

## *Форми і засоби неперервного професійного розвитку вчителів у США*

Марина Кривоніс

*У статті представлений аналіз розвитку післядипломної освіти вчителів у США. Метою післядипломної освіти вчителів у США є підвищення кваліфікації для своєчасного задоволення потреб школи, безперервне професійне і особистісне зростання вчителя. Для вирішення цих завдань існує значна різноманітність підходів, форм, методів післядипломної освіти вчителів, як на базі вищих навчальних закладів, так і підвищення кваліфікації безпосередньо в школах.*

*Ключові слова: післядипломна освіта вчителів, підвищення кваліфікації, професійний розвиток, професійні педагогічні спілки.*

Система неперервної освіти не може існувати, відкинувши практику традиційної системи освіти. Тому ми можемо говорити про необхідність реформування освіти, яка полягає в переході до системи неперервної освіти. Нова система повинна включати в себе традиційну систему освіти, яка використовує її досвід, при збереженні пріоритету цінності новоутворення порівняно з цінностями простого накопичення і відтворення знань. Таким чином, традиційна система освіти буде виконувати функцію структурно стійкої одиниці системи неперервної освіти, яке вбирає в себе нові знання, не змінюючи при цьому характер раніше накопиченої інформації [2, с. 139].

Зміна всіх аспектів людського життя, запровадження інновацій у науці й техніці, а отже, невідпинний розвиток суспільства вимагають підготовки вчителя нової формації, спроможного розвиватися адекватного до сучасних змін і трансформацій.

Беззаперечним є той факт, що постійне оновлення і розвиток знань роблять неможливим забезпечення вчителя знаннями та вміннями, яких буде достатньо для його професійної діяльності протягом тривалого часу. Саме тому професійна освіта і підвищення кваліфікаційного рівня вчителів повинні мати неперервний характер і відповідати новим стратегіям і цілям освіти. Щодо цього, на особливу увагу заслуговує зарубіжний досвід, насамперед американський, оскільки саме у цій країні накопичено багаторічні знання з організації неперервної освіти вчителів [1, с. 2].

Сьогодні США розпочали ґрунтовну дискусію щодо того, яким повинен бути сучасний педагог, як надати йому необхідні вміння та знання для забезпечення його гармонійної взаємодії з технологічним суспільством, яке дуже швидко розвивається.

Ось чому проблема забезпечення педагогічної самоорганізації вчителя і його професійного самовдосконалення, враховуючи інтеграційні процеси в освіті, стає основною в процесі організації навчання в інституті післядипломної педагогічної освіти [5, с. 128].

Розвиток системи підготовки педагогічних кадрів за кордоном вивчали і вітчизняні, і зарубіжні вчені: В. Б. Гаргай, Ю. В. Кіщенко, А. В. Соколова, Н. П. Яцишин, Ю. Алфьорова, Л. Пуховська, Л. Таланова та ін. Проте зазначимо, що у своїх працях автори лише частково торкалися питання неперервної педагогічної освіти у Сполучених Штатах Америки.

Мета статті – проаналізувати й узагальнити теоретичні ідеї і практичний досвід управління навчальним процесом у системі післядипломної освіти вчителів у США, визначити перспективи її подальшого розвитку.

У межах України згідно Закону «Про освіту» поняття післядипломної освіти розглядається як «спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь та навичок або отримання іншої професії, спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду» [3]. У Законі «Про вищу освіту» зазначається: «післядипломна освіта створює умови для безперервності та наступності освіти» і включає: ...«розширення профілю (підвищення кваліфікації) – набуття особою здатності виконувати додаткові завдання та обов'язки в межах спеціальності...» [4].

Поняття «післядипломна освіта вчителя» у нормативних документах США визначається як «професійне зростання вчителів, яке досягається в результаті отримання великого практичного досвіду та систематичного вивчення педагогічного досвіду» [10].

