

УДК 37.008.2 (460) (045)

СУЧАСНІ ВИМОГИ ДО ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ПОСАДИ ШКІЛЬНИХ ВЧИТЕЛІВ ТА ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ В ІСПАНІЇ

Г. М. Веліканова

У статті автором було проаналізовано вимоги до фахової підготовки претендентів на посади вчителів та викладачів, які існують в Іспанії на сучасному етапі. Висвітлено основні норми, яким мають відповідати майбутні вчителі та викладачі за крок до здійснення педагогічної діяльності у державних та приватних закладах освіти. Автором розкрито нову модель відбору кваліфікованих кадрів, виділено основні етапи процесу заміщення вакантних посад, основні засади, на яких здійснюється цей процес, та роль у цьому процесі наставників. Охарактеризовано умови праці педагогів Іспанії, зазначено обсяг навантаження та складники заробітної плати вчителів.

Ключові слова: педагогічні кадри; фахова підготовка; умови праці; наставник; робоче навантаження.

Постановка проблеми в загальному огляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Соціально-економічні перетворення, які постійно відбуваються у суспільстві, висувають нові вимоги до особистості сучасного фахівця. Однією із основних функцій освіти є професійна соціалізація: молодь, яка здобуває освіту в навчальних закладах різних рівнів має бути конкурентоспроможною, повинна володіти достатніми професійними знаннями та вміннями. У цьому контексті надзвичайно важливим стає фахова підготовка педагогів, адже саме вони займаються вихованням і підготовкою майбутніх фахівців. Для реалізації цієї мети суспільство потребує висококваліфікованих педагогів, вмотивованих до роботи та соціально захищених. Тому особливої уваги потребують питання професійного та кваліфікованого відбору майбутніх вчителів та викладачів закладами освіти на роботу, а також особливості умов праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковане вирішення даної проблеми і на які спирається автор. Різні аспекти особливостей фахової підготовки претендентів, а також умови праці педагогічних кадрів було розглянуто у дослідженнях сучасників з таких країн, як: Франція (В. П. Лащихіна), Німеччина (Н. В. Махія, Т. І. Вакуленко), Австрія (М. Є. М'яковський), Норвегія (В. І. Семілетко), Великобританія (В. М. Базуріна), країн Західної Європи (Л. П. Пуховська). На даний період українськими вченими не здійснено подібного дослідження по Іспанії, тому ми будемо звертатись до автентичних джерел, серед яких: нормативно-правові документи, закони Королівства Іспанії та матеріали інформаційно-довідкової служби Евридіс (Euridice), запровадженої Європейською Радою міністрів освіти.

Відтак, основною метою статті є висвітлення сутності та особливостей процесу кваліфікованого відбору педагогічних кадрів Іспанії на посаду вчителя школи та викладача університету.

Виклад основного матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих результатів. Доступ до професії вчителя в Іспанії варіюється відповідно до форми власності навчального закладу та рівня освіти, на якому бажає працювати претендент. Для того, щоб працювати в державних освітніх установах, кожен кандидат повинен пройти конкурс на заміщення вакантної посади. Відповідно до рівня освіти, вчителі, які працюють у дошкільній ланці та початковій школі належать до виховательського складу (Cuerpo de Maestros), середньої школи та Бачільерато (старші класи школи) – до складу вчителів та викладачів середньої освіти (Cuerpo de Catedráticos y Profesores de Enseñanza Secundaria) [1].

Процес відбору кандидатів до кожного із зазначених педагогічних складів здійснюється публічним шляхом, дотримуючись принципу рівності та відкритості процесу, беручи до уваги їх попередні заслуги та здібності. Тести, призначені для оцінки придатності кандидатів, проводяться відповідно до спеціальностей, на яких вони будуть викладати, та охоплюють список тем, встановлених раніше для підготовки.

Безперечним досягненням Іспанії є оновлена процедура заміщення вакантних посад, яка складається з таких етапів:

- Фаза випробування: оцінюється володіння конкретними знаннями з дисципліни, яку кандидат викладатиме, педагогічна майстерність та необхідна методична підготовка.

