



ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ – НЕ ВИТРАТИ, А ІНВЕСТИЦІЇ

Реформування освітньої галузі в Україні призвело до суттєвих змін у структурі, змісті, формах і методах навчання, що не могло не обумовити потребу в оновленні системи післядипломної педагогічної освіти як важливого складника процесу безперервної освіти педагога.

Це визначило основні напрями діяльності комунального закладу «Житомирський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти» Житомирської обласної ради, в основу яких покладено підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів з метою забезпечення їхнього безперервного професійного розвитку відповідно до вимог і запитів суспільства та інтеграції у світовий освітній простір.

Про основні компоненти цієї роботи бесідуємо з Ольгою Іванівною Андрійчук, кандидатом педагогічних наук, деканом факультету підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.

Ольго Іванівно, цей рік, як і попередній, є специфічним, складним і потребує подальшого відпрацювання гнучкої системи безперервної професійної освіти педагогічних працівників області, підвищення кваліфікації з урахуванням їхніх освітніх запитів і потреб. Що покладено в основу цієї системи?

Дійсно, останній період є досить проблемним для всієї освітньої галузі, в тому числі і для нас. Це обумовлює необхідність зміни підходів до організації післядипломної освіти, на що і зорієнтований новий Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджений постановою Кабміну України від 21.08.2019 № 800. Цей документ більшою мірою торкнувся насамперед педагогів системи загальної середньої освіти. Однак неузгодженість Порядку з Положенням про атестацію педпрацівників зумовлює ряд організаційних проблем, які потребують вирішення на рівні МОНУ. Це стосується потреб і запитів педагогічного працівника. Зокрема, якщо ми визначаємо результати підвищення кваліфікації, то відповідно до Порядку – це професійні компетентності вчителя, а відповідно до Положення про атестацію – обов'язковість прив'язки до предмета чи посади. Для прикладу, Порядок дозволяє вчителю математики підвищити кваліфікацію за програмою «Вікова психологія», але Положення про атестацію передбачає, що в документі про підвищення кваліфікації має бути вказано предмет. Чекаємо на нове Положення про атестацію педагогічних працівників, яке усуне чимало протиріч.

Додам, що новий Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників, зумовлений внесенням змін до Бюджетного кодексу України ще у 2019 році, які дали можливість фінансувати послугу підвищення кваліфікації з

різних джерел (державного, бюджету області, бюджету громади чи закладу освіти або кошти фізичної особи), передбачає підвищення кваліфікації щорічно. Раніше, до 2020 року, всі педагогічні працівники підвищували кваліфікацію не рідше одного разу на п'ять років. Підвищення кваліфікації, як всім відомо, повинно було передувати атестації.

Додаткові труднощі виникли з тієї причини, що не всі громади, формуючи бюджет, закладають кошти на підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Особливо був критичним 2020 рік через відсутність чітких роз'яснень з боку фінансових органів щодо розрахунку коштів на послугу з підвищення кваліфікації. Неврегульованість нормативної складової з цього питання на рівні держави призводить і зараз до суперечливих ситуацій.

Що змінилось за останній період у вимогах щодо обсягу, періодичності та форм підвищення кваліфікації педагога?

Починаючи з 2020 року, педагогічних працівників Порядок поділив на дві категорії. Тим, хто працює в закладах дошкільної та позашкільної освіти, можна підвищувати кваліфікацію не рідше одного разу на п'ять років і не менше як на 120 год за міжатестаційний період (п. 16 Порядку). Педагогічним працівникам, які працюють в закладах загальної середньої освіти, необхідно підвищувати кваліфікацію щорічно та не менше як на 150 год за міжатестаційний період.

Накопичувальна система може бути абсолютно різною. Учитель може самостійно визначати, як і в якому форматі йому зручно навчатись. Підвищення кваліфікації може здійснюватись шляхом його участі у семінарах, тренінгах, майстер-класах, практикумах у межах річного плану роботи закладу освіти. Тобто форми, види та суб'єкти підвищення своєї педагогічної майстерності педагог обирає з урахуванням своїх професійних потреб.

