

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ (СТАЖУВАННЯ) ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

У публікації розглядаються сучасний стану підготовки, перепідготовки та стажування (підвищення кваліфікації) фахівців закладів вищої освіти з огляду на світовий досвід країн з потужною науковою та освітянською базою – Німеччина, Ірландія, Японія, Люксембург, Швеція, Великобританія та Сполучені Штати. Проаналізовано нормативно-правові акти, які регламентують процедуру проходження стажування (підвищення кваліфікації) та визначають її місце в освітянському середовищі. У статті проаналізовані основні форми компетентнісного підходу в процесі стажування (підвищення кваліфікації) науково-педагогічних працівників вищої школи та доведено, що у сучасних умовах вони набагато ширші, ніж це визначено українським законодавством. У статті доведено, що вітчизняну систему стажування (підвищення кваліфікації) необхідно спрямувати на забезпечення психолого-педагогічної підготовки викладачів вищої школи, надання різнорівневої допомоги для ефективного навчання на робочому місці, зокрема варто включити сесії, які розкривають питання особливостей викладацької діяльності, сутності професійної компетентності викладача; розробити і впровадити програми тренінгів, тренінгів-нарад, семінарів з питань формування професійних компетентностей, самонавчання; впровадити систему консультативної допомоги з питань викладацької діяльності та саморозвитку, забезпечити слухачів навчально-методичними та інформаційними матеріалами. У публікації розглядається структура системи підвищення кваліфікації (стажування) виходячи з закордонного/вітчизняного досвіду та її відповідність українським стандартам, а також подано приклад її схематичного зображення.

Ключові слова: *стажування; підвищення кваліфікації; вища школа; професійна підготовка; науково-педагогічні працівники.*

Постановка проблеми та її актуальність. Перехід України до інформаційного суспільства зумовлює необхідність вдосконалення системи освіти, яка є запорукою розвитку країни. Реформування системи освіти передбачає виведення її на світовий рівень, а тому стосується багатьох проблем, серед яких чільне місце займає професійна підготовка науково-педагогічних кадрів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчив, що проблему проходження стажування (підвищення кваліфікації) досліджували досить різнобічно вітчизняні та зарубіжні дослідники, зокрема О. Малишева, В. Ільчук, А. Коломієць, Ю.Єрмак, А. Черняєва, Н. Мирончук та ін. В нормативних документах (Закони України: «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про професійний розвиток працівників», «Про інноваційну діяльність»; «Національна доктрина розвитку освіти в Україні у XXI столітті»; «Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року», «Стратегія розвитку Національного авіаційного

університету до 2030 року») до першочергових завдань віднесено: розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства; забезпечення виробництва та сфери послуг кваліфікованими працівниками; розвиток наукової та інноваційної діяльності в освіті, підвищення якості освіти на інноваційній основі; створення умов для особистісного розвитку та творчої самореалізації кожного громадянина України, підтримка талановитих людей та розбудова різноманітної, всеохоплюючої, справедливої та відкритої політики, що дозволить працівникам зростати в умовах швидких зовнішніх змін. Провідна роль у реалізації цих стратегічних завдань належить викладачам вищої школи, професійна праця яких у сучасних освітянських реаліях суттєво ускладнюється, оскільки оновлюються її цільові, змістові, методичні, технологічні параметри.

Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, затверджене Наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від

24.01.2013 № 48 передбачає довготривале та короткотривале навчання, де перше «спрямовується на вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду, що сприяє якісному виконанню ними своїх посадових обов'язків, розширенню їх компетенції», а короткотривале підвищення кваліфікації (семінари, семінари-практикуми, семінари-наради, семінари-тренінги, тренінги, вебінари, «круглі столи») – «комплексне вивчення сучасних та актуальних наукових проблем галузі освіти, науки, педагогіки, вітчизняного та зарубіжного досвіду, підвищення рівня професійної культури» [3; 11]. Тут відзначимо, що в умовах глобалізації вищої освіти проходження стажування (підвищення кваліфікації) зазнає значних трансформацій. Активізується процес проходження стажування в закордонних установах; формується новий статус стажування (підвищення кваліфікації) як рівноправного соціального освітянського пакету вмінь та навичок, який надає якісно нові знання та послуги з урахуванням освітянських потреб викладача вищої школи.

