

**ОБМІН ЗНАННЯМИ ТА ДОСВІДОМ НА ЗАСАДАХ  
ПАРТНЕРСТВА - ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ  
КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ**

**Ващенко Лідія Семенівна**

к.п.н., старш. наук. співробітник, відділ  
моніторингу та оцінювання якості загальної  
середньої освіти, Інститут педагогіки  
НАПН України

**Анотація.** Показано важливість здатності педагогів взаємодіяти з колегами на засадах партнерства та підтримки. Результати опитування вчителів дають підстави зробити висновок щодо мотивів обміну знаннями та досвідом. В школах, де вони працюють цінуються вчителі, які беруть на себе ініціативу за власне навчання, діляться своїми знаннями та досвідом, відкриті до нового.

**Ключові слова:** обмін знаннями та досвідом, партнерство, професійна компетентність, професійний стандарт

**Вступ. Актуальність питання.** Модернізація системи загальної середньої освіти змінює зміст і умови роботи педагогів, впливає на їх професійний розвиток та вимагає зростання професійних досягнень шляхом набуття практичного досвіду і систематичного перегляду власної педагогічної діяльності. Складником професійного розвитку є формальний досвід, який педагог отримує у результаті відвідування професійних семінарів, майстерень, наставництва тощо, а також неформальний досвід, такий, як читання професійної літератури, перегляд педагогічних передач та ін. [1]. Професійні компетентності вчителя визначені професійним стандартом [2, с.25-27]. У їх переліку зазначена компетентність - здатність взаємодіяти з іншими вчителями на засадах партнерства та підтримки. В залежності від кваліфікації вчителі можуть використовувати різні форми взаємодії між собою на засадах

партнерства та підтримки за потреби рекомендують колегам ресурси для професійного розвитку, надають методичну підтримку щодо планування та організації освітнього процесу [2, с.25-27]. Отже, партнерство, обмін знаннями та досвідом педагогічних працівників є обов'язковою умовою розвитку професійної компетентності вчителя, підвищення рівня навчальної успішності учнів. Питання обміну досвідом в педагогічному середовищі є досить актуальним і обговорюваним. Педагогічна практика дає підстави зробити висновок про те, що, обмін досвідом може суттєво підвищити якість освіти. Натепер в Україні традиційно на рівні школи, міста чи району діють предметні методичні об'єднання, семінари, на яких вчителі можуть поділитися своїми знаннями та вміннями. Функціонує система інститутів підвищення кваліфікації педагогічних працівників, де також відбувається обмін досвідом. Також функціонують онлайн платформи, які надають педагогам нові технологічні можливості для спілкування (Таблиця№1).

**Таблиця№1**

**Форми обміну досвідом, які використовуються в закладах загальної середньої освіти**

Учасники	Форми взаємодії, обміну досвідом
Вчителі, керівники навчальних закладів, методисти	<i>Традиційні форми</i>
	Методичні об'єднання
	Наставництво
	Відкриті уроки
	Педагогічні ради
	Районні та міські конференції
	<i>Експериментальні форми</i>
	Проектні групи
	Творчі майстерні
	Лабораторії
	Педагогічні блоги
	Онлайн платформи

Питанням співпраці педагогічних працівників значна увага приділяється в зарубіжних дослідженнях. Відповідно до стандартів InTASC, у процесі здійснення професійного навчання важливого значення надають системі

