

Л. Оліфіра

**ДИВЕРСИФІКАЦІЯ НЕПЕРЕРВНОГО ПІДВИЩЕННЯ
КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИХ І ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ ОСВІТИ:
ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД І ВІТЧИЗНЯНІ ПЕРСПЕКТИВИ**

В умовах інтенсивного реформування освітньої галузі, зумовленого цілеспрямованим інтеграційним поступом України до єдиного європейського й світового освітнього простору, зростає значення неперервного підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів як ключових постатей, провідників реформ та творців прогресивних змін в освіті.

Водночас освітня практика свідчить про відсутність у цих фахівців справжньої мотивації до особистісного й професійного вдосконалення, використання переважно застарілих дидактичних засобів, збільшення цифрового розриву між суб'єктами освітнього процесу, недостатність навичок для дослідження проблем за допомогою сучасних засобів, опрацювання великого масиву даних, узагальнення та презентації результатів, співпраці в режимі онлайн у навчальних, соціальних і наукових проектах тощо [6].

Підготувати керівні і педагогічні кадри освіти до усвідомленого прийняття та ефективної реалізації нововведень у практиці професійної діяльності має система неперервного підвищення кваліфікації.

Сучасна педагогіка неперервність підвищення кваліфікації розглядає як поєднання традиційних компонентів освітніх систем: формальної з неформальною й інформальною освітою.

В останні десятиліття на теренах Європи та світу спостерігається тенденція зміщення акцентів у бік неформальної й інформальної освіти. Як свідчать дані ЮНЕСКО, саме у такий спосіб 85% населення, що працює, набуває необхідних знань і навичок для професійної діяльності [1]. З огляду на це, розвинуті країни широко запроваджують диверсифіковані системи навчання впродовж життя.

Розбудову якісно нової – диверсифікованої — системи неперервного підвищення кваліфікації в Україні передбачено проектами Концепції розвитку освіти України на 2015–2025 роки, Стратегії реформування вищої освіти в Україні до 2020 року та Законом України «Про освіту».

Проблемі диверсифікації неперервної (неформальної) освіти присвячено наукові праці таких зарубіжних учених, як М. Артюхов, Л. Будай, В. Байденко, Р. Ілакавічус, М. Мангер, М. Якушина та ін. Технологія освітнього ваучера знайшла відображення у працях Є. Бельчикової, В. Дудникова, І. Носкова та ін. Процеси визнання результатів неформального навчання впродовж життя досліджували Ж. Бьєрновольд, Д. Коллардін, А. Муравйова та ін.

Важливими у контексті проблеми дослідження є праці вітчизняних учених Н. Клокар, Л. Покроєвої, Т. Сорочан, у яких розглянуто умови неперервного професійного розвитку та вдосконалення керівників закладів освіти. Значне місце в дослідженні проблеми посіли наукові положення та ідеї розвитку системи післядипломної педагогічної освіти, такі, як розроблення стандартів підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів освіти, організація освітнього процесу на засадах ЄКТС, модульного та накопичувального принципів тощо (В. Олійник) [8; 9].

Проте залишається недостатньо дослідженою проблема диверсифікації системи неперервного підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів освіти в Україні. Це й зумовило написання цієї статті, *метою* якої є на основі аналізу європейського досвіду розкрити перспективи вітчизняної системи неперервного підвищення кваліфікації на основі її диверсифікації.

У науковій літературі поняття «диверсифікація» (лат. *diversificatio* – зміни, різноманітність) використовується в різних наукових галузях і тлумачиться як розширення спектра продукції (послуг); один із видів маркетингових стратегій; розподіл фондів і ресурсів тощо [10].

Досліджуючи характеристики цього поняття, М. Мангер виокремлює *горизонтальну* (що розширює сферу галузевої діяльності або діяльності

організації), *концентричну* (яка забезпечує нові можливості щодо спектра інноваційних продуктів, зокрема, товарів, послуг, технологій), *багаторівневу* диверсифікацію, котра поєднує в собі дві попередні [4; 5].

У галузі освіти поняття «диверсифікація» використовується з появою у другій половині ХХ століття потреби реформування структури освітніх систем Західної Європи.

