годин.

Для втілення багатовекторності та персоналізованості освітніх траєкторій працівників освіти у щорічному підвищенні кваліфікації за накопичувальною системою пропонуються такі *моделі*:

– поетапне (поступове) опанування не менше п'яти компетентностей на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» та видача свідоцтва про підвищення кваліфікації встановленого зразка;

– опанування окремих компетентностей на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», що підтверджується відповідними сертифікатами;

– донавчання дистанційно на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» за наявності сертифікатів, що підтверджують опанування окремих компетентностей в інших закладах / установах / організаціях та видача свідоцтва про підвищення кваліфікації встановленого зразка;

– верифікація (визнання) у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» результатів опанування слухачами не менше п'яти компетентностей в інших закладах / установах / організаціях, підтверджених відповідними сертифікатами, або шляхом інформальної освіти та видача свідоцтва про підвищення кваліфікації встановленого зразка.

Перші дві моделі здійснюються на основі короткострокових (модульних) програм, спрямованих на опанування / розвиток певної компетентності і містять нормативну та вибіркочову складові. Остання конструюється на основі вільного вибору змісту підвищення кваліфікації із числа запропонованих змістових модулів (тем) та/або спецкурсів щодо відповідної (обраної) компетентності.

Розроблення та реалізація слухачами індивідуальних траєкторій професійно-особистісного розвитку здійснюється за допомогою спеціального освітнього середовища на сайті ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», на якому розміщується інформація про короткострокові (модульні) програми та їх еле-

менти, а також забезпечується доступ до навчальних матеріалів.

Особливості моделі донавчання дистанційно полягають у верифікації (визнанні) наданих слухачем сертифікатів, що підтверджують опанування окремих компетентностей в інших закладах / установах / організаціях, та виконанні й захисту випускної роботи за актуальною проблемою своєї професійної діяльності, результати якої демонструють рівень розвитку компетентностей, які опановуються слухачем.

Застосування моделі верифікації (визнання) підвищення кваліфікації пов'язане з професійним вдосконаленням / самовдосконаленням фахівців у межах неформальної й інформальної освіти, яке здійснювалося у суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб, що не мають відповідної ліцензії або акредитованої освітньої програми.

При цьому значна увага надається аналізу інформації, яка зазначена у документах про участь фахівця у короткострокових програмах підвищення кваліфікації / професійного розвитку. Якщо у окремих або всіх сертифікатах, які надані слухачами, не виявлено достатньої інформації, або ж відсутні сертифікати щодо опанування окремих компетентностей, їх верифікація (визнання) відбувається на основі результатів додаткових навчальних випробувань: практичних робіт, тестування тощо.

Також передбачена можливість обміну сертифікатів, підтверджуючих опанування не менше п'яти компетентностей у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» або інших закладах післядипломної освіти, що мають ліцензії на підвищення кваліфікації або акредитовані освітні програми, на свідоцтво про підвищення кваліфікації встановленого зразка без додаткових процедур і випробувань.

## 6. Висновки

1. Ефективні системи неперервного професійного розвитку та вдосконалення працівників освіти розвинутих країн утілюють накопичувальний принцип і мають законодавче забезпечення їх щорічного підвищення кваліфікації, вільного вибору форм і термінів навчання, системи оцінювання та визнання

результатів неформальної й інформальної освіти, електронні платформи-навігатори тощо. У розробленні накопичувальної системи підвищення кваліфікації працівників освіти в Україні важливим є урахування перспективного зарубіжного досвіду та вітчизняного доробку.

2. Підвищення кваліфікації керівних, педагогічних і науково-педагогічних працівників освіти за накопичувальною системою організації освітнього процесу ґрунтується на сучасних наукових підходах (системному, синергетичному, особистісно-орієнтованому, компетентнісному) та принципах (неперервності; відкритої освіти; диверсифікації; модульності побудови змісту підвищення кваліфікації; європейської кредитно-трансферної системи; відповідності змісту індивідуальним запитам і потребами особистості, рівню професійної компетентності та ін.). Різні моделі, які передбачає підвищення кваліфікації за означеною системою, створюють відкритий простір для багатовекторного неперервного професійного вдосконалення працівника освіти, його мобільності. Утілення результатів дослідження у нормативному документі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» дає змогу більш повного задоволення освітніх потреб слухачів упродовж життя відповідно до індивідуальної траєкторії професійно-особистісного розвитку за різними формами (інституційної, дуальної, на робочому місці), видами (формальної, неформальної, інформальної) освіти та верифікації (визнання) їх результатів.

У цілому накопичувальна система організації освітнього процесу слугує основою для розв'язання завдань як з підготовки працівників освіти щодо втілення освітніх реформ, так і реформування системи підвищення кваліфікації, а отже є відповіддю на виклики сучасності.

Аналіз і висновки, що здійснені в ході дослідження, не вичерпують всіх аспектів проблеми, яка розглядається. А тому перспективи подальших розвідок у даному напрямі вбачаємо в апробації підвищення кваліфікації за накопичувальною системою у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», оцінюванні його ефективності.

## Література

1. Про освіту: Закон України 5.09.2017. № 2145-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
2. Нова школа. Простір освітніх можливостей / ред. М. Грищенко. Київ, 2016. 40 с.
3. Олійник В. В. Підвищення кваліфікації працівників профтехосвіти: концептуальні та організаційно-методичні заходи. Київ, 2009. 88 с.
4. Чичерина Н. В., Зайцевская А. А. Модульно-накопительная система повышения квалификации сотрудников университета // Высшее образование в России. 2016. № 6. С. 34–41.
5. Коршунов И. А., Гапонова О. С. Непрерывное образование взрослых в контексте экономического развития и качества государственного управления // Вопросы образования. 2017. № 4. С. 36–59.
6. Мухлаева Т. В. Международный опыт неформального образования // Человек и образование. 2010. № 4. С. 158–162.
7. Литвинова Н. П. Идея ваучера в образовании взрослых: отечественный и зарубежный опыт // Человек и образование. 2011. № 4 (29). С. 49–53.
8. Королева Е. Г. Социально-педагогические проблемы диверсификации образования взрослых // Человек и образование. 2013. № 2 (35). С. 113–116.
9. Лук'янова Л. Законодавче забезпечення освіти дорослих: зарубіжний досвід. Київ: ТОВ «ДКС-Центр», 2017. 147 с.
10. Hanushek E. A., Woessmann, L. The Role of Education Quality for Economic Growth. Policy Research Working Paper. No. 4122. Washington: World Bank, 2007. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/7154>
11. Боревская Н. Е. Государство и школа: опыт Китая на пороге III тысячелетия. Москва: Вост. лит., 2003. 271 с.
12. Гаманюк В. А. Система подготовки педагогических кадров та підвищення їх кваліфікації у Німеччині: дис. ... канд. пед. наук. Київ, 1995. 221 с.

