

**ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ В  
УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОЇ ОСВІТИ**

**Постановка проблеми.** Новий вектор розвитку освітнього процесу в сучасному українському контексті спрямований на його децентралізацію, перерозподіл повноважень між освітніми суб'єктами. Вочевидь, нові вимоги до якості освіти та освітнього продукту обумовлюють переосмислення ролі вчителів, діяльність яких має розглядатися у контексті сучасного імперативу «навчання упродовж життя». Практичне втілення цього гасла відбувається через партнерську діяльність науково-дослідних установ та навчальних закладів, які реалізують програми підготовки вчителів, у державній системі післядипломної освіти, через аспірантуру, докторантуру, самоосвіту. Нині, акцент ставиться на забезпеченні наступності та інтеграції усіх ланок підготовки кадрів, що обумовить безперервність професійного розвитку вчителів. Також, необхідно визначити шляхи та механізм перерозподілу функції організації професійного розвитку вчителів з метою підвищення його ефективності.

**Аналіз попередніх досліджень.** До проблеми забезпечення постійного фахового удосконалення звертаються у своїх дослідженнях українські вчені І. Зязюн, В. Олійник, Л. Пуховська, Н. Ничкало та інші. Удосконалення професійно-педагогічної діяльності вчителів стало предметом досліджень багатьох американських учених (Д. Гудлед, Л. Дарлінг-Хеммонд, Р. Елмор, Д. Коен, Р. Марзано, Д. Равич, Ч. Фіні).

Аналіз сучасного стану професійного удосконалення вчителів в Україні дозволяє стверджувати про наявність державної системи підвищення кваліфікації, яка забезпечує, за термінологією ЮНЕСКО, керований професійний розвиток, але її ефективність на сучасному етапі знизилась, оскільки відбувається модернізація всередині самої системи, йде пошук нових концепцій підготовки фахівця, проходять апробацію різні освітні практики, відбувається активне експериментування зі змістом, методами, формами навчання. Більше того, сам учитель не завжди готовий проявити ініціативу, взяти відповідальність за власний професійний розвиток на себе.

Вважаємо доцільним скористатися надбаннями американського досвіду реформування професійного розвитку вчителів, а саме ідеєю про необхідність перетворити його у щоденну співпрацю колег-професіоналів у шкільному середовищі.

**Мета статті** полягає у розкритті перспективних напрямів реформування організації професійного розвитку вчителів в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Нова позиція вчителя, як фахівця, який своїми діями координує процес учнівської діяльності, потребує часу для повного усвідомлення самим учителем нових реалій, а також власного бажання до змін. Така трансформація відбувається у процесі практичної діяльності вчителів, під час обговорення роботи з колегами. Тільки за умови перенесення освітньої інновації з площини знань у площину їхнього застосування можливо реальне якісне перетворення, під час якого ця інновація набуває нових форм, розкриває усю «повноту» педагогічного потенціалу.

Ефективність у професійного розвитку вчителів визначається умовами його організації. Під організаційно-педагогічними умовами професійного розвитку вчителів розуміємо сукупність дій та взаємодій, яка обумовлює ефективність організації цього процесу, з урахуванням соціальної ситуації та актуальних проблем учителів. Загальною умовою, що інтегрує всі компоненти професійного розвитку, перетворюючою його у

навчання упродовж життя, є реалізація принципу добровільності, вмотивованості кожного вчителя до підвищення професіоналізму.

До організаційних належать: проведення досліджень щодо визначення функцій учителя в умовах інформаційного суспільства; перерозподіл відповідальності між державним та недержавним секторами освіти; формування стандартів учнівської та вчительської діяльності; узгодженість стандартів програм акредитації, ліцензування навчальних закладів, сертифікації вчителів; структурованість та підпорядкованість професійних об'єднань: місцеві, регіональні, штатні, національні, міжнаціональні; добровільний характер участі; кваліфіковане керівництво; наявність ресурсної бази; систематичність та наступність заходів; встановлення партнерських відносин з вищими навчальними закладами та бізнесовими структурами. Разом з організаційними умовами, що впливають на ефективність організації професійного розвитку вчителів, необхідно зважати на педагогічні умови, які визначаються як певна обставина чи обстановка, що впливає (прискорює чи гальмує) на формування та розвиток педагогічних явищ, процесів, систем, якості особистості [1, с. 97].

Під педагогічними умовами розуміємо наявність зумовлених та залежних зв'язків між мотиваційним, цільовим, змістовим операційно-діяльнісним, контрольним-корегуючим та оцінно-результативним компонентами професійного розвитку.

