

Aktivita sme realizovali s kolektívom žiakov na primárnom stupni školskej sústavy. Dané činnosti a ich obmeny alebo rôzne variácie sme vytvorili so skupinou 12 žiakov s rôznou disabilitou.

Po pozorovaní a aplikovaní námetov na otázky v artefiletike, ktoré mali byť žiakom kladené sme usúdili, že pri zložitejších prípadoch žiakov, nám úplne postačilo, ak žiak dokázal gesticky alebo mimikou niečo vyjadriť. Artefiletika poukazuje na neverbálny produkt, komunikáciu žiaka s prostredím, kedy nefalšovane vydá svedectvo o sebe a svojej klíme. Prečítať samotnú kresbu prináša množstvo problémov v rámci testovania kresby postavy, alebo kreslenia vôbec. Schopnosť správnej interpretácie nie je možná pre pedagóga, pretože neovláda možné kompetencie, ktoré sú potrebné pre diagnostiku kresby. Reflektívny dialóg a postupy artefiletiky ale ponúkajú pedagogickú metódu, ktorá vychováva umením budovať sociálnu, emocionálnu, tvorivú stránku žiaka a rozvíjajú ho aj v kognitívnej, afektívnej a psychomotorickej rovine. Všetky tieto aspekty sú potrebné aj pre úspešnú inklúziu.

Literatúra

1. *Inklúzia, rôznorodosť a rovnosť v práci s mládežou. Princípy a prístupy.* Steve Bullock, Martin Brestovanský, Peter Lenčo (Eds.), 2015. Dostupné na: <https://rideproject.eu/media/ride-the-principles-approaches-sk.pdf>
2. HOMZOVÁ, J. 2015. *Artefiletika v pedagogickej činnosti učiteľa výtvarných predmetov.* Bratislava : Metodicko pedagogické centrum. ISBN 978-80-565-0955-5.
3. *Artefiletika a inkluzívna trieda v procese tvorby, reflexie a akceptácie.* 2021. Dostupné na: <https://inklucentrum.sk/event/artefiletika/?occurrence=2021-02-19>.
4. HOMZOVÁ, J. 2015. *Artefiletika v pedagogickej činnosti učiteľa výtvarných predmetov.* Bratislava : Metodicko pedagogické centrum. ISBN 978-80-565-0955-5.
5. *Inklúzia, rôznorodosť a rovnosť v práci s mládežou. Princípy a prístupy.* Steve Bullock, Martin Brestovanský, Peter Lenčo (Eds.), 2015. Dostupné na: <https://rideproject.eu/media/ride-the-principles-approaches-sk.pdf>

УДК 371.14

Мамус М. П.

провідний фахівець відділу організаційно-методичної та інформаційно-видавничої діяльності ТОКІППО
m.mamus@ippo.edu.te.ua

ВІТЧИЗНЯНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА

Неперервна освіта педагогів у сучасних умовах розуміється як системне поєднання формальної, неформальної та інформальної освіти, що супроводжує професійну сферу. Усі три зазначених види освіти, їх структура, переваги та недоліки досліджуються вітчизняними та зарубіжними вченими: міжнародний досвід розвитку післядипломної педагогічної освіти; формування професійної майстерності педагогічних працівників; форми сучасної освіти [1]. Нормативно-правова база регламентує систему неперервної освіти педагогічного працівника: Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 ст. 51

Сертифікація педагогічних працівників (проект № 3491-д). Наказ МОН України від 08.08.2017 № 1127 «Про затвердження Плану заходів Міністерства освіти і науки України щодо розвитку психологічної служби системи освіти України на період до 2020 року». Одне з риторичних питань, яке постає перед педагогічним працівником, це – Яким має бути сучасний викладач? Найпоширеніші професійні якості викладача: викладання фахового предмета на високому рівні; вміння мотивувати своїх учнів; любити свою роботу; створювати позитивну атмосферу; бути вмонтованим; володіння та застосування інноваційними технологіями освіти, що визначають нові параметри нової української школи; розвиток креативної особистості; здатність бачити різноманіття учнів; проектувати психологічно-комфортне освітнє середовище; формування патріотичних почуттів дітей; удосконалення в учнів умінь практично використовувати багатство рідної мови; тісна співпраця з батьками тощо. Але найголовніша характерна риса сучасного вчителя – це готовність до саморозвитку, самонавчання, самоменеджменту педагогічного працівника, яка триває всю Вашу професійну кар'єру. Але як ми можемо це зробити? Як проаналізувати індивідуальні та колективні професійні потреби? Один зі шляхів – це скористатися програмою професійного розвитку педагогічного працівника [1].

