

Коновалова Лариса Валеріївна,
*студентка групи УНЗ 16-Г1, кафедри педагогіки,
управління та адміністрування Навчально-наукового
інституту менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти»;*

Махinya Тетяна Анатоліївна,
*кандидат педагогічних наук, доцент кафедри
педагогіки, управління та адміністрування Навчально-
наукового інституту менеджменту та психології
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»*

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ У ВЕЛИКІЙ БРИТАНІЇ

Анотація. У статті висвітлено й охарактеризовано особливості і тенденції підготовки фахівців – керівників шкіл у Великій Британії, їхньої підготовки в умовах національного коледжу управління школою (НКУШ, NCSL), а також національні стандарти компетентності для керівників закладів загальної середньої освіти.

Ключові слова: керівник закладу загальної середньої освіти, управління закладами загальної середньої освіти, процес підготовки, майбутні керівники шкіл, досвід Великої Британії, національний стандарт, кваліфікаційні вимоги.

**Коновалова Лариса Валерієвна,
Махinya Татьяна Анатольевна**

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ЗАВЕДЕНИЙ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВЕЛИКОЙ БРИТАНИИ

Аннотация. В статье освещены и охарактеризованы особенности и тенденции подготовки специалистов – руководителей школ в Великой Британии, их подготовки в условиях национального колледжа управления школой (НКУШ, NCSL), а также национальные стандарты компетентности для руководителей заведений общего среднего образования.

Ключевые слова: руководитель заведения общего среднего образования, управление заведениями общего среднего образования, процесс подготовки, будущие руководители школ, опыт Великой Британии, национальный стандарт, квалификационные требования.

**Larysa Konovalova,
Tatyana Mahinya**

THEORETICAL FOUNDATIONS AND FEATURES OF COMPREHENSIVE SCHOOLS HEADTEACHERS' TRAINING IN GREAT BRITAIN

Abstract. The article highlights and describes the peculiarities and trends of the UK school head teachers' training, their training process under the conditions of

the National College of School Management (NCSL), as well as national standards of competence for general education institutions leaders in the United Kingdom.

Key words: *comprehensive school headteacher, general education institution management, training process, future school leaders, the experience of Great Britain, national standard, qualification criteria.*

Постановка проблеми

Актуальність проблеми дослідження. В умовах постійних змін, соціально-економічних перетворень відбуваються радикальні зміни в системі управління освітою. Ці зміни передбачають нові вимоги до керівників шкіл. Їхні знання, здібності, компетентність повинні виходити далеко за межі того, що очікувалося від них раніше. Для того, щоб успішно здійснювати реформування шкіл як за кордоном, так і в нашій країні, дуже важливо готувати до цього фахівця – керівника установи та організації у сфері освіти, здатного творчо мислити, аналізувати свої дії, швидко реагувати на зміни, що відбуваються в суспільстві та освіті, ухвалювати відповідальні рішення. Для забезпечення відповідного рівня підготовки керівних кадрів важливо використовувати не тільки вітчизняний, а й зарубіжний досвід.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Особливості підготовки і тенденції підготовки майбутніх керівників закладів освіти за кордоном проаналізовано в працях вітчизняних науковців, зокрема, підготовка менеджерів у закладах вищої освіти Великої Британії, Канади, США (О. Ельбрехт), система підготовки магістрів управління освітою у закладах вищої освіти США (С. Бурдіна), підготовка магістрів педагогічної освіти в університетах США (кінець ХХ – початок ХХІ століття) (Т. Данилишена), підготовка керівників освіти у Великій Британії (С. Байбородова, О. Біницька).

Зарубіжні вчені досліджували проблеми управління закладами освіти та процес професійної підготовки менеджерів освіти: М. Берлінгейм висвітлив керування освітою і шкільне врядування, М. Генсон – проблеми керування освітою та організаційну поведінку, Т. Ковальський проаналізував проблемні ситуації в керуванні освітою, С. Сарасон – політичне провідництво і можливі невдачі в процесі реформування освіти.