співпраці між учителями, яку розглядають як колективну діяльність педагогів, що працюють разом задля досягнення спільних цілей шляхом обміну знаннями та досвідом, колективним обговоренням та вирішенням проблем, прийняття спільних рішень з метою підвищення якості надання освітніх послуг [3,с.19-20]. Важливу роль у професійній співпраці відіграє лідерство, яке розглядають як професійну ознаку кожного вчителя. Вчитель-лідер вміє надихати як колег, так і учнів на шляху досягнення мети, “вдихнувши в них необхідну для цього енергію” [4]. По суті, лідерство – це позитивний та ефективний вплив однієї особи на інших осіб у процесі досягнення спільних цілей. В освітньому середовищі кожна особа є джерелом впливу. Тому вибір лінії поведінки відіграє важливу роль у створенні сприятливих умов для професійного навчання педагогів, що забезпечує можливість спостерігати та здійснювати рефлексію професійної діяльності один одного. За таких умов індивідуальний досвід стає надбанням колективу [5]. Педагоги, які виявляють лідерські бажання до співпраці зі своїми колегами, навіть у випадку, коли стикаються з небажанням співпрацювати чи із прямолінійною критикою, поважаючи право кожного педагога на висловлення власної думки, переконані у необхідності формування єдиного бачення щодо якісного вчителювання [6]. Співпраця та лідерство вчителів полягають у наступному: бути прикладом для інших вчителів у спілкуванні з учнями, у розробленні та проведенні уроків, у долученні до вирішення проблемних питань навчання та організації навчального процесу, розвитку і вдосконалення педагогічної діяльності; розробленні та аналізі навчальних матеріалів; співпраці з колегами, які викладають дисципліни інших галузей науки з метою інтегрування предметів гуманітарного та природничо - математичного циклів, залучаючи учнів до міждисциплінарних видів навчальної діяльності; взаємовідвідуванні та аналізі уроків своїх колег з метою обміну досвідом і запозичення ефективних форм й методів навчання; проведенні семінарів або днів професійного розвитку; участі у професійних зустрічах з колегами та у роботі професійних об’єднань і професійних навчальних спільнот [7].

Важливе значення в ефективному здійсненні професійного навчання відіграє рефлексія професійної діяльності – комплексний процес саморозвитку та самовдосконалення, що охоплює аналіз, оцінювання, покращення власної професійної діяльності на основі практичного досвіду. У стандартах NBPTS зазначено, що досвідчений вчитель – це рефлексивний практик, що завжди прагне бути майстром своєї справи, постійно аналізує, оцінює та вдосконалює свою професійну діяльність з метою підвищення рівня навчальної успішності учнів [7, 63–64]. Серед факторів, які впливають на бажання вчителів ділитися досвідом своїх досягнень дослідники називають організаційну культуру, сприятливі умови для командної роботи, лідерські якості керівника закладу, а також атмосфера довіри в колективі[8]

Серед бар'єрів, які перешкоджають обміну досвідом в школах найчастіше вчителі називають відсутність вільного часу, небажання сприймати інновації, відсутність підтримки тощо. В.Коллінсон робить висновки про те, що в умовах типової шкільної організаційної культури керівника необхідно докласти зусиль щоб понизити обмеження на обмін знаннями, і лише потім слід мотивувати педагогів до обміну досвідом. [8].

**Мета дослідження:** дослідити мотиви, які спонукають сучасних вчителів закладів загальної середньої освіти до взаємодії, обміну знаннями та досвідом.

**Матеріали і методи.** Під час дослідження було використано порівняльний аналіз джерел наукової педагогічної літератури, інтерпретація, формулювання висновків, метод опитування. На запитання щодо практики партнерства, обміну досвідом відповідали 83 педагоги з Хмельниччини. Серед них вчителі математики, фізики та інформатики (14), хімії та біології (39), географії та біології (30). За 5-ти бальною шкалою учасники опитування оцінювали свою участь в обміні досвідом та визначали мотиви, які спонукають їх ділитися своїми знаннями з колегами.

**Результати дослідження** Серед вчителів, які брали участь в опитуванні, 64% вважають, що вони беруть активну участь в обміні знаннями та досвідом зі своїми колегами, 17% - не вважають таку діяльність важливою та необхідною. З

метою встановлення мотивів, що спонукають вчителів до взаємодії з колегами, ми скористалися теорією самовизначення, яка поділяє мотивацію на внутрішню та зовнішню [9,с.159]. Внутрішня мотивація передбачає існування внутрішніх мотивів діяльності, які пов'язані з отриманням задоволення від процесу діяльності. Зовнішня мотивація передбачає діяльність, яка ґрунтується на отриманні зовнішніх вигод та заохочень. Ці два типи мотивації визначають трудову поведінку, до якої входить партнерство, обмін знаннями та досвідом.

