

Варіативні моделі й технології трансформації професійного розвитку фахівців в умовах відкритої освіти: зб. матер. Всеукр. наук.- практич. інтернет-конф., 23 червня 2022 р. [ред. кол.: Пуховська Л.П., Просіна О.В. та ін.]. – К. : ДЗВО «Ун-т менеджменту освіти», 2022. – 461 с., С.307-3017
URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732214>

УДК удк [374 : 378.04] : 316.485.26 (043.2)

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

*Просіна О. В., завідувачка
кафедри філософії і
освіти дорослих ДЗВО
“Університет
менеджменту освіти”,
кандидат педагогічних
наук, доцент*

Анотація. Ідеться про актуальні аспекти професійного розвитку педагогічних працівників закладів позашкільної освіти в умовах воєнного стану; запропоновано алгоритм подолання професійних проблем педагогів; акцентовано потребу посилення особистісної емоційної стійкості педагога; описано сучасні моделі професійного розвитку в освіті.

Ключові слова: професійний розвиток, відкрита освіта, педагогічні працівники, емоційна стійкість, позашкільна освіта.

Професійний розвиток, як правило, не лише забезпечує орієнтування педагогічних працівників закладів позашкільної освіти (далі ЗПО) в контексті змін, що традиційно супроводжують освітню галузь, а набуває ролі центрального компоненту адаптивних систем освіти. Ми виходимо з того, що «професійний розвиток» – цілеспрямований, пролонгований і поетапний процес фахового становлення, саморозвитку особистості (компетентного фахівця, професіонала), який характеризується безперервністю, системністю, динамізмом, циклічністю і синергізмом та передбачає інноваційний

науково-методичний супровід з урахуванням освітніх потреб, мотивації, запиту тощо [3; с.87]. Слушним є також визнання професійного розвитку ключовим важелем стійкості педагога, його особистої ефективності, співпраці та лідерства в освітньому процесі.

Досвід довоєнного періоду доводить, що професійне навчання, ґрунтоване на синергії зазначених розумінь та окреслених компонентів, позитивно впливає на особистісну й професійну впевненість педагогів, посилює в них відчуття професійної самоцінності, формує здатність до рефлексії, покращує професійні стосунки, оптимізує в цілому перебування в статусі педагога.

Війна в Україні актуалізувала й посилила готовність формальних і неформальних організацій, що здійснюють підвищення кваліфікації педагогічних працівників, підтримувати на гідному рівні досягнуте раніше та створювати відповідно до вимог часу нові конструктивні умови забезпечення професійного супроводу в кризовий період. Відкрита освіта швидко реагує на особистісні запити, пропонує різноманітні курси, індивідуальні та групові проекти, лекції зарубіжних і вітчизняних спеціалістів тощо. Який запит має бути забезпечено в першу чергу? Переконані, під час війни важливо зміцнювати емоційну стійкість педагогічних працівників, посилювати оптимізм і готовність не втрачати професіоналізму в просторі руйнувань і трагічних змін у країні.

Формування змісту емоційної стійкості як поняття залишаємо науковцям-психологам. Ми виходимо з розуміння, що емоційна стійкість – це комплекс різних емоційних характеристик особистості, спрямованих на досягнення нею мети, зокрема й у професійній діяльності. Головним критерієм емоційної стійкості вчені вважають ефективність діяльності в неспецифічній для людини ситуації, якою, безсумнівно, і є війна. Прогнозуємо, що емоційна стійкість може розвиватися ефективно в різних формах професійного розвитку педагогів.

