

Тетяна КОВБАСЮК,
кандидат педагогічних наук,
доцент, завідувач кафедри
педагогіки і психології Рівненського
обласного інституту післядипломної
педагогічної освіти

Оксана ЛЮТКО,
кандидат філософських наук, доцент
кафедри педагогіки і психології
Рівненського обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК СКЛАДОВА БЕЗПЕРЕРВНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

У статті висвітлено світовий досвід формування та розвитку системи безперервної освіти. Проаналізовано інноваційні підходи до процесу підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у системі післядипломної педагогічної освіти.

Ключові слова: *освіта впродовж життя, форми безперервної освіти, підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, інформаційний підхід, проблемно-пошуковий підхід, диференційований підхід.*

В статье рассматриваются мировой опыт формирования и развития системы непрерывного образования. Проанализированы инновационные подходы к процессу повышения квалификации педагогических кадров в системе последипломного педагогического образования.

Ключевые слова: *образование в течение жизни, формы непрерывного образования, повышения квалификации педагогических кадров, информационный подход, проблемно-поисковый подход, дифференцированный подход.*

The article highlights the global experience of formation and development of continuing education. Analyzed innovative approaches to the process of improvements in professional development of teachers in system of postgraduate education.

Keywords: *education over life, forms of continuing education, improvements in professional development of teachers, informative approach, problem-search approach, a differentiated approach.*

Реалії суспільного життя переконують у тому, що прорив у сучасний культурно-технологічний простір розвинутої Європи неможливий без якісного піднесення рівня професіоналізму в усіх сферах суспільства. Комплекс «наука + освіта» покликаний стати ударною силою цього прориву. Від кожного члена суспільства вимагається повна самореалізація внутрішніх сутнісних сил, особливо у професійній діяльності, оскільки згідно сучасних економічних теорій центральною ланкою виробництва стає не техніка і технології, а людина – про-

фесіонал високого класу.

За останні десятиліття кардинально змінилася система генерації та передачі знань, а їх обсяг багаторазово зріс. В умовах сьогодення не можна за один раз, навіть за 5 або 6 років, підготувати людину до професійної діяльності на все життя. Щорічно оновлюється близько 5 % теоретичних і 20 % професійних знань фахівців різних галузей.

Одиниця виміру старіння знань фахівця, прийнята у США, являє собою період „напіврозпаду” компетентності, тобто зниження її на 50 % унаслідок появи нової інформації, показує, що у більшості професій цей період настає менш ніж через 5 років, тобто стосовно до нашої системи вищої освіти часто раніше, ніж закінчується навчання у вузі. Вирішення проблеми полягає у переході до освіти протягом життя, де базова освіта періодично повинна доповнюватися програмами додаткової освіти й організовуватися не як кінцева, завершена, а лише як основа, фундамент, що доповнюється іншими програмами. Це вимагає, що випускник вузу крім отриманих знань у вузькій професії повинен на студентській лаві розвинути свої здатності до навчання протягом усього професійного життя, розвинути навички комунікації, адаптації, самовдосконалення, організаційної й групової ефективності та низку інших якостей.

Джон Грілос, один із розробників американської системи вищої освіти, вважає, що освіта має орієнтуватися на обрану професію та бути «life-long», тобто тривати протягом життя. «Мене мало турбує міцність придбаних учнями знань з тієї чи іншої галузі, оскільки ці знання підлягають змінам кожен рік, і вони застаріють раніше, ніж учні зуміють їх застосувати. Значно важливіше, вважає Джон Грілос, щоб в економіку приходили молоді люди, котрі вміють самостійно вчитися працювати з інформацією, самостійно вдосконалювати різногалузеві знання та вміння, придбавши, якщо виявиться необхідним, нові знання, нові професії, тому що саме цим вони мають займатися все свідоме життя» [7].