- Фаза конкурсу: оцінюються здобутки кандидатів (освіта, рівень підготовки та наявність попереднього викладацького досвіду).

- Фаза практики: спосіб перевірити здібності до викладання обраних претендентів в аудиторії [1].

У приватних школах, фінансованих державою (*centros privados concertados*), критерії відбору викладачів мають публічний характер і встановлюються шкільною радою чи директором школи, на відміну від приватних шкіл, що не фінансуються державою, де відбір здійснюється власником школи, а зачислення на роботу адаптується до положень Статуту трудящих.

У державних установах Іспанії претендент проходить період практики як частину процедури перед призначенням на посаду вчителя. Згідно з державними нормативами, кожна автономна провінція сама регулює тривалість цього процесу, який може варіюватись від трьох місяців до одного навчального року [1].

Період практики проходить під контролем досвідчених наставників (менторів). Ним є вчитель, який належить до складу вчителів тієї ж спеціальності, що й претендент, переважно до складу викладачів та вчителів середньої освіти (*Cuerpo de Catedráticos y Profesores de Enseñanza Secundaria*). Його/її функція полягає у консультуванні стажиста у кожному важливому аспекті для правильного перебігу викладацької діяльності, для контролю та оцінки цього періоду. Крім того, в кінці практики кандидати готують остаточний звіт з описанням труднощів, з якими вони зустрілись за цей період, та оцінкою підтримки, отриманої від ментора.

На додаток до вчителювання, стажист здійснює такі види діяльності:

- регулярні зустрічі з наставником для обговорення прогресу або проблем у педагогічній діяльності;

- заходи під кураторством наставника, пов'язані з плануванням навчально-виховного процесу, навчанням учнів та їх оцінюванням.

Наприкінці практики кожен кандидат отримує оцінку – «зараховано» чи «незараховано». Якщо оцінка позитивна, то кандидата приймають до вчительського складу відповідної спеціальності. У випадку, якщо практика незарахована, адміністрація може дозволити повторити цей етап, але лише один раз. Ті, хто не долучаються до вчительського складу або вдруге провалюють практику, втрачають право бути державним вчителем [1].

У приватних школах Іспанії, що фінансуються державою, випробувальний термін для вчителів становить чотири місяці, а у приватних школах, що не фінансуються державою, – три місяці.

Професійний статус вчителя відрізняється в залежності від форми власності навчального закладу та від встановлених договірних відносин.

Педагогічні працівники державних шкіл мають статус державного службовця, тобто договірні відносини на невизначений строк з органами управління освітою. Їхні умови праці регулюються власними правилами установ, а також базовим законодавством, що застосовується до держслужбовців будь-якого органу державної влади.

У фінансованих державою приватних школах і не фінансованих державою приватних школах вчительський склад працює за індивідуальним контрактом. Їхні умови праці встановлюються відповідно до положень Статуту трудящих і колективних договорів цього сектору освіти, а також положень кожного трудового договору [1].

Досліджуючи особливості умов праці педагогічних кадрів вищої освіти Іспанії, варто вказати, що вони регулюються рамковими законами, прийнятими державою та введеними відповідно до статутів автономних провінцій; Органічним законом про університети (*Ley Orgánica de Universidades (LOU)* від 2001 року та Органічним законом 2007 року, який модифікує свого попередника (*Ley Orgánica de Modificación de la LOU (LOMLOU)*). Ці закони регулюють організацію процесу навчання та викладання, систему оплати праці, мобільність викладачів, порядок найму на роботу, в тому числі викладачів-сумісників, конкурси на заміщення вакантних посад, порядок оцінювання науково-дослідної діяльності тощо [3; 4].

