

УДК 371:355(481)(477)

Пахомова Мілана Володимирівна,
старший викладач кафедри державної служби та менеджменту освіти Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕДАГОГІЧНОЮ ОСВІТОЮ В КОРОЛІВСТВІ НОРВЕГІЯ: ОРІЄНТИРИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Анотація. У статті представлено основні механізми державного управління педагогічною освітою в Україні, розкрито особливості норвезької системи підготовки педагогічних працівників та розвитку їхніх професійних компетентностей. Звертається увага на найкращі здобутки, які можна використовувати в українському освітньому просторі.

Ключові слова: механізми державного управління освітою в Україні, система педагогічної освіти Норвегії, норвезька модель підготовки педагогічних працівників.

Пахомова Милана Владимировна

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ В КОРОЛЕВСТВЕ НОРВЕГИЯ: ОРИЕНТИРЫ ДЛЯ УКРАИНЫ

Аннотация. В статье представлены основные механизмы государственного управления педагогическим образованием в Украине, раскрыты особенности норвежской системы подготовки педагогических работников и развития их профессиональных компетентностей. Обращается внимание на наилучшие достижения, которые можно использовать в украинском образовательном пространстве.

Ключевые слова: механизмы государственного управления образованием в Украине, система педагогического образования Норвегии, норвежская модель подготовки педагогических работников.

Milana Pakhomova

GOVERNANCE TEACHER EDUCATION IN NORWAY: GUIDELINES FOR UKRAINE

Abstract: In the article the basic mechanisms of government teacher education in Ukraine, revealed features of the Norwegian system of training teachers and developing their professional competences, draw attention to the best achievements that can be used in Ukrainian educational space.

Key words: mechanisms of management education in Ukraine, the system of teacher education in Norway, the Norwegian model of training teachers.

Постановка проблеми

Актуальність проблеми дослідження. Державне управління освітою – це окрема галузь державного управління, яка забезпечує планомірний вплив на освітню сферу, що ґрунтується на законах та інших нормативних актах і спрямована на розвиток цієї цілісної системи⁴.

Аналіз основних досліджень та публікацій

В Україні державне управління галуззю освіти здійснюється завдяки використанню відповідних механізмів:

- *правового* (законодавчих та правових актів, що регулюють діяльність галузі);
- *організаційного* (організаційної системи, що має певні структури та структурні підрозділи, завдяки яким забезпечується функціонування галузі);
- *фінансово-економічного* (інструментів та стимулів, за допомогою яких держава регулює економічні процеси та забезпечує реалізацію соціально-економічних функцій)³;
- *кадрового* (забезпечення кадрами, формування кадрового резерву, формування кадрової політики організації);
- *мотиваційного* (технологій, що забезпечують процес умотивування працівників до діяльності, спрямованих на досягнення цілей організації та особистих цілей)³.

Виклад основного матеріалу

Перелік наведених вище механізмів державного управління можна доповнити, звернувшись до наукового доробку В. Швидуна, який виділяє ще й такі механізми:

- *соціальні* (забезпечення соціального розвитку колективів та осіб, що отримують освітні послуги);
- *матеріально-технічні* (виробництво нового обладнання, книговидавництва, комп'ютеризація освіти)⁹.

Скориставшись «Енциклопедією державного управління», можемо доповнити перелік такими механізмами державного управління освітою, як:

- *управління інноваційним розвитком* (здійснення інноваційних програм та проектів у галузі освіти);
- *управління якістю* (забезпечення встановлення та підтримки високого рівня якості освітніх послуг)².

⁴ Крисюк С. В. Державне управління освітою: навч. посіб. для слух., аспір., доктор. спец. «Державне управління освітою» / С. В. Крисюк. — К. : НАДУ, 2009. — Розд. 3. — С. 220.

³ Енциклопедичний словник з державного управління: у 8 т. / наук. ред. : Ю. В. Ковбасюк (голова), М. М. Іжа (співголова) [та ін.]. — К. : НАДУ, 2011. — Т. 4: Галузеве управління. — 648 с. — С. 421.

⁹ Швидун В. Механізми державного управління післядипломною педагогічною освітою: на прикладі країн Західної Європи / В. Швидун // Державне управління та місцеве самоврядування. — 2012. — Вип. 4. — С. 137.

² Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко [та ін.] ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трошинського, Ю. П. Сурміна. — К. : НАДУ, 2010. — 820. — С. 407.

Питання ефективного та раціонального державного управління галуззю освіти в Україні набуває специфічних ознак, оскільки подальший розвиток суспільства і якість поступальних змін залежать від рівня сформованості стартових компетентностей та життєвих навичок випускників закладів освіти. Саме цей рівень якості отриманих освітніх послуг учнями та вихованцями є показником рівня професійної компетентності керівних та педагогічних кадрів, їхньої відповідності посадам, які вони обіймають, та слугує основою для створення інтелектуального потенціалу суспільства активних, свідомих громадян, готових до змін та реформування, упровадження інновацій у різних галузях народного господарства.

Постать педагогічного працівника як суб'єкта педагогічної взаємодії у навчально-виховному процесі українського освітнього простору завжди відзначалася підвищеними соціальними вимогами до його професійної діяльності та особистості, і це робило специфічною саму професійну освіту педагога, спрямовану на розв'язання низки вагомих комплексних проблем у процесі підготовки майбутнього педагогічного працівника, серед яких:

- забезпечення належної фундаментальної загальнокультурної підготовки, моральної та громадянської зрілості;
- володіння професійними знаннями та навичками, що є підґрунтям для формування подальшої професійної компетентності;
- створення умов для професійного становлення та спеціалізації відповідно до обраного фаху.

Сучасний період розвитку освіти означений її реформуванням, що спричинило потребу в модернізації механізмів державного управління, насамперед, процесів професійної підготовки, становлення та розвитку педагогічних працівників.

Ефективним способом вирішення проблем удосконалення професійного розвитку педагогічних працівників в Україні є не тільки вивчення та оцінювання механізмів державного управління галуззю освіти в означеному питанні, урахування тенденцій найкращих вітчизняних практик, а й звернення до найкращого європейського досвіду. Якщо зосередитися на питанні ефективності сучасних механізмів державного управління професійним розвитком педагогічних працівників, то можемо акцентувати увагу фахівців на успішному досвіді Норвегії в означеному питанні.

Незважаючи на те, що система педагогічної освіти Норвегії є надто молодю, за результатами TIMMS та PISA, саме її було визнано однією з найкращих у світі, такою, що демонструє стабільно високі результати¹.

Особливості функціонування системи норвезької педагогічної освіти вивчали Н. Авшенюк, Н. Вишневська, О. Огієнко, В. Семілетко.

Формування системи педагогічної освіти Норвегії, датоване 1990-ми роками, було викликане інтеграційними процесами, які охопили Норвезьке Королівство

¹ Авшенюк Н. М. Модернізація педагогічної освіти в європейському та євроатлантичному освітньому просторі : монографія / Н. М. Авшенюк ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. — К. : Пед. думка, 2011. — 232 с. — С. 42.

наприкінці ХХ століття. Потрібні були реформи. Дослідники визначають дві вагомні освітні реформи того часу:

Реформа 1994 р.: удосконалено законодавство з питань підготовки педагогічних працівників (сформовано план підвищення кваліфікації вчителів, Національний план освіти дорослих, забезпечено функціонування «Робочої мережі Норвегії», яка слугувала засобом поширення передового педагогічного досвіду та впровадженню новітніх інформаційних технологій у навчально-виховний процес).

Реформа 1997 р.: реорганізовано педагогічні коледжі (крім приватних) в університетські коледжі, встановлено трирічний термін навчання для ОКР «бакалавр» та дворічний – для ОКР «магістр».

Процеси реформування вимагали модернізації правового механізму державного управління педагогічною освітою. Три закони регулюють професійний розвиток педагогічних працівників:

- «Закон про вчителя» (до 1998).
- «Закон про освіту» (1998).
- «Закон про університетські коледжі та університети» (внесення змін – 2015).

Державною інстанцією, що затверджує стратегію розвитку педагогічної освіти, її бюджет, є Стортинг (норвезький парламент). Університети та коледжі вносять пропозиції щодо змін у змісті навчальних курсів, професорсько-викладацькому складі, а Стортинг розглядає й ухвалює рішення про подальше відхилення чи схвалення.