Для визначення поняття безперервної освіти у сучасній літературі використовується низка термінів: „освіта дорослих” (adult education); „продовжена освіта” (continuing education); „подальша освіта” (further education); „відновлювана освіта” (recurrent education) як освіта протягом всього життя шляхом чергування навчання з іншими видами діяльності, головним чином з роботою; „перманентна освіта” (permanent education); „освіта протягом життя” (lifelong education); „навчання протягом життя” (lifelong learning). У кожному з цих термінів зроблено акцент на певній стороні явища, але загальною є ідея довічної незавершеності освіти для дорослої людини.

Проблематику безперервної освіти можна умовно розділити на дві основні сфери. Перша пов'язана з побудовою системи безперервної освіти як частини соціальної практики (соціально-освітній аспект безперервної освіти), друга – із процесом засвоєння людиною нового життєвого, соціального, професійного досвіду. Саме тому в другій половині 90-х років ХХ століття у сфері освіти дорослих було проголошено сполучення принципу безперервності освіти з принципом навчання протягом життя та формуванням суспільства знань. Тим самим зроблена спроба закріпити у суспільній свідомості розуміння взаємної відпові-

дальності суспільства, держави й особистості за розвиток освітніх процесів.

Серед функцій безперервної освіти виділяють: розвиваючу (задоволення духовних запитів особистості, потреб творчого зростання); компенсуючу (заповнення пробілів у базовій освіті); адаптивну (оперативна підготовка й перепідготовка в умовах мінливої виробничої й соціальної ситуації); інтегруючу в незнайомий культурний контекст; функцію ресоціалізації (повторної соціалізації).

У змісті безперервної освіти прийнято виділяти три основні значимі компоненти, пов'язані з навчанням дорослого населення: навчання грамотності в широкому сенсі, включаючи комп'ютерну, функціональну, соціальну та ін.; професійне навчання, що включає професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації (job qualification); загальнокультурну додаткову освіту, не пов'язану із трудовою діяльністю (life qualification).

Європейська Комісія об'єднала різні освітні й навчальні ініціативи в єдину Програму навчання протягом життя (Lifelong Learning Programme). Ця програма прийшла на зміну програмам професійного та дистанційного навчання, що існували до 2006 року.

Навчання протягом життя має на увазі зростання інвестицій у людей і знання; набуття основних навичок, включаючи цифрову грамотність і розширення можливості для інноваційної, більш гнучкої форми навчання. Мета полягає в тому, щоб забезпечити людей будь-якого віку рівним і відкритим доступом до якісного навчання. Навчання протягом життя охоплює все цілеспрямоване навчання, формальне чи неформальне, з метою розширення знань, поліпшення навичок і компетентності.

Рада Європи затвердила навчання протягом життя як один із основних компонентів європейської соціальної моделі. Таке навчання не обмежується лише сферою освіти; воно також є критичним чинником у сферах зайнятості й соціального забезпечення, економічного зростання і конкурентоспроможності [6].

Європейська стратегія зайнятості, погоджена 2003 р., визначила керівні принципи політики розвитку навчання протягом життя. Ці керівні принципи закликають країни ЄС звернути увагу на дефіцит робочої сили з відповідними навичками і заохочують їх здійснювати всебічні стратегії навчання протягом життя, щоб озброїти громадян навичками, необхідними у сучасній економіці. Керівні принципи визначають необхідність збільшення інвестицій у людські ресурси, особливо через навчання дорослих підприємствами [5].

Стан розвитку освіти протягом життя постійно перебуває в центрі уваги різноманітних європейських інститутів. Зокрема, регулярно проводяться відповідні статистичні дослідження, за даними яких понад 50% населення беруть участь у різних освітніх процесах у Данії, Фінляндії, Ісландії, Норвегії та Швеції; 35-50% дорослих навчаються в англосаксонських країнах (Австралії, Канаді, США, а також в Австрії, Люксембурзі, Голландії, Швейцарії); у країнах Північної Європи (Бельгії, Німеччині, Італії) – 20-35%, а країнах Південної та окремих країнах Східної Європи (Болгарії, Росії, Польщі, Україні) - лише 20% (Див. Таблиця 1) [2].

