

РЕМОНТУЄМО НАЯВНУ АБО БУДУЄМО ПРИНЦИПОВО НОВУ СИСТЕМУ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Центральною фігурою будь-якої освітньої системи є педагог (учитель, викладач, доцент, професор).

Якість педагогічних кадрів визначає якість освіти в цілому, що зумовлює необхідність науково обґрунтованих підходів до їх підготовки.

Найвідоміші такі ВНЗ, як Гарвард, Кембридж, Ітон тощо є наслідком виключно високої якості їх професури.

В Україні структуру підготовки педагогічних кадрів можна представити у вигляді двох основних періодів: базового та діяльнісного.

Перший період містить навчання особи та завершується отриманням диплому про вищу освіту за вибраною спеціальністю. Педагогічні працівники здебільшого є випускниками педагогічних ВНЗ (університетів, інститутів, коледжів тощо), науково-педагогічні — університетів, академій, інститутів, коледжів непедагогічного профілю.

Діяльнісний період — це період професійної діяльності (педагогічної) охоплює майже 40 років, протягом яких особа підвищує свій професійний та соціальний статус, використовуючи при цьому різні форми післядипломної освіти (далі – ПО).

У загальному вигляді структуру підготовки педагогічних кадрів в Україні представлено на рис. 1.

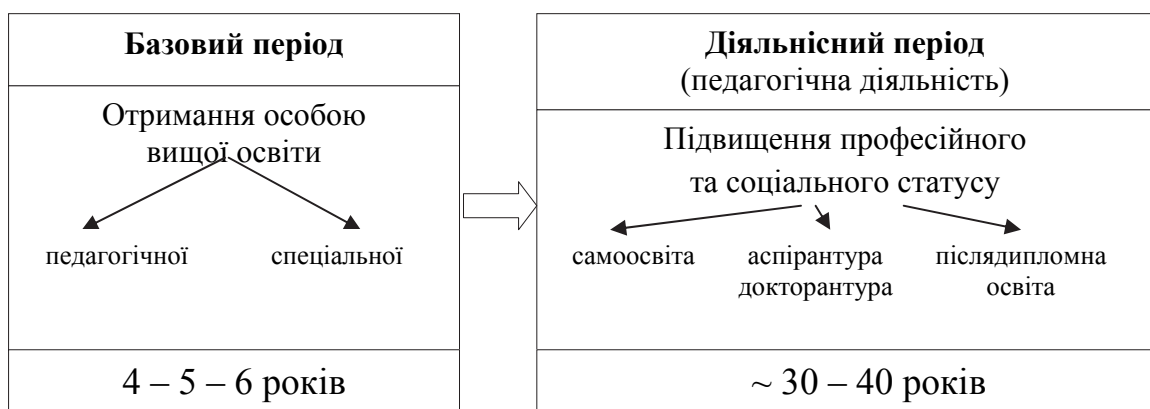


Рис. 1. Узагальнена структура підготовки педагогічних кадрів в Україні

У контексті цієї статті найбільший інтерес представляє післядипломна педагогічна освіта (далі – ППО) та її центральна складова – неперервне підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних кадрів освіти (далі – ППК).

Дієва система ППО формувалася на базі радянської системи удосконалення вчителів та, природно, увібрала у себе як позитивні, так і негативні характеристики. Окремі недоліки системи ППО розглянуто в працях вітчизняних учених, а саме: В. Кременя, В. Лугового, Н. Ничкало, В. Олійника, Н. Протасової, С. Сисоєвої та ін.

Ми вважаємо, що за минулі 15 років (точка відліку – 2000 р.) система ППО розвивалася шляхом часткового поліпшення її окремих характеристик. Іншими словами, використовуючи для наочності будівельні терміни, проводились окремі види «ремонтів» системи при збереженні методологічних основ радянського періоду.

Дійсно, за минулі роки значно виріс науковий потенціал системи, поліпшилась організація освітнього процесу та його зміст, форми, методи навчання, методичне та ІКТ забезпечення та ін.

Одночасно аналіз результатів організації окремих напрямів освітньої діяльності в регіональних закладах ППО показав, що поряд з частковим поліпшенням в системі ППО принципів змін не відбулось, а система, як і раніше, поступається кращим зарубіжним аналогам та дещо у зміненому вигляді зберігає параметри та характеристики старої системи удосконалення вчителів.