Мета статті – дослідити й охарактеризувати особливості і тенденції підготовки фахівців – керівників шкіл у Великій Британії, їхньої підготовки в умовах національного коледжу управління школою (НКУШ, NCSL), а також національні стандарти компетентності для керівників закладів загальної середньої освіти.

Виклад основного матеріалу

У жовтні 1998 року на першій конференції «Нових директорів» прем'єр-міністр Великої Британії Тоні Блер уперше оголосив про проект створення Національного коледжу управління школою (для підготовки керівників шкіл). На конференції «Нових директорів» у 2000 році було офіційно оголошено про

відкриття Національного коледжу управління школою (НКУШ, NCSL) з центром у Ноттінгемі.

Основною є ідея про те, що процес навчання керування відбувається впродовж усього життя (у чому знаходить відображення популярна сучасна концепція навчання протягом усього життя — *lifelong learning*) і що школам необхідна підтримка в підготовці керівників усіх рівнів управління організаціями.

Пропонована система підготовки, ураховуючи існування різноманітних сил і можливостей, потреб і прагнень керівників на всіх етапах їхньої професійної діяльності, забезпечить послідовну і гнучку модель для розвитку і підтримки керівників шкіл. У такій моделі виділяються п'ять ступенів (етапів) розвитку керівника^{6; 7}.

Лідери на стадії становлення – це вчителі, які починають виконувати функції управління і керівництва, а саме: завідувачі відділів і методисти.

Визнані лідери — досвідчені лідери, які не мають наміру ставати керівниками шкіл: помічники і заступники керівників шкіл.

Так звані вступники в керівництво школою — це ті, хто готується стати керівником, хто нещодавно обійняв посаду керівника школи.

Так звані прогресивні керівники шкіл — досвідчені керівники, які мають бажання підвищити кваліфікацію, поновити свої знання, удосконалити вміння і навички.

Керівники-консультанти — досвідчені керівники шкіл та інші представники керівництва школою, готові й надалі розвивати свої навички викладача, наставника (ментора) й інструктора.

Національний коледж управління школою пропонує програми і різноманітні можливості розвитку для лідерів і керівників на кожному вищезазначеному етапі. Усі програми побудовано так, щоб допомогти керівникові вдосконалитися в межах цієї структури на благо школи й особистого професійного розвитку.

Коледж також пропонує ряд програм, які підходять для різних етапів структури підготовки. Ці програми акцентують увагу на певних шкільних умовах і проблемах або призначені для певних груп керівників, наприклад, керівників-жінок або темношкірих керівників, або керівників —представників етнічних меншин^{6; 10}.

У межах *першого рівня* підготовки «Лідери на стадії становлення» представлено три основні програми.

1. «Рівний доступ до просування по службі».
2. Управління в середній ланці керівництва.
3. Жінки у сфері керівництва та управління школою^{6; 10}.

У межах *другого рівня* підготовки «Визнані лідери» реалізується програма «Визнані лідери», призначена для помічників і заступників керівників

⁶ National College for School Leadership. Prospectus 2003-2004. Nottingham, UK. — 28 p.; 6.

⁷ National Professional Qualification in Integrated Centre Leadership. – National College for School Leadership, Nottingham, England, 2004. — 8 p.

¹⁰ www.ncsl.org.uk

шкіл, що не збираються ставати керівниками школи і хочуть удосконалити свої управлінські навички та вміння, підвищити рівень кваліфікації⁸.

Третій рівень підготовки «Входження (вступ) до керівництва школою» містить такі програми.

Програма «Національна професійна кваліфікація для керівництва школою (НПККШ)». Національну професійну кваліфікацію для керівництва школою було введено в 1997 році як національну кваліфікацію для підготовки вчителів до керівництва школою. Національний коледж управління школою керує програмою НПККШ з квітня 2001 року. Навчання за програмою проходить у регіональних центрах, які уклали договір і працюють під керівництвом Національного коледжу^{3; 6; 10}.