Звідси, **метою** даного дослідження є аналіз сучасного стану підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців вищих навчальних закладів з огляду на світовий досвід. Оскільки, вивчення закордонного досвіду є важливою прерогативою вдосконалення системи навчання загалом та особистості педагога зокрема, вважаємо за доцільне, насамперед, проаналізувати досвід країн з потужною науковою та освітянською базою – Німеччина, Ірландія, Японія, Люксембург, Швеція, Великобританія та Сполучені Штати.

Методи дослідження. Враховуючи, що стажування (підвищення кваліфікації) є основним критерієм розвитку та вдосконалення освітянської діяльності та водночас вирізняється формами та методами своєї діяльності, був використаний структурно-функціональний підхід, який дозволив виявити загальні та специфічні риси проходження стажування (підвищення кваліфікації). Комунікаційний підхід був використаний при вивченні закордонного досвіду. Метод моніторингу офіційних документів дозволив виявити не лише механізми, а й розкрити їх змістовне наповнення, з'ясувати критерії проходження стажування (підвищення кваліфікації). Методи аналізу та синтезу допомогли виявити та спроектувати загальну картину стажування (підвищення кваліфікації). Метод узагальнення дозволив виявити кращі практики проходження стажування (підвищення

кваліфікації).

Викладення основного матеріалу дослідження. Виділяють такі форми підвищення кваліфікації (стажування) викладачів (див. Н. М. Мирончук [10]): (1) постійний професійний розвиток, який передбачає оновлення існуючих знань та навичок; (2) короткострокові програми, тобто участь у семінарах, групових проектах, презентаціях з метою отримання нових знань, професійних навичок та нового досвіду. Деякі дослідники (див. Насіра Будерса [14]), пропонують розглядати п'ять основних форм компетентнісного підходу в процесі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

(1) На робочому місці.

Такі високорезультативні види підвищення кваліфікації, як навчання на робочому місці, стажування, самоосвіта, на жаль, не знайшли належного застосування на теренах нашої держави. У розвинених країнах світу самоосвіта дорослих здійснюється протягом усього їх трудового життя. Зокрема проходження стажування на робочому місці є обов'язковим або, принаймні, рекомендується в одинадцяти країнах світу: Бельгія, Німеччина, Естонія, Греція, Латвія, Угорщина, Мальта, Польща, Португалія, Фінляндія та Румунія. У Німеччині та Нідерландах розвиток у сфері внутрішньої професійної підготовки досі є обов'язковою вимогою формування умінь і навичок здійснення самоосвіти і навичок інтелектуальної діяльності.

Для посилення ефективності самоосвіти навчальних закладів системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації необхідно спрямувати на забезпечення психолого-педагогічної підготовки викладачів вищої школи, надання різнорівневої допомоги для ефективного навчання на робочому місці. До програм підвищення кваліфікації (стажування) варто включити сесії, які розкривають питання особливостей викладацької діяльності, сутності професійної компетентності викладача. Доцільно розробити і впровадити програми тренінгів, тренінгів-нарад, семінарів з питань формування професійних компетентностей, самонавчання; впровадити систему консультативної допомоги з питань викладацької діяльності та саморозвитку, забезпечити слухачів навчально-методичними та інформаційними матеріалами. Ще однією важливою проблемою систематичного самостійного навчання державних службовців є відсутність методичних розробок з питань самоосвіти [9].

(2) На підприємстві.

