



УДК 37.091.12:005.963

ВАСИЛЬ КОВАЛЬЧУК,

доктор педагогічних наук, доцент

Національний університет біоресурсів і природокористування, МОН України

Адреса: вул. Героїв Оборони, 16, навч. корпус №15-а, Київ, 03041, Україна

E-mail: shuparka@list.ru

**ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ У РОСІЇ,
РУСПУБЛІЦІ КАЗАХСТАН, США Й КАНАДІ****АНОТАЦІЯ**

У статті висвітлено особливості організації післядипломної педагогічної освіти у Росії, Республіці Казахстан, США й Канаді, розкрито основні проблеми та перспективи підвищення кваліфікації, що зумовлюють реформування відповідних національних систем, і відображено спільні й відмінні тенденції їхнього розвитку. У Російській Федерації існує каскадна (циклічна) система підвищення кваліфікації педагогічних працівників, у якій реалізуються основні принципи андрагогіки: неперервність, самоконтроль і самоаналіз діяльності вчителем та використання його досвіду в процесі підвищення кваліфікації. Означена система складається з трьох етапів: передкурсowego, курсового та впроваджувального. Кожний елемент такої моделі є складовою частиною іншого, що забезпечує каскадність і наростання. Завдання, які ставляться перед учителем, проходять через усі етапи описаної системи і впливають на його професійний розвиток. У Республіці Казахстан для підвищення кваліфікації педагогічних працівників діють три базові комплекси: Центри педагогічної майстерності при «Інтелектуальних школах Назарбаєва», АТ «Національний центр підвищення кваліфікації педагогів» (на базі РІПКСО і 16 регіональних інститутів підвищення кваліфікації), Центри підвищення кваліфікації вчителів при вищих та експериментальних майданчиках. У межах діяльності комплексів за попередньо визначеними модулями організовують тримісячні курси, що поєднують очну підготовку (face-to-face) і навчання в режимі on-line. У США підвищення кваліфікації забезпечується різнорівневими вищими навчальними закладами, які пропонують широкий перелік різних за часом програм підвищення кваліфікації заочною і дистанційною формою навчання, деякі програми викладаються безпосередньо в навчальному закладі. Зміст підвищення кваліфікації зумовлюється стандартами професійної педагогічної освіти відповідно до фаху і передбачає фундаментальну, психолого-педагогічну, методичну, інформаційно-технологічну, практичну й соціально-гуманітарну підготовку. Підвищення кваліфікації вчителів у Канаді забезпечується різноманітними навчальними закладами; департаментами освіти, шкільними радами, регіональними центрами освіти, спілками вчителів та приватними постачальниками послуг професійного розвитку.

Ключові слова: підвищення кваліфікації, післядипломна освіта, педагогічні працівники, професійний розвиток педагогів, безперервна освіта.

ВСТУП

Упродовж останніх десятиліть учительська професія в Україні потрапила у ранг непрестижних, а самі педагоги через відсутність бажання і дієвої мотивації до саморозвитку швидко втрачають кваліфікацію. Традиційні курси підвищення кваліфікації



не задовольняють реальні потреби педагога в розвитку і доводять свою неефективність. Відтак однією з важливих проблем реформування освіти є суттєві зміни у системах післядипломної педагогічної освіти, зокрема пошук нових моделей її організації.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

У статті проаналізовано досвід підвищення кваліфікації педагогічних працівників у країнах близького і далекого зарубіжжя.

ТЕОРЕТИЧНА ОСНОВА ТА МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Підвищення кваліфікації здійснюється відповідно до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» та інших нормативно-правових документів. Проблеми удосконалення системи післядипломної педагогічної освіти, що сприяють розвитку професійної компетентності педагогічних працівників, присвячені праці Т. Агейкіної-Старченко, М. Бирки, О. Боднарчук, Н. Василенко, Л. Ващенко, Л. Даниленко, Л. Карамушки, Н. Клокар, В. Ковальчука, В. Маслова, В. Олійника, В. Паламарчук, В. Пуцова, В. Семиченко, Л. Сігаєва, Т. Сорочан, Т. Сушенко та ін. Зарубіжний досвід післядипломної освіти досліджували Н. Абашкіна, Т. Вакуленко, В. Гаманюк, Н. Козак, О. Леонтьєва, Н. Постригач, О. Проценко, Л. Пуховська, С. Синенько, С. Сисоєва та ін.

