

ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА СЛУЖБА УКРАЇНИ

ЦЕНТР ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ
КЕРІВНИХ КАДРІВ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ
СЛУЖБИ УКРАЇНИ



ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

(АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ)

Науковий журнал

№1(3)2012

*Линьов Костянтин Олександрович, к.н.держ.упр., доцент,
директор Інституту лідерства та соціальних наук*

Київського університету ім. Бориса Грінченка

Линьова Ірина Олексіївна, ст. викладач кафедри

управління навчальним закладом Київського університету

ім. Бориса Грінченка

Стаття присвячена висвітленню досвіду Київського університету імені Бориса Грінченка щодо запровадження нової моделі проведення підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів м. Києва на основі кредитно-модульної системи організації навчального процесу.

Ключові слова: підвищення кваліфікації, кредитно-модульна система організації навчання; модуль; індивідуальна траєкторія навчання; тренінг; виїзна сесія; майстер-клас; дистанційне навчання.

З ДОСВІДУ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ У КИЇВСЬКОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА

Реформування освітніх систем є сьогодні пріоритетним завданням суспільного розвитку та забезпечує перехід від тези «Сучасне суспільства – майбутнє освіти» до тези «Сучасне освіти – майбутнє суспільства», що кардинально змінює розуміння ролі освіти, посилюючи її випереджальний характер.

Дослідження у провідних країнах світу засвідчують, що найбільш популярні сьогодні професії ще двадцять років тому не існували. До 38 років свого життя людина три-чотири рази поміняє свій фах. Основні характеристики сучасного суспільства – швидкоплинність (процесів, які протікають у соціумі, змін) та невизначеність (результатів діяльності) – призводять до розуміння необхідності навчатися протягом усього життя людини. У цих умовах система перепідготовки та підвищення кваліфікації набуває важливої ваги.

Система підвищення кваліфікації (далі – ПК) є досить потужним інструментом, який здатний сприяти професійному розвитку працівника, а відпо-

відно й забезпечити динамічність організаційного розвитку установи. Серед факторів, що впливають на ефективність ПК, основними є принципи організації та функціонування такої системи, філософія її існування. Серед основних критеріїв такої системи – безперервність, гнучкість, орієнтація на індивідуальні потреби, практична спрямованість, оптимальність організації навчального процесу, адекватність методів навчання.

У даній статті висвітлюється та аналізується практичний досвід Київського університету імені Бориса Грінченка щодо запровадження інноваційних підходів до ПК керівників навчальних закладів (далі – НЗ) м. Києва задля посилення управлінського потенціалу системи столичної освіти.

В умовах переходу до постіндустріального суспільства основною метою професійного розвитку керівників НЗ є усвідомлення ними необхідності прогресивних змін, готовність до пошуку нових можливостей організаційного й індивідуального розвитку. Тобто, результатом професійної підготовки сьогодні мають бути, у першу чергу, установки до змін і вже потім – знання і вміння для реалізації таких змін.

Зміна акцентів у меті професійної освіти, забезпечення безперервності цього процесу веде до зміни форм і методів такої підготовки, підвищує значення самоосвіти, самоаналізу, самооцінки та потребує постійного вивчення перспективного зарубіжного і вітчизняного досвіду, формування мережі для обміну таким досвідом (англійський еквівалент «community of practice»).

Зміна філософії ПК логічно веде до зміни її змісту, форм, методів, засобів навчання і, як наслідок, навчальних результатів у формі професійних компетенцій (знань, вмінь та установок) для забезпечення інноваційного розвитку НЗ.

Здійснивши у 2007 році аналіз існуючої ситуації, фахівці Університету засвідчили наявність низки критичних аспектів у системі ПК керівників НЗ, що потребували модернізації. До таких, зокрема, слід віднести наступні:

- неможливість у межах традиційної системи ПК врахувати та забезпечити орієнтацію на весь спектр індивідуальних навчальних потреб учасників;
- потреба у значному розширенні видів навчальної діяльності та методів і засобів навчання задля забезпечення більш ефективного обміну практичним досвідом;

- низький рівень інтеграції та обміну інформацією між представниками різних категоріальних груп;
- недостатній рівень практичного спрямування навчальних курсів;
- необхідність більш широкого представлення провідного міжнародного досвіду управління НЗ.

Результатом довготривалого впливу зазначених факторів на систему ПК стало домінування серед її основних характеристик наступних – формальність і консервативність (закритість) і, як результат, пасивність та низький рівень мотивації слухачів подібних курсів ПК.

У місті Києві для вирішення зазначеної ситуації був обраний шлях реформування системи ПК для керівників НЗ у формі запровадження кредитно-модульної системи організації навчання. Обране рішення базувалось на низці аргументів.