Загальновідомо, що особистісне й професійне благополуччя педагогічних працівників (самоєфективність, задоволеність роботою, умови праці та стосунки й ін.) безпосередньо впливають на мотивацію професійного розвитку. У перебігу війни кожен із цих показників набуває інших відтінків, стає іноді навіть незадовільним чи частково незадовільним. Отже, нинішній контекст перебування в професії актуалізує для освітян потребу таких навичок і знань, що забезпечать протистояння загальній широкомасштабній кризі в умовах війни, сформують навички емоційного захисту та самозбереження, запобігання руйнівному впливу суспільно-соціальних трагедій, особистих втрат. За таких обставин важливо професійно розвивати на більш високому рівні емоційну стійкість і витримку педагогів для подолання освітніх викликів. Тож на часі мобілізація професійних навчальних ініціатив на основі вже впровадженого ефективного досвіду розвитку й навчання педагогів як фахівців, науково обґрунтованих і апробованих підходів у цій освітній ланці та комплексного перетворення всього загалу знань у потужний ресурс емоційного зміцнення педагога, сприяння його ефективній співпраці чи лідерству в освітньому процесі в реаліях воєнного часу.

Відзначимо, що більшість українських педагогів сьогодні не залишають учнів без професійної підтримки, свідомо протистоять окупаційній владі, вірять у перемогу. Проте, не можемо не сказати про низку виявлених загроз у середовищі освітян: по-перше, спостерігається втрата сенсів – у країні війна, зараз не до освіти; по-друге, посилюється почуття провини – захисники і захисниці жертвують життям заради перемоги, а педагоги займаються речами, які здаються несуттєвими; по-третє, відчутна зневіра в потребі подальшого професійного розвитку. І якщо зазначене стосується загалу педагогів у цілому, то педагогічні працівники ЗПО висловлюються іноді більш однозначно: яка

позашкільна освіта в час війни? Проте, ми переконані, це – відчайдушна спроба-звернення за допомогою.

Отже, як подолати проблеми, з якими стикаються педагогічні працівники ЗПО? Пропонуємо певний алгоритм для тих, хто причетний до професійного розвитку педагогів на різних рівнях (керівник закладу, методичні служби, офіційні установи, відкрита освіта ін.): акцентувати увагу на змісті освітнього процесу; забезпечити ефективне професійне навчання на основі комплексу «сильних» предметних та навчальних компонентів, спрямованих на ефективну практичну діяльність у роботі з педагогічним та учнівським колективами; організувати активне навчання та співпрацю-взаємодію, що дозволить педагогам обмінюватися успішними практиками, розробити та апробувати освітні стратегії забезпечення адекватних сучасним умовам можливостей навчання; заохочувати педагогів ділитися ідеями, визначати актуальні спільні стратегії, працювати над спільними викликами; комплексно оновити підходи до професійного розвитку педагогічних працівників ЗПО в умовах війни, ґрунтуючись на потребах повсякденного робочого контексту діяльності педагога.

Зважаючи на специфічні потреби поточного воєнного контексту, а також реалії, опановані в період пандемії, констатуємо також, що для забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників ЗПО важливо враховувати такі аспекти, як:

1. Педагог ЗПО має бути рушійною силою власного навчання, створення можливостей для викладачів визначати індивідуальну траєкторію професійного зростання або впливати на зміст свого професійного навчання, що допомагає посилити ефективність процесу професійного розвитку, а також сприяє посиленню почуття цінності професії. Такий підхід позиціонує педагога як рушійну силу власного навчання, сприяє розвитку почуття лідерства, що й допомагає зміцнити

емоційну стійкість. Це не означає, що педагоги залишаються напризволяще: ми пропонуємо створити умови, за яких вони будуть розуміти власні цілі розвитку, зможуть вибрати з різноманітних якісних освітніх пропозицій особисто їм необхідні ресурси і механізми підтримки, щоб повною мірою скористатися наданими перевагами. Вважаємо, що ефективності такого підходу сприятиме постійний моніторинг особистісних результатів педагогів у професійному навчанні, дослуховування до їхніх освітніх потреб, аналіз досвіду викладачів.