Разом з тим сьогодні відбувається конвергенція уявлень про післядипломну професійну освіту вчителя та освіти протягом усього життя. У розвинених країнах, наприклад, у США це призвело до появи поняття «безперервний професійний розвиток вчителів» (continuous professional development – CPD), замість якого раніше вживалися поняття «підвищення кваліфікації на курсах за місцем роботи» (in-service training) та «стажування на робочому місці» (on-the-job training). Це поняття значно ширше двох попередніх та визначає принципово інший підхід, оскільки суб'єктом навчання (підготовки) є наставник, а суб'єктом професійного розвитку є сам вчитель [11, с. 291]. Таким чином, роль системи підвищення кваліфікації вчителя змінюється кардинально. Її основним завданням стає створення умов для саморозвитку вчителя.

Деякі вчені, наприклад, Т. С. Кошманова у своїй роботі аналізує післядипломну освіту вчителя у США, яку пов'язують перш за все з підвищенням кваліфікації вчителів [6, с. 26]. Т. С. Кошманова зазначає, що як система підвищення кваліфікації вчителів у США функціонує Школа професійного розвитку. Така Школа – це освітній заклад, в якому реалізована альтернативна, інтегрована модель педагогічної освіти майбутніх вчителів і безперервного професійного розвитку педагогів-практиків з одночасним удосконаленням навчально-виховного процесу вищої педагогічної і середньої шкіл. Метою Шкіл професійного розвитку вчителів, на думку Т. С. Кошманової, є забезпечення співробітництва та партнерства між шкільними вчителями та викладачами педагогіки університетів; ...професійної адаптації вчителів-початківців в умовах педагогічного наставництва, проведення педагогічних досліджень досвідченими вчителями [6, с. 26]. За даними вченої, у змісті роботи Шкіл професійного розвитку досягається динамічна єдність стабільних (базові знання з педагогіки, психології і філософії освіти) і варіативних

(інноваційність, творчість, особливості профілю наукової підготовки, особисті інтереси і схильності) складників професійної підготовки.

Сучасні стратегії післядипломної освіти вчителів отримали значне поширення в США і відрізняються від традиційних і за місцем їх реалізації, і за організаційними механізмами, і за змістом.

Традиційно більша частина тренінгів та роботи з професійного розвитку вчителів відбувалася в університетах США, спеціальних агентствах, так званих інститутах професійного розвитку. Сьогодні все ширше практикується навчання в школах, де молоді вчителі спостерігають, асистують і викладають. Подібного роду навчання має як формальні, так і неформальні сторони. Так, у низці американських штатів склалися мережі шкіл професійного розвитку вчителів. Також у цих мережах практикується об'єднання шкіл в асоціації з певних проблемних напрямів. В рамках цих асоціацій організуються міжшкільні курси для вчителів [7, с. 284].

Сучасні стратегії професійного розвитку вчителів, як і традиційні підходи, стикаються з проблемою оцінки результатів професійного навчання вчителів. У минулій практиці домінувала фіксація самого факту навчання, коли вчителі отримували сертифікати участі або складали іспити. Передбачалося, що таким чином можна показати ступінь засвоєння переданих знань і умінь в контексті курсу підвищення кваліфікації, але не в реальній обстановці шкільного класу. Зрозуміло, що такі форми оцінки сприяли лише формалізації програм перепідготовки.

Розв'язання цієї проблеми в США сьогодні здійснюється двома шляхами: з одного боку, удосконалюються способи сертифікації та тестування педагогів, які вже не націлені на конкретні курси перепідготовки, але висувають певні вимоги до тих, хто їх проектує. В ході таких екзаменаційних процедур, наприклад, як сертифікація вчителів (Teacher's License), яка проводиться Службою оцінювання якості освіти (Education Testing Service), робиться спроба імітувати реальні контексти дій вчителя [7, с. 285].