Основні методи, використані для досягнення поставленої мети дослідження: аналіз та синтез філософської, педагогічної і психологічної літератури з підвищення кваліфікації педагогічних працівників, що уможливило розкриття своєрідності цього процесу в країнах близького і далекого зарубіжжя та розвінчання основних підходів до його організації в освітній галузі.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Більшість пострадянських країн, зокрема й Україна, успадкували радянську систему підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Проте за 24 роки процеси глобалізації та інтернаціоналізації сприяли виникненню певних особливостей у її розвитку в кожній із пострадянських держав. Зупинимось більш детально на їх конкретизації.

Система підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників освіти Російської Федерації включає 94 освітні установи, розташовані в усіх регіонах, і очолюється Академією підвищення кваліфікації і професійної перепідготовки працівників освіти (м. Москва) [1]. У забезпеченні неперервного професійного розвитку вчителів беруть участь понад 2500 муніципальних методичних установ, діяльність яких також координується Академією підвищення кваліфікації і професійної перепідготовки працівників освіти [8].

Сучасні тенденції висувають нові вимоги до кваліфікації вчителя, що зумовило кардинальне реформування післядипломної педагогічної освіти. Розширився спектр завдань методистів ІППО: організація інноваційної та дослідно-експериментальної діяльності, проведення маркетингових і соціологічних досліджень, організація платних послуг, інформаційне забезпечення шкіл, комп'ютерна обробка інформації та ін., без виконання яких діяльність методичної служби ІППО є неефективною [7].

Заслуговує на увагу досвід фахівців Новосибірського інституту підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників освіти, де впроваджується каскадна (циклічна) система підвищення кваліфікації педагогічних працівників, на принципах андрагогіки – неперервність, самоконтроль і самоаналіз діяльності вчителем та використання його досвіду в процесі підвищення кваліфікації [7]. Ця система охоплює три етапи: передкурсний, курсовий та впроваджувальний. *Передкурсний етап* включає: 1) вивчення національної рамки кваліфікації; 2) оцінку рівня професійного розвитку вчителя – самооцінка та зовнішня оцінка; 3) розробку проекту, спрямованого на



професійний розвиток учителя (проблема, над якою працює вчитель; завдання, що необхідно виконати; передбачені результати і т. ін.). *Курсовий етап* поєднує: 1) обговорення та коригування проекту з професійного розвитку вчителя на курсах підвищення кваліфікації з керівниками курсів, де слід дуже чітко опрацювати з керівниками курсів проект і внести необхідні корективи; 2) складання програми з реалізації проекту та власне його реалізація, тобто самі курси; 3) захист проекту професійного розвитку. *Впроваджувальний етап* містить: 1) ознайомлення колективів методичних об'єднань та освітніх установ із процесом проходження підвищення кваліфікації – вчитель звітує перед керівництвом своїх освітніх установ та колегами в зручній для себе формі (семінар та ін.), чим він займався, знайомить зі своїм проектом і його структурою, з завданнями, які він перед собою ставив; 2) впровадження результатів курсового підвищення кваліфікації – вчитель демонструє, чого він навчився на курсах: проводить майстер-класи, відкриті уроки та семінари в рамках розробленого проекту з професійного розвитку; участь у конференціях, семінарах; 4) виявлення проблемних місць у професійному розвитку вчителя в результаті практичної діяльності шляхом самооцінки та зовнішньої оцінки [7]. Кожний елемент такої моделі є складовою частиною іншого, що забезпечує каскадність і наростання.