Центральним органом виконавчої влади, що формує та реалізує державну політику у галузі освіти в Королівстві Норвегія, є Міністерство освіти та досліджень (з 1981 по 1982 – Міністерство освіти, науки і церкви).

На державному рівні затверджено структуру педагогічної освіти Норвегії, яка складається з трьох рівнів:

I рівень – регіональні педагогічні коледжі, коледжі університетського рівня (термін навчання для вихователів ДНЗ — 3 роки, учителів початкових класів — 2–3 роки, учителів середньої ланки — 3–4 роки).

II рівень – вищі навчальні заклади, що здійснюють підготовку за ОКР «бакалавр» та «магістр».

III рівень – докторантура.

У процесі фахової підготовки норвезьких педагогічних працівників перевага надається практичній підготовці, яка є неперервною, комплексною і досить тривалою. Так, педагогічні працівники I рівня підготовки проходять педагогічну практику впродовж 24 тижнів, учителі середньої ланки – від 28 до 32 тижнів. У коледжах університетського рівня педагогічна практика триває до 25 тижнів, але найбільше уваги приділяється науково-дослідній діяльності.

У Норвегії педагогічних працівників готують не як учителів-предметників, а як педагогів, які навчатимуть дітей або з 1 по 7, або з 5 по 10 класи. З 2010 року введено нову програму підготовки вчителів, яка передбачає, що за студентами зберігається право вибору підготовки на вчителювання (у 1–7 або 5–10 класах). Нова програма підготовки вчителів передбачає також виділення більшої кількості

годин на педагогічну практику, більш поглиблену підготовку з окремих академічних предметів⁶.

Заслуговує на увагу і той факт, що норвезька модель підготовки педагогічних працівників, як і більшість моделей європейських країн, зорієнтована на залучення студентів до науково-дослідної діяльності, виховання педагога-дослідника, здатного до здійснення елементарних наукових досліджень: 30–35% навчального часу у вищих навчальних закладах педагогічного спрямування відводиться на дослідницькі проекти.

Педагогічна практика у норвезьких педагогічних закладах освіти є подібною до педагогічної практики в українських: на першому році навчання вона є пасивною, на останніх курсах – безпосередньо в закладах освіти. Проте є й відмінності: в університетських коледжах практика передбачає ще й виконання проектів. Велике значення надається кураторству майбутніми педагогами.

Отже, наскрізне завдання норвезької моделі підготовки педагогічного працівника є формування «ефективного вчителя», якому притаманні унікальне комбінування особистісних якостей та стійких тенденцій реагування, що виступають як суб'єктивні передумови для професійного розвитку, гуманізація стосунків учня та педагога, рефлексія, пов'язана з формуванням світогляду, розвитком самосвідомості, диференціацією інтелектуальних здібностей та інтересів¹. Державне управління системою педагогічної освіти Норвегії зорієнтоване на формування «рефлексуючого практика».

Цікавою, на нашу думку, є тенденція сучасних реформувань системи педагогічної освіти Норвегії, зокрема, упровадження системи «договорів» про навчання між викладачем і студентом (коледжу, університету), в якому зазначаються приблизна програма навчання, його форма, обумовлюється звітність студента і викладача.

Існують альтернативні програми підготовки педагогічних працівників, навчання за якими дає право працювати в школі. Так, програма «Практично-педагогічна освіта» PPU (*practical-pedagogical education*) розрахована на один рік для студентів, які отримали ступінь «бакалавра» та далі мріють отримати професію вчителя. Водночас існує можливість обрати чотирирічний або п'ятирічний план інтегрованої підготовки до професії учителя, де вивчається педагогіка, дидактика окремих предметів, проходить практика⁶.

Післядипломна педагогічна освіта норвезьких педагогічних працівників, як і в Україні, є вагомою складовою їхньої неперервної освіти. Відповідальність за проходження курсів підвищення кваліфікації педагогами покладено на місцеві муніципалітети, адже за розвиток професійної компетентності педагогічних працівників несуть відповідальність представники влади на місцях, власники приватних шкіл.

⁶ Оржеховська О. Механізми забезпечення якості шкільної освіти в Норвегії / О. Оржеховська// Порівняльно-педагогічні студії. — 2015. — № 4(18). — С. 105–106.