Відсоток населення, що продовжує навчання у віці 25-64 роки

Країна	25-34 роки	35-54 роки	55-64 роки
Польща	34,1%	20,7%	6,8%
Норвегія	55,9%	65%	55,5%
Фінляндія	66%	58,6%	37,8%
Англія	58,8%	50,3%	37%
Німеччина	53,3%	48,7%	28,2%
Австрія	47,1%	45,7%	25,4%
Іспанія	39,7%	30,8%	17%
Болгарія	44,7%	39,7%	20,3%
Греція	22,7%	14%	5,1%
Швеція	81%	76,4%	60,7%
Іспанія	39,7%	30,8%	17%

Освіта протягом життя в усьому світі й особливо в розвинених країнах стає все більш важливою сферою освітніх послуг. На сьогодні існують три основні форми освіти, визнані ЮНЕСКО:

- формальна освіта – початкова, загальна середня освіта, середня професійна освіта, вища освіта, освіта після закінчення ВНЗ (аспірантура й докторантура), підвищення кваліфікації й перепідготовка фахівців і керівників із вищою і середньою професійною освітою в інститутах, на факультетах і курсах підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки;
- неформальна освіта – професійно спрямовані й загальнокультурні курси навчання в центрах освіти дорослих, у лекторіях товариства „Знання”, по телебаченню, на різних курсах інтенсивного навчання;
- інформальна освіта є загальним терміном для освіти за межами стандартного освітнього середовища – індивідуальна пізнавальна діяльність, що супроводжує повсякденне життя, реалізується за рахунок власної активності індивідів в оточуючому культурно-освітньому середовищі; спілкування, читання, відвідування установ культури, подорожі, засоби масової інформації тощо. При цьому людина перетворює освітні потенціали суспільства в дієві чинники свого розвитку.

Пропонуємо розглянути ґрунтовніше одну зі складових формальної освіти – підвищення кваліфікації.

У системі післядипломної педагогічної освіти підвищення кваліфікації педагогічних кадрів розглядається як цілеспрямований, спеціально організований процес систематичного оновлення професійної компетентності працівників освіти. Метою цього процесу є приведення професійного рівня кваліфікації педагогічних працівників у відповідність до визнаних стандартів, вимог часу, особистісних та виробничих потреб; удосконалення їх наукового та загальнокультурного рівня; стимулювання та розвиток творчого і духовного потенціалу

особистості; підвищення фахової майстерності.

В.Руссол, висвітлюючи питання професійного розвитку, зазначає, що підвищення кваліфікації педагога – це процес його поступового розвитку як особистості і як професіонала, процес, який здійснюється на базі його практичної діяльності. Він включає:

- по-перше, осмислене конструювання особистого досвіду і стилю на основі узагальнення способів розв'язання педагогічних проблем;
- по-друге, критичний аналіз педагогічної діяльності з метою виявлення перспектив власного досвіду, відмови від застарілого й оволодіння сучасним, новим, прогресивним;
- по-третє, розвиток організованого цілеспрямованого «вирощування» досвіду і власного стилю шляхом конструювання професійної діяльності на основі досягнень педагогічної науки і передової практики [4, с.6-7].

Педагоги у своїй професійній діяльності повинні чітко уявляти, знати рівень своєї професійної компетентності, сильні і слабкі сторони свого професійного образу порівняно з сучасними зразками, вимогами та мати чітке уявлення про перспективи вдосконалення своєї майстерності, закономірності просування від стадії становлення молодого спеціаліста до стадії вчителя – творця. Педагогічний працівник, який зіставляє суб'єктивні уявлення про свою професійну діяльність із об'єктивною оцінкою її ефективності компетентними педагогами, зможе зорієнтуватись у своїх фахових потребах і можливостях, шляхах їх реалізації.

