

Професійний розвиток педагогів: виклики і можливості

В Україні йде процес реформування освітньої галузі, зорієнтований на розвиток та отримання особистісно якісних здатностей, послідовне впровадження компетентісного підходу у навчанні – одного з важливих напрямів, визначених Концепцією «Нова українська школа». Своє бачення процесу оптимального вибору і поєднання різних форм, методів та освітніх технологій найбільш значущих у певній ситуації висловила кандидат педагогічних наук, завідувачка кафедри методики викладання навчальних предметів **Таїса Смагіна**.

Інтерв'юер – Шуневич Оксана, доцент кафедри методики викладання навчальних предметів КЗ «Житомирський ОППО»ЖОР, кандидат педагогічних наук.

– Шановна Таїсо Миколаївно, як, на Вашу думку, співвідносяться поняття «навчання впродовж життя» та підвищення кваліфікації?

Сьогодні ми живемо в світі, що постійно змінюється. Знання, набуті вчора як інструмент для самореалізації у професійному, особистому та суспільному житті, сьогодні швидко переходять у розряд застарілих або виявляються недостатніми. Тож виникає потреба в оновленні професійних компетентностей, щоб бути впевненими у своїй затребуваності в майбутньому.

Ми прагнемо перейти від освіти на все життя до освіти протягом усього життя. Актуальними для нас є основні засади концепції навчання впродовж життя – *lifelong learning*.

Тільки такий підхід дасть змогу кожній людині відстежувати реалії економіки, розвитку суспільства, світу, власні ресурси, будувати траєкторію власного професійного зростання, і врешті – бути успішною.

Якщо для учнів і студентів навчання – це основний вид діяльності, то для дорослих – це опція, яка може додаватися до професійної діяльності, яку людина може обирати для себе або ні. Численні соціологічні дослідження дають підстави стверджувати, що дорослі можуть продовжувати навчатись лише за наступних умов:

- їм це важливо/потрібно;
- висока ймовірність досягнення успіху;
- можливість самостійно планувати час.

Сучасні реформи у сфері освіти викликають необхідність у нових функціональних ролях педагогів: коуч, тьютор, модератор, розробник індивідуальних навчальних траєкторій, ментор проєктів, навігатор освітніх подій та ін. Мова йде про нові орієнтири у професійній освіті, її осучаснення та

зміщення акценту цінностей, а це вимагає зміни підходів до змісту та організації розвитку професійної компетентності педагогів, пошуку нових способів її структурування.

Відповідно до частини другої статті 54 Закону України «Про повну загальну середню освіту» (ПЗСО), «педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність». Такий обов'язок урівноважується правом педагогічних працівників, визначеним у частині першій цієї статті, на вільний вибір освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ і організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації.

Законодавчо визначено, що підвищення кваліфікації – це набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань.

Також в законі Про ПЗСО зазначено, що педагогічні працівники мають підвищувати свою кваліфікацію щорічно, а загальна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації протягом п'яти років, яка оплачується за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, не може бути меншою за 150 годин, з яких не менше 10 відсотків загальної кількості годин обов'язково повинні бути спрямовані на вдосконалення знань, вмінь і практичних навичок у частині роботи з учнями з особливими освітніми потребами.

Отже, сучасний освітянин, керуючись цими нормативними документами, має внутрішньо мотивувати себе і самостійно вибудовувати власний поступ, розуміючи, що навчання протягом усього життя – це не вказівка чи закон, а швидше соціально зумовлена потреба.

– На які фактори в реформуванні сучасної освіти Ви порадили б звернути увагу педагогам під час планування професійного розвитку?

По-перше, це оновлення змісту освіти, відхід від знанневої парадигми, переорієнтація на розвиток компетентностей.

По-друге, зміщення акценту на **розвиток м'яких навичок** (soft skills). Оскільки сьогодні будь-яку інформацію можна швидко знайти в інтернеті, необхідними стають здатність аналізувати, критично мислити, шукати й встановлювати зв'язки між явищами та вчинками людей, висувати власні гіпотези, аргументувати їх та вдумливо оцінювати.

– Ваше бачення компетентнісного підходу у практичній площині освітнього процесу?

Компетентнісний підхід – це спрямованість освітнього процесу на формування предметних та ключових компетентностей. Маю зауважити, що формування компетентностей в учнів зовсім не заперечує необхідності знань, оскільки компетентність – це динамічне поєднання знань, умінь та цінностей. Лише у комплексі це дає результат. Але знання у цьому випадку не самоціль, а радше засіб формування умінь. Адже недостатньо просто володіти інформацією, засвоїти окремі знання, а важливо навчитись їх застосовувати як у повсякденних, так і в нестандартних життєвих ситуаціях. Це дає змогу

сформувати ціннісне ставлення до цих знань, навчитись адаптовуватися та шукати шляхи ухвалення рішень у різних ситуаціях.