Система підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів закладів освіти Республіки Казахстан представлена 14-ма обласними, двома міськими (Астана, Алмати) Інститутами підвищення кваліфікації педагогічних кадрів та сімома центрами підвищення кваліфікації при педагогічних інститутах [5, с. 7].

Курси підвищення кваліфікації обласні ІПК, ІПК міст Астана і Алмати організовують відповідно до заявок закладів освіти на основі вивчення конкретних потреб категорій слухачів. Навчально-тематичні плани формують за механізмом модульної технології. У зміст курсових заходів упроваджують елементи кредитної системи навчання. Програми складають на основі модульної технології з урахуванням аудиторних і позааудиторних видів занять, де близько 60 % відводиться на аудиторні заняття. Програмою курсів передбачають консультації, самостійну роботу. На регіональному рівні ІПК планують різні за тривалістю і формами проведення курси підвищення кваліфікації. Найбільш поширені 72-годинні і 36-годинні очні курси. Поряд із цим ІПК планують курси заочної форми підвищення кваліфікації, двосесійні курси, трисесійні курси, триденні госпрозрахункові курси [2].

Відповідно до «Державної програми розвитку освіти Республіки Казахстан на 2011–2020 роки» визначено концептуальні та структурні підходи реформування системи підвищення кваліфікації і створено три базові комплекси підвищення кваліфікації педагогічних працівників:

1) Центри педагогічної майстерності («Center of Excellence») при «Інтелектуальних школах Назарбаєва» з охопленням у 2012–2016 роках 21 950 вчителів вищої та першої категорії – рівень 1;

2) АТ «Національний центр підвищення кваліфікації педагогів» (на базі РІПКСО і 16 регіональних інститутів підвищення кваліфікації) з охопленням 78240 вчителів першої та другої категорії – рівні 2, 3;

3) Центри підвищення кваліфікації вчителів при педагогічних ВНЗ та закріплені за цими закладами експериментальні опорні школи з охопленням 20000 вчителів першої та другої категорії – рівні 2, 3 [3].

Головним результатом діяльності цих комплексів є забезпечення єдиного концептуального підходу до підвищення кваліфікації педагогів. Для цього з урахуванням світового досвіду і потреб сучасної школи АОО «Інтелектуальні школи Назарбаєва»



спільно з Університетом Кембридж визначили тематику і розробили зміст і методологію різнорівневих курсів, що складаються із семи модулів: нові педагогічні технології в освіті; критичне мислення; критеріальне оцінювання навчальних досягнень учнів; менеджмент у середній освіті і навчання на основі компетенцій в умовах переходу на 12-річне навчання; використання ІКТ (ICT), «e-learning» у викладанні; сучасні технології роботи з обдарованими дітьми; психолого-педагогічні особливості викладання в конкретних вікових групах школярів.

У діяльності комплексів закладено тримісячні курси за означеними модулями, що поєднують очну підготовку (face-to-face) і навчання в режимі online. Курси проводять 60 % іноземних викладачів і 40 % – вітчизняних. Після закінчення курсів у всіх цих комплексах учителі складають кваліфікаційний іспит і отримують сертифікати з присвоєнням нового кваліфікаційного рівня – 1, 2 або 3, які дають право на отримання підвищеної зарплати від 30 % до 100 %. Паралельно «Інтелектуальні школи Назарбаєва» будуть розгорнути систему інтерактивних online семінарів для вчителів середніх шкіл.

У результаті функціонування таких комплексів сфера освіти отримує систему підвищення кваліфікації, яка за своєю організаційною структурою, змістом і методологією відповідає світовій практиці [5].