По-перше, до уваги взято необхідність гармонізації системи ПК із системою професійної підготовки та перепідготовки, яка, у свою чергу, модернізується відповідно до вимог Болонського процесу. Заклавши кредитно-модульний підхід у програму ПК, ми тим самим створюємо реальні перспективи для подальшого запровадження механізму взаємоврахування кредитів між цими двома складовими системи професійної освіти керівників НЗ.

Другим важливим аргументом є принцип побудови навчальної програми на основі модулів. Підкреслимо той факт, що під модулем ми розглядаємо завершену навчально-методичну одиницю, у межах якої забезпечена повна кореляція основних складових навчального процесу від навчальної мети до навчальних результатів і методів їх вимірювання.

На наш погляд, саме орієнтація на модульний підхід дозволяє забезпечити, як мінімум, дві важливі характеристики системи ПК – динамічність і варіативність. Крім того, саме модульний підхід дозволяє достатньо конкретно працювати з ефективністю програми в цілому через вимірюваність і корекцію ефективності кожного окремого навчального модуля.

Від двотижневого формату проведення ПК ми перейшли до навчання протягом навчального року. Починаємо свою роботу у жовтні і закінчуємо у квітні (пояснення просте – керівник має велике навантаження саме на початку

(вересень) і в кінці (травень-червень) навчального року у своєму НЗ і проведення занять у цей період часу є небажаним).

Для реалізації змістовних модулів було обрано такі формати – тренінги, майстер-класи, виїзні сесії, семінари, круглі столи. Базовим принципом усіх форматів виступає активна позиція всіх учасників навчального процесу та, по суті, зміна ролі викладача – від передачі знань до організації спільної роботи в групі та пошуку відповіді на основі знань, досвіду учасників занять; від «першої скрипки» до «диригента оркестру».

Вищенаведене дало змогу перейти до індивідуальної траєкторії навчання, коли слухач самостійно обирає модулі, необхідні саме для його вдосконалення, формат заняття, викладача, день і час навчання. Для формування та виконання індивідуального навчального плану учаснику ПК пропонувалися наступні види навчальних модулів:

- тренінги (еквівалент 0,5 кредиту, загальним обсягом 18 акад. год. кожний);
- семінари, конференції (еквівалент 0,25 кредиту, загальним обсягом 9 акад. год. кожний);
- майстер-класи (еквівалент 0,5 кредиту, загальним обсягом 18 акад. год. кожний);
- стажування у формі виїзних сесій (еквівалент 0,5 кредиту, загальним обсягом 18 акад. год. кожний);
- круглі столи (еквівалент 0,25 кредиту, загальним обсягом 9 акад. год. кожний).

Протягом навчального року кожний учасник програми ПК повинен був набрати 6 кредитів, серед яких:

- 3 – шляхом участі у тренінгах;
- 2 – шляхом участі у майстер-класах, стажуваннях у формі виїзних сесій;
- 1 – шляхом участі у семінарах, круглих столах, конференціях.

На завершення ПК в якості підсумкової, випускної роботи слухачам пропонується чотири варіанти захисту обраної теми:

- виїзна сесія з обміну досвідом;
- опис реалізації науково-методичної проблеми школи;
- опис управлінської ситуації;

- професійний профіль (аналіз професійних компетенцій, необхідних для виконання базових професійних функцій) керівника ЗНЗ.

Одним із найбільш критичних факторів для забезпечення ефективності та успішного запровадження інновацій подібного типу є кадрове забезпечення програми ПК. Формування потужної команди експертів, тренерів, викладачів, які володіють необхідними професійними компетенціями й достатнім авторитетом серед управлінців сфери освіти, – завдання не одного дня і навіть не одного року. Обов'язковою умовою є участь, крім штатних працівників, зовнішніх експертів як з України, так і з-за кордону. У результаті змістовне та науково-методичне наповнення програми кожного року забезпечувала команда фахівців, якісний склад якої наступний: 2 доктори наук, професори; 2 доктори наук, доценти; 7 кандидатів наук, доцентів; 5 кандидатів наук; 9 старших викладачів; 2 викладачі; 14 вітчизняних експертів (у т.ч. діючі директори шкіл); 12 зарубіжних експертів (у т.ч. з Російської Федерації, Німеччини, Швеції, Франції).