Цей тип професійного розвитку викладачів передбачає навчання в організаціях та на підприємствах. За тривалістю може бути: – довгостроковим та короткостроковим, за програмою закладу-виконавця (симпозіуми, тренінги тощо); денною, вечірньою, заочною та дистанційною формами навчання. Така форма роботи спрямовується на вдосконалення професійної підготовки працівника шляхом поглиблення спеціальних фахових, наукових, соціально-гуманітарних, економічних та управлінських компетентностей; набуття особою досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності. Компетентному педагогу нині необхідно бути не лише носієм знань, йому потрібно вміти визначати цілі, занурюватися в практичну діяльність, отримувати задоволення від набутого досвіду. Німеччина є лідером у підготовці робітничих кадрів серед європейських країн. Варто згадати і про систему освіти, яка була

введена Наказом Міністерства освіти і науки України від 16.03.2015 № 298 «Про впровадження елементів дуальної системи навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників» – дуальну. Вона, фактично, дублює німецьку професійну освіту навчання кадрів на підприємствах (нім. – “Berufsakademie”), яка стосується виробничо-технічних спеціальностей (наприклад, маляр, кондитер, слюсар, інженер-механік тощо). В Україні впровадження дуальної освіти здійснюється виключно на експериментальних засадах, адже основна проблема полягає у відсутності ініціативи роботодавців. В Австралії така освітня система більш відома як виробнича практика/стажування (англ. – “Work Placement”) або професійно-технічна підготовка кадрів (англ. – VET (Vocational Education And Training)). Принциповою ознакою є орієнтація на технічні та економічні спеціальності, тоді як гуманітарні знову – на периферії.

У цьому контексті корисною є система професійного навчання у Великій Британії, яка вміщує різні рівні, в межах яких формуються і реалізуються проекти професійного навчання, зокрема: (1) вищий рівень (Міністерство зайнятості), (2) другий рівень (Комісія із професійної підготовки), (3) третій рівень (коледжі, професійні школи, центри професійної підготовки). Бачимо, що така система утворюється виходячи з комплексного підходу до вирішення проблем підготовки робітничих кадрів та передбачає розробку ґрунтовної стратегії професійного розвитку не лише працівників технічних сфер, однак – гуманітарних включно [12].

(3) Інституційна.

Проходження стажування в установі передбачає професійний розвиток викладача, яка зазвичай зосереджується на загальній темі або змісті навчального процесу, наприклад, методах оцінки або навчання. Інституційне підвищення кваліфікації (стажування) передбачає опанування/розвиток певної компетентності і містить нормативну та вибіркову складові. Вибіркова складова зазначеної програми конструюється слухачем на основі вільного вибору змісту підвищення кваліфікації із числа запропонованих змістових спецкурсів щодо відповідної компетентності. Інституційна система користується найбільшою популярністю серед викладачів, через широку мережу закладів, що здійснюють безкоштовну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників.

Однак, враховуючи надані педагогічним працівникам гарантії на безоплатне проходження стажування, а також «вільний вибір змісту, програм і форм навчання та навчальних установ для підвищення кваліфікації, органам управління освітою спільно з інститутами післядипломної педагогічної освіти для результативної та ефективної організації цього важливого процесу слід більш широко застосовувати зручні для педагогічних працівників форми післядипломної освіти, зокрема, очно-дистанційні, дистанційні, варіативні та інші форми навчання, які б органічно взаємоузгоджувалися з процедурою атестації педагогічних працівників; практикувати виїзні лекції, семінари для вчителів, які працюють у віддалених районах; впроваджувати у ці процеси мультимедійні та комп’ютерні технології» [7]. Тобто, іншими словами, підвищення кваліфікації (стажування) в освітніх установах потребує суттєвих комплексних інновацій задля повноцінного та різностороннього розвитку викладачів вищої школи.

(4) Групова.

