

Сидоренко В.В. Реформування системи підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів в умовах реалізації концепції «Нова українська школа» / Керівник нової української школи : світоглядно-професійні орієнтири : зб. наук. пр. / В.П. Андрущенко (голова), В.П. Бех (заст. голови), О.В. Алейнікова та ін. – К. НПУ імені М.П. Драгоманова, 2017. – С. 148-153.

## **РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ «НОВА УКРАЇНСЬКА ШКОЛА»**

*В.В. Сидоренко, доктор педагогічних наук, професор,  
Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України*

Соціокультурні виклики і нове соціальне замовлення – підготовка **вмотивованого педагога** (Концепція «Нова українська школа» (2016), який має свободу творчості й розвивається професійно впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти, уміє організувати людиноцентрований освітній процес, зорієнтований на формування всебічно розвиненої, здатної до критичного мислення цілісної особистості, патріота з активною позицією, інноватора, здатного змінювати навколишній світ – зумовлюють реформування системи підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних працівників і керівних кадрів освіти.

Система підвищення кваліфікації є найважливішим складником неперервної освіти, адже її ефективна організація, наповнення новим змістом, результативність використовуваних андрагогічних методів, технологій, неперервність курсового і міжкурсного періодів як цілісного андрагогічного циклу тощо є не тільки вимогою часу, а передусім визначальним показником діяльності інституцій післядипломної педагогічної освіти. Сучасна система підвищення кваліфікації покликана максимально задовольнити професійно-фахові, індивідуально-особистісні, соціокультурні запити замовників освітніх послуг, створити такий диференційований акмеологічний простір, що мотивує до постійної творчої самоактуалізації в професійному та особистісному вимірах шляхом формальної, неформальної

та інформальної освіти, передбачає впровадження багатоваріантних освітньо-професійних програм, моделей, форм освіти дорослих, реалізацію інноваційних методологічних підходів, андрагогічних технологій тощо. Це могутній чинник поглиблення професійного досвіду, взаємозбагачення фахівця новими перспективними знаннями, розвитку професійних компетентностей, нескінченного творчого пошуку.

Формування нового змісту підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів має здійснюватися з урахуванням галузевої специфіки та професійного спрямування, що визначається:

- викликами відкритого суспільства щодо забезпечення навчальних закладів висококваліфікованими та конкурентоспроможними на ринку освітніх послуг фахівцями, менеджерами освіти;
- сучасними вимогами щодо форм, методів і засобів професійно-педагогічної діяльності керівників навчальних закладів;
- досягненнями в напрямках соціальної, педагогічної, психологічної, управлінської, економічної, правової, технологічної та ін. підготовки.

Серед *напрямів реформування системи підвищення кваліфікації* керівників навчальних закладів виокремлюємо такі: 1) перехід від одноразового курсового підвищення кваліфікації до моделі неперервного професійного розвитку шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти; 2) *надання сервісних послуг на принципах бенчмаркінгової діяльності*, що передбачає створення гнучкого, конкурентного освітнього середовища з домінуванням мобільних програм підвищення кваліфікації, перевагою активних і практико зорієнтованих технологій навчання, модернізацію змісту, форм, методів, технологій навчання залежно від суспільних та індивідуальних освітніх потреб замовників, відповідно до темпів застарівання і оновлення інформації, можливостей та особливостей, компетентнісного досвіду фахівців; 3) розроблення й упровадження в систему підвищення кваліфікації багатоваріантних, різнорівневих, диверсифікованих за профілем освітньо-професійні програми, форм освіти дорослих, андрагогічних метатехнології

відповідно до соціально-педагогічних запитів і особистісно-професійних потреб фахівців, що забезпечують їм свободу вибору місця, термінів, змісту навчання за індивідуальною освітньою траєкторією впродовж життя;

4) забезпечення андрагогічних, аксіологічних, акме-синергетичних, культурологічних, інтегративних, навчально-розвивальних, праксеологічних, інформаційних функцій системи підвищення кваліфікації;