Вчорашні підходи до «післядипломки» сьогодні вже не спрацьовують. Відомо, що Інститут працює над новою освітньою траєкторією, з більшою мобільністю, запровадженням сучасних програм підвищення кваліфікації. Як показує практика, це дає свої результати.

Так, у кінці 2019 року наш Інститут повністю змінив не лише структуру програм та навчально-тематичних планів курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників, а й змістове наповнення з урахуванням вимог до професійних стандартів педагогів та побажань педагогічних працівників області. Тому ми щорічно проводимо опитування тих учителів, які проходять курси підвищення кваліфікації в нашому закладі. Зокрема, із запровадженням карантину, третина занять всіх програм були зорієнтовані на актуальну тематику – методику організації дистанційного навчання в закладі освіти. Викладачі Інституту знайомлять педагогів з можливостями різних платформ для організації дистанційного навчання. Цей процес забезпечує потужний викладацький склад: три доктори наук, 23 кандидати наук, педагогічні працівники зі стажем роботи понад 20 років. Щороку як науково-педагогічні працівники, так і педагогічні підвищують свій професійний рівень, є

організаторами та учасниками міжнародних, всеукраїнських, регіональних конференцій, мають публікації у фахових журналах.

У контексті нових викликів, обумовлених карантинними обмеженнями, осучасненого змісту набувають напрями підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Якщо взяти попередні роки – це був розвиток професійних компетентностей учителя. А що зараз?

Професійний розвиток учителя залишається основним пріоритетом підвищення кваліфікації педагогічного працівника. Векторність професійної компетентності для педагогів визначена вказаним Порядком. Це, зокрема: розвиток професійних компетентностей (знання навчального предмета, фахових методик, технологій); формування у здобувачів освіти спільних для ключових компетентностей вмінь, визначених частиною першою статті 12 Закону України «Про освіту»; психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти певного віку, основи андрагогіки; створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами; використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку; мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність.

Наше інтерв'ю було б неповним, якби ми не згадали про зростаючу роль інформаційно-комунікативних та цифрових технологій, адже мова йде про інтеграцію у світовий освітній простір, що неможливо без інформаційно-цифрових компетентностей педагога...

Одним з основних напрямів підвищення кваліфікації є цифрова компетентність педагогічного працівника, яка набула особливої актуальності, як було сказано вище, через карантинні обмеження. Це дало можливість учителям зменшити інформаційно-комунікативний розрив між учителем та учнем. Донедавна вчителі (немала їх частина) не бажали відмовлятися від «кнопочних» телефонів. Сьогодні більшість педагогів вільно користуються смартфонами та айфонами. Інакше і бути не може, адже освітяни мають зрозуміти, що саме цифрові технології можуть підтримувати комунікацію, співпрацю, творчість та інноваційність. Більше того, володіння ними дозволить критично оцінювати достовірність та надійність інформаційних джерел. Саме інформаційно-цифрові компетентності формують вміння і навички аналізувати, співставляти, фільтрувати, оцінювати освітні ресурси. Ця важлива складова посідає одне з чільних місць у системі нашої роботи щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

І нарешті...

Не можу не відзначити, що науково-педагогічний колектив Інституту оперативно реагує на виклики, обумовлені перебігом процесів реформування і модернізації галузі, забезпечуючи випереджувальне та якісне підвищення кваліфікації педагогічних кадрів регіону. Його рівень чітко відображений в цифрах регіонального замовлення, які ми отримуємо від закладів освіти.

Щорічно наш Інститут обирають 17–18 тисяч осіб педагогічного загалу області. Ми вважаємо такі цифри найкращим індикатором рейтингу закладу. Дякуємо нашим освітянам за те, що довіряють нам, і ми зробимо все можливе, аби забезпечити високий рівень науково-методичного супроводу безперервного професійного розвитку педагогічних працівників регіону.

Ольго Іванівно, ми поділяємо Ваш оптимістичний настрій та впевненість у тому, що і надалі Інститут залишиться в ряду лідерів на шляху забезпечення фахового зростання вчителя, його готовності вирішувати освітянські завдання.

Дякую за інтерв'ю.

Спілкувався заступник головного редактора

журналу «Житомирщина педагогічна»

Володимир Денисенко