

УДК 37.023.74

ОЛЕНА БОЧАРОВА

Горлівський інститут іноземних мов

ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»

СТАТУС СУЧАСНОГО ВЧИТЕЛЯ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ

У статті автором на основі порівняльного аналізу розглянуто професійну підготовку педагогічних кадрів, ключові компетенції, обов'язки, тижневе навантаження та рівень заробітної платні в окремих європейських країнах.

***Ключові слова:** компетенції, автономія, відповідальність, професійна підготовка, підвищення кваліфікації, кар'єрне зростання.*

Постановка проблеми. В останні два десятиліття в країнах Європи відбулися суттєві зміни в усіх сферах життя, в тому числі в освіті. Зі змінами в освітніх системах, які намагаються адаптувати знання до потреб суспільства, змінилися вимоги до підготовки вчителів, їхніх обов'язків, кваліфікації, компетентності, участі у розробці навчальних планів і відповідальності за навчання учнів. Країнами учасницями Європейського Союзу не було прийнято остаточного рішення щодо створення єдиної освітньої системи. Однак через скасування кордонів, створення єдиного ринку вільної торгівлі і пересування людей Європою було ухвалено рішення про впровадження єдиних вимог для освітніх систем. Приводом для цих нововведень стало визнання дипломів в інших країнах та можливість вдосконалювати професійну кваліфікацію під час стажування і практики за кордоном. Для реалізації положень Лісабонської стратегії були визначені також ключові професійні компетенції вчителів, оскільки сучасне суспільство потребує висококваліфікованих педагогічних кадрів, добре вмотивованих до роботи. Тільки професійно підготовлений учитель зможе ефективно навчати дітей і молодь. Тому особливої уваги потребують питання гарантій високої якості освіти та професійної підготовки вчителів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій із проблеми; виділення невирішених її частин. Відомо, що освітні системи різних країн відрізняються традиціями у викладанні, обов'язками вчителів, кваліфікаційними вимогами, робочим часом, системою винагород, а також нормативно-правовою базою.

В умовах реформування та розбудови національної системи педагогічної освіти українськими дослідниками-компаративістами широко вивчається зарубіжний досвід професійної підготовки педагогічних кадрів. Зокрема, здійснено наукові дослідження з таких проблем: провідні напрями сучасної реформи вищої педагогічної освіти в Англії (А.В. Парінов); система підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у Німеччині (В.А. Гаманюк, Т.І. Вакуленко); формування педагогічної майстерності вчителя в теорії та практиці педагогічної освіти США (Р.М. Роман); система підготовки

педагогічних кадрів у Норвегії (В.І. Семілетко); стандартизація професійної підготовки вчителів в Англії та Уельсі в кінці XX – на початку XXI ст. (Н.М. Авшенюк); розвиток педагогічної освіти у США (Т.С. Кошманова); професійна підготовка вчителів у країнах Західної Європи (Л.П. Пуховська).

Формулювання мети статті. Метою нашої статті є аналіз досвіду професійної підготовки вчителів у європейських країнах.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих результатів. Упродовж тривалого часу питання підготовки вчителів не було предметом спеціального дослідження в Європейському Союзі. Фундаментальні зміни відбулися після підписання Маастрихтського договору (1992 р.), який містив цілий розділ «Освіта, професійне навчання і молодь», присвячений цій проблемі. Згідно положення, європейські країни зобов'язані тісно співпрацювати і допомагати у вирішенні окремих освітніх питань. Вільне пересування людей, капіталу і товарів спонукало європейські країни визначити компетенції і кваліфікаційні вимоги до вчителів, що й було зроблено в 2005 році під час Лісабонської конференції. Компетенції були безпосередньо пов'язані з процесом навчання (викладання) і взаємовідносинами учителя з учнями. Ключовими компетенціями вчителя є: уміння працювати в мультикультурному і соціально диференційованому класі; здатність працювати самостійно без постійного керівництва; здатність брати на себе відповідальність за власною ініціативою; здатність виявляти ініціативу, не питаючи інших, чи слід це робити; готовність помічати проблеми та шукати шляхи їхнього вирішення; уміння аналізувати нові ситуації й застосовувати вже наявні знання для такого аналізу; здатність ладити з іншими; здатність засвоювати будь-які знання за власною ініціативою; вміння приймати рішення на основі здорових суджень; уміння працювати в колективі; уміння співпрацювати з представниками самоврядування та батьками учнів [6].