Тому вчителю слід пам'ятати, що, готуючись до уроку, починати потрібно з очікуваних результатів, а далі планувати розв'язування практичних ситуацій, або виконання компетентнісно-орієнтованих завдань, які спонукають учнів до пошуку нової інформації, аналізу, синтезу та оцінки, спільної (командної, групової) роботи для отримання колективного або індивідуального освітнього продукту.

Важливою складовою компетентнісного підходу є співпраця учнів між собою та вчителем, ведення діалогу та застосування вчителем формувального оцінювання. Усе це може бути реалізовано у процесі викладання будь-якого навчального предмета. Зрозуміло, що інструментами реалізації компетентнісного підходу вчителі мають оволодівати у процесі безперервного підвищення кваліфікації.

– Створюючи завдання і ситуації, про які Ви говорите, вчитель, звісно ж, має подбати і про оцінювання учнів. Не завжди цей процес є легким і однозначним, особливо, коли мова йде про формувальне оцінювання. Наскільки важливо педагогу орієнтуватися у підходах до оцінювання?

На жаль, традиційно слово «оцінювання» асоціюється з цифрою або бальним показником, а насправді воно не обмежується виставленням оцінки, а передбачає послідовну змістовну взаємодію між учнем, вчителем і батьками щодо навчальних досягнень учня на підставі всім зрозумілих очікуваних результатів (цілей) і критеріїв оцінювання. Це оцінювання під час навчання і «для навчання» (англ. – «*assessment for learning*») або формувальне оцінювання. «Формувальне» (англ. «*formative*») – тому що, на відміну від підсумкового, має на меті формування (або форматування) навчального процесу з урахуванням навчальних потреб кожного учня задля більш ефективного формування необхідних знань, умінь та ставлень.

Система прийомів, що вчитель застосовує під час навчання, має ґрунтуватися на певних ціннісних орієнтирах. Зокрема, для успішного застосування формувального оцінювання навчальний процес повинен організовуватися у такий спосіб, щоб спонукати кожного учня бути активним його учасником, а не пасивним «отримувачем» знань і оцінок.

Має бути створена така атмосфера навчання, за якої учні не бояться ставити запитання, уточнювати, робити помилки й показувати, чого вони ще не вміють або не знають.

Формувальне оцінювання як «оцінювання для навчання» включає обов'язкові складові:

- формулювання конкретних, зрозумілих, релевантних очікуваних результатів (цілей) на відповідний етап навчання;
- надання й отримання учнями/ученицями конструктивного зворотного зв'язку щодо їхніх навчальних досягнень відповідно до визначених (очікуваних результатів) цілей;

– коригування вчителем навчального процесу відповідно до результатів і навчального поступу учнів.

– Ви згадували про *soft i hard skills*. Чому сьогодні, моделюючи освітній процес, про ці навички говорять так активно?

Відсутність кордонів на ринку праці диктує свої вимоги до фахівців. Так, щоб бути конкурентоспроможним спеціалістом, потрібні не лише професійні навички. З упевненістю можна стверджувати, що без певних гнучких навичок не обійтися. У дослідженні, проведеному Гарвардським університетом, зазначається, що успішність у роботі на 85% залежить від добре розвинених *soft skills* і лише на 15% – від *hard skills*. У наш час для вирішення технічних завдань можна покликати на допомогу штучний інтелект, але замінити людину в питаннях комунікації, стратегічного чи творчого мислення він навряд чи зможе.

Soft skills (з англ. «м'які навички») – універсальні соціально-психологічні якості, які безпосередньо впливають на успішність людини, а саме: комунікативні навички, організованість, здатність вирішувати конфлікти, вміння переконувати, працювати в команді, адаптивність, емоційний інтелект. Ці якості можуть залежати від характеру людини і формуватися з досвідом.

Hard skills (з англ. «жорсткі навички») – професійні, технічні компетентності, які можна наочно продемонструвати, оцінити та перевірити. Наприклад, знання іноземних мов, навички роботи за комп'ютером, вміння керувати автомобілем чи літаком. Вони відносно незмінні для конкретної професії та не залежать від того, в якій компанії чи в якому колективі працює фахівець.