У нинішній системі ППО:

- збереглося ставлення до ППО владних структур як до чогось другорядного, в результаті – абсолютне нерозуміння актуальності проблеми, відсутність державного цілеспрямованого управління розробленням нормативно-правового забезпечення системи, її науково обґрунтованих сучасних принципів організації та функціонування;

- як і за радянських часів система орієнтована на масовість, колективність, усереднені показники «міфічного слухача» та адміністративні методи управління. Відсутні традиції, методики, виявлення та підтримка талановитих (креативних) працівників, сприяння їхньому професійному зростанню та підвищенню соціального статусу;

- недостовірність статистичної інформації про параметри та характеристики системи внаслідок відсутності відповідних науково обґрунтованих методик оцінювання і, як наслідок, неможливість коректного аналізу стану системи та прогнозування її розвитку;

- у системі існує бал масового плагіату у випускних роботах слухачів і особливо в роботах співробітників обласних інститутів ППО.

Відсутність яскравих оригінальних робіт слухачів є показником недостатньої креативності системи та характеризує низький рівень індивідуальної роботи зі слухачами.

Отже, в результаті всебічного розгляду проблеми ми дійшли висновку про недоцільність «ремонту» системи ППО, бо це тривалий неефективний процес, що вимагає значних затрат інтелектуальних сил, матеріальних витрат, серйозного організаційного забезпечення та централізованого управління. При цьому відсутні гарантії отримання за кінцевим результатом сучасної системи ППО.

На нашу думку, освіті України необхідна принципово інша система ППО, що відповідає сучасним реаліям розвитку суспільства, гнучка, що має достатній запас надійності, адаптивної до соціальних змін та науково-технічного прогресу, здатної до саморозвитку тощо.

Таку систему можна побудувати тільки завдяки новим підходам до проблеми, відмова від сталих понять, поглядів, традицій тощо.

Будівництво споруди починається з робіт нульового циклу, де основним змістом є копання котловану та залиття фундаменту.

До робіт нульового циклу під час будівництва нової ППО доцільно, на нашу думку, віднести уточнення філософських і методологічних аспектів

проблеми підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, а як фундамент системи – нормативно-правове та організаційне забезпечення її функціонування та розвиток.

У межах нової філософії ми маємо доцільним враховувати два аспекти підвищення кваліфікації: перший – традиційний і другий — шабель професійної кар'єри на базі особистісних оригінальних науково-методичних досліджень особи.

Іншими словами, можливість підвищити кваліфікацію надається, передусім, тим працівникам, які реально здібні внести особистий вклад в теорію та практику освітнього процесу. Такий підхід до проблеми підвищення кваліфікації характерний для багатьох європейських та світових систем освіти і, на нашу думку, доцільний в Україні, оскільки реально індивідуалізує процес відбору кандидатів на підвищення кваліфікації та їхнє подальше навчання за індивідуальними навчальними програмами та планами.

Нинішній порядок відбору кандидатів на підвищення кваліфікації для проходження атестації, конкурсу себе віджив. Нова філософія підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників обумовлює необхідність змін в організації та змісту відбору кандидатів на навчання.

Відбір кандидатів, як і зараз, здійснюється комісією. Голова комісії – керівник/заступник керівника навчального закладу, установи, організації.

Комісія оцінює конкретні (цифри, факти) результати педагогічної діяльності кандидата за 1–2 роки та організовує зовнішнє незалежне оцінювання (ЗНО) із залученням спеціалістів незалежних установ систем оцінювання якості вищої освіти та ЗНО.

Основний метод ЗНО – комп'ютерне тестування. Орієнтовний зміст контрольних тестів містить суттєві питання за трьома основними розділами: «Нормативно-правове та організаційне забезпечення освітнього процесу»; «Сучасні освітні технології»; «Актуальні проблеми спеціальності». Можливі інші варіанти.

Розроблення механізму оцінювання рівня підготовки працівника не викликає труднощів і в принципі може бути створений і впроваджений у відносно короткі терміни.

За аналогією з вищою освітою підвищення кваліфікації працівника доцільно, на нашу думку, здійснювати як за рахунок бюджету, так і за контрактом.

За рахунок бюджету необхідно надавати можливість підвищити кваліфікацію найбільш підготовленим творчим працівникам, які якісно виконують свої професійні обов'язки й активно беруть активну участь у науково-методичній роботі; іншим – за контрактом між працівником і навчальним закладом – виконавцем. Оплата за контрактом може здійснюватися як за рахунок особистих коштів, так і інших джерел.

Узагальнену схему процедури відбору кандидатів на підвищення кваліфікації по-новому представлено на рис. 2.