5) випереджувальний характер надання освітніх послуг в умовах глобалізації і відкритості інформаційного освітнього простору; б) забезпечення інформаційно-комунікаційної підтримки професійного розвитку фахівців шляхом створення єдиної інформаційно-технологічної інфраструктури системи післядипломної педагогічної освіти, включаючи освітянську телекомунікаційну мережу, платформи з обміну знань, освітні сайти, навчальні освітні портали, інформаційні бази даних, електронні каталоги, персональні веб-ресурси тощо, сприяючи тим самим формуванню і вдосконаленню медіа-грамотності й медіа-культури; 7) розроблення кваліфікаційних характеристик менеджерів освіти із визначенням переліку професійно значущих компетентностей, фундаментальних (дослідницьких) і прикладних (педагогічних) компетенцій, конкретизація професійно-кваліфікаційних вимог до фахівців із переліком інноваційних ролей і функцій тощо; 8) підготовка андрагогів, коучів, дорадників освітньої сфери для ефективного науково-методичного супроводу професійного розвитку фахівців упродовж життя тощо.

Система підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів має ґрунтуватися на основних **методологічних підходах** до освіти дорослих:

- **андрагогічному**, який визначає шляхи вдосконалення процесу здобуття професійно значущих знань, формування вмінь, навичок, настанов з урахуванням специфічних рис навчання дорослих;
- **діяльнісно-творчому**, що спрямовує самостійне творче моделювання освітнього процесу на основі цілепокладання, проектування, організації, контролю й рефлексійного аналізу на всіх етапах міжкурсового

періоду, передбачає формування творчого потенціалу, інноваційної творчої позиції, внутрішньої пізнавальної мотивації фахівця, його самореалізацію в практичній діяльності;

- **акме-синергетичному**, який націлює професійно-педагогічну діяльність керівника на досягнення професіоналізму діяльності і професіоналізму особистості, що реалізується у творчій діяльності та синергійній цілісності людини в плані її професійного становлення;

- **аксіологічному**, що передбачає вибір особистісно-значущої системи самоорганізації та саморозвитку, індивідуальної освітньої траєкторії, урахування власної «Я-концепції», тобто педагогічних здібностей, якостей і потенційних можливостей, поведінкових моделей, ціннісних настанов, освітньо-особистісних потреб і запитів тощо;

- **системному**, за якого підвищення кваліфікації керівників НЗ виступає цілеспрямованою, скоординованою творчою діяльністю всіх суб'єктів (куратора-тьютора, фахівця, викладацького складу та ін.), при цьому мета і завдання, зміст і метатехнології, форми і засоби навчання, усі етапи професійно-особистісного розвитку взаємозв'язані;

- **компетентнісному**, що зумовлює оптимізацію індивідуальної освітньої траєкторії кожного суб'єкта, забезпечення свободи свідомого вибору змісту, форм, параметрів і шляхів навчання в системі післядипломної освіти, розвиток компетентностей, формування акмеологічної професійної позиції для самостійного творчого вирішення життєвих і професійних завдань, ініціювання нових цілей;

- **інтегративний підхід**, що є шляхом до інтеграції формальної, неформальної та інформальної освіти педагогічного працівника;

- **коучинг-підхід** допомагає виокремити та сформулювати проблему, цілі, шляхи максимально можливого професійного розвитку та засоби їх досягнення за обраним напрямом, розкриваючи природний потенціал особистості, цінності, прагнення;

- **герменевтичний підхід** уможлиблює формування настанов на розуміння (осмислення) педагогічної дійсності з позицій виявлення сенсу освіти як форми соціально-особистісного буття, оволодіння сутнісними законами становлення і розвитку людини, принципами і методами взаєморозуміння суб'єктів освітнього процесу, його інтерпретації тощо;

- **праксеологічний підхід** (від др.-грецьк. πράξις – діяльність, λογία – наука, вчення; мистецтво техніки «дії») – допомагає розробляти, апробувати, установлювати норми професійно-педагогічної діяльності, здійснювати пошук способів підвищення її успішності, створювати під час професійно-педагогічної діяльності нові, більш досконалі способи її здійснення; розкрити ефективні механізми застосування педагогічних нововведень; організувати оптимальну інноваційну діяльність.