Під диверсифікацією неперервного підвищення кваліфікації розуміється перехід до поліваріантних схем організації, змісту та форм навчання. Насамперед, вона зорієнтована на створення умов для особистості в її фаховому саморозвитку та самореалізації на основі самопроекування освітньої траєкторії з урахуванням особистісно-професійних запитів і потреб, здібностей і можливостей, форм, засобів і термінів навчання, вибору закладів та організацій надання освітніх послуг (формальної й неформальної освіти). Відповідно й визнання результатів навчання.

Водночас диверсифікація передбачає трансформацію системи підвищення кваліфікації з метою забезпечення її здатності гнучко реагувати на соціально-економічні виклики, реалізувати варіативні освітні стратегії на основі інновацій, гарантувати якість освіти. Чільне місце в цій трансформації відводиться неформальній та інформальній освіті.

Дослідження зарубіжного досвіду із зазначеного питання свідчить про запровадження в розвинутих європейських країнах (Великій Британії, Іспанії, Італії, Фінляндії та ін.) диверсифікованих маршрутів неформальної освіти дорослих.

Найпоширенішою технологією втілення цих маршрутів є освітній ваучер. Це персофінікований фінансово-економічний документ, який дає право його власнику реалізувати освітній маршрут у різних освітніх закладах/установах/організаціях і формах на всій території держави, залежно від суспільних запитів, особистісних потреб та інтересів.

Нині Європейська програма освітніх ваучерів (ELAP) об'єднує не лише зацікавлені у реалізації зазначеної технології країни, а й такі міжнародні

організації, як Організація економічного співробітництва та розвитку (OECD) та Європейський центр розвитку професійної освіти (Cedefop).

З огляду на економічні важелі, освітній ваучер у практиці різних країн вирізняється певною модифікацією – від повного відшкодування державою підвищення кваліфікації (Фінляндія та ін.) до часткового, зокрема 20–80% вартості курсового навчання (Велика Британія, Іспанія та ін.), або становити суму з бюджетів кількох рівнів (Російська Федерація, Республіка Киргизстан та ін.) [3].

Здебільшого технологія освітнього ваучера передбачає конкурсний відбір виконавців програм підвищення кваліфікації за тим чи іншим напрямом державного, регіонального або місцевого рівнів. Окрім того, може застосовуватися й пряме фінансування виконавця освітньої послуги у разі відсутності конкуренції, недостатньої компетентності споживачів для здійснення самостійного вибору тощо [3]. Виконавцями програм можуть бути заклади, установи, як державні, так і приватні організації, громадські об'єднання та фонди, професійні спілки тощо.

У процесі побудови в Україні диверсифікованої неперервної системи підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів освіти на основі освітнього ваучера важливо скористатися вищезазначеним досвідом зарубіжних країн щодо відбору виконавців цих освітніх послуг. При цьому першочерговою *вимогою до виконавців має стати наявність державної акредитації програм підвищення кваліфікації та ліцензування освітньої діяльності.*

Здійснення зазначеними працівниками неперервного підвищення кваліфікації у міжтестастійний період (упродовж п'яти років) на основі освітнього ваучера, що передбачає опанування сукупності обраних програм у кількох або в одному закладах/установах/організаціях, потребує *визнання результатів навчання.* Основою визнання результатів, на нашу думку, має стати такий механізм, який дасть змогу встановити якісні показники

професійного вдосконалення, а отже, не може бути просто сумою обсягів год/кредитів ЄКТС програм, зазначених у здобутих сертифікатах.

У процесі розроблення механізмів визнання результатів підвищення кваліфікації на основі освітнього ваучера важливо керуватися такими міжнародними документами, як Європейські принципи валідації неформальної й інформальної освіти (2004 р.), Європейські принципи забезпечення якості освіти та навчання, Рекомендації до Європейської еталонної структури із забезпечення якості в професійній освіті та навчанні [12].

