

Професійний розвиток учителя в умовах післядипломної педагогічної освіти

Висвітлено аспекти професійного розвитку вчителя в умовах післядипломної педагогічної освіти. Увага акцентується на важливості інноваційних підходів до неперервної освіти дорослих як засобу професійного розвитку педагогів.

Ключові слова: андрагогіка, інноваційний підхід, неперервна освіта, освіта дорослих, підвищення кваліфікації, післядипломна освіта, професійний розвиток.

Vitiuk V. V. Professional Development of Teachers in Conditions of Postgraduate Pedagogical Education.

Aspects of professional development of teachers in the conditions of postgraduate pedagogical education are covered. The attention is focused on importance of innovative approaches to continuous education of adults as means of professional development of teachers.

Key words: andragogics, innovative approach, continuous education, education of adults, professional development, postgraduate education, professional development.

Постановка проблеми. Сучасний етап реформування основних напрямів педагогічної освіти зумовлює необхідність зміни змісту й структури організаційно-методичного забезпечення, пошуку інноваційних підходів, активних форм і методів навчання, спрямованих на формування творчої особистості фахівця з високим рівнем розвитку компетентності в умовах неперервної освіти.

Перспективним напрямом підвищення ефективності професійної підготовки фахівців в умовах післядипломної педагогічної освіти є андрагогічний підхід, сутність якого полягає у стимулюванні, навчанні, вихованні та самовдосконаленні дорослої людини у процесі професійної підготовки, врахуванні принципів, форм і методів навчання, соціального й індивідуального досвіду дорослої людини.

На шляху до повноцінної інтеграції у світове співтовариство українське суспільство має перетворитися на таке, що постійно вчиться, динамічно нагромаджує й ефективно використовує нові знання. Виконання цього завдання покликана забезпечити система післядипломної педагогічної освіти як одна з провідних ланок освітньої галузі. Метою післядипломної педагогічної освіти є задоволення індивідуальних потреб громадян в особистісному та професійному зростанні, сприятливі забезпечення потреб держави у кваліфікованих кадрах високого рівня, які здатні компетентно та відповідально виконувати посадові функції, упроваджувати новітні технології, сприяти подальшому соціально-економічному розвитку України.

Навчання педагогічних працівників потребує пошуку механізмів реалізації головної мети післядипломної освіти, яку сформульовано

як професійний розвиток дорослої професійної особистості. Сучасні вітчизняні та зарубіжні вчені (С. Г. Вершловський, М. Г. Громкова, С. І. Змеєв, Л. Я. Набока, О. М. Пехота, Н. Г. Протасова, В. І. Пуцов та ін.) розглядають андрагогіку як науку про освіту дорослих, яка навчає людину з базовою освітою швидко адаптуватися до всіх суспільних перетворень, змін на ринку праці та освітніх трансформацій, сприяє її професійному зростанню у процесі підвищення кваліфікації, забезпечує різні шляхи самовдосконалення та самоосвіти фахівця, керує виховними процесами, що впливають на рівень її загальної та професійної культури.

В організації навчального процесу на курсах підвищення кваліфікації головним є інтегративний підхід до побудови змісту освіти, формування цілісної системи загальноосвітніх та фахових знань, перехід до принципово нових дидактичних теорій та технологій. З цією метою розробляються: багатоваріантні програми підвищення кваліфікації, забезпечується їх запровадження, наприклад, через курси загальної підготовки до атестації; тематичні, авторські, проблемні курси; інтенсивні короткострокові тренінгові програми.

Метою статті є забезпечення ефективного професійного розвитку вчителів в умовах інноваційного розвитку післядипломної педагогічної освіти.

Виклад основного матеріалу. Процес навчання людини завжди викликав зацікавленість представників різних наук. Філософи, психологи та педагоги намагалися зрозуміти його суть та відшукати відповіді на такі питання: як відбувається процес навчання; чи кожен учиться так само; від чого залежить ефективне навчання; які фактори заважають ефективній освіті.

