

Безперервна освіта педагогів: управлінський аспект

Т.М. Сорочан

Ключовою для системи післядипломної педагогічної освіти є проблема забезпечення розвитку професіоналізму педагогічних кадрів. Обласні інститути післядипломної педагогічної освіти (ОППО) – важлива ланка всієї системи безперервної освіти, яка функціонує на державному, регіональному, місцевому рівнях та на рівні окремого методичного об'єднання або навчального закладу.

В основу діяльності ОППО покладена професійна взаємодія з органами управління освітою, методичними кабінетами, школами, творчо працюючими вчителями.

Важливо, що за ініціативою Університету менеджменту освіти, особисто ректора, професора, дійсного члена НАПН України В.В. Олійника, створено консорціум закладів післядипломної педагогічної освіти. Це значно посилює взаємодію самих інститутів, створює важливі передумови для поліпшення нормативно-правових основ системи післядипломної освіти, для інноваційного розвитку цих закладів, для актуалізації наукових досліджень у галузі освіти дорослих, андрагогіки, теорії та методики професійної та післядипломної освіти. Актуалізує пошуки інноваційних підходів до вирішення проблеми безперервної освіти педагогів у системі післядипломної освіти розробка Концепції освіти дорослих, над якою працюють провідні вчені Національної Академії Педагогічних Наук України.

Ідея безперервності, покладена в основу методології післядипломної освіти, практично втілюється як наступність між вищою педагогічною та післядипломною освітою, як взаємодія закладів різного рівня в забезпеченні професійного розвитку педагогів, як професійна взаємодія в цьому процесі різних суб'єктів, як єдність мети, змісту та спрямованість на результат.

У цьому контексті в Луганському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти (ЛОППО) нами була розроблена та апробована в ході

всеукраїнського експерименту структурно-функціональна модель системи професійного розвитку керівників і педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти (ППО). Вона базується на ідеї наступності між підготовкою фахівців у системі вищої та післядипломної освіти, а в системі ППО – між курсами підвищення кваліфікації та іншими формами професійного розвитку в міжкурсовий період, які підпорядковані загальній меті, об'єднуються змістовно та структурно в андрагогічний цикл.

Методологія запропонованої нами системи безперервної освіти педагогів ґрунтується на компетентнісному та андрагогічному підходах.

Правомірність вибору андрагогічного підходу зумовлена особливостями навчання дорослих, їх психофізіологічною і соціальною зрілістю. Доросла людина сама визначає, які результати освіти їй потрібні, у який термін і якої якості. Дорослому потрібні не самі знання, а вирішення життєво важливих проблем. Знання виступають умовою їх вирішення, досягнення цілей у професійній діяльності. Відбувається перенесення акценту із набуття нових знань на їх застосування для вирішення професійних проблем.

Компетентнісний підхід орієнтує на єдність змісту курсів підвищення кваліфікації та науково-методичної роботи в міжкурсовий період, використання інтерактивних, проектних технологій професійного розвитку педагогів, організацію середовища професійних комунікацій, створення школи як організації, яка навчається. Метою безперервної освіти педагогів з цих позицій є забезпечення розвитку компетенцій відповідно до викликів часу, запитів освітньої практики. Це спонукає до надання педагогічним працівникам пропозицій щодо вибору різних термінів, форм навчання, модулів, різноманітного діагностичного інструментарію, який коректно вимірює рівні розвитку окремих компетенцій і професіоналізму в цілому.

Компетентнісний підхід до професійного розвитку педагогів ставить на перше місце не інформованість того, хто навчається, а його ціннісне ставлення до знань і діяльності, яку він виконує, вміння вирішувати завдання у професійній діяльності. Рішення, як правило, первісно відсутнє, його ще

потрібно відшукати. У такій ситуації андрагог (викладач та/або методист системи освіти дорослих) і той, хто навчається, є партнерами у безперервній освіті.

Наші дослідження підтверджують, що компетенції утворюють професіоналізм, який виявляється в професійній педагогічній або управлінській діяльності. Компетенції змінюються відповідно до нових пріоритетів освіти, отже, змінюються характеристики професіоналізму фахівця.

Принципами безперервної освіти педагогів ми вважаємо цілісність, системність, практичну спрямованість, вільний вибір змісту та форм професійного розвитку педагогічними працівниками на засадах варіативності та диференціації, оптимальність, результативність.