**Таблиця 2**

**Розподіл відповідей на запитання про мотиви, які спонукають ділитися своїми знаннями з колегами**

<b>Твердження</b>	<b>Середній бал</b>
<i>Внутрішні мотиви</i>	
1. Мені подобається ділитися знаннями з колегами	3,8
2. Я вважаю це важливою складовою своєї роботи	4,2
3. Це задовольняє мої внутрішні потреби	3,5
<i>Зовнішні мотиви</i>	
4. Хочу отримати визнання керівництва	2,5
5. Хочу отримати визнання колег	3,3
6. Хочу піднятися по кар'єрним сходам	2,7
<i>Організаційна культура, яка підтримує обмін знаннями</i>	
7. В нашій школі цінується бажання ділитися своїми знаннями, досвідом	4,0
8. В нашій школі цінується відкритість, довіра та партнерство	4,1
9. В нашій школі цінуються вчителі, які беруть на себе ініціативу за власне навчання	4,2

Як бачимо з таблиці 2 серед внутрішніх мотивів переважає думка педагогів про те, що обмін знаннями та досвідом є важливою складовою роботи вчителя. Серед зовнішніх мотивів переважає бажання отримати визнання колег. Організаційна культура, яка підтримує обмін досвідом, є тим фактором, який відрізняє один навчальний заклад від іншого. В школах, де працюють педагоги, які брали участь в опитуванні, цінуються вчителі, які беруть на себе ініціативу за власне навчання, діляться своїми знаннями та досвідом, відкриті до нового.

**Висновки.** Проведене дослідження дає підстави зробити висновки про значимість для педагогів питання партнерства, обміну знаннями та досвідом.

Більшість з них вважає внутрішній фактор обміну знаннями та досвідом на засадах партнерства складовою своєї педагогічної діяльності. Іншим важливим мотиваційним фактором є організаційна культура школи, в якій підтримується і цінується бажання ділитися своїми знаннями. Отримані результати дають можливість сформулювати напрями подальших досліджень, зокрема щодо факторів, які сприяють розвитку внутрішньої мотивації.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Пуховська Л. Теоретичні засади професійного розвитку вчителів: рух до концептуальної карти / Л. Пуховська // Порівняльна професійна педагогіка. – 2011. – №1. – С. 97–106.

2. Наказ Міністерства освіти і науки № 2736 від 23.12.2020 « Про затвердження професійного стандарту за професіями вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти(з дипломом молодшого спеціаліста)» Електронна версія.

3. Щур Н., Олендр Т., Степанюк А. Підготовка вчителя природничих наук в умовах неперервної педагогічної освіти в США: монографія. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2020. 266 с.

4. Model Core Teaching Standards / Interstate Teacher Assessment and Support Consortium (InTASC). – [Electronic .recourse]. – 2011. – Online at : <http://www.ccsso.org/intasc>.

5. Wahlstrom K. L. Leadership: Support and Structures Make the Difference for Educators and Students / K. L. Wahlstrom, J. York-Barr // JSD The Learning Forward Journal. – 2011. – Vol. 32, No. 4. – P. 22–25.

6. Пермякова О. Г. Моніторинг якості навчання у загальноосвітніх закладах Франції другої половини ХХ століття : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Пермякова Ольга Григорівна. – Тернопіль, 2010. – 322 с.

7. Early Adolescence Science standards for teachers of students ages 11–15 / [developed by National Board for Professional Teaching Standards]. – 2003. – 69 p.

8. Collinson V. (2004) Learning to share, sharing to learn: Fostering organizational learning through teachers' dissemination of knowledge // Journal of Educational Administration. Vol. 42. No. 3. P. 312–332.

9. Андреева Т. Е., Сергеева А. В., Голубева А. А., Павлов Я. Ю. Обмен знаниями между учителями средних школ: факторы влияющие на его интенсивность. Вопросы образования.2013.№2. С154-186.