

*В. Купрієвич*

## **ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА**

Реформування освіти в Україні вийшло на новий етап. Зміна парадигми сучасної освіти потребує структурних, змістових і функціональних змін у всіх її ланках, зокрема, в післядипломній.

Сучасна інформаційна епоха гостро актуалізує проблему безперервного професійного розвитку фахівця. Потреба в постійному професійному вдосконаленні зумовлена й систематичним оновленням теоретичних знань. Лише спрямування на безперервність освіти забезпечуватиме успішну адаптацію фахівців до нових професійних викликів, гарантуватиме конкурентноздатність на ринку праці. З огляду на зазначене, актуальною стає ідея утвердження «суспільства знань», формування «знаннєвої людини», для якої безперервне освоєння нового стане змістом життєдіяльності [3].

Першими розробниками теоретичних засад безперервної освіти стали П. Ленгранд, Е. Фор, Ф. Кумис. В наш час проблемі безперервної професійної освіти присвячено чисельні наукові праці (В. Бондар, В. Кремень, С. Крисюк, В. Маслов, Н. Ничкало, В. Олійник, Л. Сергєєва, М. Скрипник, Т. Сорочан) [3–8].

Безперервна освіта складається з базової (навчання, що передуює професійній діяльності) і подальшої освіти (післядипломної), що передбачає поєднання навчання, підвищення кваліфікації з практичною діяльністю у сфері суспільного виробництва та сфери обслуговування.

Система підвищення кваліфікації кадрів посідає особливе місце в післядипломній педагогічній освіті, різні аспекти й елементи якої досить добре представлено в науковій літературі. Разом з тим майже не висвітлюється питання підвищення кваліфікації саме керівників закладів освіти, зокрема керівників закладів професійної освіти.

В умовах модернізації національної системи освіти проблема управління якістю підвищення кваліфікації керівників закладів професійної

освіти є особливо актуальною. Вона аргументована потребою зростання рівня професійної культури керівника як високоосвіченого, компетентного управлінця, здатного до роботи в умовах конкуренції, підприємництва і ринкових відносин.

Як правило, сьогодні керівники закладів професійної освіти не мають спеціальної менеджерської освіти. Тому управління професійним навчальним закладом часто здійснюється на рівні власної інтуїції, власного педагогічного (життєвого) досвіду керівника чи просто сліпого виконання вказівок «зверху». Зрозуміло, що такі керівники не можуть повною мірою реалізувати завдання сучасної освіти. А отже, відчують гостру потребу в здобутті необхідних знань, в постійному розвитку професійної компетентності. Крім того, важливою нині є проблема забезпечення якості здобутих знань і розвитку професійної компетентності керівника професійного навчального закладу.

Формула «освіта впродовж життя» має швидко стати не лише філософським обґрунтуванням української національної концепції неперервної освіти, а й життєвим кредо, філософією життя багатьох наших сучасників, які прагнуть самовдосконалення, самореалізації в усіх сферах діяльності і, насамперед, визначення й визнання її у професійній сфері.

Той факт, що знання старіють кожні п'ять років, динамізм сучасної цивілізації, посилення ролі особистості в суспільстві й виробництві, зростання її потреб, гуманізація та демократизація суспільних відносин, інтелектуалізація праці, швидка зміна техніки й технологій ці та інші тенденції зумовлюють необхідність заміни формули «освіти на все життя» формулою «освіта через усе життя».

Сьогодні намітилися концептуальні новації, спрямовані на розв'язання кризи в системі підвищення кваліфікації керівників професійних навчальних закладів. Серед найзначущих теоретичних розробок у цій галузі можна назвати: введення інваріантної (базової) і варіативної частин в зміст підвищення кваліфікації; оновлення функцій системи підвищення

кваліфікації та виділення в ній освітньої, інформаційної, консультативної, дослідницької, проектувальної та експертної функцій; взаємозв'язок підвищення кваліфікації та атестації педагогічних і керівних працівників освітніх установ; врахування інтересів, підготовленості і психологічних особливостей слухачів; опора на соціально-психологічні механізми розвитку кваліфікації.