Технологічну підтримку реалізації даного проекту здійснював відповідний підрозділ Університету – науково-дослідна лабораторія інформатизації освіти. Було створено на сайті web-сторінку для Програми ПК. Запроваджено електронну базу організації процесу навчання, до якої входять: база учасників, документація (електронні варіанти індивідуальних планів учасників, відомості модулів тощо), розклад занять, електронна скринька для спілкування. Зазначена web-сторінка також містить усю необхідну інформацію щодо програми ПК, а саме: Тимчасове положення, оголошення, передовий управлінський досвід тощо.

Організовано реєстрацію учасників програми ПК на навчальні модулі, що здійснювалася шляхом заповнення відповідної реєстраційної форми в електронному вигляді. Сформовано та запропоновано розклади занять на місяць з урахуванням найбільш популярних тем модулів, часу та форми проведення (тренінги, майстер-класи, семінари та виїзні сесії; перша чи друга половина дня тощо).

Звичайно, ми не могли не спробувати запровадити дистанційну форму навчання на ПК. Характерними властивостями дистанційного навчання є: гнучкість, модульність, паралельність, віддаленість, асинхронність, масовість, еко-

номічність, мобільність. Дистанційній освіті притаманна низка позитивних рис, серед яких:

- формування принципово нового освітнього простору; створюється постійно діюче, систематизоване та постійно поновлюване джерело якісної освітньої інформації, що міститься в електронних навчальних комплексах;

- комфортність у навчанні (незалежно від місця проживання та виду діяльності; свобода вибору змісту, темпу, тривалості у часі, виду та рівня освіти);

- можливість задоволення пізнавальних інтересів та потреб особистості на всіх етапах її розвитку створюють реальні передумови для запровадження неперервної освіти;

- особистісно-орієнтоване навчання; дидактичні моделі і технологія дистанційного навчання сприяють розв'язанню проблеми особистісної спрямованості навчання;

- додатковий ринок освітніх послуг, який знижує поріг доступності до них різних соціальних груп та категорій населення, зменшує розрив у якості елітарної та масової освіти тощо.

Для впровадження дистанційного навчання необхідне вирішення завдань наукового, методичного, організаційного, матеріально-технічного та фінансового забезпечення. У нашому Університеті вирішувалися наступні завдання:

1. Сформована структура, відповідальна за впровадження дистанційного навчання.

2. Організовано матеріальне забезпечення (комп'ютери, мережа, спеціальне програмне забезпечення тощо).

3. Розроблене або придбане навчально-методичне забезпечення.

4. Підготовлено викладачів, організовано навчання-інструктажі слухачів; проводиться робота щодо мотивування до роботи в дистанційному форматі.

5. Проведена адаптація системи документообігу тощо.

Слухачам надається можливість проходити підвищення кваліфікації у дистанційному форматі та брати участь у вебінарах.

Як наслідок, кількість слухачів, які за різними обставинами не проходять ПК, не перевищує 1% на рік. Суспільне визнання зміненої програми відбулося, а внутрішній спротив змінам серед учасників не є домінуючим.

Запропонований формат реалізації програми ПК керівників закладів освіти не є єдино можливим та єдино правильним. Він є лише одним із можливих у широкому спектрі наявного провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду. Намагання ідентифікувати єдиний рецепт «для лікування» існуючої системи ПК – це хибний шлях, необхідною є апробація різних підходів. Поряд із цим, на наш погляд, можна виділити спільні для всіх моделей ключові фактори, що забезпечують успіх таких проектів. До них слід віднести: готовність до інновацій і високий професійний рівень команд закладів післядипломної педагогічної освіти та політична воля і готовність керівників системи підтримувати запровадження комплексних інновацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ващенко Л.М. Інновації в освіті / Енциклопедія освіти / АПН України; головний ред. В.Г. Кремень. – К.: Юніком Інтер, 2008. – С. 338.
2. Даниленко Л. Менеджмент інновацій в освіті. – К.: Шкільний світ, 2007. – 120 с.
3. Маслов В.І. ПК педагог. кадрів / Енциклопедія освіти / АПН України; головний ред. В.Г. Кремень. – К.: Юніком Інтер, 2008. – С. 675
4. Феномен інновацій: освіта, суспільство, культура: монографія / за ред. В.Г. Кременя. – К.: Педагогічна думка. – 2008. – 472 с.
5. Синицина. Н.Г. Модуль / Енциклопедія освіти / АПН України; головний ред. В.Г. Кремень. – К.: Юніком Інтер, 2008. – С. 516.
6. Тимчасове положення про підвищення кваліфікації керівників, педагогічних та інших категорій працівників навчальних закладів м. Києва на основі кредитно-модульної системи організації навчального процесу в Київському міському педагогічному університеті імені Б.Д. Грінченка – Портал КМПУ імені Б.Д. Грінченка <http://www.kmpu.edu.ua>.