Чим відрізняються м'які та жорсткі навички

| <i>Soft skills</i> | <i>Hard skills</i> |
|---|--|
| Високий рівень емоційного інтелекту EG | Важлива логіка й високий рівень IG |
| Ці навички складно виміряти, відслідкувати, перевірити | Досить легко виміряти за допомогою тестів, екзаменів, контрольних |
| Правила змінюються відповідно до організації, колективу | Залишаються незмінними для відповідної професії, незалежно від оточення людини |
| Формуються завдяки власному досвіду | Отримуються через навчання, запам'ятовування готового матеріалу |
| Адаптуються відповідно до ситуації | Дії виконуються відповідно до алгоритму, шаблону |

– Які *Soft skills* є найбільш актуальними у сучасному суспільстві?

У 2020 році компанія LinkedIn провела дослідження, в якому визначила п'ять найбільш актуальних м'яких навичок:

– Креативність.

Компанії все частіше шукають людей, які можуть творчо вирішувати проблеми у будь-яких сферах – від програмування до піару, можуть подивитися на звичайні речі під іншим кутом зору. Для креативного фахівця не існує проблем, адже для кожної він знаходить оригінальне рішення.

– Вміння переконувати.

Цінується той співробітник, який може пояснити своїм колегам, донести до них не лише «що», а й «чому». Щоб піднятися кар'єрними сходами, потрібно навчитися доводити свої погляди, ефективно вести переговори, обмінюватися ідеями, переконувати колег чи партнерів діяти у ваших інтересах. Тут можуть стати в нагоді емоційний інтелект, емпатія, психологія впливу.

– Емоційний інтелект.

Здатність сприймати та оцінювати власні емоції та емоції інших людей, а також правильно реагувати на них. Важливо зберігати емоційний баланс у будь-яких ситуаціях, навіть найстресовіших і критичних, відчувати свій емоційний стан та діяти відповідно до нього. Вміння керувати власними емоціями впливає на відносини в колективі, допомагає правильно взаємодіяти, враховувати настрій колег.

– Командна праця.

Це одна з найпопулярніших вимог до кандидатів практично на будь-яку посаду. І не дарма. Дійсно, високоорганізована команда здатна досягти більшого, ніж одна людина. Там, де добре налагоджена комунікація, зростає продуктивність, бо кожен знає свою роль, функцію та працює на загальну мету. Сильні сторони одного працівника доповнюють професійні якості колег. Для спільної роботи важливі взаємоповага, чуйність, відповідальність, комунікабельність, вміння вести переговори.

– Адаптивність.

Єдине, що постійно є у нашому житті, – це зміни. Щоб залишатися конкурентоспроможним, потрібно прийняти реальність і навчитися виходити зі стресових ситуацій із позитивним настроєм. Люди, які можуть швидко знайти точки опори, переключитися, змінити напрямок руху разом з компанією, завжди будуть цінними співробітниками.

– Як викладачі кафедри, яку Ви очолюєте, відреагували на виклики часу?

Першим справжнім викликом часу для колективу закладу та викладачів нашої кафедри став COVID-19 та запровадження карантину. Після тимчасової розгубленості прийшло усвідомлення того, що освітній процес не може відбуватися в традиційних умовах, це змусило нас відкоригувати зміст, форми роботи, стати гнучкішими, замислитися над цінністю життя та життєвими пріоритетами. Ситуація, що склалася, спонукала колектив вдосконалити, подекуди й опанувати цифрові технології, навчатися самим, щоб вчити інших.

Система освіти в Україні виявилася недостатньо гнучкою в умовах проблеми глобального масштабу, тому нам довелося швидко та системно перелаштовувати очний освітній процес на дистанційне навчання. Розгорнули платформу MOODLE, створили кабінети для вчителів за предметами, які проходять курси підвищення кваліфікації, відповідно до запланованого терміну.

Для більшості вчителів дистанційне навчання було взагалі чимось новим, тому спершу їм було складно адаптуватися, усвідомити власну відповідальність за своє навчання, але водночас вони побачили переваги:

– можливість навчатись з дому, що сприяє безпеці;

- вивільняється час, який витрачався на дорогу, перебування у відрядженні;
- можливість спланувати час для самостійного опрацювання матеріалів на платформі;
- скорочення фінансових витрат.

Ми опанували багато нових застосунків для того, щоб вибудувати цікаве освітнє середовище для вчителів. А головне – створили «рятівне коло» для надзвичайних ситуацій у майбутньому. Ми переконані, що майбутнє освіти дорослих людей, які цінують час, за змішаним навчанням, яке легко варіювати: збільшувати чи зменшувати офлайн- або онлайн-складові освітньої програми. Потрібен був час для вивчення можливостей та напрацювання стратегії. Ми були переконані, що такий варіант підвищення кваліфікації потрібен.