Навчання в системі підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти виконує специфічні функції. Одна з них полягає в руйнуванні стереотипів мислення і стиля професійної діяльності, які можуть суперечити новим науковим підходам та соціальним вимогам до управління, що, безсумнівно, заважає досягненню високої якості та результативності освітнього процесу.

Аналіз літератури з питань підвищення кваліфікації керівників професійних навчальних закладів, а також досвід роботи з керівними та педагогічними кадрами професійно-технічних навчальних закладів на курсах підвищення кваліфікації Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти дає можливість розглядати їхнє навчання в у взаємозв'язку і взаємозумовленості об'єктивних і суб'єктивних факторів (психологічних, організаційно-педагогічних, матеріально-технічних).

Наприклад, до психологічних факторів можуть бути віднесені особливості особистості та діяльності керівників закладів професійної освіти (специфіка змісту і характеру професійної діяльності керівника; досягнутий ним рівень управлінської кваліфікації і потреби в її вдосконаленні, ставлення керівника до того, що відбувається в системі освіти реформ і готовність підвищувати кваліфікацію з метою підтримки і реалізації цих реформ тощо).

Організаційно-педагогічні чинники пов'язані з особливостями функціонування системи підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів. До них відносяться: частота проходження курсів підвищення кваліфікації або перепідготовки; добровільність або традиційний адміністративний підхід, який зобов'язує керівників закладів професійної

освіти підвищувати кваліфікацію через певні проміжки часу. Надзвичайно важливе значення для успішності навчання має якість і зміст навчальних та навчально-тематичних планів, освітньо-професійних програм інститутів підвищення кваліфікації, вибір способів навчальної роботи, виявлення й облік особистісних потреб керівників навчальних закладів у вдосконаленні професійних знань і практичних управлінських умінь, діагностування змін професійної кваліфікації слухачів.

Істотно підвищує ефективність навчання керівників закладів професійної освіти і матеріально-технічне забезпечення: дидактична, методична та технічна оснащеність освітнього процесу; обсяг бібліотечних фондів; наявність і різноманітність матеріалів, що відображають інновації в освіті й управлінні освітньою установою тощо.

Не можна забувати про те, що система підвищення кваліфікації має справу з людьми, які вже визначилися в своєму професійному покликанні, що володіють фізіологічною, соціальною, моральною зрілістю, економічною незалежністю. Тому під час організації навчання керівників на курсах підвищення кваліфікації слід виходити з того, що це — доросла людина, яка вже зарекомендувала себе як фахівець високого рівня (тому його і призначили на посаду керівника). Як правило, слухачі Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти мають багатий життєвий і професійний досвід, мають високу і конкретну мотивацію до підвищення своєї кваліфікації, прагнуть до безперервного практичного застосування здобутих знань і умінь в практиці управлінської діяльності, ставлять підвищені вимоги щодо якості та результатів навчання.

Ми вважаємо за доцільне організовувати підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти таким чином, щоб:

- використовувалися різні форми роботи зі слухачами залежно від попереднього досвіду їхньої управлінської діяльності;
- навчання носило насамперед практичну спрямованість;
- здійснювалася спільна діяльність викладача і слухачів;

- існувала гнучкість у відборі змісту навчання;
- у слухачів була можливість вибору часу і темпів навчання.

Практика організації підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів професійної освіти показує, що в процесі навчання в інститутах підвищення кваліфікації використовуються найрізноманітніші форми навчальних занять. Освоєння керівниками відповідного змісту здійснюється у формі лекцій, семінарів, тематичних дискусій, круглих столів, відеолекцій, вебінарів, виїзних практичних занять, конференцій з обміну досвідом, стажування, підготовки випускних робіт, індивідуальних і групових консультацій тощо.