Вирішення цих питань стало особливо актуальним, коли розповсюдилася концепція, згідно з якою людина повинна розвиватися впродовж усього життя. Освіта дорослих, як невід'ємна частина життєвої активності, почала набирати великого значення. Від педагогів очікують відповідей на питання, як зробити навчання не тільки ефективним, але й приємним. Однак тут відсутні однозначні рекомендації. Організація ефективного процесу навчання дорослих вимагає, перш за все, пізнання факторів, які визначають специфіку навчання загалом, а також пізнання їх властивостей та функцій у процесі навчання.

Виходячи із зазначеного, Волинський ІППО, який традиційно в області забезпечує право педагогів на неперервну освіту, спрямовує процес на з'ясування сутності нових стратегічних завдань шкільної освіти, характеристик результатів навчання та виховання випускників початкової, основної та старшої школи, посилення на практиці інноваційних компонентів навчання через поєднання особистісно зорієнтованого, компетентнісного, діяльнісного підходів, оновлення і суттєве доповнення отриманих психолого-педагогічних знань, опанування новими технологіями організації педагогічного процесу, узагальнення і впровадження перспективного педагогічного досвіду тощо.

Розвиток людини неможливо поділити виключно на етап навчання та етап використання того, чого вона навчилася. Сучасні тенденції гуманізації змісту, методів і форм педагогічного процесу, орієнтація на виявлення індивідуальності кожного учня висувають серйозні вимоги до особистості вчителя та керівника освітнього закладу. Адже саме від них залежить рівень освіти, ступінь підготовленості підростаючого покоління до життя та праці. Це і є одним із завдань освіти дорослих.

Ідея навчання впродовж всього життя («lifelong learning», «lifelong education») з метою підготовки до життя в суспільстві у майбутньому, була запропонована Джоном Дьюеем 1916 року.

Освіта дорослих, за Малкольмом Ноулзом, це – мистецтво і наука підтримки дорослих у процесі навчання; модель процесу навчання дорослих, яка вказує на необхідність самостійного керування процесом і прийняття рішень. Дорослі використовують у процесі навчання свій досвід, який отримали з часів дитинства.

М. Ноулз підкреслює чотири основні різниці між традиційним підходом до навчання дітей (педагогіка) та навчанням дорослих (андрагогіка):

1. Особистість людини, яка навчається.
2. Досвід.
3. Готовність навчатись.
4. Ставлення до навчання.

Професійний розвиток педагогів – це неперервний процес. Не можна вважати розвиток педагога завершеним лише після його участі в роботі курсів

підвищення кваліфікації чи окремого методичного заходу. Ефективний професійний розвиток учителя можливий лише за умови наступності в реалізації цієї мети під час курсів підвищення кваліфікації при обласному інституті післядипломної педагогічної освіти, методичної роботи на рівні району (міста), навчального закладу та самоосвіти педагога. Тому вихідною позицією професійного розвитку і саморозвитку педагогів можна вважати специфічні функції кожного рівня підвищення кваліфікації, які у своєму взаємозв'язку і наступності створюють систему.

Мета професійного розвитку – підготовка і підтримка вчителів для того, щоб допомогти учням досягти високих стандартів навчання і розвитку.

Активні методи навчання у професійному розвитку педагогів:

- рефлексія;
- портфоліо вчителя;
- професійна спільнота, що навчається;
- написання професійних публікацій.

Рефлексія (від латин. *reflexio* – відображення) – філософський метод, при якому об'єктом пізнання може бути сам спосіб пізнання або знання, думка, вчинок. Також це поняття трактується як роздум про свій стан, самоаналіз. Педагогіка сьогодні розуміє рефлексію як самоаналіз діяльності та її результатів. Учені розглядають рефлексію як один із механізмів саморегуляції педагога. Її трактують як здатність займатися самоаналізом, тобто здатність до критичного переосмислення власного досвіду.