2. Важливо забезпечити педагогів інструментами, які відповідають їхнім конкретним освітнім потребам і контексту викладання. ЗПО – специфічний, навіть диференційований напрямок освітньої діяльності. Кожен керівник гуртка, методист, керівник закладу ЗПО має отримувати навчання згідно з визначеними конкретними потребами. Аналіз результатів підвищення кваліфікації надає підстави для висновку про те, що універсальні підходи до професійного навчання цієї категорії педпрацівників менш ефективні, ніж цілеспрямовані фахові програми. З метою чіткого виявлення та усвідомлення власних освітніх потреб, педагогічним працівникам слід запропонувати інструменти самооцінки конкретних професійних компетентностей.

3. Актуальним для сприяння розвитку співпраці між педагогами є забезпечення потрібного впливу. Що маємо на увазі? Спостереження показують, що професійне навчання, розроблене із залученням до співпраці інших колег-фахівців, є особливо ефективними для підвищення кваліфікації. Наші довоєнні дослідження, зокрема в рамках проєкту професійного розвитку «Толока позашкільників», засвідчили, що міцна професійна взаємодія була ключовою умовою ефективної реалізації успішного професійного розвитку. Оскільки співпраця є потужним рушієм та ресурсом особистої стійкості педагогів, сприяє розвитку творчого мислення в професії, а також покращує умови праці, то

припускаємо, що професійна взаємодія фахівців ЗПО із формальними і неформальними організаціями, що здійснюють підвищення кваліфікації педагогічних працівників, зокрема участь науковців у процесі мотивованого професійного розвитку, допомагає розвинути потенціал кожного з педагогічних працівників, посилює їхню професійну стійкість. Отже, триада впливу прогнозовано має такі складові: співпраця колег-фахівців, професійна взаємодія, участь науковців у процесі мотивованого професійного розвитку педагогів ЗПО.

Зазначене в цілому реалізується в просторі «управління професійним розвитком педагогічних працівників», що розуміється нами як послідовні, взаємопов'язані дії, що забезпечують цілеспрямований і систематичний вплив на педагогічних працівників за допомогою фахового навчання з метою підвищення рівня професійних компетентностей згідно із сучасними вимогами та ефективно використання їхнього особистісно-професійного потенціалу на засадах залучення факторів зацікавленості в результативній діяльності. Управління професійним розвитком педагогічних працівників – циклічний безперервний процес, що полягає в послідовному виконанні його циклів: «мета-дія-результат-нова мета». [3; с.87]

Якщо в довоєнний період ми наголошували на необхідності керівництва постійно стимулювати і підтримувати головне внутрішнє джерело розвитку системи – активність педагогічних кадрів, то в період війни перш за все важливо дбати про емоційну стійкість та адаптивність. З огляду на це, зазначимо, що функції управлінської діяльності стосовно професійного розвитку педагогів залишаються актуальними і під час війни, тобто це функції менеджменту: планування, організація, координація, стимулювання і контроль професійної діяльності [Словник; с.87]. У цілому, реалізація нових задач управління професійним розвитком педагогічних працівників ЗПО в умовах воєнного та

поствоєнного стану ґрунтується на усталених підходах, актуальність потреби формування емоційної стійкості педагогів зумовлює інноваційний пошук, адаптацію вже відомого до нових освітніх запитів.

Моделюючи процес професійного розвитку педагогічних працівників ЗПО в умовах війни, базовою нами обрано андрагогічну модель Д. Колба. Чотириетапна рефлексивна модель «Цикл навчання Колба» (1984) висвітлює рефлексивну практику як інструмент для отримання висновків та ідей з досвіду. Сутність підходу полягає в тому, щоб перенести результати пройденого навчання в новий досвід. За Колбом, у практиків є конкретний досвід; практики мають вести спостереження за конкретним досвідом, а потім здійснити рефлексію досвіду; практики повинні проаналізувати сильні сторони досвіду та сфери розвитку. Стосовно нашого аспекту, педагоги мають сформулювати розуміння того, що допомагало вихованцям у навчанні, а що заважало, також зробити висновки, що слід вдосконалити й знайти шляхи для набуття необхідних компетенцій. Після пройденого навчання педагог розглядає можливості для застосування того, чому навчився, на практиці. Абстрактні концепції для практикуючого педагога стають конкретними, оскільки він використовує їх для перевірки ідей у процесі діяльності, що народжує новий досвід. Потім цикл повторюється за цим самим методом. За Колбом, рефлексія має стимулювати зміни, ґрунтовані на аналізі перебігу й результатів освітнього процесу. Рефлексія висвітлює й розуміння власної емоційної стійкості до викликів під час війни.