Наступним кроком до неперервної освіти вчителів у США є проведення Департаментом освіти США щорічної програми атестації підвищеного рівня (Advanced Certification or Advanced Credentialing). Метою програми є діяльність, спрямована на заохочення і підтримку вчителів, які потребують на атестацію підвищеного рівня у межах високоякісних професійних програм, спрямованих на поліпшення викладання та навчання. У рамках програми надаються гранти для розробки стандартів, до яких вчителі включає заходи, спрямовані на підвищення успішності студентів та гранти на заохочення, підтримку, дотацію вчителів. Програма розрахована на сертифікацію або атестацію вчителів Національною радою професійних стандартів навчання (the National Board for Professional Teaching Standards) або іншими національно визнаними організаціями сертифікації та атестації [8].

Так, у 2010 році, Конгрес США виділив 10,6 мільйонів доларів, щоб надати додаткове фінансування для заохочення і підтримки вчителів, які потребують на атестацію підвищеного рівня. Мета цієї програми – сертифікувати успішних вчителів, які надалі вдало підвищуватимуть успішність учнів в школах країни. З 1995 року більше 82 000 вчителів отримали національну сертифікацію у 50 штатах і окрузі Колумбія. Фінансування в першу чергу було використано для реалізації

першочергової мети – засвідчити та сертифікувати вчителів, конкретну школу або всю модель району, яка створена спеціально для потреб окремих шкіл і районів. Згідно з умовами програми кошти було розподілено на:

- 1) надання ресурсів та іншої підтримки вчителям у школах, які відчувають нестачу коштів, щоб допомогти їм отримати сертифікат Національної ради професійних стандартів навчання;
- 2) соціально-орієнтовані програми, програми підтримки молодих вчителів;
- 3) оновлення стандартів оцінювання професійних якостей вчителів;
- 4) проведення наукових досліджень в системі сертифікації Національною радою професійних стандартів навчання [8].

Поряд з цим дедалі більшого поширення набуває так звана автентична оцінка. Мається на увазі, що фахівці спостерігають за тим, як учитель вирішує в реальних умовах завдання, на які був націлений той чи інший епізод професійної перепідготовки. Інструментом автентичної оцінки може бути і портфоліо вчителя, в якому зберігаються дані про результати його педагогічної роботи.

До числа важливих форм роботи з підвищення кваліфікації вчителів слід віднести групові форми роботи, які широко використовуються в центрах професійного розвитку. Відомо, що на таких заняттях викладачі-тренери більше використовують колективні форми роботи. Однак в сучасних умовах акцент робиться на інше – предметом проектування та реалізації професійного розвитку стає не динамічний розвиток окремого вчителя, а цілої групи, яка, як правило, працює разом у реальному або віртуальному середовищі. На жаль, це, в свою чергу, змінює ставлення до результату підвищення кваліфікації. Відповідно, індивідуальні сертифікати стають недоречними, тому що в центрі уваги – зрушення в роботі групи вчителів. До таких груп можуть входити і вчителі одного проблемного класу, і вчителі однієї школи або вчителі, які працюють над розв'язанням конкретної проблеми в більш широких масштабах [9, с. 262].

Значний вплив на зміну стратегії професійного розвитку вчителів у США зумовили сучасні інформаційні та комунікаційні технології. Вони привнесли до неперервної освіти педагогічних кадрів такі інноваційні елементи, як інформаційні ресурси, нові мережеві сервіси. Мережеві бібліотеки і цифрові ресурси загальнокультурного характеру активно використовуються американськими вчителями, з них утворюються ресурси власне освітнього характеру і призначення. Сервіси з аналізу великих масивів інформації, з подання знань у вигляді таблиць і презентацій активно застосовуються вчителями в процесі самоосвіти. Наявність таких комунікаційних можливостей сприяє постійному утворенню нових мережевих педагогічних спільнот.