Виникає питання: чи може нова філософія підвищення кваліфікації педагогічних працівників суттєво змінити систему ППО, наблизити її параметри та характеристики до кращих зарубіжних аналогів? Наша відповідь – так!

Дійсно, нова філософія підвищення кваліфікації педагогічними кадрами (нагорода за досягнення за рахунок бюджету) посилить мотивацію успішної діяльності, професійного зростання, наукової діяльності тощо. Збільшується рівень самооцінки особистості, з'являються реальні можливості кар'єрного росту без «полянь», знайомств та іншого (йде зниження корупції).

Кандидат-бюджетник – нове явище в системі ППО. Він чітко планує зміст підвищення кваліфікації, здійснює усвідомлений вибір навчального закладу-виконавця, авторитетного наукового керівника. За час підвищення кваліфікації слухач-бюджетник, як правило, створює новий науковий (методичний) продукт, що потрібен йому у професійній діяльності. Внаслідок підвищення кваліфікації слухачів-бюджетників по-новому, ми

отримаємо педагогів сучасної формації, сформуємо педагогічну еліту навчальних закладів.

Новий слухач обумовлює необхідність корінних змін в організації, змісті та забезпеченні освітнього процесу у вищих навчальних закладах ППО.



Рис. 2. Узагальнена процедура відбору кандидатів на підвищення кваліфікації

По-перше, нарешті піде реальний процес індивідуалізації навчання (особисті навчальні програми та плани), а також процес виявлення, підтримки та супроводу талановитих (креативних) педагогів. Поступово збільшиться питома вага індивідуальних методів навчання та виховання. Центральною фігурою освітнього процесу стане конкретний слухач, а не колектив.

По-друге, суттєво зміняться принципи комплектування та розстановки педагогічних кадрів у навчальних закладах ППО. На перший план вийдуть не

формальні показники педагога (вчений ступінь, вчене звання тощо), а його досвід, конкретні вміння наукового керівника, здібності й авторитет.

Нульовий цикл робіт застосовано до будівництва (створення) нової системи ППО і передбачає, як вже зазначалося, закладення відповідного фундаменту, основним змістом якого має стати нормативно-правове та організаційне забезпечення її функціонування та розвиток.

Будувати будівлю (систему ППО) на піску – нонсенс. Саме відсутністю фундаменту пояснюється наявність у системі ППО суттєвих недоліків.

Фундаментом системи, на нашу думку, має стати галузеве положення «Про післядипломну педагогічну освіту», затверджене спільним наказом МОНУ та Президії Національної академії педагогічних наук України.

У Положенні слід чітко сформулювати сучасне визначення ППО, цілі, завдання та принципи її функціонування, класифікувати види й організаційні форми діяльності, типи та статус навчальних закладів тощо.

Особливу увагу треба звернути на її структуру, основні принципи функціонування.

Наведений нами аналіз низки пропонованих різними авторами схем організації ППО показав їх повну невідповідність сучасним умовам і вимогам [3].

Ми, в свою чергу, за основу територіальної організації нової системи ППО пропонуємо за доцільне взяти «округ післядипломної педагогічної освіти», межі якого збігаються з адміністративними межами області. Тоді в системі ППО будуть: один центральний округ ППО – м. Київ і 24 регіональні.

Округи ППО самодостатні. Вони мають систему місцевих органів самоврядування, громадські комісії з питань регіональної освіти, адміністративні ядра та науково-методичні центри (інститути ППО), об'єкти державної, комунальної та приватної власності, незалежні установи зовнішнього незалежного оцінювання та забезпечення якості вищої освіти національного агентства та ін. (рис. 3).

Отже, наявна в області інфраструктура дає змогу сформувати регіональний округ ППО без створення додаткових структур і вкладання коштів.

Для створення регіонального округу ППО необхідно:

- обласній раді ухвалити рішення про створення в межах області (назва) регіонального округу ППО;
- на базі обласного інституту ППО створити організаційний, навчальний, науково-методичний, консультативний центр округу;
- описати склад, повноваження та функції кожної структури, уточнити основи освітньої діяльності, джерела фінансування тощо;
- визначити організацію взаємодії з питань ППО між навчальними закладами, організаціями та установами замовника й виконавця;
- врахувати регіональні особливості округу ППО, створити умови для забезпечення округу
- компетентними місцевими педагогічними кадрами тощо.