Програма НПККШ — це практична кваліфікація, пов'язана з процесом удосконалення школи. Вона ретельно готує кандидатів, які вперше посідають пост керівника школи. З 1 квітня 2004 року національна професійна кваліфікація для керівництва школою стала обов'язковою для всіх, хто вперше вступає на посаду керівника школи³. У центрі уваги програми НПККШ знаходиться індивідуальне навчання й індивідуальні потреби професійного розвитку кандидатів. Час, що витрачається на навчання, за програмою НПККШ, залежить від набутої кваліфікації кандидата, його досвіду, умінь, навичок і професійних знань. Якщо, виходячи з усього перерахованого, кандидат уже достатньо підготовлений до керівництва школою, то йому може знадобитися не більше 4 місяців для навчання за цією програмою на отримання сертифіката НПККШ. Максимальний термін навчання зазвичай обмежується двома роками, щоб повністю пройти програму підготовки за кваліфікацією НПККШ, підготуватися до посади керівника школи і мати можливість брати участь у відборі на посаду керівника школи^{3; 6; 10}.

Програму «Уведення на посаду керівника школи» (УПКШ) було запущено 1 вересня 2003 року для керівників шкіл, які вперше вступили на посаду, починаючи з 1 вересня 2003 року. УПКШ є логічним продовженням програми НПККШ^{4; 6; 10}. Основні елементи програми: оцінювання потреб, наставництво та інструктування.

Програма «Нове бачення (концепції світогляду, уявлення) для тих, хто щойно вступив на посаду керівника школи» і є елементом програми «Уведення на посаду керівника школи». Програма призначена для керівників, які знаходяться на першому-другому році роботи на посаді керівника^{2; 6; 10; 9}.

⁸ National Standards for Headteachers. – Department for Education and Skill. London. — 2015. — 11 p.

³ Guidance on the Mandatory Requirement to hold the National Professional Qualification for Headship (NPQH). – The Department for Education and Skills, England, 2004. — 37 p.

⁴ Headteacher Induction Programme Handbook for Headteachers: Needs Assessment. – National College for School Leadership, Nottingham, England. — 20 p.

⁶ National College for School Leadership. Prospectus 2003–2004. Nottingham, UK. — 28 p.

¹⁰ www.ncsl.org.uk

² Early Principles in Action: The College's New Vision Programme 2001/3. – National College for School Leadership, Nottingham, England. — 8 p.

⁹ New Visions. Programme for Early Headship: A part of the Headteacher Induction Programme. – National College for School Leadership, Nottingham, England. — 6 p.

Національна професійна кваліфікація для керівників об'єднаних центрів (НПККОЦ). Це перша національна програма, яка враховує потреби керівників центрів та установ додаткової та дошкільної освіти й розвитку^{7; 10}.

Четвертий рівень підготовки «Прогресивні керівники шкіл» передбачає навчання за такими програмами.

Програма «Навчання управління для досвідчених керівників шкіл, які працюють» призначена для досвідчених керівників шкіл зі стажем роботи не менше трьох років і є основною програмою професійного розвитку в межах коледжу на прогресивному етапі управління. Базуючись на національній професійній кваліфікації для керівників шкіл, на програмі «Уведення на посаду керівника школи», програма відображає вимоги національних стандартів для керівників шкіл.

Програма «ІТАКА» (Ithaca, Ithaka – в давньогрецькому епосі — батьківщина і царство Одиссея) призначена для керівників шкіл з досвідом роботи не менше як сім років. В основу програми покладено практичний досвід, що дає змогу учасникові переглянути свій стиль керівництва і змінити себе, свою команду і всю школу на краще. Учасники програми досліджують відмінності між керівництвом та управлінням, розглядають способи досягнення успіху^{6; 10}.