Педагогічна рефлексія відіграє важливу роль у професійному розвитку педагога. Вдаючись до рефлексії, педагог аналізує набутий досвід, робить висновки і будує плани. Рефлексія допомагає педагогу проявляти більшу гнучкість у плануванні занять з урахуванням реальних комунікативних потреб і психологічних особливостей учнів, що переводить взаємодію викладача й учня з «суб'єкт-об'єктного» рівня на «суб'єкт-суб'єктний».

Рефлексивний підхід у формуванні професійної компетентності педагога визначається як процес звернення до власного досвіду, його осмислення та критичне оцінювання певної педагогічної цілі (Дж. Річардс); він є самоаналізом зроблених кроків, оцінкою отриманих результатів і співвіднесення їх з поставленою метою для отримання кращих результатів у майбутній діяльності (С. Козлова, Т. Кулікова).

Портфоліо – це спосіб фіксування, накопичення, оцінки і самооцінки особистих досягнень за певний час. Мета портфоліо: накопичення досягнень, відслідковування професійного прогресу, представлення діяльності та професійного розвитку за окремий проміжок часу. Завдання: проаналізувати й узагальнити свою роботу; відобразити динаміку свого професійного росту; представити досвід своєї роботи найбільш повно й ефективно.

Функції портфоліо: діагностична – фіксує зміни за певний час; змістова – розкриває спектр виконуваних робіт; розвивальна – забезпечує неперервний процес освіти і самоосвіти; мотиваційна – відзначає результати діяльності; рейтингова – дозволяє виявити кількісні та якісні індивідуальні досягнення.

Практичне значення портфоліо: атестація в майбутньому; систематизація діяльності власника портфоліо; фактор, який стимулює професійний розвиток.

Моделі портфоліо: портфель досягнень (для себе і для інших), мета створення – оцінити прогрес у дослідницькій, професійній і творчій діяльності; портфель-самооцінка (для себе), мета створення – показати прогрес чи регрес у якихось видах чи окремих аспектах професійної діяльності; портфель-звіт (для інших), мета створення – показати успішність і довести прогрес дослідницької, професійної, творчої діяльності.

Педагог є головною дійовою особою будь-яких освітніх перетворень, які вимагають переорієнтації його діяльності на нові педагогічні цінності. У цьому випадку «портфоліо педагога» – це набір матеріалів, що висвітлює його вміння вирішувати свої фахові завдання, вибирати стратегію й тактику професійної поведінки та призначене для оцінювання фахового рівня працівника, дає можливість простежити індивідуальний процес учителя. Портфоліо педагога використовують як спосіб аналізу, узагальнення, презентації досвіду. Воно може містити набір кращих конспектів уроків, поурочних планів, дидактичних матеріалів, документів, статей, учнівських робіт тощо. Отже, одне з основних завдань – проаналізувати та представити значущі результати навчання, демонстрація своїх здібностей і можливостей, планування напрямків подальшої роботи й самовдосконалення, визначення цілей подальшого професійного зростання.

Професійна спільнота, що навчається. Для вчителя важливим є постійний розвиток, навчання протягом життя. Адже сучасний розвиток суспільства вимагає вдосконалення системи педагогічної та післядипломної освіти педагогічних і науково-педагогічних працівників відповідно до умов соціально орієнтованої економіки та інтеграції України в європейське і світове освітнє співтовариство. Переносючи це завдання в практику діяльності, Інститут активно залучає педагогів до міжнародної співпраці шляхом реалізації освітніх проектів, тому що їх участь у міжнародних проектах є одним із методів професійного розвитку.