Відповідно до освітянського досвіду Сполучених Штатів групове підвищення кваліфікації (стажування) покликане об'єднати викладачів, які цікавляться процесом вдосконалення технологій викладання та навчання, а також стратегіями інноваційного навчання. Являє собою обговорення поставлених проблем в групі, яка складається з 8-10 учасників, відібраних за певними критеріями. Така форма роботи допомагає стимулюванню учасників, направляє колективний інтелект на вирішення конкретного питання. Під керівництвом модератора група аналізує сучасний стан професійного встановлення викладачів, формує стратегії ефективного досягнення високих показників якості надання освітніх послуг та виходячи з спільно ухвалених рішень розробляє навчально-методичні комплекси для студентів. Протокольне формування стратегічної оцінки групи проводиться для визначення ефективності моделі спільноти практик, а також для отримання уявлення про те, як цей підхід може впливати на вдосконалення якості вкладання. Загалом, групові заняття, як засвідчує світова практика, характеризуються високою ефективністю, а тому потребують належної уваги з боку уповноважених за навчально-виховний процес національної системи освіти України.

(5) Коучинг.

Використання коучингу в якості підвищення кваліфікації набуває все більшого поширення, оскільки легко перетворює «набір» індивідуального життєвого досвіду і ситуації в «добрий ґрунт» для реалізації потреб та досягнення більших результатів за рахунок однакових часових ресурсів і умов [2] Спробуємо проаналізувати різні думки науковців щодо доцільності його застосування до педагогічної діяльності.

Отож, розпочнемо із моніторингу існуючих визначень поняття «коучинг». М. Ландзберг зазначав: «Коучинг спрямований підвищити ефективність роботи і вдосконалити професійні навички тих, хто працює з вами. Його невід'ємні складові – надання зворотного зв'язку, мотивація і сила запитання. Коуч також повинен мати адекватне уявлення про ступінь готовності свого підлеглого до виконання конкретного завдання, тобто наявності у співробітника бажання і кваліфікації. Основна мета коучингу полягає не в процедурі одностороннього потоку наказів чи інструкцій, а в динамічній взаємодії коуча і підлеглого» [6]. За визначенням М. Аткинсон та Р. Чоїс, коучинг покликаний тренувати, надихати на успіх та розвивати уміння досягати мети, тобто, за дослідниками, цей метод вчить, як саме слід підтримувати людей, щоб вони могли розкрити свій потенціал [1].

На сайті Міжнародної Федерації Коучингу (ICF) в розділі «інноваційні проекти» знаходимо окремих пункт «коучинг в освіті». Там читаємо: «Деяким вчителям, лідерам та навіть освітнім закладам потрібно відчувати себе «на вершині своєї гри», кидати виклик та досягати найвищих результатів. В такому випадку коучинг може стати тією рушійною силою, яка значно підвищить або підтримуватиме високий рівень продуктивності для використання нових можливостей професійного зростання» [8].