Корисною вважаємо й модель Гіббса. Теоретичний підхід до розуміння рефлексії як циклічної моделі розроблено ним у 1998 році. Його модель базується на шестиетапному підході: від опису досвіду до висновків і міркувань щодо майбутніх дій. Хоча основні принципи й подібні до принципів Колба, модель Гіббса більш деталізована,

спрямована на те, щоб спонукати педагога розмірковувати над власними думками й почуттями.

Вважаємо, що під час війни для стабілізації стану педагогів ЗПО потрібно акцентувати увагу саме на вміннях рефлексувати свій досвід, свої почуття.



Рис 1. Рефлексивний цикл Гібса. [4]

Модель Гіббса є ефективним інструментом, який унаочнює й допомагає сформуванню алгоритму дій педагога, мотивованого до формування власних нових умінь, зокрема стійкості: обміркувати досвід (перші три етапи циклу стосуються того, що сталося); покращити свій досвід (останні три етапи стосуються осмислення досвіду та того, як педагог можете покращити свій досвід).

Перший етап – опис досвіду. Педагог має чітко окреслити свій досвід. Це буде фактичний опис того, що відбувається під час освітнього процесу. Другий етап – відчуття – заохочує педагогів дослідити будь-які думки чи почуття, які вони відчували й переживали під час освітнього процесу. Важливо пояснити почуття й навести приклади, які безпосередньо стосуються досвіду викладання. Важливо, щоб педагог чесно розповідав про свої почуття, навіть якщо вони негативні. Лише

після визначення почуттів можна впроваджувати стратегії для подолання наявних бар'єрів. Третій етап – оцінювання, що надає можливість практикуючому фахівцю обговорити те, що було добре, і проаналізувати недоліки. Четвертий етап – аналіз – практик осмислює свій досвід. Розглядаються різні аспекти: що могло б допомогти навчанню або завадити йому. Саме на цьому етапі практик звертається до андрагогів або відповідної літератури чи досліджень за допомогою, щоб зрозуміти досвід. П'ятий етап – висновок – тепер педагоги розуміють, що їм потрібно вдосконалити, мають ідеї, як це зробити на основі власних висновків. Наостанок, шостий етап – план дій. У перебігу заключної стадії практик підсумовує попередні елементи і створює покроковий план отримання нового досвіду. Педагог визначає, що він збереже, що він розвиватиме і що буде робити по-новому. План дій має окреслювати кроки, важливі для подолання будь-яких перешкод, наприклад, запис на курс або відвідування занять у іншого колеги тощо.

Ефективному професійному розвитку й посиленню стійкості педагогічних працівників ЗПО в умовах війни сприятиме, на нашу думку, й упровадження в навчальний процес для педагогів як фахівців «Багатоповторювальної моделі професійного навчання» (The Iterative Model of Professional)