Процес визнання результатів неформального й інформального навчання прийнято визначати термінами:

- «ідентифікація» – фіксує й відображає результати навчання особистості без видачі сертифіката або диплома, але є базою для формального визнання;

- «валідація» – «підтвердження компетентним органом результатів навчання (знань, навичок і/або компетентностей), опанованих особистістю у формальному, неформальному або інформальному контекстах, як таких, що оцінювалися відповідно до встановлених раніше критеріїв та відповідають вимогам стандарту валідації». Як правило, валідація передбачає видачу сертифіката або диплома, застосовується як до формального, так і до неформального й інформального навчання [12].

Основними групами загальноєвропейських принципів визнання результатів неформального й інформального навчання, ухваленими Радою Європейського Союзу (2004 р.), є такі:

- мета визнання;
- права особистості;
- відповідальність закладів і засновників;
- довіра та надійність;
- неупередженість;

- достовірність і легітимність [11].

Як свідчить аналіз європейського досвіду, визнання результатів неформального навчання здійснюється на підставі екзамену (Австрія, Литва, Німеччина, Норвегія, Чехія та ін.), демонстрації практичних навичок (Естонія, Фінляндія та ін.), тестування (Нідерланди та ін.), оцінювання професійних компетентностей особи (Данія та ін.).

Щодо визнання результатів у вітчизняній диверсифікованій системі неперервного підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів освіти, то ми погоджуємося з думкою академіка В. Олійника, який пропонує оцінювати рівень набутих компетентностей на основі *тестування та експертного висновку*, здійснених у закладах післядипломної педагогічної освіти як провідних центрах освіти дорослих в Україні. Як наголошує вчений, *«на сьогодні заклади післядипломної педагогічної освіти мають найкращі серед усіх навчальних закладів передумови для поєднання у собі формальної (курсowego періоду), інформальної (міжкурсowego періоду) і неформальної післядипломної педагогічної освіти. Різні форми інноваційної післядипломної освіти: творчі майстерні, спілки і об'єднання вчителів, школи перспективного педагогічного досвіду та педагогічної майстерності тощо»* [7].

Безумовно, таке оцінювання неможливе без стандартів підвищення кваліфікації, узгоджених з Національною рамкою кваліфікацій та відповідними стандартами вищої освіти.

У ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України у цьому напрямі здійснюється системна робота. Зокрема, підготовлено Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів післядипломної педагогічної освіти (у частині підвищення кваліфікації фахівців системи освіти) (проект), Методичні рекомендації щодо розроблення освітньо-професійної програми підвищення кваліфікації у Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти». В останньому модуль визначено структурним елементом (одиницею) освітньо-професійних

програм підвищення кваліфікації керівних педагогічних і науково-педагогічних працівників. Для забезпечення гнучкості програм, різноманітності курсів підвищення кваліфікації – від традиційних до модульних, пролонгованих у часі, а також сконструйованих за індивідуальною освітньою траєкторією слухача запропоновано його обсяг унормувати з урахуванням кредитів ЄКТС (зокрема обсяг одного навчального модуля встановлено у межах 30 год/1 кред. ЄКТС). Водночас визначено кількість обов'язкових модулів. Такий підхід передбачає реалізацію положень майбутнього рамкового закону «Про освіту» щодо свободи педагогічного працівника у виборі програм і форм навчання, щорічного підвищення його кваліфікації з накопиченням кредитів ЄКТС.

Ураховуючи те, що освітній ваучер за своєю будовою має форму чекової книжки, важливим, на нашу думку, є визначення так званої *вартості його одиниці* – чека у год/кредитах ЄКТС, а також *співвідношення між кількістю чеків*, призначених для опанування нормативної складової підвищення кваліфікації, та чеків на опанування варіативної складової.

Водночас розроблення ефективних, унікальних індивідуальних освітніх траєкторій з урахуванням розширення кола виконавців і спектра програм підвищення кваліфікації *потребує педагогічного консалтингу та фасилітативного супроводу професійного вдосконалення керівних і педагогічних кадрів освіти*. І ці важливі новітні функції сьогодні можуть здійснювати саме заклади післядипломної педагогічної освіти. Зазначені функції притаманні діяльності меганавчального закладу «Український відкритий університет післядипломної освіти», утвореного у складі консорціуму закладів ППО.