Підвищення кваліфікації керівників НЗ має відбуватися з урахуванням **основних системоутворювальних принципів побудови відкритої освіти**, зокрема:

- *неперервності* – це принцип, що передбачає організацію систематизованого й цілеспрямованого процесу професійного розвитку, необхідних для успішної творчої професійної діяльності компетентностей, професійно значущих якостей упродовж життя;

- *системності* – сукупність взаємозв'язаних елементів, зокрема цілей, умов, чинників, організаційного, змістового, акметехнологічного, діагностичного й нормативно-правового забезпечення, що уможлиблює послідовний, цілісний, логічно впорядкований і структурований поетапний процес професійного розвитку в системі післядипломної освіти;

- *гуманізації* – реалізація принципу уможлиблює побудову людиноцентрованої освіти, за якої створюється диференційований освітній простір, тобто сприятливі, комфортні умови для професійного розвитку, вияву творчої індивідуальності та реалізації потенційних ресурсів, що забезпечують високий рівень професійної самоактуалізації, кваліфіковане, якісне, продуктивне

виконання професійних завдань, інноваційних ролей і функцій, причому освітній процес ґрунтується на повазі, взаємній довірі, толерантності;

- *варіативності*, що передбачає комбінаційну гнучкість, можливість вибору параметрів, змісту, методів, джерел, термінів, темпу навчання за індивідуальною освітньою траєкторією, що робить систему навчання ефективною, економічною і цікавою;

- *модульності* – принцип до організації процесу навчання шляхом опанування модульних освітніх програм професійного розвитку на основі поєднання модульних технологій навчання і залікових кредитів, причому слухач послідовно й виважено засвоює навчальний матеріал цілісними, ієрархічно впорядкованими й структурованими частинами (*кредитними модулями, змістовими модулями і підмодулями*), результати яких є підставою для визначення результативності і якості підвищення кваліфікації;

- *гнучкості і мобільності* – принцип полягає в розробленні змісту, варіативних планів і програм, параметрів навчання з урахуванням соціокультурних змін і вимог до підготовки конкурентоспроможного фахівця, гнучкості методів, метатехнологій, форм;

- *випереджувального професійного розвитку*, що уможливорює підвищення освітньої і професійної кваліфікації та подальший професійний розвиток відповідно до інноваційних викликів суспільства й освіти, європейських і державних стандартів;

- *мережевої діяльності*, тобто взаємодії і співробітництва на засадах методичного менеджменту і самоменеджменту в умовах відкритої системи;

- *раціонального поєднання самостійності і творчої активності*, за якого моделює й організовує процес професійного розвитку, обирає форми самостійної (підготовка до семінарських, практичних занять, лекцій і под.) та індивідуальної роботи протягом міжкурсового періоду;

- *індивідуалізації та диференціації* – принцип уможливорює планування і реалізацію індивідуальної освітньої траєкторії з урахуванням професійного

досвіду, кваліфікаційної категорії, можливостей, здібностей, індивідуального стилю професійно-педагогічної діяльності;

- *технологічності* – передбачає використання при навчанні в системі ПК ефективних андрагогічних метатехнологій (інтерактивних, тренінгових, акмеологічних, ігротехнологій, психофізіологічних та ін.), методів і прийомів, форм активної взаємодії суб'єктів освітнього процесу;

- *науково-методичного супроводу* – принцип полягає в неперервній підтримці творчих ініціатив, інновацій на всіх етапах міжкурсового періоду, ефективному науковому, інформаційному, предметно-методичному, професійно-кваліфікаційному забезпеченні процесу самовдосконалення й самореалізації, професійній мотивації до виконання професійних ролей;

- *моніторингу якості*, що забезпечує можливість перманентного вимірювання й оцінювання професійного розвитку, професійної акмеодинаміки на всіх етапах міжкурсового періоду.

Отже, упровадження нових підходів до професійного розвитку керівників НЗ з урахуванням загальноєвропейських, вітчизняних і регіональних стандартів, запровадженням індивідуально-диференційованих форм підвищення кваліфікації, перехід від масово-репродуктивних форм і методів навчання до індивідуально-творчих тощо зумовлює якісне оновлення післядипломної педагогічної освіти та її найвагомішої складової – системи підвищення кваліфікації. Багатоваріантність форм, моделей, технологій, напрямів професійного розвитку дозволяє підготувати конкурентоспроможного на ринку освітніх послуг менеджера освіти, здатного до неперервного саморозвитку, самонавчання і самореалізації шляхом формальної, неформальної, інформальної освіти впродовж усього життя.