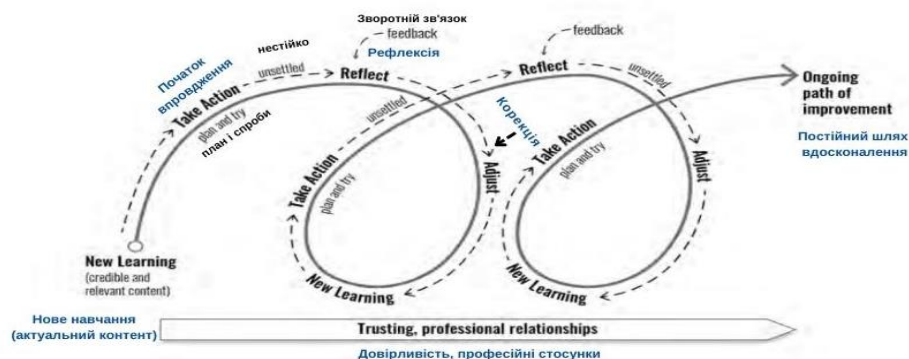


Рис 2 «Багатоповторювальна модель професійного навчання» (The Iterative Model of Professional) [5]

Зазначена модель була укладена на основі узагальнення поглядів педагогів на те, як відбувається процес їхнього професійного розвитку, тобто вона ґрунтується на життєвому досвіді вчителів шкіл, які описали свій досвід як навчання, так і практичного впровадження зі своїми вихованцями. Важливо, що одним із фундаментальних компонентів вважаються довірливі професійні відносини з наставниками, бо саме це зумовлює в процесі навчання відкритість, готовність до зворотного зв'язку. Відзначено, що коли педагоги працюють над своїми почуттями, які виникають у процесі впровадження інновацій, вони потребують розуміння й підтримки, готові бути щирими в процесі навчання лише з тим, кому довіряють. Багатоповторювальний безперервний процес забезпечує можливість зміцнити довірливі стосунки та задовольнити індивідуальні навчальні запити й особистісні потреби педагогів. Інша ключова характеристика моделі полягає в тому, що увага в навчанні зосереджується на достовірному та актуальному змісті, що посилює усвідомлення досвіду та дозволяє чуйно реагувати на освітні потреби окремих педагогів. Дослідники означеної моделі підкреслюють, що потреби педагогів не є однорідними, з чим важко не погодитися.

Отже, у процесі навчання педагогу важливо розвивати та підтримувати свободу волі у власному навчанні. Вважаємо, що емоційна готовність педагогів у кризові часи та свобода волі у власному навчанні взаємозумовлені. Означене потребує окремого наукового дослідження в аспекті професійного розвитку педагогів ЗПО, що плануємо здійснити найближчим часом.

Завершуючи, зазначимо як принципове: українська система освіти на всіх рівнях до цього часу не перебувала в умовах війни, отже цей трагічний досвід ми переживаємо вперше; за умов стабільного суспільно-державного розвитку незалежної України педагоги активно розвивали професійні компетентності, орієнтовані на демократію та

соціальний прогрес, повагу до особистості, потребу забезпечення якісної освіти молоді, мир у світі. Сьогодення не перекреслило наших прагнень, а лише згуртувало педагогічну спільноту на подолання перешкод, які ще постануть перед освітою, адже поствоєнного стану Україна також ще не проживала.

Література

1. Просіна О. В. Толока позашкільників: методичний путівник : навчально-методичний посібник. Київ : СПД Резников В.С., 2018. 76 с.
2. Prosina O. Methodology of a SWOT analysis for strategic planning of educational activities of institution of out-of-school education in the time of pandemic. Theoretical and methodical problems of children and youth education. 2020. No. 24-2. P. 141–152. URL: <https://doi.org/10.32405/2308-3778-2020-24-2-141-152> (date of access: 16.09.2022).
3. Термінологічний словник. Теоретико-методичні засади трансформації професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритого університету післядипломної освіти. Київ : НАПН України ДЗВО «Ун-т менедж. освіти», 2022. 96 с., С.87
4. Gibbs G., Britain G., Unit F. E. Learning by doing: a guide to teaching and learning methods. FEU, 1988. 129 p.
5. Thompson P., Kriewaldt J., Redman C. Elaborating a model for teacher professional learning to sustain improvement in teaching practice. *Australian journal of teacher education*. 2020. Vol. 45, no. 2. P. 81–103. URL: <https://doi.org/10.14221/ajte.2020v45n2.5> (date of access: 16.09.2022).