У США підвищення кваліфікації забезпечується різнорівневими вищими навчальними закладами, які пропонують широкий перелік різних за часом програм підвищення кваліфікації, заочною і дистанційною формою навчання, деякі програми викладаються безпосередньо в навчальному закладі. Зміст підвищення кваліфікації визначається стандартами професійної педагогічної освіти за фахом і передбачає їхню фундаментальну, психолого-педагогічну, методичну, інформаційно-технологічну, практичну й соціально-гуманітарну підготовку [11]. Важливу роль у професійному розвитку вчителів відіграють колегіальні форми роботи, зокрема *асоціації вчителів*, основною метою діяльності яких є покращення якості освіти чи певних її галузей, підвищення навчальної успішності учнів та професійний розвиток учителів [10]. Участь в асоціаціях дає можливість учителю робити безкоштовні (чи зі знижкою) публікації у виданнях асоціації, передплачувати професійний журнал та інформаційні бюлетені, користуватися цінними професійними виданнями. Це допомагає вчителям заявити про себе та свою роботу у наукових освітніх колах, бути в курсі останніх тенденцій розвитку у сфері діяльності, ознайомитися з працями кращих професіоналів. Також упроваджується багато грантових програм від уряду на підвищення кваліфікації. Однією з таких організацій є New Leaders for New Schools – національна неприбуткова організація, що розвиває якісно нових лідерів шкіл і розробляє політику і практики ефективного лідерства для шкільних систем по всій країні. Їхня теорія полягає в тому, що сильні керівники шкіл дають потужний мультиплікативний ефект, значно покращуючи якість викладання і підвищують успішність учнів школи. Їхня місія полягає в тому, щоб забезпечити високу успішність усіх дітей, особливо тих, що живуть у злиднях і студентів інших рас, шляхом розвитку якісно нових лідерів шкіл і просування таких політики і практики, які дозволяють сильним лідерам набувати успіхів. Шкільна система приділяє особливу увагу ключовій діяльності в лідерському середовищі. Вчителі, які проходять навчання за цією програмою, навчають учителів у своїх школах, мають можливість отримувати винагороди за свою діяльність, 90 % вчителів, що пройшли навчання за цією програмою, стають директорами шкіл. Загалом система підвищення кваліфікації у США дуже поширена, бо має під собою матеріальне підґрунтя: вчитель, який упродовж року проходив навчання за будь-якою формою, може отримати надбавку до зарплати. Раз у п'ять



років учителі проходять обов'язкову сертифікацію на підтвердження учительської ліцензії, що вимагає постійного розвитку і вдосконалення свого фаху.

Підвищення кваліфікації вчителів у Канаді забезпечується різноманітними навчальними закладами: університетами, які пропонують програми бакалавра, магістра, доктора освіти, програми сертифікації вчителів; департаментами освіти, що керують розвитком національної політики в галузі освіти; шкільними радами, які втілюють програми проведення днів обов'язкового та добровільного професійного розвитку; регіональними центрами освіти, що аналізують сучасний стан педагогічної професії, визначають її переваги й недоліки; волонтерськими предметними асоціаціями вчителів; спілками вчителів та приватними постачальниками послуг професійного розвитку, діяльність яких спрямована на організацію підвищення кваліфікації в школах [6, с. 227–230]. Фінансування професійного розвитку вчителів забезпечують Департаменти/міністерства освіти провінцій Канади. На шкільні ради покладається відповідальність за адекватне фінансування професійного розвитку вчителів на індивідуальному, шкільному та системному рівнях [9]. Асоціації вчителів забезпечують доступність можливостей професійного розвитку, розробляють та поширюють програми підвищення кваліфікації вчителів, підтримку та ресурси створення програм професійного розвитку, започатковують комітети професійного розвитку педагогів. У кожній асоціації вчителів є підрозділ професійного розвитку, головне завдання якого – дослідження проблем підвищення кваліфікації вчителів, розвиток та розповсюдження практичних програм серед членів асоціації [12]. Згідно із законодавством Канади кожна школа розробляє щорічний план професійного розвитку вчителів, який передбачає визначення цілей навчального закладу відповідно до національної та провінційної політики розвитку освіти, методів та механізмів здійснення контролю їх досягнення. На основі означеного плану та Стандарту якості викладання у Канаді (Teaching Quality Standard) кожен учитель розробляє план індивідуального професійного розвитку.