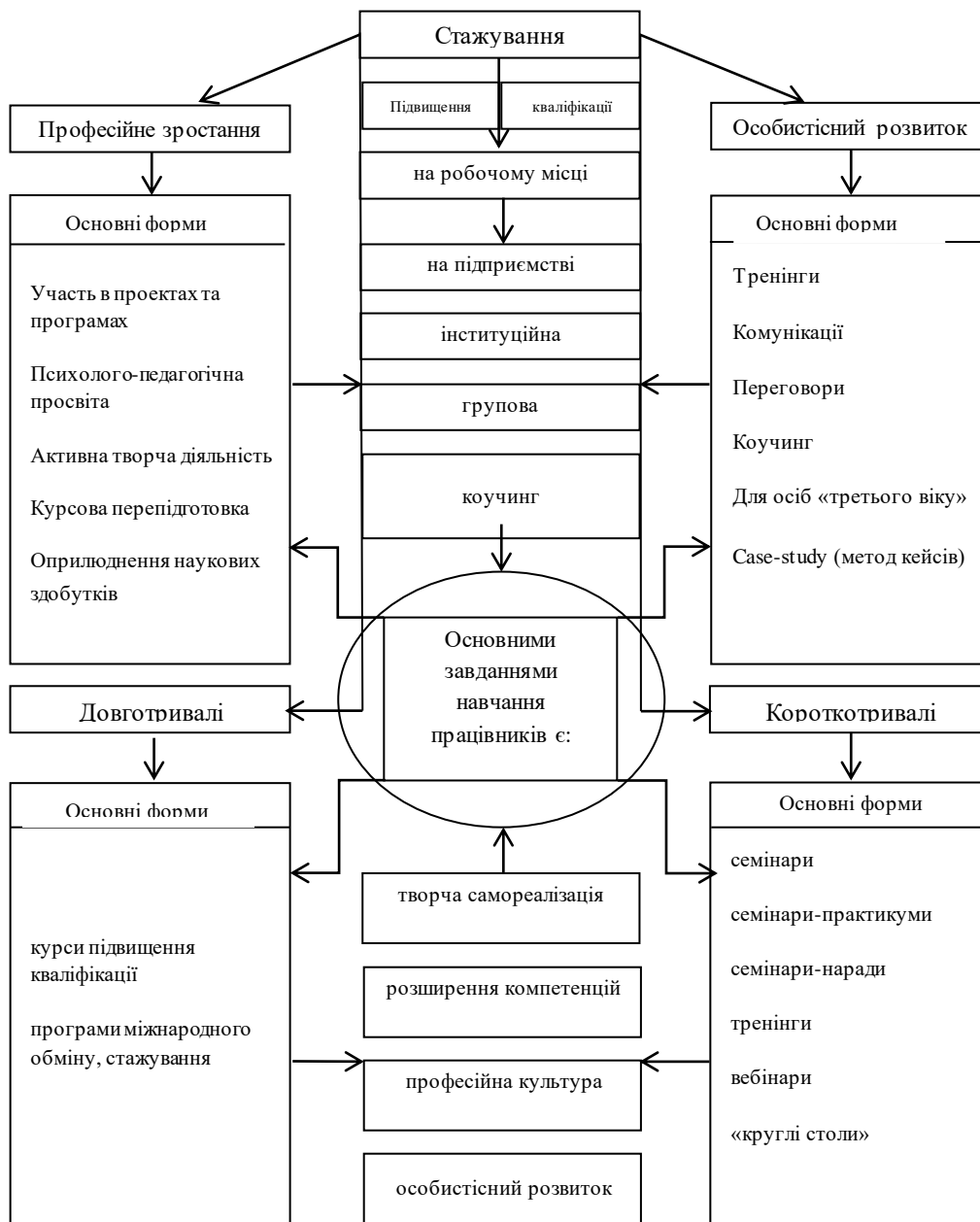


Рис.1. Структури системи підвищення кваліфікації (стажування)

Нині, коли підвищення кваліфікації (стажування) (див. рис. 1) впевнено рухається до міжнародних стандартів, варто звернути увагу на: (1) шляхи підвищення рівня володіння іноземною мовою викладачів немовних спеціальностей; (2) розвиток особистих навичок, підходів та ставлення до професійної діяльності через використання сучасних форм підвищення кваліфікації (стажування); (3) формування університетської бази програм академічної мобільності, стипендіальних програм для викладачів; (4) підміну традиційних стратегій навчання інноваційними; (5) впровадження у практику навчання кращих світових досягнень науки, техніки і виробництва. До прикладу, в Національному авіаційному університеті проводиться серйозна робота з проведення курсів, тренінгів та семінарів, зокрема за програмою MBA, British Council, MESTER (MESTER); поступово збільшується кількість співробітників, які беруть участь в міжнародних програмах академічної мобільності, програмах академічного стажування HORIZON 2020, ERASMUS+, FULLBRIGHT.