Рис. 3. Узагальнена структура регіонального округу ППО

Основним нормативним документом, що визначає основні аспекти ППО в окрузі, має стати Положення «Про округ післядипломної педагогічної освіти», затверджений сесією облради.

Об'єкти ППО, як правило, мають юридичний статус, володіють автономією в межах Закону України «Про вищу освіту» [1].

Внутрішні та зовнішні питання взаємодії з питань ППО вирішуються на основі двосторонніх договорів між об'єктами освітньої діяльності.

Наявність в Україні регіональних округів ППО, які володіють достатніми повноваженнями у сфері ППО та автономією, відповідають державній політиці у сфері децентралізації влади.

Центральний округ ППО розміщується в адміністративних межах м. Києва. На його території знаходяться центральні органи влади (Верховна рада, Адміністрація Президента, Кабінет Міністрів, міністерства та відомства України), провідні університети держави, що мають власні інститути підвищення кваліфікації, зокрема і педагогічного профілю.

Нині головним науково-методичним центром ППО є ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України (далі – УМО). У структурі УМО є: Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти (далі – ЦППО) та науково-дослідний інститут післядипломної освіти (далі – НДІ ПО). В Університеті багато висококваліфікованих кадрів, які мають досвід роботи в галузі ППО.

У роботі [4] обґрунтована доцільність та можливість перебудови УМО у Відкритий університет (ОУМО) європейського типу, в результаті якого Університет менеджменту освіти стане ВНЗ розподільного типу (адміністративне ядро + система навчально-консультативних пунктів на базі обласних інститутів ППО).

Він розташовується в центральному окрузі ППО, має реальні можливості контактувати з центральними органами влади, взаємодіяти щодо питань ППО з провідними ВНЗ країни, що розташовані на території округу.

Основу взаємодії ОУМО з регіональними округами ППО мають складати договори про спільну діяльність, творчу співдружність тощо, що повною мірою узгоджується з політикою децентралізації влади, яка проводиться в Україні.

Водночас у новій системі ППО доцільно мати декілька централізованих видів діяльності, а саме:

- планування, організація та звітність з науково-дослідної роботи, що виконується за рахунок бюджету. Централізація НДР за масштабами системи ППО підвищить її якість, актуальність, створить умови для концентрації зусиль (наукових) на найбільш відповідальних напрямках, посилиться боротьба з плагіатом тощо. Вирішення цієї проблеми доцільно покласти на Науково-дослідний інститут ПО ОУМО НАПН України;

- організацію педагогічного контролю та порядок оцінювання результатів освітньої діяльності. Педагогічний контроль та оцінювання результатів освітньої діяльності у всіх округах ППО має організовуватися та проводитися за єдиною для всіх науково обґрунтованою методикою. Тільки у цьому випадку ми будемо мати достовірну статистичну інформацію, що підвищить рівень та якість НДР, знизить можливість кон'юктурних підходів до проблеми, уможливить прогнозування розвитку ППО на перспективу та ін.

Головним за цим напрямом доцільно визначити ЦППО УМО НАПН України.

Отже, ми вважаємо недоцільним поліпшувати параметри та характеристики наявної системи ППО поступовим удосконаленням її компонентів. На нашу думку, освіті України необхідна принципово нова система ППО, яка б базувалася на наступних нормативних положеннях.

1. Основні види ППО є:

- підготовка;
- перепідготовка;
- спеціалізація;
- підвищення кваліфікації;

- стажування.
2. Основні **форми організації освітньої діяльності**:

- ділові (імітаційні, рольові та ін.) ігри;
- семінари всіх видів;
- тренінги всіх видів;
- курси.

Курси є вищою формою організації освітньою діяльністю в ППО.

3. Важливим **видом ППО** є підвищення кваліфікації керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників освіти.

У новій системі ППО ми розглядаємо підвищення кваліфікації не тільки як низку «обов'язків» (особи, керівника, держави), а як важливий засіб формування вітчизняного корпусу педагогів сучасної формації через посилення мотивації особистості до професійного та кар'єрного зростання.

Перенесення «центру ваги» з «обов'язків» особи на «мотивацію» — один із аспектів нової системи ППО.

4. **Мотиваційний підхід до підвищення** кваліфікації педагогічними кадрами обумовлюється необхідністю змін в організації відбору претендентів на навчання. За аналогією з вищою освітою ми маємо за доцільне ввести дві категорії осіб, що підвищують кваліфікацію – бюджетників та контрактників. Перші – як правило, підвищують кваліфікацію з відривом від професійної діяльності із збереженням середньої заробітної платні та з оплатою навчання за рахунок бюджету. Інші підвищують кваліфікацію, як правило, без відриву від професійної діяльності на основі контракту з навчальним закладом – виконавцем та сплатою за навчання за рахунок власних коштів (спонсорів тощо).