Другий виклик (повномасштабна війна росії проти України) – проблема, яка складається з безлічі «підпроблем», причому в багатьох випадках варіантів вирішення немає. Довелося реагувати дуже швидко, щоб створити онлайн-простір для комунікації вчителів регіону і не тільки. Наша дистанційна платформа не зупиняла роботу навіть на день. Ми виставляли матеріали у лютому і березні, і навіть не для того, щоб учителі добросовісно їх опрацьовували, а швидше з метою емоційної підтримки. А з квітня повернулися до онлайн-занять в режимі реального часу та розкладу. Постійні сирени, поганий інтернет, недосконале технічне забезпечення педагогів не завадило нам створити онлайн-спільноту тих освітян, які прагнуть розвитку, та запропонувати навчальні кейси роботи в умовах військового стану.

Сьогодні маємо оновлені та доповнені освітні програми, які ми пропонуємо педагогам регіону, досвід співпраці з громадськими організаціями та участь у всеукраїнських та міжнародних проєктах. Усе це працює на нашу якість.

– Дякую за змістовні відповіді, бажаю гарних новорічних свят та віри в нашу Перемогу.

P.S. Вирішенню важливих та актуальних проблем, піднятих в інтерв'ю, сприятиме ознайомлення педагогічних та наукових працівників із запропонованою літературою.

Радимо почитати

1. Смагіна Т. М. Місце освітнього коворкінгу у розвитку професійної компетентності педагогів на курсах підвищення кваліфікації. *Науковий вісник ужгородського університету. Серія «Педагогіка соціальна робота»*. 2019. С.169–172.

2. Смагіна Т. М. Савчук М. М. Місце якостей особистості в професіограмі компетентностей педагога. *Розвиток професійних компетентностей педагогів як необхідна умова забезпечення якості освіти Нової української школи: збірник матеріалів Регіональної науково-практичної інтернет-конференції (12 травня 2022 року)*. Комунальний заклад «Житомирський ОІППО» ЖОР. С. 53.

3. Смагіна Т. М., Шуневич О. М. Чекліст особистісно-професійного розвитку педагога. *Розвиток професіоналізму педагогічних працівників в умовах*

післядипломної педагогічної освіти: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. інтернет-конференції (онлайн), 23 травня 2022 . С. 187–194.

4. Смагіна Т. М. Процесульні аспекти правонаступництва базової НУШ. *Базова освіта НУШ: процесуальне правонаступництво*: зб. матеріалів регіонал. наук.-практ. інтернет-конференції, 29 березня 2021, Житомир : КЗ «Житомирський ОППО» ЖОР, 2021. С. 75–81.

5. Смагіна Т. М. Концепти моделювання освітніх програм курсів підвищення кваліфікації вчителів закладів післядипломної освіти. Компетентнісно орієнтоване навчання: виклики та перспективи : збірник тез III Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, Київ, 29 березня 2021 р. (наукове електронне видання). Київ : Педагогічна думка, 2021. 268 с.

6. Смагіна Т. М., Шуневич О. М. Умови розвитку гнучких навичок (soft skills) педагогів у процесі навчання на курсах підвищення кваліфікації. *Український педагогічний журнал*. 2019. С. 73–80.

7. Смагіна Т. М. Діалогова платформа як засіб реалізації компетентнісного уроку. *Український педагогічний журнал*. 2017. С. 138–146.

8. Смагіна Т. М. Деонтологічний складник оцінювально-аналітичної компетентності педагога. *Науковий вісник ужгородського університету педагогіка. Серія «Соціальна робота»*. Вид-во УжНУ «Говерла», 2021.

9. Смагіна Т. М., Шуневич О. М. Параметри та індикатори реалізації принципів педагогіки партнерства в освітньому процесі. *Науковий вісник ужгородського університету. Серія «Педагогіка і соціальна робота»*. Вид-во УжНУ «Говерла», 2020/11. С. 201–207.

10. Смагіна Т. М. Карта реалізації компетентнісного потенціалу в освітньому процесі. *Народна освіта*. Електронне фахове видання. Розділ «Педагогічна наука», 2020/2.

11. Шуневич О. М. Розвивальний формат зворотного зв'язку в процесі освітньої взаємодії. *Нові технології навчання* : збірник наукових праць. ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти». Київ, 2021. Вип. 95. С. 220–227.

12. Шуневич О. М. Розвиток оцінювальної компетентності педагога в умовах ППО. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. № 70. Т. 4. С. 67–73.

13. Шуневич О. М. Чинники вибору вчителем комунікативних педагогічних стратегій. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Т. 2. Вип. 48. С. 103–107.