В освітній галузі складається нова ситуація: з'явилися і поширюються недержавні інноваційні освітні структури, проте їхня кількість складає незначний відсоток у порівнянні з державними структурами. Головною проблемою нинішніх українських об'єднань є відсутність масової підтримки, обмеженість фінансових ресурсів, брак кваліфікованих кадрів, формалізм у діяльності. Не дивно, що на запитання соціального опитування «Чого найбільше потребує сучасна школа, щоб якомога успішніше виконувати покладені на неї навчально-виховні й соціальні завдання?» участь громадськості в управлінні ЗНЗ була визначена вчителями передостанньою з причин. Особиста участь у діяльності громадських об'єднань отримала у викладачів також найнижчий рейтинг важливості [2].

Вважаємо за можливе сформулювати певні пропозиції щодо опрацювання й адаптації американського досвіду організації професійного розвитку вчителів до вітчизняного освітнього контексту за умов його децентралізації.

1. У *стратегічному* напрямі вважаємо за необхідне здійснення таких кроків: 1) визнання на державному рівні ролі професійних асоціацій у створенні державно-громадської системи управління освітою. На жаль, ознайомлення з Національною стратегією розвитку освіти в Україні на 2012-2021 рр. та аналіз запропонованих у ньому напрямів діяльності щодо створення гнучкої, цілеспрямованої, ефективної системи державно-громадського управління освітою свідчить про те, що асоціації (професійні об'єднання) залишаються поза увагою авторів. На наш погляд, змінити ситуацію можливо за умови визнання обов'язкового прийняття будь-якого управлінського рішення лише після публічного обговорення в асоціації. Інший шлях — створення груп — розробників, до складу яких мають включатися як представники офіційних установ, так і члени професійних об'єднань; 2) делегування громадським об'єднанням функцій розробки та експертної оцінки стандартів професійної освіти, інновацій, результатів реформ. Члени асоціацій, як представники різних напрямів, можуть бути залучені до розробки концепції національної системи моніторингу і оцінювання якості освіти. Оскільки мова йде про якість як шкільної так і професійної освіти, то й можливості для участі різних асоціацій прогноуються. Одним з механізмів вимірювання якості надання освітніх послуг є акредитація. Отже, розробка критеріїв, проведення експертних візитів, аналіз поданих матеріалів мають делегуватися від міністерства до професійних організацій. Асоціації могли б стати місцем для публічного захисту результатів роботи навчальних закладів, презентації передового педагогічного досвіду, новацій та експериментів. За умови визначення співвідношення впливу (відповідальності) державних органів та професійних

організацій це можуть бути спільні заходи чи окремі (одні проводять — інші оцінюють), але вони мають бути партнерськими, тобто цікавими та корисними для усіх учасників. Вони можуть бути і конкуруючими, але в сучасних умовах, коли необхідно долати професійну ізольованість, варто думати про партнерство; 3) запровадження альтернативних програм професійного розвитку в асоціаціях на етапі фахової підготовки та неперервного професійного розвитку упродовж кар'єри. Це дозволить створити конкурентне середовище, яке має стимулювати до пошуку та впровадження інноваційних форм та методів професійного розвитку в офіційних та неофіційних програмах, покращення української освіти загалом.

2. В *організаційному* напрямі мають відбутися такі дії: 1) створенню об'єднання має передувати ґрунтовна аналітична робота, під час якої з'ясовуються питання доцільності організації, мотиви діяльності кожного її члена; 2) процедура реєстрації громадських об'єднань має бути спрощеною; 3) у структурі асоціацій мають бути місцеві, регіональні та національні осередки, які орієнтуються, налагоджують та підтримують зв'язки з міжнародними об'єднаннями; 4) відповідальність за розробку актуальних питань покладається на комітети, групи, комісії у складі організації; 5) на щорічних конференціях повинні заслуховуватися звіти про проведену роботу та використані фінанси, координуватися робота асоціації, обговорюватися перспективи діяльності; 6) для підвищення ефективності діяльності має відбуватися ротація керівних кадрів; 7) забезпечити наявність можливостей реального та віртуального спілкування, що передбачає періодичні друковані видання, Інтернет сайти, підготовку аналітичних досліджень з проблем, публікацію монографій; 8) залучити до активної діяльності щодо прийняття рішень про розвиток освіти в регіоні шкільні ради місцевих громад. Це дозволить збалансувати інтереси фахівців, школи та регіону, забезпечить підтримку ініціатив учителів, спрямованих на потреби місцевої громади та надасть їм фінансову та моральну допомогу щодо проведення досліджень, участі у заходах, підготовці друкованих матеріалів. Індивідуальний професійний розвиток фахівців має бути складовою частиною загального плану освітньої політики регіону.