Доступ до викладацької діяльності також варіюється залежно від форми власності університету. Отримати посаду викладача державного університету можна як за держзамовленням, так і за контрактом, але в обох випадках треба скласти конкурсний іспит. Для цього кандидати мають пройти оцінку своїх попередніх досягнень та умінь: академічних, професійних, педагогічних, наукових, яка здійснюється постійною комісією з акредитації, у складі якої викладачі кафедр (такої ж категорії чи вище), на яку планує потрапити кандидат. Згодом ректор оголошує конкурс на заміщення вакантної посади, встановлюючи кількість вакансій, зазначаючи категорію педагогічного співробітника, галузь знань та об'єм науково-дослідних обов'язків, які повинен реалізувати кандидат. Оцінивши, зрівнявши та обговоривши

академічні, методичні та наукові досягнення кандидатів, відбіркові комітети, пропонують ректору список кандидатів у порядку від найдостойнішого для даної посади. Ректор призначає обраного кандидата, реєструє у відповідному реєстрі персоналу та публікує це в Державному офіційному віснику та віснику відповідної автономної провінції, а також повідомляє Раду університету [2].

Приєм на роботу викладачів за контрактом у державних університетах також здійснюється шляхом публічного конкурсу, окрім посади запрошеного професора. Кількість викладацько-дослідницького персоналу на повний робочий день за контрактом не може перевищувати 49%, а кількість викладачів на тимчасовій основі – 40% від загального числа викладачів.

Органічний закон щодо поліпшення якості освіти від 2013 року (La Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) встановлює, що педагогічний персонал повинен отримувати ставлення та повагу, що відповідає соціальній значимості своєї праці. Таким чином, органи освіти приділили особливу увагу просуванню нових заходів, спрямованих на соціальне визнання та підтримку вчителів, а також поліпшення умов їх праці [5].

Як повідомляє Eurydice, заробітна плата вчителів Іспанії залежить від форми власності навчального закладу. У державних освітніх установах оклади встановлюються залежно від зарахування до відповідного педагогічно-професійного складу (Cuegro); від стажу роботи (бонус за кожен трирічний період в службі); категорії або професійного рівня і посади, яку займає (надбавка за особливі умов праці) [1].

Заробітна плата вчителів незалежних приватних шкіл включає: базовий оклад, бонуси за продуктивність, доплата за професійний розвиток (отриману професійну підготовку та набутих знань, які пройшли перевірку, як мінімум, 100 годин за кожні 5 років) та витрати на транспорт.

Робочий день вчителя, як і період відпустки, також відрізняються залежно від регіону чи форми власності освітньої установи. В середньому робочий день в державних школах Іспанії становить 37,5 годин на тиждень, з яких:

Кількість годин	Дошкільна освіта		Початкова освіта		Середня освіта	
	На тиждень	На рік	На тиждень	На рік	На тиждень	На рік
Викладацька діяльність	25	875	25	875	20	600
Години, проведені в освітньому закладі	30	1,140	30	1,140	30	1,140
Робочий день (загальний показник)	37,5	1,425	37,5	1,425	37,5	1,425

Джерело: Розроблено Eurydice España-REDIE (CNIE, MEC) згідно з діючим законодавством [1].

Для вчителів дошкільної та початкової освіти на державному рівні встановлено мінімум у 25 викладацьких годин на тиждень, в той час як для вчителів середньої школи – 20 годин. Разом з тим, поняття «години, проведені в освітньому закладі», включають в себе викладацьку практику та кількість годин, яку вчителі повинні обов'язково провести в освітній установі, і складають 30 годин на тиждень у більшості автономних областей Іспанії та на кожному з рівнів освіти. Ці години призначені для координаційних нарад, бесід з батьками, планування класної діяльності, оціночних зібрань, чергування або для реалізації позакласних та додаткових заходів.

Також 7,5 годин із загальної кількості робочих годин знаходяться у вільному доступі, тобто вчителі можуть приділяти їх підвищенню професійної кваліфікації, підготовці до уроків, перевірці екзаменаційних робіт, різноманітним зустрічам, оцінюванню або позакласним заходам з учнями.