ВИСНОВКИ

Здійснений аналіз систем підвищення кваліфікації вчителів дав змогу виокремити пріоритетні напрями використання зарубіжного досвіду, які, на нашу думку, стануть у пригоді в розбудові та розвитку системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в Україні. Сьогодні в Україні є потреба в побудові дієвої системи підвищення кваліфікації, яка б об'єднувала різні державні і недержавні інституції.

Результати проведеного дослідження щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників у країнах близького і далекого зарубіжжя дають можливість використати кращий досвід у вітчизняній системі післядипломної освіти, враховуючи вагомі результати провідних країн, а саме: децентралізацію післядипломної педагогічної освіти; професійний розвиток учителів на базі школи, відповідно до їхніх інтересів та програми розвитку самого навчального закладу; активну взаємодію шкіл із ВНЗ та іншими закладами підвищення кваліфікації; підтримку вчителів спеціалістами ВНЗ, органами влади, представниками громадськості; різноманітність форм підвищення кваліфікації; організаційну підтримку учителів у підвищенні кваліфікації; розробку системи стимулювання педагогічних працівників за результатами підвищення кваліфікації; застосування дистанційного навчання як альтернативної форми підготовки й перепідготовки педагогів; участь неурядових організацій у підвищенні кваліфікації педагогічних працівників.

Проведене дослідження не вичерпує зазначену проблему. Особливо перспективним може бути подальше дослідження щодо розробки дієвої моделі підвищення кваліфікації педагогічних працівників в Україні на основі особистісних потреб професійного розвитку.



ЛІТЕРАТУРА

1. Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.apkpro.ru/>
2. Анализ планов повышения квалификации педагогических работников, учебных программ областных институтов повышения квалификации педагогических кадров РК на 2011 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kk.convdocs.org/download/docs-97242/97242.doc>.
3. Ахметова Г. К. Стратегические ориентиры модернизации системы повышения квалификации в республике Казахстан / Г. К. Ахметова // Менеджмент в образовании. – 2011. – № 4 (63). – С. 6–12.
4. Гагарина О. Ф. Методические службы региона: проблемы функционирования / О. Ф. Гагарина. – Ставрополь : СКИПКРО, 2005. – 23 с.
5. Исимбаев Е. Т. Новые подходы к совершенствованию профессионального мастерства педагогов / Е. Т. Исимбаев // Информационно-методический журнал «Открытая школа». – Тема № 9 (120). – Ноябрь 2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.open-school.kz/glavstr/tema_nomera/tema_nomera_120_2.htm.
6. Муқан Н. Система неперервної професійної освіти педагогів Канади: інституції та їхня діяльність / Н. Муқан // Вісник Львівського університету. – Серія: педагогічна. – 2007. – Вип. 22. – С. 227–231.
7. Синенко В. Я. Каскадная (циклическая) система повышения квалификации работников образования / В. Я. Синенко // Вестник образования. – 2012. – № 20. – С. 11–14.
8. Синенко В. Я. Система повышения квалификации работников образования – от кризиса в сознании до реальных перспектив/ В. Я. Синенко // Сибирский учитель. – 2010. – № 2. – С. 5–12.
9. Adult Learning and Education. Canada Progress Report for the UNESCO Global Report on Adult Learning and Education (GRALE) and the End of the United Nations Literacy Decade. Council of Ministers of Education Canada. Toronto, 2012. – 66 p.
10. Edge J. Co-operative Development: Professional Development through Co-Operation with Colleagues. – Harlow : Longman, 1991. – P. 24–28.
11. Hayes D. In-service Teacher Development: Some Basic Principles // English Language Teaching Journal. – 1995. – V. 49, № 3. – P. 3–4.
12. The Development of Education in Canada. Report of Canada. The Council of Ministers of Education: Geneva. – 2001. – 5–8 Sept. – 101 p. [Electronic Source]. – Mode of access: <http://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/34/ice46dev-ca.en.pdf>.