¹ Авшенюк Н. М. Модернізація педагогічної освіти в європейському та євроатлантичному освітньому просторі : монографія / Н. М. Авшенюк ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. — К. : Пед. думка, 2011. — 232 с. — С. 66.

Підвищення кваліфікації здійснюється на базі Університетів та коледжів університетського рівня. Курсова підготовка, на відміну від української системи, є щорічною і триває від 1 до 20 тижнів. Підвищення кваліфікації здійснюється за державний кошт (працівникам надається оплачувана відпустка) і в зручний для педагогічного працівника період.

Державна політика в цьому питанні реалізується через призму усвідомлення, що підвищення кваліфікації педагогічних працівників – то не лише умова їхньої подальшої успішної діяльності, а й основа соціального благополуччя країни в цілому, адже висококваліфікований фахівець легше і швидше пристосовується до динамічних змін у країні та світі. «Неперервна освіта – ядро освітньої політики Міністерства освіти та досліджень на сучасному етапі»¹.

Для реалізації європейських педагогічних підходів (діяльнісного, особистісно орієнтованого, діалогового, компетентнісного) до процесу фахової підготовки та професійного розвитку педагогічних працівників керуються певними принципами.

Н. Авшенюк визначає такі принципи професійного розвитку норвезьких педагогічних працівників, які, на нашу думку, є цікавими для аналогічної української системи:

- принцип поваги до особистості та прийняття права людини шукати власний шлях самовираження (пріоритетний для норвезької моделі);
- принцип активності студента в пошуку нового знання (викладачі лише створюють оптимальні умови для використання студентами можливостей, тобто є фасилітаторами, а не джерелом передавання знань);
- принцип віри в позитивний потенціал особистості;
- принцип співробітництва педагога та студента¹.

Норвезька практика може бути цінною і в питанні підтвердження та визнання на державному рівні результатів неформальної та інформальної освіти педагогічних працівників.

У Норвегії результати здобуття неформальної та інформальної освіти дорослих поєднано з поняттям «реальні компетентності» (real kompetanse), які об'єднують усі навички, уміння та знання, акцентуючи увагу на фактичній компетентності, яка оцінюватиметься⁵.

Ще в 1952 році «Закон про професійну освіту» надавав роботодавцям право визнавати конкретні компетентності працівника за умови, якщо той здобув їх безпосередньо на своєму робочому місці. І хоча дія закону поширювалася лише на початковий професійний рівень, це вважається дослідниками початком до

¹ Авшенюк Н. М. Модернізація педагогічної освіти в європейському та євроатлантичному освітньому просторі : монографія / Н. М. Авшенюк ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. — К. : Пед. думка, 2011. — 232 с. — С. 46.

⁵ Огієнко О. Механізми визнання результатів неформальної освіти та інформальної освіти дорослих: норвезький досвід / О. Огієнко // Педагогічна творчість, майстерність, професіоналізм: проблеми теорії і практики підготовки вчителя-вихователя-викладача : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 29 берез. – 1 квіт. 2005 р.). — К. : НПУ, 2005. — 200 с.

створення національної системи підтвердження і визнання результатів неформальної та інформальної освіти працівниками¹¹.

Цим же законом людині, яка працює понад п'ять років на своєму робочому місці, надається право не лише на визнання та підтвердження своїх професійних компетентностей, отриманих поза формальною освітою, а й на отримання відповідного документа (свідоцтва) у разі складання професійного іспиту, який містить теоретичну та практичну частини.

Закон про умови праці 1977 року зобов'язав роботодавця у випадку звільнення людини надати їй довідку про стаж роботи на певній посаді, функціональні обов'язки та компетентності, якими працівник володіє¹⁴.

«Закон про професійну освіту» 2003 року надав можливість використання реальних компетентностей, зокрема для іммігрантів, які можуть скласти іспит і ратифікувати свої професійні компетентності, що сприяє їхній адаптації та соціалізації у країні та запобігає проявам расизму і дискримінації.