Щорічне навантаження вчителів складає 1180 годин, з них 850 годин присвячені навчальній діяльності (максимально 25 годин на тиждень), а 330 – на не педагогічну діяльність (розподілених протягом навчального року). Щорічне навантаження для вихователів першого циклу дошкільної освіти (0-3 роки) становить – 1362 години

(максимально по 32 години на тиждень), а для другого циклу дошкільної освіти – 1620 годин (максимально 38 годин на тиждень) [1].

За даними Eurydice, у державних установах вихователі та вчителі в якості відпустки мають 22 робочих дні влітку кожного календарного року. Тим не менш, відповідний орган освіти щорічно підлаштовує графік роботи в школі до календарного, залишаючи при цьому період з 1 липня по 31 серпня для відпусток. Крім того, вчителі мають вихідні на Великдень (близько тижня) і на Різдво (близько 2 тижнів), крім інших святкових днів, встановлених державою або на регіональному чи місцевому рівні.

У приватних школах, що фінансуються державою та незалежних приватних установах, вчителі мають місяць канікул, переважно у липні чи серпні. Окрім цього, 50 % вчителів мають ще 2 тижні додаткової відпустки влітку, крім тих, школи яких беруть участь в організації літніх курсів або працюють як школи-інтернати. У цьому випадку, залучені педагоги отримують додаткову винагороду [1].

У державних університетах Іспанії робочий день викладача на повну ставку складає 35 годин на тиждень. Серед яких розрізняють:

- Викладання (8 академічних годин на тиждень як для державних викладачів, так і для контрактників). Державні педагоги повинні присвячувати викладанню таку кількість часу, щоб за один академічний рік це складало 24 кредити ECTS.

- Наставництво (6 годин на тиждень).

- Решта годин йде на науково-дослідну діяльність, управління та адміністрування факультету, центру або університету [2].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, в Іспанії існує нова модель процесу набору педагогічних кадрів, що передбачає три етапи оцінки придатності майбутніх вчителів. Викладачі ж вищих навчальних закладів мають пройти акредитацію попередніх академічних, педагогічних та наукових досягнень спеціальною комісією. Також органи освіти Іспанії надають особливої уваги просуванню нових заходів, спрямованих на соціальне визнання та підтримку педагогів, поліпшення умов їхньої праці, зокрема, було встановлено конкурентну заробітну плату та навчальне навантаження.

Очевидно, що нам потрібно уважно спостерігати за змінами, які відбуваються у професійному становленні педагогічних кадрів Іспанії та у вимогах до фахової підготовки претендентів на посади вчителів та викладачів з метою подальшого впровадження освітнього досвіду Іспанії в межах України.

Література

1. Condiciones de trabajo del profesorado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. – European Commission/EACEA/Eurydice, 2015 [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/España:Condicion_e_s_de_trabajo_del_profesorado_de_Educación_Infantil,_Primaria_y_Secundaria
2. Condiciones de trabajo del profesorado de Educación Superior. –European Commission/EACEA/Eurydice, 2015 [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/España:Condicion_e_s_de_trabajo_del_profesorado_de_Educación_Superior
3. Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. En BOE no 307 (2001). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-24515>
4. Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. En BOE no 89 (2007). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786>
5. Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. En BOE no 295 (2013). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/10/pdfs/BOE-A-2013-12886.pdf>

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ ПРЕТЕНДЕНТА НА ДОЛЖНОСТЬ ШКОЛЬНОГО УЧИТЕЛЯ И ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В ИСПАНИИ

А.М. Великанова

В статье автором были проанализированы требования к профессиональной подготовке претендентов на должности учителей и преподавателей, которые существуют в Испании на современном этапе. Освещены основные нормы, которым должны соответствовать будущие учителя и преподаватели университетов в шаге от осуществления педагогической деятельности в государственных и частных учебных заведениях. Автором раскрыта новая модель отбора квалифицированных кадров, выделены основные этапы процесса замещения вакантных должностей, основные принципы, на которых осуществляется этот процесс и роль наставников. Охарактеризованы условия труда педагогов Испании, указан объем нагрузки и составляющие заработной платы учителей.