Щодо взаємовідносин з учнями, то до вчительських компетенцій належить: формування в учнів громадянської відповідальності; розвиток учнівських компетенцій, які дозволять бути рівноправними громадянами держави; мотивування учнів до навчання, не лише в школі, а й за її межами; навчання упродовж усього життя; критична обробка інформації; використання комп'ютера та цифрових технологій у навчанні; творчість та інноваційність у навчальній діяльності; уміння вирішувати проблеми; уміння співпрацювати з іншими учнями; комунікабельність. Отже, основне завдання вчителя полягає в підготовці молодих людей до набуття знань, умінь та навичок упродовж життя.

Європейською Комісією були визначені основні принципи вчительської професії. Перший – вчитель повинен мати вищу освіту. Учитель повинен мати можливість продовжити навчання на вищому рівні для розвитку своїх педагогічних компетенцій і професійного розвитку. Другий – навчання упродовж усього життя. Учитель повинен вдосконалювати свої знання на місцевому, регіональному і національному рівнях. Третій – мобільність. Учитель має право на виїзди до інших країн з метою підвищення свого професійного рівня. Четвертий – професія має спиратися на партнерство. Навчальні заклади з підготовки вчителів мають тісно співпрацювати зі школами, з освітніми установами та різними організаціями. Крім того, вчителі повинні бути заохочені до наукових досліджень [7].

У ході підготовки проекту рекомендацій Європейська комісія визначила три ключові орієнтири: пізнання себе, іншої людини і суспільства. Учитель повинен вміти застосовувати в навчальному процесі нові знання, аналізувати та передавати їх учням, використовуючи нові технології. До того ж, професія вчителя вимагає толерантного ставлення, щоденного розвитку потенціалу кожного учня; відповіді на поставлені учнями питання; працювати в суспільстві і для суспільства; допомагати учням зрозуміти важливість навчання протягом усього життя; сприяти мобільності та співпраці в Європі, а також виказувати повагу та розуміння до інших культур [4, с. 18-19].

В основі професійної підготовки вчителів у країнах Європейського союзу покладено дві моделі – паралельна та поетапна (послідовна). Паралельна модель передбачає, що

студент – майбутній учитель – водночас набуває загальні знання і педагогічну підготовку, а поетапно (послідовно) – студент – майбутній учитель на першому етапі отримує загальні знання, на другому – педагогічну підготовку. У більшості країн ЄС застосовується паралельна модель, за винятком Ірландії, Португалії та Великобританії [9].

Варто додати, що за останні десятиліття у педагогічній освіті змінилися вимоги щодо обов'язків учителів та їхньої автономії. У більшості країн учитель отримав самостійність у викладанні дисципліни ще у 90-х рр. XX ст. (Естонія, Ісландія, Литва, Іспанія і Словенія), виняток становить Фінляндія (80-ті рр. XX ст.). В інших країнах тенденція до збільшення автономії спостерігається у 2000 рр., коли в Італії уряд представив єдині централізовані рекомендації. У Бельгії введена раніше автономія була обмежена, як це сталося в Нідерландах, Великобританії та Угорщині.

У Швеції, Фінляндії та Іспанії регіональна й місцева влада бере активну участь в організації навчального процесу і визначає обов'язки вчителів. У Швеції, Фінляндії й Іспанії права та обов'язки вчителів чітко окреслені в законодавстві. Тижневе навантаження європейських учителів визначається як час, призначений для виконання двох основних завдань: проведення занять з учнями, підготовка та оцінка. У багатьох країнах до тижневого навантаження включені також додаткові заняття [3].

Загальна тривалість робочого часу вчителів складається з щотижневої кількості годин, прописаних у трудовій угоді. Таке визначення застосовується у половині країн Європейського Союзу. В тринадцяти країнах до обов'язкового шкільного навантаження включено години для виконання інших завдань (зустрічі з батьками та виконання обов'язків класного керівника). У Бельгії, Ірландії і Ліхтенштейні робочий час учителя враховує лише години викладання, тоді як у Греції, Італії, на Кіпрі, Мальті, в Люксембурзі і Фінляндії – години викладання і години обов'язкового перебування в школі. В Голландії, Швеції і Великобританії кількість обов'язкових навчальних годин чітко не зафіксовано. У Нідерландах правові положення регулюють тільки загальний робочий час, а у Швеції визначається загальна кількість годин на рік [3].

Статус європейського вчителя дуже відрізняється. У більшості країн вчителі працюють як держслужбовці на підставі трудової угоди (Великобританія, Італія та Чеська Республіка). У Франції, Португалії та Іспанії вчителі мають номінований статус, коли вчитель призначається на посаду Департаментом освіти. У Німеччині, Польщі існує змішана модель [8].