Програма «Міжнародний досвід роботи керівників шкіл» призначена для досвідчених керівників шкіл, які мають досвід роботи на посаді не менше як три роки, що дає їм можливість досліджувати управлінську практику на місцях в освітніх системах різних країн, а також переглянути й осмислити власні управлінські цінності і діяльність, порівняно з діяльністю керівників шкіл в інших країнах^{6; 10}.

Програма Headfirst (Уперед, керівник!) призначена для керівників шкіл, які мають досвід керівної роботи не менш як два роки. Її мета — допомогти керівникам і заступникам керівників шкіл контролювати й оцінювати свою діяльність з тим, щоб вони могли успішно здійснювати роботу щодо вдосконалення діяльності школи. Учасники програми вчать аналізувати й інтерпретувати дані, ретельно досліджувати діяльність учнів, діагностувати якість викладання й навчання, відстежувати розвиток школи^{6; 10}.

Програма «Партнери в управлінні (Співробітництво в управлінні)», мета якої — обмін досвідом керівників шкіл і бізнесменів, надає можливість розвивати управлінські вміння та навички як перших, так і останніх. За допомогою розвитку особистих умінь і навичок кожного учасника програма, у кінцевому підсумку, націлена на підвищення рівня знань як у школах, так і у сфері бізнесу. Кожен керівник школи, який має досвід роботи на посаді понад три роки, об'єднується з представником вищої ланки управління зі сфери

⁷ National Professional Qualification in Integrated Centre Leadership. – National College for School Leadership, Nottingham, England, 2004. — 8 p.

⁶ National College for School Leadership. Prospectus 2003-2004. Nottingham, UK. — 28 p.

¹⁰ www.ncsl.org.uk

бізнесу для спільної роботи і вирішення проблем, пов'язаних із керівництвом та управлінням^{6; 10}.

У межах п'ятого рівня підготовки «Керівники-консультанти» реалізується «Програма підготовки керівника-консультанта». Програма дає учасникам унікальну можливість поділитися своїми знаннями і досвідом з іншими керівниками шкіл, акумулювати знання досвідчених керівників, створити нове знання і поширити це знання на благо майбутніх поколінь керівників. Програма також реалізує концепцію «Навчання протягом усього життя». У ній можуть брати участь керівники шкіл, які мають понад п'ять років досвіду роботи. Кандидати повинні представити докази своєї успішної роботи в ролі керівника школи, а також мати досвід підготовки і навчання дорослих^{6; 10}.

Крім програм п'яти рівнів підготовки, існують стратегічні програми, які акцентують увагу на потребах керівників шкіл у вдосконаленні основних умінь і навичок, необхідних для вироблення стратегії управління школою. Сюди входять такі програми.

Програма «Свідоцтво з управління бізнесом школи» (Certificate of School Business Management) призначена для бухгалтерів та адміністрації шкіл^{6; 10}.

Програма «Диплом з управління бізнесом школи» (Diploma of School Business Management) призначена для бухгалтерів та адміністраторів школи. Бажано, щоб кандидати були представниками вищої ланки управління школою і мали свідоцтво з управління її бізнесом^{6; 10}.

Стратегічне управління інформаційними і комунікаційними технологіями (SLICT) — це досить нова серія програм (для початкових і середніх шкіл), які акцентують увагу на стратегічній ролі керівників в управлінні інформаційними і комунікаційними технологіями (ІКТ)^{6; 10}.

Крім програм для керівників шкіл, коледж пропонує *програми для управлінських команд*, представників різних рівнів управління школою.

Спільна робота, спрямована на досягнення успіху, — це одна з нових загальнонаціональних програм коледжу, спрямована на вдосконалення здатності представників вищої ланки керівництва спільно працювати в команді, на розвиток особистісної інтуїції і підвищення рівня їхньої ефективності як єдиної команди в спільній роботі для підвищення рівня знань учнів^{6; 10}.