Ключевые слова: педагогические кадры; профессиональная подготовка; условия труда; наставник; рабочая нагрузка.

MODERN REQUIREMENTS FOR PROFESSIONAL TRAINING OF THE APPLICANTS FOR SCHOOL TEACHERS AND UNIVERSITY PROFESSORS IN SPAIN

H.M. Velikanova

The increasing integration processes actualized scientific cooperation between European countries, proclaiming the need to prepare a new generation of professionals and to improve their skills. The study of the experience of Spain on this issue was carried out gathering the information from literature, mainly Spanish laws or articles of European Commission.

The objective of this article is to emphasize the main point and characteristics of the process of selecting qualified teaching staff in Spain as a schoolteacher and university professor.

The results of the study show that the Spanish education system is experiencing in the last decades a sustained process of change that does not seem to have reached yet its final point. Moreover, it is revealed the features of professional development of teachers in Spain at the present period. It has been analyzed the basic requirements to be met by future teachers and university professors before their accomplishment of educational activities in public and private educational institutions. The author revealed a new model of the selection of qualified personnel, emphasized the main stages of the process of substitution of vacant positions, the essential principles on which this process is based and the role of mentors. In the article the working conditions of teachers in Spain have been characterized, the volume of the load and the components of teachers' salaries have been pointed out.

Professional increase connected with improvement of professional skills, gaining experience and training. The teacher, who pursues to improve their professional level, should actively participate in various forms of professional development; improve skills in the country and abroad, conduct additional training and perform additional functions in the school.

Further study is required to see the changes that occur in the system of teacher training in Spain and the requirements for professional training of the applicants for school teachers and university professors, with the aim of further implementation of the educational experience within Ukraine.

Key words: *teaching staff; professional training; working conditions; mentor; workload.*

Веліканова Ганна Михайлівна – аспірант кафедри психології та педагогіки Київського національного лінгвістичного університету. E-mail: anakuzmenko@gmail.com

Velikanova Hanna Mykhailivna – Postgraduate Student of the Department of Psychology and Pedagogy of Kyiv National Linguistic University. E-mail: anakuzmenko@gmail.com

УДК 378.016:376

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Ю. О. Долинний

У статті розглянута проблема готовності майбутніх фахівців з фізичної реабілітації до професійної діяльності у контексті професійного становлення особистості фахівця-реабілітолога як одного з найважливіших напрямків загальної педагогіки. Висвітлено напрямки підготовки фахівців з фізичного виховання і спорту у системі вищої освіти, які в подальшому планують займатися реабілітаційною роботою з дітьми з обмеженими фізичними можливостями.

Ключові слова: *підготовка, фахівці, фізичне виховання, реабілітація, обмеження в розвитку.*

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Проблема готовності у контексті професійного становлення особистості – одна з найважливіших для загальної педагогіки. Не існує однозначного розуміння сутності та функцій зазначеного поняття, яке набуло останнім часом у концептуальному апараті психології відносно самостійного і високого наукового статусу. Проте відмінності у визначенні поняття готовності, що мають місце у різних авторів, дають підстави говорити про суперечливість точок зору, що існують, а звідси і про неузгодженість процедур перенесення цього поняття в експериментальну площину.

Підготовка фахівців у системі установи вищої освіти для роботи з хворими людьми, з дітьми-інвалідами обумовлена соціально-економічними, політичними, екологічними умовами, що склалися на певному етапі, є необхідною ланкою у вирішенні цієї проблеми. Це підтверджує безперечно актуальність професійно-педагогічної готовності фахівців з фізкультурно-оздоровлювальної та реабілітаційної роботи. Однак стан багатьох аспектів цієї проблеми, як нам бачиться, слід вважати мало вивченими.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковане вирішення даної проблеми і на які спирається автор. Проведений