Порівняльні дослідження розміру заробітної плати свідчать, що рівень мінімальної заробітної плати в п'ятнадцяти країнах, які стали членами ЄС до 2004 року, перевищує в 7 разів розмір мінімальної заробітної плати країн, які вступили до ЄС після 2004 року. Найнижча заробітна плата вчителів спостерігається в Греції, Ірландії, Швеції та Ісландії, найвища – в Німеччині, Люксембурзі та Ліхтенштейні [3].

У Європейському Союзі існує два підходи до оплати праці вчителя. Перший – включає оклад, премію (проведення додаткових занять і виконання обов'язків, які виходять за межі навчального процесу) і залежить від навчальних годин та стажу. Другий – робота вчителя не обмежується проведенням уроків, підготовкою і оцінкою учнів, а включає виконання інших завдань. У цьому випадку зарплата вчителів нараховується на основі проведених учителем в школі годин. Країни, що використовують більш широке визначення тижневого навантаження, надають учителям премію за додатково проведені заняття. Вчителі Бельгії, Німеччини і Австрії не мають таких надбавок [3].

Відпустка вчителів теж має суттєві розбіжності. Наприклад, у Великобританії чітко визначена кількість робочого часу (195 днів на рік), що не можна сказати про відпустку. Вона відповідає тривалості шкільних канікул. Така ситуація спостерігається і у Франції. Іспанські вчителі мають місяць оплачуваної відпустки у літній час, вісім днів на Пасху, 15 днів на Різдвяні свята, 3 дні в лютому і 7 днів офіційних свят. У Словаччині відпустка залежить від стажу роботи вчителя. Як правило, це 19-25 днів, плюс 2-6 днів залежно від кваліфікації вчителя, 3-5 днів компенсації за додаткове навантаження і 5 додаткових днів

після 50 років. В Угорщині чим більший стаж учителя, тим довша його відпустка. В Італії перші три роки вчитель має 30 днів відпустки, в наступні – 32 [8].

Професійне підвищення вчителів є обов'язковим у 20 країнах Європейського Союзу (Франції, Нідерландах, Швеції та Ісландії). В Іспанії, Люксембурзі, Польщі, Португалії, Словенії та Словаччині воно є необов'язковим, але тісно пов'язане з кар'єрним зростанням і підвищенням заробітної плати. У Греції, Італії та на Кіпрі вчителі, які розпочинають свою кар'єру, зобов'язані проходити курси з підвищення кваліфікації.

Професійна кар'єра вчителя залежить від кваліфікації та трудового стажу. У Великобританії в 2007 році введені професійні стандарти для вчителів шкіл. У них чітко визначено вимоги до вчителя на кожному етапі кар'єри:

- кваліфікований учитель (Qualified Teacher) – учитель отримує звання після завершення навчання;

- учитель (Teacher on the main pay scale) – отримує винагороду за головною зарплатною шкалою, має відповідну кваліфікацію та професійну підготовку, успішно пройшов стажування і активно працює над власним професійним розвитком;

- учитель (Teacher on the upper pay scale) – після виконання певних стандартів учитель отримує зарплату за вищою шкалою;

- прекрасний вчитель (Excellent Teachers, ETs) – статус уведений в 2006 році, призначений для невеликої кількості вчителів з найвищими професійними досягненнями;

- висококваліфікований учитель (Advanced Skills Teachers, ASTs) – статус уведений в 2000 році, є альтернативним кар'єрним шляхом, що веде до отримання керівних посад, дозволяє вчителям продовжити навчання, поширювати досвід серед шкільних учителів.

У Великобританії, крім отримання більшої зарплатні, вчитель може претендувати на керівну посаду. Для отримання посади вчитель виконує такі обов'язки:

- підтримка учнів та встановлення контактів з батьками – учитель-вихователь, учитель-наставник у початковій або середній школі;

- розробка навчальних програм – координатор навчальної програми в початковій школі або керівник департаменту в середній школі;

- робота з учнями, які мають особливі освітні потреби – координатор [1].

У Німеччині професійна підготовка педагогів залежить від рівня освіти. Підготовка вихователів для дошкільних закладів і вчителів для початкової школи відбувається упродовж трьох-чотирьох років у вищих педагогічних школах. Робота в середній школі вимагає університетської освіти. У Німеччині можна нерідко зустріти педагога, який одночасно викладає фізику, німецьку і фізкультуру. Щоб працювати в школі, доводиться скласти після закінчення університету кілька іспитів. Відразу після випуску – перший державний. Після нього потрібно пройти 2-річну практику, а після цього здати другий державний іспит. Підвищення кваліфікації вчителів відбувається в установах і центрах професійної підготовки у вигляді багатоденних курсів, на яких учасники знайомляться з сучасними досягненнями в галузі педагогіки, соціології та психології. Німецькі вчителі належать до державних службовців [5, с. 88-89].