3. За *індивідуально-особистісним* напрямом мають здійснитися кроки зі 1) сприяння підвищенню мотивації вчителів щодо власного професійного розвитку; 2) визначення стандартів майстерності вчителя, які мають розроблятися за участю вчителів, адміністраторів, батьків та використовуватися як модель професійного розвитку; 3) оновлення змісту професійного розвитку. Практика свідчить, що часто провайдери програм професійного розвитку як у США так і в Україні розглядають його як щось таке, що має початок і кінець. Професійний розвиток — це тривалий процес, а не продукт. Тому, перше питання, яке мають вирішити розробники програм професійного розвитку — перейти до «процесуального мислення», що дозволить учителям зрозуміти навчання як живий, органічний процес, який відбувається впродовж усього професійного життя. Ефективність результату забезпечується активною професійною позицією вчителя щодо рефлексії досвіду, проектування власного освітнього маршруту, створення автентичної бази фахових знань; 4) здійснення фінансової підтримки ініціатив учителів щодо власного професійного розвитку. Розподілення фінансів може відбуватися шляхом проведення конкурсів пропозицій, проектів; 5) досягнення вчителів, які відображені у високих навчальних результатах їх учнів мають стати підставою для призначення на вищі посади у кар'єрі.

4. У *корпоративному* напрямі має відбутися: 1) перенесення акценту з професійного розвитку на курсах, семінарах, майстер-класах на школу з охопленням усього колективу вчителів та адміністрації. Активна фаза процесу повинна ґрунтуватися на аналізі потреб учнів, учителів. Цілі модернізації повинні відповідати загальним орієнтирам розвитку освіти у регіоні та стандартам професійного розвитку. Роль професійних об'єднань на цьому етапі складається у проведенні збору статистичних даних школи, залучення вчителів до активної діяльності, координації дій. Головним завданням

асоціацій має стати поширення культури співпраці, перетворення шкільного середовища на спільноту, що навчається. Колегіальна допомога та оцінювання повинні стати щоденною практикою вчителів, оскільки, як свідчать статистичні дослідження, вчителі визнають головним джерелом професійного розвитку саме досвід колег. Професійні спільноти, об'єднуючи фахівців різної кваліфікації та спеціалізації, допоможуть усунути недоліки ізольованої вчительської діяльності, розширити кордони навчального середовища, забезпечать учителів різноплановою допомогою та оцінюванням; 2) створення шкіл професійного розвитку, в яких мають об'єднатися зусилля вчителів, викладачів університетів, студентів задля удосконалення шкільної практики та подальшого фахового розвитку учасників партнерства. Професійні асоціації мають бути при цьому середовищем, у якому ідеї проходять експертизу та обговорення; 3) удосконалення атестаційного процесу педагогічних працівників шляхом проведення її після атестації усього навчального закладу. Загальні показники розвитку школи повинні відображати досягнення спільної для усього колективу цілі, а не обмежуватися констатацією рівня успішності учнів, або кількістю відвіданих учителями курсів професійного розвитку. Оцінювання результатів педагогічної діяльності слід делегувати як експертам незалежних професійних об'єднань так і «замовникам» — батькам, представникам громади, іншим суспільним інституціям; 4) переосмислення та активізація роботи профспілки щодо моніторингу стану викладацького контингенту (кваліфікація, результативність діяльності, громадська думка тощо), визначення актуальних проблем практичної діяльності вчителів, пропозиції щодо вибору форм професійного розвитку, підтримка створення ініціативних груп та спільнот, сприяння налагодженню партнерських стосунків між освітніми інституціями та представниками громадськості. В умовах скорочення учнівського контингенту, коли зменшується навантаження вчителів професійні спільноти мають захищати професійні інтереси вчителів, їх права перед адміністрацією, скористатися можливістю приділити цей час професійному розвитку.