Зміст безперервної освіти визначається на таких засадах: він має забезпечувати наступність між навчальними планами курсів підвищення кваліфікації та заходами міжкурсого періоду, бути актуальним для розвитку системи освіти в цілому, практикозорієнтованим, спрямованим на опанування певної професійної компетентності. Зміст має бути представлений модулями, щоб його можна було використовувати у різних варіативних моделях безперервної освіти, а також для того, щоб забезпечити реальну можливість вибору для педагогів.

Реалізація кредитно-модульної системи в ході експерименту спрямовувалась на забезпечення безперервності, цілісності та системності процесу професійного розвитку педагогів і не обмежується лише організацією курсів підвищення кваліфікації.

Складність розв'язання цієї проблеми спонукала колектив інституту запросити до наукового консультування академіків О.Я. Савченко та В.В. Олійника.

Опрацьовуючи експериментальну модель професійного розвитку педагогів, яка б відповідала принципам системності, цілісності і безперервності, ми здійснили наступні кроки.

Перше. Ввели поняття андрагогічного циклу, тобто періоду 3 – 5 років, який структурно та змістовно об'єднує курси підвищення кваліфікації і

міжкурсний період з метою формування професійних компетентностей, затребуваних освітньою практикою.

Друге. Визначили модулі та надали їм певну «вартість» у кредитах для опанування педагогами в процесі професійного розвитку впродовж андрагогічного циклу.

Третє. Виокремили модулі, які вивчаються на курсах підвищення кваліфікації та в міжкурсний період.

Четверте. Розробили 103 навчальні плани для підвищення кваліфікації 73 категорій педагогічних працівників за денною, заочною та дистанційною формою навчання.

П'яте. Розробили понад 90 проектів професійного розвитку в міжкурсний період, підготували в ході їх проведення тренерів, тьюторів, експертів та консультантів для виконання методичними кабінетами їхніх нових функцій. За навчально-методичними матеріалами інституту вони забезпечують міжкурсний період на місцях.

Шосте. Навчально-методичні матеріали представили на освітньому порталі інституту для дистанційного навчання та самоосвіти педагогів.

Сьоме. Підготували діагностичні матеріали, які дають можливість встановити динаміку рівня професійного розвитку педагогів упродовж андрагогічного циклу.

Восьме. Розробили модель підготовки викладачів та методистів інституту як андрагогів, які реалізують кредитно-модульну систему з урахуванням особливостей освіти дорослих.

Нами експериментально доведено, що кредитно-модульна система, покладена в основу андрагогічного циклу, дозволяє чітко визначити організаційну структуру, цілісний зміст професійного розвитку педагогів на курсах підвищення кваліфікації та в міжкурсний період.

Ця ідея вже знаходить своє віддзеркалення у діяльності багатьох обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти.

Проте варто позначити певні застереження стосовно практики впровадження кредитно-модульної системи.

Так, ми вважаємо недоцільним підміняти систематичні курси підвищення кваліфікації простим накопиченням модулів від атестації до атестації. Такий підхід призводить до збільшення витрат на відрядження педагогів, відволікає їх від основної діяльності – навчально-виховного процесу. А спроби обліку годин, які педагоги нібито витратили на науково-методичні заходи, додають формалізму. До того ж кількість цих заходів не гарантує якості.

Системні курси підвищення кваліфікації дають можливість кожному педагогу щонайменше один раз на п'ять років пройти впорядковане, наукоємне навчання, долучитися до ресурсів закладів післядипломної освіти, які є більш потужними, ніж ресурси загальноосвітніх навчальних закладів та методичних кабінетів.

Також варто зауважити, що хоча дистанційна освіта вже широко застосовується у вищій школі, проте її особливості не враховані в основному нормативному документі, який регламентує навчальне навантаження викладачів, наказі МОН України від 7 серпня 2002 року № 450 «Про затвердження норм часу для розрахунку і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів». Це й зумовлює труднощі в організації вивчення за дистанційною формою навчання окремих модулів.

Зазначені суперечності є аргументом щодо орієнтації на цілісний процес професійного розвитку педагогів за змістом, проте на управлінське та організаційне розмежування курсів підвищення кваліфікації та міжкурсового періоду на засадах кредитно-модульної системи.