Програма «Розвиток здібностей (можливостей, потенціалу) для неперервного розвитку» зачіпає основні аспекти, що впливають на підтримку безперервного і довгострокового процесу вдосконалення роботи школи завдяки виробленню готовності до змін^{6; 10}.

Говорячи про перераховані вище програми, важливо відзначити, що програми всіх рівнів мають очно-заочну форму навчання, яке здійснюється засобом поєднання аудиторних занять, діалогового навчання (навчання через Інтернет — *online activities*) і розроблення проекту безпосередньо на своєму робочому місці в школі. Розробники програм ураховують факт великої завантаженості керівників

⁶ National College for School Leadership. Prospectus 2003–2004. Nottingham, UK. — 28 p.

¹⁰ www.ncsl.org.uk

шкіл, тому програми складено так, щоб звести до мінімуму додаткове навантаження під час навчання. Унаслідок цього навчання має більш практичний характер. Але для досягнення цілей навчання учасники повинні бути готові до роботи в середньому протягом 1–2 годин на тиждень у режимі реального часу в мережі Інтернету (у режимі online) і безпосередньо з колегами в школі^{6, 10}.

Програми всіх рівнів ставлять слухача в центр процесу навчання. Учасник сам несе відповідальність за своє навчання, вибираючи ті елементи програм, які найбільше співвідносяться з його професійними потребами. Обов'язковим елементом програм є аудиторні заняття, які проводяться на базі навчального центру коледжу в регіоні. Заняття проводить викладач-наставник (він же координує роботу навчальної групи в режимі реального часу). На аудиторних заняттях акцент робиться на розвитку особистих якостей, навичок та умінь керівника, роботу з оточуючими і за допомогою оточуючих, а також на управління процесами перетворень у школі. Заняття дають учасникові можливість зустрітися з іншими учасниками навчальної групи і зі своїм викладачем-наставником, обговорити питання і проблеми, поділитися своїми ідеями і досвідом. Залежно від тривалості навчання, проводяться кілька сесій (зазвичай 3 або 4 за весь період навчання). Як правило, це дводенні або триденні семінари. Між сесіями слухачі за підтримки наставників програми проводять у своїй школі дослідження, пов'язане з питаннями професійного розвитку і вдосконалення управління і керівництва^{1; 2; 4}.

Основним елементом навчання у кожній програмі є розроблення проекту з управління школою. Цей проект визначає конкретну сферу діяльності учасника програми у своїй школі, яка дасть йому змогу розвинути нові управлінські вміння та навички на практиці. Він пов'язаний з особистими цілями постійної діяльності учасника і є частиною його повсякденної роботи. Проект також співвідноситься з планом розвитку школи. Презентація проекту здійснюється на підсумковому аудиторному занятті. Резюме проекту залишається в базі даних коледжу, що дає можливість майбутнім учасникам програми ознайомитися з різними варіантами проектів^{7; 9}.

Наступним важливим елементом програм є участь керівників шкіл у навчальній діяльності, що проводиться у режимі реального часу через мережу Інтернету, що передбачає використання матеріалів з управління й участь у співтоваристві користувачів у режимі реального часу. Система управління навчанням дає учасникові доступ до заходів, що проводяться в режимі реального часу в мережі Інтернету, допомагає планувати й організовувати своє навчання.

¹ Collarbone P. Leadership Programme for Serving Headteachers: A Review. – National College for School Leadership, Nottingham, England, 2001. — 19 p.

² Early Principles in Action: The College's New Vision Programme 2001/3. – National College for School Leadership, Nottingham, England. — 8 p.

⁴ Headteacher Induction Programme Handbook for Headteachers: Needs Assessment. – National College for School Leadership, Nottingham, England. — 20 p.

⁷ National Professional Qualification in Integrated Centre Leadership. – National College for School Leadership, Nottingham, England, 2004. — 8 p.

⁹ New Visions. Programme for Early Headship: A part of the Headteacher Induction Programme. – National College for School Leadership, Nottingham, England. — 6 p.