5. **Відбір працівників на курси** здійснює кадрова комісія навчального закладу на основі плану підвищення кваліфікації співробітників на рік та за поданими заявками.

Комісія розглядає документи здобувачів (навчальна, методична, наукова діяльність тощо), організовує зовнішнє незалежне оцінювання ВНЗ,

рівня їх підготовленості до педагогічної діяльності за спеціальністю та приймає рішення про категорії – бюджет/контракт.

За рахунок бюджету підвищують кваліфікацію успішні (креативні) працівники, що беруть активну участь у науково-методичній роботі та які набрали при ЗНО кількість балів, що не нижче за встановлених. Це можуть бути особи, які є в кадровому резерві, а також ті, які відомі в педагогічних колах.

Результати підвищення кваліфікації та проходження стажування враховуються відповідно до Закону України «Про вищу освіту» (стаття 60.5):

- а) під час проведення атестації педагогічних працівників;
- б) під час обрання на посаду за конкурсом чи укладення трудового договору з науково-педагогічним працівником.

6. Мотиваційний підхід до підвищення кваліфікації педагогічних працівників, крім цього, має суттєвий вплив не тільки на особистість, а й на всю ситуацію в ППО в цілому, зокрема:

- відбудеться переорієнтація у навчанні з колективних підходів на особистісні, її запити, інтереси, що реально, а не декларативно індивідуалізує освітній процес, створює механізми виявлення, підтримку та супровід і формування педагогічної еліти;
- обумовлює необхідність корінних змін в організації, змісті та забезпечення освітнього процесу в навчальних закладах ППО.

Зміст та організацію підвищення кваліфікації (форми навчання тощо) мають визначати не виконавці (навчальні заклади ППО), як це відбувається на сьогодні, а замовники.

Виконавець на сайті ВНЗ демонструє повний перелік своїх можливостей та умов їх реалізації, а замовник (й окрема особистість) здійснює вільний вибір варіанту навчання. У системі ППО має розвиватися здорова конкуренція, що є, як відомо, двигуном розвитку;

- нові вимоги педагогічних працівників до якості й ефективності своєї професійної діяльності, рівню педагогічної підготовленості тощо (всі хочуть

підвищувати кваліфікацію в ранзі «бюджетника») і поліпшать параметри та характеристики освітнього процесу в цілому;

- зміст зовнішнього незалежного оцінювання педагогів в процесі їх відбору на курси підвищення кваліфікації призначено не тільки для перевірки рівня їхньої професійної компетентності, а й відіграє роль орієнтира в самоосвіті педагога;

- підвищиться рівень методичної культури педагогів, науково-методичної роботи, знизиться обсяг плагіату та ін., що безумовно поліпшить професійний склад педагогічної освіти України.

7. Запропоновану структуру нової системи ППО на основі центрального та регіонального округів розглянуто вище.

За такою структурою нам видається можливим за помірним витрачанням сил і засобів реалізувати державний підхід до децентралізації, що приведе до підвищення рівня автономності та більш повного обліку особливостей, потреб і запитів регіонів. При цьому, як було викладено вище, зберігається управління системою ППО з центру за її суттєвими напрямками функціонування.

У статті, на нашу думку, обґрунтовано доцільність та необхідність «будівництва» принципово нової системи ППО, в основу якої покладено мотиваційний підхід до підвищення кваліфікації педагогічних кадрів освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про вищу освіту»: чинне законодавство (офіційний текст). — К. : Паливода А. В., 2014. — 100 с.

2. Науково-методичні основи модернізації освітньої діяльності вищих навчальних закладів післядипломної педагогічної освіти на засадах сучасних технологій : зб. наук. пр. ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К., 2014. — 276 с.

3. Олійник В. В. Проблеми модернізації освітньої діяльності у вищих навчальних закладах післядипломної педагогічної освіти / В. В. Олійник, В. О. Гравіт // Післядипломна освіта в Україні. — 2012. — № 1(20). — 108 с. — С. 15–17.

4. Олійник В. В. Чи потрібен післядипломній педагогічній освіті відкритий університет європейського типу? / В. В. Олійник, В. О. Гравіт // Післядипломна освіта в Україні. — 2015. — № 1(36). — С. 3–7.