Модернізація освітньої системи зумовлює оновлення вимог до вчителя, його компетентностей, а також умов педагогічної діяльності. Сучасний учитель має швидко реагувати на зміни в освітньому середовищі, розробляти та запроваджувати інноваційні методики навчання і виховання, впроваджувати у практику діяльності закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО) досягнення науки, реалізовувати національні традиції щодо виховання молоді. Це зумовлює підвищення вимог до нього як особистості та професіонала [2].

В історії вітчизняної педагогічної думки проблема професійного розвитку вчителя посідає одне з провідних місць. Професійний розвиток педагогічних кадрів розглядали як вітчизняні, так і зарубіжні науковці: Н. Гузій, Г. Данилова, Г. Маралов, Л. Мітіна, В. Сластьонін, Ю. Сліпич та ін. Питання професійного розвитку вчителів у системі післядипломної освіти досліджували В. Андрющенко, І. Зязюн, В. Олійник, Т. Сорочан та ін.

На сучасному етапі актуальність означеної проблеми є незаперечною. Проте потребує вивчення практичний аспект цього питання, зокрема зарубіжний і вітчизняний досвід у системі післядипломної освіти та закладів загальної середньої освіти.

Проблема професійного розвитку вчителів не є принципово новою для педагогічної практики. У світовій практиці склався значний досвід щодо професійного розвитку вчителів. Так, професійний розвиток учителів у післядипломній освіті у Молдові здійснюють на підставі рамкових програм, розроблених за модулями згідно з вказівками Міністерства освіти і молоді, що передбачають актуалізацію знань за фахом, дидактикою предмета, психолого-педагогічних знань, з їх прив'язкою до концептуального, технологічного та оцінювального оновлення освіти Молдови. Метою цих програм є забезпечення відносної рівноваги між навчанням за фахом та професійною підготовкою

вчителя. Рамкові програми неперервної освіти надають можливість розробити власну програму і маршрут навчання залежно від інтересів та прагнень, що сприяє і стимулює їхній професійний розвиток [2].

У Білорусі перепідготовку педагогічних кадрів здійснюють: Академія післядипломної освіти, сім регіональних інститутів підвищення кваліфікації (шість обласних та один міський), дев'ять інститутів підвищення кваліфікації, створених у структурі ВНЗ (за окремими педагогічними категоріями). Діяльність системи підвищення кваліфікації враховує комплекс змін в освіті: інтенсифікацію освітнього процесу, новий зміст і форми його організації, соціокультурну та ціннісну переорієнтацію освіти, оволодіння інноваційними освітніми технологіями [2].

Професійний розвиток педагогічних працівників у Франції забезпечують установи післядипломної освіти, університетські інститути та регіональні центри освіти. Післядипломна освіта покликана допомогти вчителям відновити їхні професійні знання і переорієнтувати відповідно до реальних проблем ЗЗСО та суспільства.

Серед пріоритетних напрямів реформування системи неперервної освіти Франції потрібно виокремити: значне покращення освіти вчителів, навчання через дослідницьку діяльність, масове запровадження в освітній сфері інновацій, створення нових навчальнонауково-дослідних установ вищого рівня.

Особливістю системи підвищення кваліфікації Франції є зорієнтованість особистий професійного розвитку вчителя. В окремих випадках, коли виникає потреба в одночасній перепідготовці вчителів за одним фахом (це відбувається після значних змін навчальних програм), Міністерство національної освіти, досліджень і технологій змушене вдаватися до масових заходів, що наближаються за формою до підвищення кваліфікації в Україні. Традиційними для України і Франції є проблеми особистої мотивації вчителя, відсутність у навчальних закладах заміни вчителю, який мав би пройти перекваліфікацію, недостатність бюджету [2].