Особливістю системи освіти дорослих у Королівстві Норвегія є те, що ті, хто працює, вважають своє робоче місце найважливішим місцем для навчання, а роботодавці переконані, що практика – найкращий засіб навчання. Активне функціонування та постійне удосконалення системи освіти дорослих у Норвегії пояснюється, насамперед, тим, що існує потреба у працевлаштуванні та зайнятості громадян, адже новим «Законом про працю» пенсійний вік норвежців подовжено до 72 років⁸.

Вагомим критерієм оцінювання професійних компетентностей є самооцінювання своєї діяльності особистістю. І підхід до визначення ролі самооцінки в загальній структурі формування компетентності працівника далекий від формального, оскільки самооцінка обговорюється й аналізується експертами, затверджується роботодавцем як паспорт компетентності і поєднується з резюме. Самооцінка, як свідчить норвезька практика, є вагомим мотиваційним механізмом, має вагоме значення для стимулювання працівників, підвищення самооцінки тих, хто працює, та полегшення доступу до освітніх курсів формальної освіти.

Проблема оцінювання якості підготовки педагогічних працівників та сприяння їхньому професійному розвитку у Норвегії не є галузевою, про що свідчить п'ятирічний проект співробітництва «GNIST», реалізацією якого займаються Міністерство освіти та досліджень, Спілка освіти Норвегії, Норвезька асоціація місцевого і регіонального управління, Норвезька конфедерація профспілок (LO), Конфедерація норвезьких підприємств (NHO), студенти педагогічних установ у Спілці освіти Норвегії, Норвезька студентська асоціація (StL), Норвезька асоціація вчителів, Норвезька спілка працівників шкіл (SL), Норвезька асоціація керівників шкіл та національної ради освіти для вчителів

¹¹ European inventory on validation of non-formal and informal learning: country report Norway // By Odd Bjorn Ure. — Brussels : Ecotec Research & Consulting Limited, 2005. — 11 p.

¹⁴ Valuation and validation of non formal and informal learning in Norway – experience and challenges. — Oslo : Vox, 2007. — 52 p.

⁸ Правительство Норвегии представило новый закон о труде [электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://norginfo.com>

(NRLU). Такий союз різних організацій покликаний підвищити статус професії та допомогти в майбутньому залучати до роботи в закладах освіти кваліфікованих педагогів. Головними пунктами програми є проведення широкомасштабної кампанії з найму на роботу вчителів, поліпшення рівня освіти для майбутніх викладачів; підвищення рівня професійної кваліфікації вчителів та керівництва освітніх закладів⁶. І хоча цей проект спрямований на педагогів загальноосвітніх шкіл, така практика, на нашу думку, є ефективною для вирішення галузевих проблемних питань.

Є ще одна спільна риса систем професійного розвитку педагогічних працівників України та Норвегії. Сьогодні українська педагогічна спільнота веде досить гостру дискусію щодо доцільності впровадження сертифікації педагогів відповідно до Законопроекту «Про освіту». У Норвегії обговорення з приводу сертифікації педагогічних працівників точаться з 2011 року, і, як зазначають фахівці, ця країна визнала необхідність упровадження національної системи сертифікації вчителів, завдяки якій забезпечується відповідність професійного рівня фахівців галузі освіти, причому Міністерство освіти та досліджень планує залучити інші представництва до реалізації програми сертифікації вчителів на державному рівні¹³.

За даними Міністерства освіти та досліджень, витрати на галузь освіти становлять 6,6% валового національного продукту. Для порівняння: середній показник у країнах – учасницях Організації економічного розвитку та співпраці — 4,9%⁷. То ж особливістю норвезької системи освіти є потужна державна фінансова підтримка, яка спрямовується на підвищення професійного рівня вчителів. Ключовими ідеями такої підтримки є неперервність та міжгалузева співпраця.

Висновки

Зважаючи на вищевикладене, можна дійти висновку про значущість норвезького досвіду щодо підготовки педагогічних працівників та розвитку їхніх професійних компетентностей, зокрема, у питаннях використання інструментів фінансово-економічного механізму державного управління системою педагогічної освіти, зорієнтованості на педагога-практика, педагога-дослідника, організації міжгалузевого оцінювання якості професійних компетентностей працівників освіти, визнанні та підтвердженні на державному рівні результатів неформальної та інформальної освіти.