Практика показує, що за ознакою провідної ідеї можна виокремити декілька моделей безперервної післядипломної педагогічної освіти в різних обласних інститутах.

Компетентнісна модель, яка передбачає єдність змісту курсів підвищення кваліфікації та міжкурсового періоду, спрямованих на розвиток професійних компетентностей.

Диференційована модель будується на засадах варіативності і передбачає

наявність значної кількості різних навчальних планів, графіків для кожної категорії педагогів.

Диверсифікована модель спрямовується на залучення до професійного розвитку педагогів якомога більшого числа зацікавлених організацій, як освітніх, так і громадських, і комерційних.

Пролонгована модель передбачає циклічне проведення курсів підвищення кваліфікації.

Особистісно орієнтована модель віддзеркалює посилення значення самоосвіти педагогів.

Отже, кредитно-модульна система забезпечить ефективність післядипломної педагогічної освіти, якщо:

- її буде унормовано Законом про післядипломну педагогічну освіту;
- буде створено цілісну систему професійного розвитку педагогів на основі Держстандарту;
- стандарти післядипломної освіти визначать диференційований зміст професійного розвитку педагогів залежно від стажу, кваліфікаційної категорії, і на цій основі буде розроблений курикулум, який у свою чергу, визначить обов'язкові для вивчення модулі на курсах підвищення кваліфікації та у міжкурсовий період, а також обсяги навчального часу (кредити), які мають бути обов'язковими на кожному етапі навчання;
- ОППО буде координувати діяльність методичних кабінетів, які відповідно до нового Положення мають забезпечувати професійний розвиток педагогів у міжкурсовий період.

Міжкурсовий період професійного розвитку педагогічних кадрів є важливою складовою ППО. Зазначимо його особливості.

По-перше, це тривалий етап професійного розвитку педагогів (період між проходженням курсів становить 3 – 5 років). По-друге, він організаційно та змістовно забезпечується на трьох рівнях: інституту післядипломної педагогічної освіти, методичного кабінету та методичного об'єднання. По-третє, упродовж його вчителі знаходяться в процесі основної професійної

діяльності. Отже, специфіка міжкурсового періоду визначається тривалістю, трирівневою організаційною структурою, необхідністю органічного поєднання безперервної освіти педагогів з їх професійною діяльністю та самоосвітою.

Заходи міжкурсового періоду мають бути сплановані, організовані й змістовно забезпечені таким чином, щоб бути зручними для вчителів, не відволікати їх від навчально-виховного процесу, але надавати в повному обсязі можливості для задоволення професійних потреб. Процес професійного розвитку, який відбувається в міжкурсовий період, має спрямовуватись на опанування педагогами тих компетенцій, які необхідні саме в цих умовах розвитку суспільства.

Замовлення на проведення різноманітних заходів у міжкурсовий період надходить від органів управління освітою, методичних кабінетів, навчальних закладів, учителів. Воно певною мірою віддзеркалює проблематику, яку педагоги вважають для себе пріоритетною. Це не завжди співпадає з вимогами державної та регіональної політики в галузі освіти, тому інститут не лише виконує замовлення, а й активно пропонує опанувати інноваційні освітні технології, пропагує кращий досвід.

Як уже зазначалося, особливу увагу ми приділили підготовці методистів методичних кабінетів, керівників методичних об'єднань, творчо працюючих учителів як тренерів, консультантів, експертів, тьюторів для проведення роботи на місцях (у методичних об'єднаннях, школах як організаціях, які навчаються). Це зумовлено тим, що інститут має обмежені ресурси для охоплення безперервною освітою в міжкурсовий період декількох десятків тисяч педагогічних працівників області. Крім того, у новому Положенні про методичні кабінети (центри) зазначено, що професійний розвиток педагогічних кадрів у міжкурсовий період має стати провідним напрямом їхньої діяльності.