В Австрії професійне підвищення вчителів залежить від рівня освіти. Як правило, вихователі дошкільних закладів мають нижчий професійний рівень. Вищу категорію вчителі отримують після проходження курсів з підвищення кваліфікації або професійного удосконалення в спеціальних освітніх центрах. Учителі можуть займати посади директора школи, інспектора з предмету, інспектора на місцевому рівні, інспектора з професійної освіти, шкільного інспектора [1, с. 5].

У Португалії кар'єрний ріст шкільного вчителя залежить від стажу роботи, оцінки його діяльності, отримання ступеня ліценціата, магістра або доктора в галузі педагогічних наук або з окремого предмету [Там само, с. 5-6].

У 2009 році в Латвії запроваджено пілотний проект моделі професійної кар'єри вчителя, що фінансується за рахунок фондів ЄС «Презентація конкурентних компетенцій

учителя в удосконаленій системі освіти». Система оцінки роботи вчителя складається з наступних елементів:

- 5 категорій кар'єрного зростання;
- 5 аспектів оцінки якості роботи вчителя;
- 15 показників якості роботи вчителя і 4 критерії оцінки.

У проєкті беруть участь учителі, представники адміністрації закладу та члени оціночної комісії. Оцінка якості роботи вчителя стимулює до підвищення рівня професійних компетенцій і використання усіх можливостей для розвитку кар'єри. Вчителі можуть самостійно подавати заявку для оцінки якості їхньої роботи. Оцінка адекватна 5 категоріям професійного підвищення.

Категорії професійного підвищення вчителів:

Категорія 1: Учитель демонструє глибокі знання з предмету, виконує свої обов'язки відповідно до встановлених правил і процедур, що виявляються в типових шкільних ситуаціях, забезпечує належний рівень навчального процесу.

Категорія 2: Учитель виконує свої обов'язки згідно з прописаними правилами і процедурами, що виявляються в типових шкільних ситуаціях; застосовує різні підходи у навчанні, забезпечуючи тим самим високу якість навчального процесу.

Категорія 3: Учитель демонструє високу якість роботи у навчальному процесі, застосовуючи диференційований підхід, пропонує альтернативні рішення для проблемних ситуацій; бере участь у реалізації освітньої політики на інституційному рівні, обмінюється досвідом роботи з колегами.

Категорія 4: Учитель виконує положення якісної і методологічної диференціації навчального процесу, як вказівки, творчо удосконалюючи його, демонструє інтуїтивні уміння, уміє правильно розпізнати ситуацію; бере активну участь у реалізації освітньої стратегії на регіональному рівні і робить значний вклад у процес обміну досвідом та методами навчання між учителями.

Категорія 5: Учитель виконує свої обов'язки, застосовуючи творчий підхід як у стандартних, так і нестандартних ситуаціях за допомогою професійного досвіду; систематично розширюючи базу знань; активно підтримує і розвиває освітню політику і стратегію на національному рівні; обмінюється досвідом роботи з іншими учителями [1].

Болгарські вчителі не лише знаходяться в складній соціально-економічній ситуації, але й користуються низьким авторитетом у учнів та їхніх батьків. Для подолання вищезазначених явищ у 2005 році запроваджено «Національну програму з розвитку освіти та дошкільного виховання». Вона передбачає підвищення професійного розвитку вчителів, пов'язане з матеріальним заохоченням, яке створює сприятливі умови для конкуренції і мотивації. Реалізація даної програми відбувається на двох рівнях: вертикальному - адміністративні посади в державного секторі управління та горизонтальному - введення п'яти рівнів професійного підвищення вчителів: учитель-стажер, учитель; старший учитель, головний учитель, учитель-методист.

Підвищення на горизонтальному рівні залежить від стажу роботи; отримання відповідної освіти; професійного удосконалення; оцінки результатів роботи; системи нагород для вчителів за особливий внесок у роботу школи. Професійне підвищення пов'язано з удосконаленням професійних умінь, набуттям досвіду і підвищенням кваліфікації. Учитель, який прагне підвищити свій професійний рівень, повинен активно брати участь у різних формах професійного вдосконалення; підвищувати кваліфікацію в країні та за її межами, проводити додаткові заняття та виконувати додаткові функції у школі.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок із напрямку. Отже, професійне підвищення вчителів у різних країнах Європейського Союзу є диференційованим. На сьогодні не існує єдиних вимог до обов'язків учителів, їхніх винагород, тижневого навантаження та канікул. Ці питання вирішуються окремо кожною країною і затверджуються на міністерському рівні. Існують відмінності у відповідальності та автономії вчителя, оскільки в більшості країн учитель несе відповідальність за

викладання. В останні роки вчителі можуть самостійно вибирати підручники і навчальні посібники.