Орієнтація вищої освіти України на конкурентність у європейському та світовому просторах зумовлює нові вимоги до системи післядипломної педагогічної освіти. Сьогодні вона покликана максимально задовольнити професійні, соціальні й культурологічні запити педагогів-практиків, спонукати їх до постійного самовдосконалення у професійному та особистісному вимірах, формувати готовність до професійної діяльності в сучасних умовах.

З метою реалізації цих завдань у зміст діяльності інститутів післядипломної педагогічної освіти мають бути покладені інноваційні підходи до процесу підвищення фахової кваліфікації педагогічних кадрів.

Такими інноваційними підходами, як зазначає Н.І.Клокар, є інформаційний та проблемно-пошуковий.

Інформаційний підхід полягає у модернізації навчальних програм та змісту освіти за рахунок доповнення традиційних курсів новими. За такого підходу слухачі мають можливість удосконалювати й поглиблювати знання психолого-педагогічної складової, підвищувати фаховий рівень, розширювати соціологічну та економічну підготовку, усвідомлювати філософську сутність процесу гуманізації освіти.

Проблемно-пошуковий підхід спрямовується на розвиток у слухачів можливостей самостійно засвоювати нові знання. Важливим у цьому підході є розвиток творчого і критичного мислення, формування досвіду та інструментарію навчально-дослідницької діяльності, рольове та імітаційне моделювання, пошук себе як особистості [1, с.591].

Створення цілісної безперервної системи постійного науково-методичного

супроводу підтримки професійного розвитку педагога, запровадження таких форм роботи, які спонукають педагога до творчості, пошуку, самоосвіти, самовдосконалення можливе за умови диференційованого підходу до освіти дорослих як засобу підвищення якості післядипломної педагогічної освіти.

Сутність диференціювання полягає у допомозі суб'єкту швидше адаптуватись до соціальних вимог дійсності та реалізувати особистісний потенціал.

Н.І.Клокар наголошує, що диференціацію важливо розглядати як систему. Тоді диференційований підхід не може існувати без диференційованого навчання.

Дидактичний аспект диференційованого навчання передбачає класифікацію видів диференціації:

- за пріоритетними напрямками;
- за спеціальністю;
- за індивідуальними запитами;
- за груповими інтересами;
- елективну диференціацію, що реалізуються за рівнями.

Диференціація за пріоритетними напрямками передбачає організацію навчального процесу відповідно до вимог сьогодення: нові технології в галузі освіти (використання інформаційних та інтерактивних технологій у навчальному процесі; організація та зміст роботи з обдарованими дітьми, дітьми з особливими потребами тощо), інновації в освіті (перехід на нову структуру та зміст навчання, особливості оцінювання навчальної діяльності учнів і т.ін.).

Диференціація за спеціальністю – це навчання за програмою, розробленою відповідно до кваліфікаційних вимог із конкретної педагогічної спеціальності, наприклад підвищення кваліфікації за напрямом підготовки: вихователі ДНЗ, учителі фізики, керівники гуртків тощо.

Диференціація за індивідуальними запитами найбільш наближена до індивідуалізації, оскільки передбачає особистісний вибір слухачем як конкретної проблеми, так і форми навчання. Наприклад, навчання за дистанційною формою, здобуття другої спеціальності, навчання за певною програмою підготовки та ін.

Диференціація за груповими інтересами передбачає організацію навчання в групах за окремими проблемами: проблемно-тематичні, авторські курси, пролонговані за накопичувальною системою навчальних годин.