Список використаних джерел

1. Авшенюк Н. М. Модернізація педагогічної освіти в європейському та євроатлантичному освітньому просторі : монографія / Н. М. Авшенюк ; Нац.

⁶ Оржеховська О. Механізми забезпечення якості шкільної освіти в Норвегії / О. Оржеховська // Порівняльно-педагогічні студії. — 2015. — № 4(18). — С. 106.

¹³ Nusche D. Reviews of Evaluation and Assessment in Education / Norway. Deborah Nusche, Lorna Earl L, William Maxwell, Clare Shewbridge. — OECD Publishing, 2011. — 162 p.

⁷ Почему стоит учиться в Норвегии [электронный ресурс] // InfoStudy. Education Abroad Advisor. — Режим доступа : <http://infostudy.com.ua>

акад. пед. наук України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. — К. : Пед. думка, 2011. — 232 с.

2. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко [та ін.] ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трошинського, Ю. П. Сурміна. — К. : НАДУ, 2010. — 820.

3. Енциклопедичний словник з державного управління: у 8 т. / наук. ред. : Ю. В. Ковбасюк (голова), М. М. Іжа (співголова) [та ін.]. — К. : НАДУ, 2011. — Т. 4: Галузеве управління. — 648 с.

4. Крисюк С. В. Державне управління освітою: навч. посіб. для слух., аспір., доктор. спец. «Державне управління освітою» / С. В. Крисюк. — К. : НАДУ, 2009. — Розд. 3. — С. 220.

5. Огієнко О. Механізми визнання результатів неформальної освіти та інформальної освіти дорослих: норвезький досвід / О. Огієнко // Педагогічна творчість, майстерність, професіоналізм: проблеми теорії і практики підготовки вчителя-вихователя-викладача : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 29 берез. – 1 квіт. 2005 р.). — К. : НПУ, 2005. — 200 с.

6. Оржеховська О. Механізми забезпечення якості шкільної освіти в Норвегії / О. Оржеховська// Порівняльно-педагогічні студії. — 2015. — № 4(18). — С. 103–108.

7. Почему стоит учиться в Норвегии [электронный ресурс] // InfoStudy. Education Abroad Advisor. — Режим доступа : <http://infostudy.com.ua>

8. Правительство Норвегии представило новый закон о труде [электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://norginfo.com>

9. Швидун В. Механізми державного управління післядипломною педагогічною освітою: на прикладі країн Західної Європи / В. Швидун // Державне управління та місцеве самоврядування. — 2012. — Вип. 4. — С. 135–142.

10. Education in Norway // The Royal Ministry of Education, Research and Church Affairs. — Oslo, 1997. — 48 p.

11. European inventory on validation of non-formal and informal learning: country report Norway // By Odd Bjorn Ure. — Brussels : Ecotec Research & Consulting Limited, 2005. — 11 p.

12. Fact sheet: White Paper on Teacher Education «The teacher – the role and the education» (Report to the Storting № 11 (2008–2009) Principal elements. (Report № 11 to the Storting). — Oslo : Ministry of Education and Research, 2008. — 67 p.

13. Nusche D. Reviews of Evaluation and Assessment in Education / Norway. Deborah Nusche, Lorna Earl L, William Maxwell, Clare Shewbridge. — OECD Publishing, 2011. — 162 p.

14. Valuation and validation of non formal and informal learning in Norway – experience and challenges. — Oslo : Vox, 2007. — 52 p.

Milana Pakhomova

**GOVERNANCE TEACHER EDUCATION
IN NORWAY: GUIDELINES FOR UKRAINE**

In the article submitted the basic mechanisms of state management in pedagogical education of Ukraine, including some legal, organizational, financial and economical, human resources, motivational, social, work environment, management of innovative development, management quality of work, indicates the specificity of vocational education Ukrainian pedagogues.

The author analyzes the significance and meaning of reforms in educational system made by the Norway Government, reveals the features of the Norwegian system training of teachers and their professional development competences, pays attention to the best achievements that may be used in the Ukrainian education system, especially in matters use of instruments of financial and economic mechanism of state management system of pedagogical education, oriented for practitioner, researcher, interbranch organizations of Quality Assessment professional competencies of educator, accepted and verified for state level results of informal and interactive education.