

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Сьогодні в Україні відбувається повне реформування освіти. Якість професійного становлення та розвитку особистості керівника закладу професійної освіти (далі – керівника ЗПО) багато в чому визначає характер і долю модернізації всієї професійної освіти.

В спектрі перепідготовки та підвищення кваліфікації, що сприятиме постійному розвитку керівників ЗПО, реформування системи освіти викликає почуття невідповідності до стрімкого розвитку ХХІ століття.

Безперечно основну роль у забезпеченні розвитку професійної освіти відіграють керівники цих навчальних закладів, від компетентності, професіоналізму яких залежить успіх вирішення професійними навчальними закладами завдань, визначених не лише державою, а й сучасною суспільною ситуацією. Досвід свідчить, що ефективність роботи сучасного закладу професійної освіти і задоволення освітніх проблем залежить від рівня управління навчальним закладом.

Саме підвищення кваліфікації в системі післядипломної педагогічної освіти може допомогти та сприяти професійному самовдосконаленню керівників ЗПО для їх успішної роботи. Мета такого навчання – удосконалення професійної підготовки особистості шляхом поглиблення та розширення її професійних знань, умінь і навичок, набуття особистістю досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків в межах спеціальності. На етапі запровадження реформ важливо врахувати найкращий досвід підвищення кваліфікації керівних та педагогічних працівників країн із розвинутою системою освіти.

Більшість пострадянських країн, зокрема й Україна, успадкували радянську систему підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Проте за останні роки процеси глобалізації та інтернаціоналізації сприяли виникненню певних особливостей у її розвитку в кожній з пострадянських держав.

Система підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів закладів освіти Республіки Казахстан представлена чотирнадцятьма обласними, двома міськими (Астана, Алмати) Інститутами підвищення кваліфікації педагогічних кадрів та сімома центрами підвищення кваліфікації при педагогічних інститутах.

Курси підвищення кваліфікації обласні інститути підвищення кваліфікації організовують відповідно до заявок закладів освіти на основі вивчення конкретних потреб категорій слухачів. Навчально-тематичні плани формують за механізмом модульної технології. У зміст курсових заходів упроваджують елементи кредитної системи навчання. Програми складають на основі модульної технології з урахуванням аудиторних і поза аудиторних видів занять, де близько 60 % відводиться на аудиторні заняття. Програмою курсів передбачають консультації, самостійну роботу. На регіональному рівні інститути підвищення кваліфікації планують різні за тривалістю і формами проведення курси підвищення кваліфікації. Найбільш поширені 72-годинні і 36-годинні очні курси. Поряд із цим інститути підвищення кваліфікації планують курси заочної форми підвищення кваліфікації, двосерійні курси, трисесійні курси, триденні госпрозрахункові курси [2].

Підвищення кваліфікації та перепідготовку керівних та педагогічних кадрів у Республіці Білорусь здійснюють: Академія післядипломної освіти, сім регіональних інститутів підвищення кваліфікації (шість обласних та один міський), дев'ять інститутів підвищення кваліфікації, створених у структурі ВНЗ (за окремими категоріями). Робота системи підвищення кваліфікації враховує весь комплекс змін в освіті: соціокультурну і ціннісну переорієнтацію освіти, оволодіння інноваційними освітніми технологіями тощо [3].

Підвищення кваліфікації керівних та педагогічних працівників проводиться під час теоретичних, практичних, лабораторних та інших занять, організованих в установах підвищення кваліфікації. Навчання охоплює: заходи з підвищення педагогічної та дослідницької роботи, оволодіння методами роботи з новими освітніми технологіями і джерелами інформації тощо. У сучасних

умовах допускається скорочення тривалості навчання з метою підвищення кваліфікації до двох тижнів та все ширше практикується наукове або методичне стажування без відриву від навчального процесу.

У Великій Британії головною метою підвищення кваліфікації є ознайомлення фахівців з новинками теорії та практики професійної діяльності, професійними освітніми технологіями, а також закріплення у них навичок самостійного набуття знань, необхідних для професійного розвитку [1]. Підвищення кваліфікації відбувається за гнучкими навчальними планами і варіативними навчальними програмами в очному і заочному форматі з використанням виїзних форм.

У США і Європейському союзі активізується діяльність різних організацій, які розробляють політику в галузі підготовки управлінських кадрів у сфері освіти.

У США традиційно регіональні органи уряду можуть впливати на встановлення стандартів в розробці програм і курсів підготовки і сертифікування (атестації) керівників освітніх установ.

Відповідно до американської системи управління навчальними закладами існує п'ять основних вимог, які ставляться перед директором закладу освіти [4]:

- наявність освітнього ступеня бакалавра у сфері освіти або за певним навчальним предметом;
- отримання сертифікату, що надає можливість бути вчителем. Проте кожен штат висуває власні вимоги здобуття даного сертифікату;
- наявність досвіду роботи у сфері освіти;
- наявність ступеня магістра чи доктора за спеціальністю «Управління освітою»;
- у певних штатах вимагається наявність спеціальної ліценції управлінця. Для отримання даної ліценції штати пропонують скласти державний екзамен, зміст якого змінюється відповідно до вимог окремого штату.

На відміну від досвіду США, система освіти України не вимагає обов'язкової наявності у керівників ЗПО освітнього ступеня «Управління

зкладами освіти». Його отримання, в більшості випадків, є ініціативою самого керівника ЗПО.

Існуюча практика в нашій країні показує, що на посаду керівника ЗПО призначаються педагоги, переважна більшість яких має тільки вищу педагогічну освіту. Саме тому виникає протиріччя між змістом освіти керівника закладу професійної освіти та змістом професійної діяльності, яку він має здійснювати. Вищої педагогічної освіти недостатньо для формування належного рівня управлінської компетентності. Управлінська діяльність керівника ЗПО потребує визнання її професійною, як і у всьому світі, а керівника – менеджером і лідером.

Отже, в українській системі освіти недостатньо розроблено та обґрунтовано питання використання управлінських технологій щодо самовдосконалення професійної діяльності керівника ЗПО. Проте практика показує, що зарубіжна система управління має уже чималі здобутки у даній сфері. Саме тому використання зарубіжних концепцій управлінських технологій як ефективного засобу управління освітнім процесом закладу професійної освіти має стати першим кроком до ефективного управління ЗПО та набуття власного досвіду у даній сфері.

Література

1. Кіщенко Ю. О. Формування професійної майстерності вчителя в системі педагогічної освіти Англії та Уельсу: автореф. дис. на здобуття канд. пед. наук: 13.00.04 / Ю. В. Кіщенко. – К., 2000. – 20 с.
2. Ковальчук В. І. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників: європейський досвід / Василь Іванович Ковальчук. // Порівняльна професійна педагогіка. – 2015. – Вип. 3. Т. 5. – С. 75-81.
3. Тавгень О. И. Система повышения квалификации педагогических кадров в условиях реформирования национального образования Республики Беларусь / О. И. Тавгень // Человек и образование: акад. вестн. Ин-та

образования взрослых Рос. акад. образования: науч.-пед. изд. – 2006. - №7. – С.28-31.

4. U.S. Bureau of Labor Statistics, How to Become a School Principal: Step-by-Step Guide [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://study.com/how_to_become_a_school_principal.html