Елективна диференціація – особлива форма диференціації за інтересами слухачів, що характеризується правом вибору ряду спецкурсів. У число обраних не входять обов'язкові дисципліни: філософія освіти, програмно-методичне забезпечення викладання предмета тощо. Спецкурси за вибором мають розширювати й поглиблювати знання і вміння педагога не тільки за спеціальністю, а й сприяти розвитку його культури, задовольняти особливі освітні інтереси (роботи з комп'ютером, створення презентацій, організації інклюзивної освіти) [1, с.592-593].

Висвітлюючи дані підходи, варто відмітити, що диференціацію розглядають як провідний організаційний принцип і як принцип структурування змісту на-

вчання слухачів курсів підвищення кваліфікації.

У системі післядипломної педагогічної освіти застосовуються різні моделі у підвищенні кваліфікації педагогів:

- інформаційно-розвивальні, які передбачають організацію самостійної роботи педагогів зі здобуття нових знань із теоретичних джерел, комп'ютерних засобів навчання;
- діяльнісні, які сприяють організації дослідницько-пошукової діяльності, проведенню аналізу педагогічних ситуацій, розв'язанню ситуативних завдань, ділових ігор, моделювання педагогічної діяльності;
- розвивальні, які спрямовані на розвиток і саморозвиток педагога, здатного творчо працювати, самостійно визначати способи і засоби вирішення проблемних ситуацій.

Цим моделям властиві такі характерні риси як співробітництво, діалогічність, креативність, спрямованість на підтримку індивідуального розвитку та саморозвитку педагогів.

До технологій навчання педагогів у підвищенні кваліфікації ставляться такі вимоги як можливість опанування методів самостійного пошуку знань у різних сферах науки та культури, теорії та практики; наближення навчання до реального життя, де педагог самостійно ухвалює рішення та отримує конкретний результат; надання переваги кооперативній діяльності [3, с.48].

Процес розвитку та саморозвитку педагогів у системі післядипломної педагогічної освіти також передбачає психологізацію професійної підготовки. Вона забезпечує вплив на психічні сфери, формування цілісної особистості педагога – стимуляцію функціонування екзистенційної та регулятивної сфер, опертя на самоактуалізацію внутрішніх сил, активізацію всього потенціалу педагога.

Реалізація таких підходів до організації процесу підвищення кваліфікації у системі післядипломної педагогічної освіти створить необхідну основу для якісного удосконалення фахової кваліфікації педагогів, розвитку їх креативності, дослідницьких здібностей, досягненню найвищого рівня творчості та самореалізації у професійній діяльності.

Отже, сучасне суспільство характеризується швидкоплинністю змін, тому його особливістю є безперервне формування особистості, здатної до сприйняття змін й усвідомлення суспільних перетворень. Важливим чинником, що сприяє розв'язанню цієї проблеми є освіта дорослих, функціонування й розвиток якої має свою змістову специфіку, зумовлену особливостями контингенту, інноваційними підходами, сукупністю завдань.

ЛІТЕРАТУРА

1. Клокар Н. Інституційний розвиток та професійний розвиток персоналу закладу післядипломної педагогічної освіти: Навчально-методичний комплекс / Н. Клокар . – Біла Церква: КОПОПК, 2008. – 664 с.
2. Лук'янова Л. Концепція освіти дорослих в Україні (презентація). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ipk-dszu.kiev.ua/files/ppt/Lukianova.ppt – Заголовок з екрану.
3. Ніколенко Л. Підвищення кваліфікації педагогів як умова їх розвитку і

саморозвитку / Л.Ніколенко // Культура безпеки, екології та здоров'я. – №11. – 2010. – С.47-51.

4. Руссол В. Професійний розвиток педагога в системі післядипломної освіти / В. Руссол // Школа. – 2010. – №12 (60). – С. 6-7.

5. European Employment Strategy [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en> – Заголовок з екрану.

6. Making a European area of lifelong learning a reality [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://ec.europa.eu/education/> – Заголовок з екрану.

7. John Grillos WorldSage Management [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.worldsage.com/about/team.php> – Заголовок з екрану.