Дуже ефективним засобом навчання в режимі реального часу є проект «Віртуальна школа» («Virtual School»), розроблений національним коледжем управління школою, британською телерадіомовною компанією BBC і центром з управління освітою в Манчестері. Віртуальна школа — це штучно розроблена модель школи для навчання вчителів і керівників шкіл. Її метою є розгляд питань і проблем керівництва в штучно створеному шкільному середовищі. Віртуальна школа пропонує вчителям і керівникам шкіл побачити наслідки ухвалених ними рішень і спробувати використовувати альтернативні підходи. Учасник може практикуватися у виконанні цієї справи самостійно або спільно з групою. Сценарії розкривають цілий ряд управлінських аспектів і проблем. Існують спеціальні версії початкової, середньої і спеціалізованих шкіл, але всі вони виділяють такі сфери професійного розвитку^{6; 10}:

- перетворення процесу навчання і викладання (Люди);
- створення умов для навчання і викладання (Можливості);
- підняття рівня знань і досягнень учнів (Рівень освіти);
- забезпечення повного залучення до практичної діяльності (Задіяння).

Щоразу під час виконання цієї справи можна вибрати якусь одну або одразу кілька сфер професійного розвитку. Тиждень у Віртуальній школі триває 15 хвилин реального часу. Таким чином, віртуальний навчальний рік тривалістю в 40 тижнів передбачає 10 годин роботи в режимі часу^{6; 10}.

Крім роботи у Віртуальній школі, крім використання навчальних матеріалів у мережі Інтернету, учасник також може спілкуватися у віртуальному співтоваристві користувачів — своїх колег. У межах кожної програми існує певне суспільство користувачів — учасників програми, створене для того, щоб у режимі реального часу через мережу Інтернету учасники могли обговорювати проект «Віртуальна школа» і будь-які питання й проблеми, що виникають під час вивчення матеріалів з управління і практичної діяльності в школі^{6; 10}.

Важливим елементом багатьох програм є також система інструкторства з управління (Leadership Coaching). Метою цієї системи є підтримка і надання допомоги керівникам у виконанні навчальних проектів з управління школою. Інструктор з управління працює з учасниками безпосередньо в школі, стежить за процесом їхнього навчання протягом усього часу проходження програми, консультує їх під час виконання навчальних проектів. Крім того, він допомагає використовувати на практиці отримані керівниками знання в умовах певної школи.

Підготовка керівників шкіл у Великій Британії базується на Національних стандартах компетентності керівників шкіл, які було поновлено у 2015 році. Національні стандарти досконалості для директорів (2014 р.) визначають високі стандарти, які застосовуються до всіх функцій директора в межах самовдосконалення шкільної системи. Ці стандарти розроблено для того, щоб

⁶ National College for School Leadership. Prospectus 2003–2004. Nottingham, UK. — 28 p.

¹⁰ www.ncsl.org.uk

пробудити довіру громадськості до керівників, підвищити прагнення, забезпечити високі академічні стандарти в державних школах, розширити можливості вчителя⁸.

Ці стандарти є інструкцією для підтримки найкращої практики, незалежно від того, що містить конкретна посадова інструкція директора.

Стандарти можуть використовуватися для:

- формування власної практики директора та професійного розвитку в межах та поза школою;
- інформування про ділове оцінювання директорів шкіл;
- підтримки набору персоналу та призначення посади керівних працівників;
- забезпечення основи для підготовки середніх і старших керівників, які прагнуть до керівництва⁸.

Стандарти вчителів (2011 р., з поправками), до яких входять особистий та професійний кодекс поведінки, що застосовується до всіх викладачів, забезпечує фундамент, на основі якого будуються стандарти для директорів.

Національні стандарти досконалості для директорів викладено у чотирьох елементах, починаючи з преамбули. Існують такі чотири сфери «Досконалості як стандарту»:

- Якість і знання.
- Учні та персонал.
- Системи та процеси.
- Самовдосконалення шкільної системи⁸.