Суттєву науково-методичну та фасилітативну підтримку керівним і педагогічним працівникам як під час підвищення ними кваліфікації, так і в міжтестастійний період надають мережеві професійні спільноти, сформовані в соціальних мережах кафедрами Центрального інституту післядипломної

педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» та персонально науково-педагогічними працівниками.

Отже, розроблення та запровадження в Україні диверсифікованої системи підвищення кваліфікації на основі освітнього ваучера, що здійснюється відповідно до вимог міжнародних документів, зокрема, Європейських принципів валідації неформальної й інформальної освіти, Європейських принципів забезпечення якості освіти та навчання, Рекомендації до Європейської еталонної структури із забезпечення якості в професійній освіті та навчанні тощо, з урахуванням Національної рамки кваліфікації, стандартів підвищення кваліфікації забезпечить неперервність, гнучкість і багатоваріантність професійного вдосконалення керівних і педагогічних працівників, втілення вимог європейського простору вищої освіти, сприятиме забезпеченню стандартів якості освіти європейського зразка.

Аналіз і висновки, здійснені в процесі дослідження, не вичерпують усіх аспектів проблеми, що розглядається. А тому перспективи подальших наукових розвідок у цьому напрямі вбачаємо у розробленні системи стимулів (зокрема нормативно-правових) керівних і педагогічних кадрів освіти в їхньому постійному кар'єрному просуванні не через наявність факту підвищення кваліфікації, а через його якість.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вершловский С. Непрерывное образование как фактор социализации [электронный ресурс] / С. Вершловский // Общество «Знание России». — Режим доступа : http://www.znanie.org/journal/n1_01/nepreriv_obraz.html
2. Европейский опыт признания профессиональных квалификаций, полученных в результате неформального и спонтанного обучения / авт.-сост. : О. В. Дехтяренко [и др.] ; под ред. Э. М. Калицкого ; пер. с англ. И. В. Павлючик, Е. С. Харченко. — Минск : РИПО, 2011. — 140 с.
3. Литвинова Н. П. Идея ваучера в образовании взрослых: отечественный и зарубежный опыт / Н. П. Литвинова // Человек и образование. — 2011. — № 4(29). — С. 49–53.

4. Мангер Т. Э. Диверсификация системы непрерывного образования в социально-культурной сфере: автореф. дис. на соискание учен. степ. д-ра пед. наук : 13.00.05 / Т. Э. Мангер. — Тамбов, 2008. — 46 с.
5. Новиков А. М. Профессиональное образование России: перспективы развития / А. М. Новиков. — М. : ИЦП НПО РАО, 1997. — 253 с.
6. Нова школа. Простір освітніх можливостей / М-во освіти і науки України ; упоряд. : Л. Гриневич, О. Елькін, С. Калашнікова [та ін.] ; за заг. ред. М. Грищенко. — Київ, 2016. — 40 с.
7. Олійник В. В. Післядипломна педагогічна освіта в умовах цивілізаційних змін / В. В. Олійник // Психолого-педагогічний супровід фахової підготовки та підвищення кваліфікації особистості в умовах трансформації освіти : матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (22 трав. 2015 р., м. Київ). — Київ, 2015.
8. Олійник В. Післядипломна педагогічна освіта: місія і стратегія розвитку / В. Олійник // Освіта України. — 2010. — № 30 (23 квіт.). — С. 6.
9. Олійник В. В. Сьогодення та перспективи розвитку післядипломної педагогічної освіти / В. В. Олійник // ПостМетодика. — 2012. — № 4(107). — С. 2–6.
10. Якушкина М. С. Диверсификация маршрутов неформального образования для разновозрастных сообществ в условиях развития СНГ / М. С. Якушкина, М. Р. Илакавичус, Л. П. Будаи // Человек и образование. — 2013. — № 3(36). — С. 69–71.
11. Conclusions of the Council and representatives of the governments of Member States meeting within the Council on common European principles for the identification and validation of non-formal and informal learning [електронний ресурс] // Council of the European Union. — Режим доступа : http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf
12. Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of a European quality assurance reference framework for vocational education and training [електронний ресурс] // European Commission. Brussels. — 2008. — Режим доступа : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0179:FIN:EN:PDF>
13. Terminology of education and training policy: a multilingual glossary / Cedefop. — Luxembourg, 2009.