У Великій Британії професійний розвиток здійснюють за двома моделями: курсова модель на базі ВНЗ та підвищення кваліфікації безпосередньо в школах. Головною метою системи професійного розвитку є ознайомлення вчителів із новинками теорії та практики педагогічної діяльності, прогресивними педагогічними технологіями, а також закріплення в них навичок самостійного набуття знань, необхідних для професійного розвитку. Підвищення кваліфікації здійснюють за гнучкими навчальними планами та варіативними навчальними програмами в очному та заочному форматі з використанням виїзних форм. Підвищення кваліфікації є безкоштовним, а на період навчання вчителя звільняють від занять у школі. Про підвищення кваліфікації зазначають у трудовому контракті. У навчальних планах більше 60% часу відведено на дискусії та практикуми. Серед форм підвищення кваліфікації потрібно назвати такі: групові форми діяльності; активні методи навчання: рольові ігри, драматизація, розв'язання педагогічних завдань, перегляд відеофрагментів зі шкільної практики та їх обговорення, тренінги; індивідуальна підготовка вчителів у межах школи; методичні семінари;

конференції, круглі столи; дискусії; групове розроблення навчальних планів, програм, дидактичних матеріалів; дні професійного розвитку, керівництво дослідною діяльністю вчителя [2].

Неперервна освіта вчителів у Великій Британії спрямована на формування індивідуальної стратегії та стилю викладання вчителів, здатних до саморозвитку, що забезпечується завдяки не лише науковому обґрунтуванню (визначення цілей, формування та структурування змісту адекватно до цілей), а й ретельному технологічному опрацюванню.

Післядипломна педагогічна освіта вчителів у Німеччині охоплює два напрями: 1) підвищення кваліфікації; 2) додаткову підготовку. Коло завдань першого напрямку пов'язано з професійним удосконаленням учителя, відповідно до його базової спеціальності (вчитель-предметник). Завдання другого напрямку в документах земель пов'язано з наданням учителю нової педагогічної спеціальності чи вдосконаленням його професійної кваліфікації для переходу на вищу посаду. Підвищення кваліфікації у Німеччині – це добровільна діяльність кожного вчителя, який має можливість отримати додаткову спеціальність, навчаючись на підготовчих курсах, організованих земельними міністерствами культури та освіти або в університетах. Під час вибору предмета, який вивчають додатково, враховують як побажання слухача, так і потреби навчального закладу. Етап підготовки завершується для вчителя складанням додаткового іспиту, після чого він отримує допуск до викладання дисципліни за фахом в усіх типах шкіл. Ці заходи на сучасному етапі користуються в Німеччині значним попитом, адже такий фахівець є компетентним у різних сферах науки, має кращі шанси реалізувати здібності та прагнення на ринку праці, покращити власний матеріальний добробут [2].

У США важливу роль у професійному розвитку вчителів відіграють колегіальні форми діяльності, зокрема асоціації вчителів. Метою їх діяльності є покращення якості освіти чи певних її галузей, підвищення навчальної успішності учнів і професійний розвиток учителів. Участь в асоціаціях надає можливість учителю на безкоштовні (чи зі знижкою) публікації у виданнях асоціації, підписки на професійний журнал та інформаційні бюлетені, а також доступ до цінних професійних видань. Підвищення кваліфікації забезпечують різнорівневі вищі навчальні заклади, які пропонують широкий перелік різних програм підвищення кваліфікації за очною та дистанційною формою навчання. Деякі програми викладають безпосередньо у навчальному закладі. Зміст підвищення кваліфікації визначають стандарти професійної педагогічної освіти за фахом. Це передбачає фундаментальну, психолого-педагогічну, методичну, інформаційно-технологічну, практичну та соціально-гуманітарну підготовку. Система підвищення кваліфікації в США досить поширена, адже має матеріальне підґрунтя: вчитель, який упродовж року проходив навчання за будь-якою формою, має можливість отримати надбавку до зарплати. Раз на п'ять років учителі проходять обов'язкову сертифікацію для підтвердження учительської ліцензії, що вимагає постійного розвитку та вдосконалення власного фаху [1].