Орієнтири міжнародної діяльності:

- поєднання потреб європейського суспільства та особливостей вітчизняної культури;
- оновлення якості освіти відповідно до потреб відкритого європейського суспільства;

- формування готовності педагогів до міжкультурної взаємодії;

- активізація шкільних програм щодо співпраці із закордонними партнерами;

- підвищення кваліфікації педагогів в умовах світового освітнього простору;

- забезпечення умов для стажування, наукового співробітництва відповідно до вимог інноваційного розвитку освіти;

- підготовка науково-методичної бази (монографій, підручників, посібників, наукових статей, методичних рекомендацій).

Перспективи розвитку міжнародного партнерства:

- налагодження міжнародного наукового співробітництва з проблем розвитку післядипломної освіти;

- підтримка мобільності, участь у міжнародних програмах, проектах;

- посилення інтеграції в освіті, науці й культурі у межах загальноєвропейського освітнього простору, обмін педагогічним досвідом;

- використання зв'язків з навчальними закладами для проведення досліджень;

- проведення досліджень із використанням міжнародних дослідницьких грантів;

- поширення інформації серед педагогічної спільноти регіону про європейський освітній простір;

- створення інтернет-середовища.

Упровадження інноваційних підходів, здійснення міжнародної співпраці не є самоціллю системи післядипломної педагогічної освіти. Ми вважаємо, що сучасній школі потрібні не просто вчителі-професіонали, а справжні подвижники своєї справи, яскраві особистості, здатні долати труднощі та працювати творчо. Беззаперечно, що тільки вчитель, який навчається впродовж життя, здатен виховати конкурентоспроможну особистість.

Вважається, що одним із важливих методів професійного розвитку педагогів є **написання професійних публікацій**. Успішний процес розвитку персоналу пропонує ряд видів діяльності, які містять кілька аспектів. Один із них – це ступінь ризику. Один із видів діяльності, який має високий рівень ризику, – це написання публікацій узагалі та статей зокрема. Успішні публікації можуть стати способом, від якого виграють усі – автор, читач і навчальний заклад. При цьому письмове відображення професійної практики є найбільш проблемним. Педагоги основними проблемами під час написання публікацій називають: брак часу, складність питання, страх до написання, труднощі узагальнення.

Незважаючи на це, учителі все-таки пишуть. Причинами цього є: задоволення від процесу написання; особисте визнання; нагорода; уточнення практики; бажання «залишити слід». Педагогічні публікації – це спроби перекласти часто хаотичний, ірраціональний світ педагогіки на точну і логічну мову.

Ще на початку 80-х років ХХ століття Карл Роджерс писав: «Ми зустрічаємося із зовсім новою ситуацією в освіті, коли мета освіти, якщо ми повинні вижити, – полегшити зміни та навчання, а освіченою людиною вважається та, яка навчилася вчитися, навчилася змінюватися, яка ясно розуміє, що жодне знання ненадійне, що тільки процес пошуку знань дає основу для надійності».

Система неперервного підвищення кваліфікації педагогів забезпечує їх постійне збагачення надбаннями культури, науки, інноваційних технологій шляхом колективних та індивідуальних форм оволодіння знаннями, стимулює динаміку їхнього фахового мислення. Сьогодні педагоги досить широко використовують різноманітні освітні інновації, що дає відповідний результат.

Наслідком упровадження цих інновацій є: оновлення змісту освіти; докорінне переосмислення технологій навчання і виховання; створення умов для реалізації особистості; оновлення складових педагогічного процесу – мети, змісту, методів і засобів діяльності; вміння вибудовувати концептуальні засади педагогічних нововведень, які включають діагностику, прогнозування, корекцію і рефлексію інноваційних дій; створення нової системи управління навчальним закладом; зміна організаційної структури навчального закладу (реорганізація системи методичної роботи); підвищення рівня кваліфікації освітян; створення атмосфери творчості та емоційного комфорту.