Тенденція до розширення сфери обов'язків учителів знайшла своє відображення у їхньому тижневому навантаженні. Раніше майже у всіх країнах обов'язки вчителів визначалися виключно у вигляді часу викладання; натомість, сьогодні більшість часу визначається як загальний час роботи.

Значні відмінності, що стосуються професії вчителя, можна простежити у системах професійного підвищення. У кожній країні підвищення вчителів відбувається за своєю схемою, в деяких країнах вчителі мають постійне професійне зростання, в тому числі й кар'єрне. Стаж роботи вчителя, його професійна підготовка і рівень кваліфікації є загальними для більшості країн критеріями, що дозволяють досягти високих посад.

Список використаних джерел

1. Awans zawodowy nauczycieli w wybranych krajach Europy, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Eurydice [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eurydice.org/pl/sites/eurydice.org/pl/files/awans.pdf>
2. Gaś Zbigniew B. Doskonalący się nauczyciel : psychologiczne aspekty rozwoju profesjonalnego nauczyciela / Zbigniew B. Gaś. – Lublin : Wydaw. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, 2001. – 207 s.
3. Kluczowe problemy edukacji w Europie. Zawód nauczyciela w Europie: profil, wyzwania, kierunki zmian. Raport IV, Europejskie Biuro Eurydice, Warszawa 2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eurydice.org/pl/sites/eurydice.org/pl/files/Naucz_IV.pdf
4. Mierzwa J. Podstawy traktatowe polityki edukacyjnej Unii Europejskiej - ich ewolucja i perspektywy / J. Mierzwa // Zeszyty Naukowe Zakładu Europeistyki Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie. – 2006. – nr 1. – S. 16-25.
5. Ordon U. Nauczyciel w przestrzeni edukacyjnej jednoczącej się Europy / Urszula Ordon. Częstochowa : Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza, 2007. – 361 s.
6. Pragmatyka zawodowa polskiego nauczycielaw porównaniu z krajami unii europejskiej [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gimkonst.pl/dokumenty/dla_nauczyciela/pz.pdf
7. Sielatycy M. Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej [w:] K. Sujak – Lesz (red.) Kształcenie nauczycieli w szkole wyższej. Wybrane zagadnienia, [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tczew.edu.pl/index.php?id=27,222,0,0,1,0>
8. Status nauczyciela w Polsce na tle krajów UE. Informacje dotyczące warunków pracy i płacy, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eurydice.org/pl/sites/eurydice.org/pl/files/nauczyciele_w_ue.pdf
9. Szorc K. Kompetencje nauczyciela na miarę XXI wieku [w:] P. Waśko, M. Wrońska, A. Zduniak (red.) Polski system edukacji po reformie 1999 roku [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://docs5.chomikuj.pl/533518198,PL,0,0,Katarzyna-Szorc-Kompetencje-nauczyciela-na-miar%C4%99-XXI-wieku.pdf>
10. Zakres autonomii i odpowiedzialności nauczycieli w Europie, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice.../documents/thematic_reports/094PL.pdf

Стаття надійшла до редакції .05.03.2014 р.

Бочарова Е.

Горловский институт иностранных языков Государственного высшего учебного заведения «Донбасский государственный педагогический университет».

СТАТУС СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

В статье автором на основе сравнительного анализа освещена профессиональная подготовка педагогических кадров, рассмотрены ключевые компетенции, обязательства, недельная нагрузка и уровень заработной платы в отдельных европейских странах.

Ключевые слова: компетенции, ответственность, обязательства, профессиональная подготовка, повышение квалификации, карьерное повышение.

Bocharova E.

Horlivka Institute for Foreign Languages of the State Higher Educational Establishment
«Donbas State Pedagogical University», Ukraine

THE STATUS OF THE MODERN TEACHER: THE COMPARATIVE ANALYSIS

In the article on the basis of comparative analysis the author covered the professional training of pedagogical personnel, considered the key competence, the commitment, weekly workload and the level of wages in selected European countries.

Key words: *competence, responsibility, commitment, training, skills development, career increase.*

0