5. У функціональному напрямі діяльність об'єднань має бути спрямована на 1) формування активної позиції фахівців щодо власного професійного розвитку. Відповідальність за нього учителі візьмуть на себе за умови їх активного залучення до його планування та дизайну. Стандарти та цілі процесу мають бути чіткими і зрозумілими для педагогів. Це можливо за умови формулювання стандартів фахівцями, кваліфікація та професійний досвід яких є авторитетними для вчителів. І навіть у випадку залучення фахівців високої кваліфікації, стандарти та розподіл відповідальності мають пройти попереднє обговорення в широкому колі освітян; 2) поширення програм професійного розвитку, спрямованих на формування важливих компетентностей учителя: педагогічні та предметні, щодо інтеграції теорії та практики, співробітництва і взаємодії, оцінки якості, мобільності, управління, компетентностей щодо навчання упродовж життя. Професійні об'єднання мають відігравати вирішальну роль у мобілізації великого потенціалу вчительства для запровадження ініціатив на місцях, підвищення результатів освітнього процесу.

Узагальнення пропозицій щодо визначення освітньої політики у питаннях професійного розвитку вчителів в Україні з урахуванням позитивного досвіду діяльності професійних асоціацій США систематизовано у таблиці 1 [3].

Таблиця 1

**Рекомендації щодо використання прогресивних ідей діяльності американських асоціацій освіти в українському освітньому просторі**

Рівні	Рекомендації щодо можливостей використання прогресивних ідей професійних асоціацій США в українському освітньому просторі.
Стратегічний	Залучення об'єднань до створення освітньої політики країни, зміцнення їхньої автономії у розв'язанні професійних питань, охопленні програмами професійного

	розвитку фахівців упродовж кар'єри.
Організаційний	Удосконалення структури, забезпечення узгодженості діяльності усіх осередків, налагодження партнерських стосунків з усіма зацікавленими в освітніх результатах інституціями.
Індивідуально-особистісний	Сприяння підвищенню мотивації вчителів щодо власного професійного розвитку, визначення стандартів майстерності вчителя, які мають розроблятися за участю вчителів, адміністраторів, батьків та використовуватися як модель професійного розвитку.
Корпоративний	Поширення культури співпраці, створення сприятливих умов для соціального партнерства.
Функціональний	Забезпечення безперервного професійного розвитку фахівців на базі компетентнісного підходу, мобілізації вчительського потенціалу.

**Висновки.** Порівнюючи професійні об'єднання в Україні та Сполучених Штатах доходимо висновку про існування незначної кількості фахових організацій українських учителів та його значною політизованістю та формалізмом діяльності. Існують значні перешкоди для успішної діяльності об'єднань в Україні — від значних фінансових затрат при юридичному оформленні організації до неможливості здійснити будь-які перетворення завдяки бюрократизму жорстко централізованої системи. Тому навіть існуючі професійні асоціації не складають консолідованого громадського руху. Головною проблемою нинішніх українських об'єднань є відсутність масової підтримки, обмеженість фінансових ресурсів, брак кваліфікованих кадрів, отже, нездатність повноцінно реалізувати свої завдання. Процес професіоналізації таких об'єднань поступово набуває силу, але він усе ще далекий від оптимуму і не завжди відповідає вимогам часу.

Проте, світовий досвід загалом, Сполучених Штатів зокрема, свідчить що недержавні професійні організації є основою громадянського суспільства та вирішальним чином впливатимуть надалі на архітектуру не тільки професії вчителів, а і суспільства в цілому.

### Література:

1. Краткий психологический словарь / [сост. Л.А. Карпенко; под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского]. — Ростов н.Д.: Феникс, 1998. — 512 с.
2. «Молодь на порозі самостійного дорослого життя». Статистичні дані за результатами Всеукраїнського опитування вчителів загальноосвітніх навчальних закладів / Київ, Інститут педагогіки НАПН України, 2012. — 21 с.
3. Ларіна Т.В. Професійний розвиток вчителів у американських асоціаціях освіти. Автореф. дис... кан.. пед. наук: 13.00.04 / Тетяна Валеріївна Ларіна, АПН України; Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих. — К., 20013. — 22 с.

*У статті розглянуто можливі кроки реформування вітчизняної організації професійного розвитку вчителів у векторі його децентралізації. Визначено організаційно-педагогічні умови підвищення його ефективності.*

**Ключові слова:** фаховий розвиток, професійні асоціації, післядипломна освіта, організаційно-педагогічні умови.

*В статье рассматриваются возможные шаги реформирования организации отечественного профессионального развития учителей в векторе его децентрализации. Определены организационно-педагогические условия повышения его эффективности.*

**Ключевые слова:** профессиональное развитие, профессиональные ассоциации, последипломное образование, организационно-педагогические условия.

*The article deals with defining the perspectives of enhancement of Ukrainian professional development system. On the basis of the analysis of more than two hundred American professional associations the author puts forward organizational and pedagogical conditions of the improvement.*

**Key words:** *professional development, professional associations, in-service training, organizational conditions.*