Висновки

Дослідивши британський досвід підготовки керівників освіти, а також діяльність фахівців із Великої Британії з упровадження системи підготовки керівних кадрів у систему освіти, можна сказати, що ця програма, з погляду реформування системи освіти на сучасному етапі, є важливою для нашої країни.

Багато ідей та інновацій щодо підготовки керівних кадрів у Великій Британії було б корисно використовувати під час підготовки директорів закладів загальної середньої освіти в Україні.

Ми дійшли висновку про те, що цей процес потребує постійного вдосконалення, а вивчення та застосування досвіду інших країн є необхідною умовою для функціонування системи освіти та суспільства загалом.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі

Методологічні аспекти сучасної професійної підготовки керівників навчальних закладів в Україні, аналіз проблеми формування професійної компетентності керівників шкіл в Україні та у Великій Британії, розроблення порівняльної характеристики підготовки директорів шкіл в Україні та у Великій Британії.

⁸ National Standards for Headteachers. – Department for Education and Skill. London. — 2015. — 11 p.

Список використаних джерел

1. Collarbone P. Leadership Programme for Serving Headteachers: A Review. – National College for School Leadership, Nottingham, England, 2001. — 19 p.
2. Early Principles in Action: The College's New Vision Programme 2001/3. – National College for School Leadership, Nottingham, England. — 8 p.
3. Guidance on the Mandatory Requirement to hold the National Professional Qualification for Headship (NPQH). – The Department for Education and Skills, England, 2004. — 37 p.
4. Headteacher Induction Programme Handbook for Headteachers: Needs Assessment. – National College for School Leadership, Nottingham, England. — 20 p.
5. Leadership Programme for Serving Headteachers. – Department for Education and Employment, London, 2000. — 9 p.
6. National College for School Leadership. Prospectus 2003–2004. Nottingham, UK. — 28 p.
7. National Professional Qualification in Integrated Centre Leadership. – National College for School Leadership, Nottingham, England, 2004. — 8 p.
8. National Standards for Headteachers. – Department for Education and Skill. London. — 2015. — 11 p.
9. New Visions. Programme for Early Headship: A part of the Headteacher Induction Programme. – National College for School Leadership, Nottingham, England. — 6 p.
10. www.ncsl.org.uk

**Larysa Konovalova,
Tatyana Mahinya**

THEORETICAL FOUNDATIONS AND FEATURES OF COMPREHENSIVE SCHOOLS HEADTEACHERS' TRAINING IN GREAT BRITAIN

The article highlights and describes the peculiarities and trends of the UK school head teachers' training, their training process under the conditions of the National College of School Management (NCSL), as well as national standards of competence for general education institutions leaders in the United Kingdom. Identified the specific character of the contents, effective forms and methods of training and improving the skills of school principals in England, which can be used in training by heads of schools in Ukraine. The main idea of the school head teachers' in Great Britain is examined – the management training process takes place throughout their lives (what is reflected in the popular modern concept of lifelong learning) as well as the fact that schools need support in the training of managers at all levels of organizations' management. Such training provides a coherent and flexible model for the development and support of school head teachers, considering the existence of diverse forces and capabilities, needs and pursuits of managers at all stages of their professional activity. The article analyzes the model, which distinguishes five stages of the development of a head.

And also, the National standards of excellence for headteachers, as well as the Departmental advice for headteachers, governing boards and aspiring headteachers are considered. The principles of constructing school head teachers' training in England on the basis of the National College of School Management, which should be taken into account and used in the education managers' training in the Ukrainian school, are considered:

- Target approach – each syllabus is designed for a specific purpose and solution of a specific task;
- multilevelness;
- systematic and continuity of training;
- problematic character;
- variability;
- learner-centered approach;
- Subjectivity and autonomy;
- practical orientation.