Педагогічна діяльність, яка є сплавом науки і мистецтва, за обома цими компонентами завжди передбачає творчість. Вона настільки різноманітна, що дає підстави говорити про аспекти прояву, про рівні творчості. Так, новизна в практичній роботі вчителя може проявлятися: у нестандартних підходах до вирішення навчально-виховних проблем; розробці нових методів, форм, прийомів, засобів і їх оригінальних поєднань; ефективному застосуванні досвіду в нових умовах; удосконаленні раціоналізації, модернізації відомого відповідно до нових завдань; вдалій імпровізації на основі як точних знань

і компетентного розрахунку, так і високорозвинутої інтуїції, умінні бачити різні варіанти вирішення проблеми; вмінні трансформувати методичні рекомендації, теоретичні положення в конкретні педагогічні дії і т. ін.

Специфіка педагогічної діяльності, як ми вже зазначали, ставить до освітянина ряд вимог до його особистості, які в науці визначаються як професійно значимі особистісні якості. Останні характеризують інтелектуальну й емоційно-вольову сторону особистості, суттєво впливають на результат професійно-педагогічної діяльності й визначають індивідуальний стиль педагога.

Висновки. Попри те, що післядипломна освіта і надалі буде працювати над удосконаленням форм підвищення кваліфікації педагогів, учительська громадськість повинна розуміти, що результат залежить насамперед від усвідомлення кожним педагогом, керівником навчального закладу важливості навчання впродовж життя. Вчителям слід уміти проектувати, організовувати цю діяльність і керувати нею, тобто мати власне бачення моделі саморозвитку та самореалізації у професійній діяльності. Але час вимагає, щоб ця діяльність будувалась на принципах науковості, прогностичності, актуальності, реалістичності, оптимальності та контрольованості; спонукала кожного вчителя до самоаналізу, самоконтролю, самооцінки та самокорекції.

Розвиток особистості фахівця відбувається в умовах постійного перетворення, яке передбачає внутрішню активність, що дозволяє вийти за межі встановлених стандартів особистості та суспільної необхідності, реалізувати своє розуміння змісту, призначення власної діяльності. Процес цей суто індивідуальний, тому сутність принципу стимулювання самоосвіти в системі післядипломної освіти полягає в тому, щоб спрямувати становлення змістоутворювальних мотивів діяльності, допомогти фахівцю йти шляхом саморозвитку та самоосвіти, здобувати, осмислювати й використовувати нові знання.

Література

1. Айсмонтас Б. Б. Педагогическая психология : схемы и тесты / Б. Б. Айсмонтас. – М. : Владос-пресс, 2002. – 208 с.
2. Пехота О. М. Андрагогічні проблеми у підготовці викладачів для системи післядипломної освіти / О. М. Пехота, В. І. Пуцов, Л. Я. Набока, А. М. Старева. – К. : [б. в.], 2006. – 96 с.
3. Варфоломеева О. В. Акме психотерапевта. Концепция профессионального развития : монография / О. В. Варфоломеева. – М. : Дом МПА – Пресс, 2003. – 228 с.
4. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посібн. / І. М. Дичківська. – К. : Академвидав, 2004. – 352 с.
5. Кларин М. В. Корпоративный тренинг от А до Я : научно-практ. пособ. – 2-е изд., испр. и доп. / М. В. Кларин. – М. : Дело, 2002. – 224 с.
6. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л. М. Митина. – М. : Academia, 2004. – 319 с.
7. Валькевич Б. Порадник тренера / Б. Валькевич, Е. Кендрацька, А. Климович та ін. – Варшава : [б. в.], 2007. – 228 с.
8. Професійний розвиток педагогічних працівників: практична андрагогіка / за заг. ред. В. І. Пуцова, Л. Я. Набоки. – К. : [б. в.], 2007. – 228 с.
9. Пуховська Л. Теоретичні засади професійного розвитку вчителів / Л. Пуховська // Порівняльна професійна педагогіка. – 2011. – № 1. – С. 97–106.
10. Пуцов В. Вчити дорослих по-дорослому / В. Пуцов // Післядипломна освіта в Україні. – 2011. – № 2. – С. 49–51.