Серед індивідуальних форм навчання керівників закладів професійної освіти центральне місце посідає самоосвіта та прагнення до самовдосконалення. Курси підвищення кваліфікації, як показує практика, дають сильний стимул для самоосвіти керівників, вказують основні напрями для подальшої їхньої роботи в міжкурсовий період. При цьому слід максимально враховувати активність керівників в самоосвіті, яка залежить від рівня розвитку професійної самосвідомості особистості, ступеня об'єктивності самооцінки, усвідомлення особистих потреб у підвищенні кваліфікації. Без пробудження внутрішньої активності керівників їхнє професійне самовдосконалення навряд чи можливо.

Отже, організація підвищення кваліфікації керівників професійних навчальних закладів являє собою актуальну педагогічну проблему. Її рішення бачиться в органічному поєднанні різних видів підвищення кваліфікації керівників (продовження неперервної професійної освіти, курсова підготовка в системі інститутів підвищення кваліфікації, самоосвіта та прагнення до самовдосконалення) залежно від можливостей і потреб особистості.

Ефективність підвищення кваліфікації та всієї системи післядипломної педагогічної освіти залежить від злагодженої роботи всіх ланок цієї системи, від комплексного підходу до їх вдосконалення на основі розвитку науково-дослідної, навчально-методичної та викладацької діяльності.

В цілому можна відзначити, що організація безперервного процесу підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти є актуальною андрогогічною проблемою. Її рішення бачиться в удосконаленні наявної системи та використанні повною мірою наукових і методологічних розробок у галузі навчання дорослих. Важливе значення мають і подальші пошуки найефективніших форм, методів, змісту підвищення кваліфікації професійно-педагогічних кадрів, які відповідають андрогогічним принципам.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Дивак В. В. Перспективи розвитку післядипломної педагогічної освіти / В. В. Дивак, Ю. І. Завалевський, Г. М. Литвиненко // Післядипломна освіта в Україні. — 2002. — № 2. — С. 21–24.
2. Змеев С. И. Андрогогика: основы теории, истории и технологии обучения взрослых / С. И. Змеев. — М. : ПЕР СЭ, 2007. — 272 с.
3. Кремень В. Г. Освіта в структурі цивілізаційних змін: актуальні проблеми / В. Г. Кремень // Управління освітою. — 2011. — № 2(254). — С. 3–5.
4. Кремень В. Г. Освіта і наука України: шляхи модернізації (факти, роздуми, перспективи) / В. Г. Кремень. — К. : Грамота, 2003. — 216 с. — С. 105.
5. Крисюк С. В. Післядипломна освіта педагогічних кадрів як система / С. В. Крисюк // Післядипломна освіта: проблеми управління, методичне забезпечення: навч.-метод. посіб. ; за ред. Г. С. Данилової, Г. А. Дмитренка. — К. : ІЗМН, 2000. — С. 28–36.
6. Олійник В. В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: монографія / В. В. Олійник. — К. : Міленіум, 2003. — 594 с.
7. Олійник В. В. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: навч.-метод. посіб. / В. В. Олійник, Л. М. Сергєєва. — К. : АртЕк, 2010. — 176 с.
8. Підготовка керівника навчального закладу до управлінської діяльності в ринкових умовах: навч. посіб. / А. І. Чміль, В. І. Маслов, Г. А. Дмитренко, Г. В. Єльнікова, Г. В. Федоров ; за ред. А. І. Чміля. — К. : Логос, 2006. — 126 с.
9. Покроєва Л. Д. Модель організації самоосвітньої діяльності педагогічних працівників у системі післядипломної педагогічної освіти / Л. Д. Покроєва // Нова педагогічна думка. — Рівне, 2014. — № 2(78). — С. 17–20.
10. Якісна освіта – запорука самореалізації особистості / за заг. ред. С. М. Ніколаєнка, В. В. Тесленка. — К. : Пед. преса, 2007. — 176 с.