Висновки. Аналіз сучасного стану підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців вищих навчальних закладів через призму зарубіжного досвіду допоміг скомпонувати основні форми проходження стажування (підвищення кваліфікації) та спроектувати їх на сучасні реалії освітянської діяльності. Відповідно, засвідчуємо, що вектор на стратегічний розвиток післядипломної освіти, налагодження міжнародних зв'язків з іноземними партнерами (університетами), міжнародними організаціями, асоціаціями, швидкі темпи інформатизації, зміна технологій навчання – все це висуває перед викладачами вищої школи принципово нові завдання, а відтак передбачає неперервний професійний ріст та самовдосконалення, а від адміністрації вузу – створення сприятливих умов для розвитку педагогічної творчості, самореалізації та самоствердження кожного викладача.

СПИСОК ПОСИЛАНЬ

1. *Аткінсон, М. (2009).* Пошаговая система: Наука и искусство коучинга. Київ: *Companion Group*, 256.
2. *Гурієвська, В.* Коучинг як прикладна технологія державного управління URL : <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2011-1-6.pdf>
3. *Закон України «Про вищу освіту» (2003).* Закон України «Про вищу освіту» / Основні чинні кодекси і закони України. Київ, 976.
4. *Ільчук, В., Коломієць, А. (2013)* Шляхи підвищення якості науково-педагогічних кадрів. *Проблеми та тенденції розвитку педагогічної освіти: збірник наукових праць*, 84-89.
5. *Єрмак, Ю.* Професійний розвиток викладачів в умовах неперервної педагогічної освіти. URL : <https://periodicals.karazin.ua/pedagogy/article/view/11953/11320>
6. *Ландсберг, М. (2008)* Менеджер-коуч. Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем работаете. Москва: Эксмо, 2008. 160.
7. *Малішева, О.* Курси підвищення кваліфікації: чи обов'язкова умова для педпрацівника. URL: <https://i.factor.ua/journals/ot/2016/june/issue-12/1/article-19001.html>
8. Міжнародна федерація коучингу. URL: <https://icf-ukraine.org/kouching-v-osviti-63>
9. *Брайченко О. Д., Орлів М. С., Костенко Б. О. (Ред.). (2012).* Механізми забезпечення ефективності підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Київ: НАДУ, 48 с.
10. *Мирончук, Н. (2013)* Стажування як форма підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. *Андрогогічний вісник*. №4. 64-69.
11. Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13>
12. *Черняєва, А.* Світовий досвід управління розвитком робітничих кадрів. URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/01/3-34-44.pdf>

13. Aaron, Bond, Barbara, Lockee. Evaluating the Effectiveness of Faculty Inquiry Groups as Communities of Practice for Faculty Professional Development. URL: https://www.researchgate.net/publication/322646726_Evaluating_the_Effectiveness_of_Faculty_Inquiry_Groups_as_Communities_of_Practice_for_Faculty_Professional_Development

14. Nassira, Boudersa The Importance of Teachers' Training and Professional Development Programs in the Algerian Educational Context: Toward Informed and Effective Teaching Practices [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.researchgate.net/publication/309430087_The_Importance_of_Teachers'_Training_Programs_and_Professional_Development_in_the_Algerian_Educational_Context_Toward_Informed_and_Effective_Teaching_Practices

REFERENCES

1. Atky`nson, M. (2009). Poshagovaya sy`stema: Nauka y` y`skusstvo kouchy`nga. Ky`yiv: Companion Group, 256.

2. Guriyevs`ka, V. Kouchy`ng yak pry`kladna tehnologiya derzhavnogo upravlinnya URL : <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2011-1-6.pdf>

3. Zakon Ukrayiny` "Pro vy`shhu osvitu" (2003). Zakon Ukrayiny` «Pro vy`shhu osvitu» / Osnovni chy`nni kodeksy` i zakony` Ukrayiny`. Ky`yiv, 976.

4. Il`chuk, V., Kolomiyecz`, A. (2013) Shlyaxy` pidvy`shhennya yakosti naukovopedagogichny`x kadriv. Problemy` ta tendenciyi rozvy`tku pedagogichnoyi osvity`: zbirny`k naukovy`x pracz`, 84-89.