Головним завданням таких мереж є внутрішній обмін практичними знаннями, накопиченими вчителями протягом своєї педагогічної діяльності. Ці знання можуть бути доступними для інших вчителів тільки в ситуації реальної співпраці. М. Фуллан називає цей процес інтерактивним професійним розвитком [9, с. 265]. Він розглядає його в контексті широкомасштабних освітніх реформ в Північній Америці. М. Фуллан виділяє як ключовий ресурс реалізації освітніх реформ саме цей шлях, а не тільки і не стільки спеціально організовані тренінги. Мережева співпраця дає такі переваги, як зменшення ізольованості у роботі

вчителів, професійний розвиток, знаходження спільних рішень для схожих педагогічних ситуацій, обмін досвідом, прискорення обміну знаннями серед вчителів.

Однією з найбільш багатообіцяючих характеристик мережевого співробітництва вчителів США є взаємна мотивація її учасників, синергетичні ефекти, що приводять до появи внутрішньої динаміки. При цьому, як показує досвід, завданням державних органів управління сьогодні є не модерація, а забезпечення інфраструктури для мережевої взаємодії вчителів.

Таким чином, аналіз розвитку системи підвищення кваліфікації вчителів у США виявив значне різноманіття підходів, форм, методів до післядипломного навчання вчителів. Збільшення професійних педагогічних мереж у США показує, що кількість вчителів, готових приєднатися до таких мереж, постійно зростає. Більш того, робота таких мереж не вимагає побудови якоїсь принципово нової інфраструктури. Мережі демонструють відкритість системи циркуляції та поширення знань у практичній педагогічній діяльності. Це робить систему передачі знань між вчителями більш гнучкою та ефективною – спілкування підвищує мотивацію вчителів і самоосвіту. При цьому багаторівневість мережевих взаємодій сприяє посиленню щільності мереж і, відповідно, накопиченню нових знань, а також полегшенню обміну ними. Зроблений аналіз розвитку системи підвищення кваліфікації вчителів у США виявив актуальність цієї проблеми та її важливість для розвитку вітчизняної системи післядипломної педагогічної освіти.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бабкіна К. В. До питання підвищення кваліфікації вчителів зарубіжних країн / Бабкіна К. В. // *Проблеми сучасної педагогічної освіти: педагогіка і психологія.* – Випуск № 27. – Частина 1. – 2010.
2. Дамирова З. В. Специалізація в системі последипломного образования как форма повышения квалификации / Дамирова З. В. // *Політологічні студії.* – № 1–2. – 2010.
3. Закон України «Про освіту» // *Відомості Верховної Ради (ВВР).* – 1991. – № 34. – ст. 451.
4. Закон України «Про вищу освіту» // *Відомості Верховної Ради (ВВР).* – 2002. – № 20. – ст. 134.
5. Коваленко О. Ю. Неперервна педагогічна освіта в США: сучасний стан і перспективи розвитку / Коваленко О. Ю. // *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології.* – 2010. – № 6(8).
6. Кошманова Т. С. *Розвиток педагогічної освіти у США (1960–2000 рр.): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 / Т. С. Кошманова.* – К., 2002. – 40 с.
7. Фрумина Е. Л. *Непрерывное образование для педагогов: модели и особенности / Фрумина Е. Л. // Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах / отв. ред. Г. А. Ключарев.* – М. : ИС РАН, 2008. – С. 274–292.
8. *Advanced Certification or Advanced Credentialing, U.S. Department of Education / [Online resource] / access mode: <http://www2.ed.gov/programs/credentialing/index.html?exp=0>*
9. Fullan M. G. *The New Meaning of Educational Change / Fullan M. G. // Teachers College Press, 1234 Amsterdam Avenue, New York, NY, 10027, 2001.*
10. Glatthorn A. *Teacher development / Glatthorn A. ; in: Anderson, L. (Ed.) ; International Encyclopedia of teaching and teacher education.* – second edition. – London : Corwin Press, 1995.
11. *Evaluating CPD: an Overview / Muijs D., Day C., Harris A., Lindsay G. // International*

*Handbook on the Continuing Professional Development of Teachers / Ed. By C. Day, J. Sachs. – Glasgow : Open University Press, 2004. – P. 291–309.*