Отже, розроблена нами модель передбачає дотримання дуже важливої умови: професійний розвиток педагогів має забезпечуватись наступністю діяльності інституту, методичних кабінетів (центрів) та методичних об'єднань. Це означає, що інститут розробляє відповідні моделі, спеціальні програми і надає рекомендації та матеріали щодо методології, змісту та технологій

безперервної освіти педагогів у міжкурсовий період, а співвиконавцями цих програм є методичні кабінети (центри) та методичні об'єднання. Отже, на базі інституту ми проводимо проекти професійного розвитку, метою яких є саме підготовка наступних категорій:

- тренерів – фахівців з проведення тренінгів та інших інтерактивних форм навчання;
- консультантів – фахівців, які поглиблено опанували конкретну тему та методи педагогічного та управлінського консалтингу і можуть працювати в цьому напрямі з іншими педагогами;
- експертів – фахівців, які поглиблено опрацювали певний напрям забезпечення якості освіти і можуть об'єктивно оцінити наявний стан в ході експертизи (можуть широко залучатись до різних форм атестації, контролю тощо);
- тьюторів – фахівців-консультантів для дистанційної освіти.

Підготовлені у проектах професійного розвитку тренери, консультанти, експерти, тьютори отримують сертифікати. Це новий тип професійних об'єднань педагогів, нова професійна спільнота, яка підготовлена для проведення науково-методичної роботи на місцях. Зауважимо, що у традиційне поняття науково-методичної роботи ми вкладаємо сучасний, новий смисл і розуміємо її як форму реалізації безперервної освіти педагогів у міжкурсовий період.

Якщо ми прийняли за основу методологію компетентнісного підходу, то маємо визнати, що результат безперервної освіти педагогів визначається набуттям компетентності, затребуваної освітньою практикою «тут і зараз» або такої, яка буде затребувана найближчим часом.

Переважна більшість педагогів залучена до системи безперервної освіти в міжкурсовий період у методичних кабінетах та методичних об'єднаннях. Тому модель і технологія проектів професійного розвитку є особливо актуальною.

Проекти професійного розвитку педагогів – це спеціально сконструйоване розвиваюче професійне середовище, яке спрямоване на створення системи безперервної освіти в міжкурсовий період. Ще раз

наголосимо на тому, в проекті професійного розвитку реалізується трирівнева структура системи безперервної освіти в міжкурсовий період: інститут готує та сертифікує тренерів, консультантів, експертів, тьюторів, які потім взаємодіють у методичних кабінетах (центрах) та методичних об'єднаннях безпосередньо з педагогами в процесі формування необхідних компетентностей. У такій системі постійно діє важливий канал впливу інституту на розвиток професіоналізму педагогів області, формується мережа науково-методичної роботи в її сучасному розумінні.

Керівниками проектів професійного розвитку мають бути андрагоги: вчені, викладачі, методисти, які розробляють проект, здійснюють його апробацію в базовому навчальному закладі, організують проведення та моніторинг проміжних результатів, здійснюють аналіз показників сформованості компетентностей за кінцевими результатами. Тематика та терміни проведення проектів професійного розвитку зазначаються в окремому розділі річного плану інституту, затверджуються вченою радою. Кожний проект професійного розвитку має свій окремий бюджет, який складається з витрат на оплату роботи викладачів, видання методичних рекомендацій, придбання канцтоварів, за необхідності – витрат на послуги зв'язку та транспорт.

Керівник проекту, організовуючи навчання інших, навчається сам: розвиваються його вміння організатора, наставника, координатора, консультанта, тренера, тьютора, менеджера. Розвиваються також його власна методологічна, методична, науково-теоретична, фахова компетентності. Усе це в цілому є необхідною передумовою професійної діяльності андрагога в системі ППО.

Технологія проекту професійного розвитку дозволяє організувати процес навчання так, щоб учасники проектів стали співавторами процесу власного навчання. Для керівників проектів професійного розвитку педагогів важливо виділити характерні риси проектного навчання, зрозуміти, чим він відрізняється від традиційного навчання.

На нашу думку, інноваційне управлінське бачення системи безперервної післядипломної освіти зумовлює необхідність внесення змін до процедури атестації педагогічних кадрів. Адже зараз вона відірвана від результатів професійного розвитку педагогів, інститути не беруть участі в атестаційному процесі. Учитель перебуває в повній залежності від думки адміністрації школи, рівень його професіоналізму, зазвичай, оцінюється на «відкритих» уроках та за матеріалами численних «розробок» у тацях.

Логічним же завершенням навчання педагогів у системі безперервної післядипломної педагогічної освіти має стати об'єктивна діагностика його професійної компетентності та врахування цих результатів у процесі атестації.