5. Yermak, Yu. Profesijny`j rozvy`tok vy`kladachiv v umovax nepererвної pedagogichnoyi osvity`. URL : <https://periodicals.karazin.ua/pedagogy/article/view/11953/11320>

6. Landsberg, M. (2008) Menedzher-kouch. Povy`shajte sobstvennyu effektivnost`, moty`vy`ruya y` razvy`vaya tex, s kem rabotaete. Moskva: ЭКСМО, 2008. 160.

7. Maly`sheva, O. Kursy` pidvy`shhennya kvalifikaciyi: chy` obov'yazkova umova dlya pedpracivny`ka. URL: <https://i.factor.ua/journals/ot/2016/june/issue-12/1/article-19001.html>

8. Mizhnarodna federaciya kouchy`ngu. URL: <https://icf-ukraine.org/kouching-v-osviti-63>

9. Mexanizmy` zabezpechennya efekty`vnosti pidvy`shhennya kvalifikaciyi derzhavny`x sluzhbovciv ta posadovy`x osib misceвого samovryaduvannya : navch. posib. / uklad. : O. D. Brajchenko, M. S. Orliv, B. O. Kostenko ta in.

Ky`yiv: NADU, 2012. – 48 s.

10. My`ronchuk, N. (2013) Stazhuvannya yak forma pidvy`shhennya kvalifikaciyi pedagogichny`x i naukovopedagogichny`x pracivny`kiv. Andragogichny`j visny`k. #4. 64-69.

11. Polozhennya pro pidvy`shhennya kvalifikaciyi ta stazhuvannya pedagogichny`x i naukovopedagogichny`x pracivny`kiv vy`shhy`x navchal`ny`x zakladiv. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13>

12. Chernyayeva, A. Svitovy`j dosvid upravlinnya rozvy`tkom robitny`chy`x kadriv. URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/01/3-34-44.pdf>

13. Aaron, Bond, Barbara, Lockee. Evaluating the Effectiveness of Faculty Inquiry Groups as Communities of Practice for Faculty Professional Development. URL: https://www.researchgate.net/publication/322646726_Evaluating_the_Effectiveness_of_Faculty_Inquiry_Groups_as_Communities_of_Practice_for_Faculty_Professional_Development

14. Nassira, Boudersa The Importance of Teachers' Training and Professional Development Programs in the Algerian Educational Context: Toward Informed and Effective Teaching Practices [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.researchgate.net/publication/309430087_The_Importance_of_Teachers'_Training_Programs_and_Professional_Development_in_the_Algerian_Educational_Context_Toward_Informed_and_Effective_Teaching_Practices

I. Struk

Modern approaches to vocational education (training) of high school teachers

Summary. *The article deals with the conceptual theoretical approaches to the study of the problem of scientific-pedagogical worker further training according to new qualification requirements for educational staff, analyzes the structural components of professional pedagogical training of the High School Teacher, which contain skills development in a global context based upon experience of Germany, Ireland, Japan, Luxembourg, Sweden, United Kingdom and the United States.*

Vocational education (training) that is an element of the educational system of Ukraine has an important role in the process of personal self-development of teachers and effective teaching learning process. The normative and legal acts that regulate the work of high school teachers and determine form of vocational education (training) were analyzed.

The publication deals with various forms of vocational education (training). Based on the research of foreign experience, the main directions of activity, forms of professional work and means of influence on the high school teacher were determined. Forms of vocational education (training) that shape educational space and affect the teacher of high school were defined. In particular, attention was paid to (1) improving English language skills of non-linguistic specialties teachers; (2) developing personal skills, approaches and attitude towards the professional development activities through modern forms of vocational education (training); (3) establishing the university academic mobility programs-base, scholarship programs for teachers; (4) using innovative teaching strategies instead of classical (5) putting into practice the greatest scientific technology and production achievements.

Keywords: *vocational education; training; high school; professional training; scientific-pedagogical worker*