У Канаді Асоціації вчителів забезпечують доступність можливостей професійного розвитку, розробляють та поширюють програми підвищення кваліфікації вчителів, підтримку та ресурси створення програм професійного розвитку, започатковують комітети професійного розвитку вчителів. У кожній асоціації вчителів є підрозділ професійного розвитку, головне завдання якого полягає в дослідженні проблем підвищення кваліфікації вчителів, розвиток і розповсюдження практичних програм серед членів асоціації. Згідно із законодавством Канади, кожна школа розробляє щорічний план професійного розвитку вчителів, що передбачає визначення цілей навчального закладу, відповідно до національної та провінційної політики розвитку освіти, методів і механізмів здійснення контролю їх досягнення. На засадах означеного плану та Стандарту якості викладання в Канаді (Teaching Quality Standard) кожен учитель розробляє план індивідуального професійного розвитку [2].

У Китаї професійний розвиток вчителів здійснюють у взаємодії курсів підвищення кваліфікації, заходів на базі навчального закладу та самоосвіти вчителя. Для цього використовують кредитно-накопичувальну систему, що забезпечує можливість врахування досягнень вчителів не лише під час навчання на курсах підвищення кваліфікації, а й у між курсовий період на рівні навчального закладу. Підвищення кваліфікації здійснюють за денною, вечірньою, заочною та дистанційною формами навчання і формується з урахуванням педагогічного стажу, рівня педагогічної кваліфікації та необхідності методичного вдосконалення. Учителям пропонують різні програми: курси для молодих учителів; рівневі курси відповідно до професійного стажу вчителя; курси з використання інформаційних технологій у галузі викладання; курси підвищення кваліфікації за формою навчання «меню», за якої вчитель з різноманіття запропонованих дисциплін обирає більш цікаві для нього; курси для вчителів сільських районів; курси з відривом та без відриву від професійної діяльності; короткотермінові та довготермінові курси тощо [2].

Отже, питання професійного розвитку вчителів у різних країнах має певні особливості. Аналіз світового досвіду підтверджує, що освітні установи та організації роблять істотний внесок у професійний розвиток та саморозвиток особистості вчителя. Тому зарубіжний досвід буде корисним та актуальним для нашої країни. Підвищення кваліфікації має забезпечувати особистісні потреби вчителя у професійному розвитку. Для цього, на думку українського дослідника В. Ковальчука, необхідно розробити діагностичну модель професійного розвитку вчителя, на засадах якої він міг би визначати рівень професійних навичок та особисті потреби їхнього розвитку (за прикладом Нідерландів). Цікавим є досвід США, де Міністерство освіти кожного штату пропонує вчителям навчання за дистанційними модулями. Після їх опанування фахівець отримує відповідний сертифікат. Актуальним є створення сучасної єдиної державної установи підвищення кваліфікації (наприклад, Агенції професійного розвитку педагогічних працівників), яка б розробляла політику в галузі післядипломної освіти [2].

Література

1. Берегова О. А. Міжнародний досвід професійного розвитку педагогічних працівників // *Молодий вчений*. № 10 (50) жовтень, 2017. С. 397–400.
2. Мартинець Л. А. Професійний розвиток учителів у вітчизняній та світовій практиці // *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. № 10 (65) /10/2017. С. 10–15.

Мартинів М.А.

заступник директора з науково-педагогічної
та виховної роботи ТОКІППО

ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПУБЛІЧНОГО ВИСТУПУ ЯК СКЛАДНИК САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

«Єдина справжня розкіш — це розкіш людського спілкування»

А. Екзюпері

Розвиток людського суспільства не стоїть на місці, останнє є замовником освітніх продуктів і диктує умови їх форми та вмісту. На сьогоднішній день в епоху освітніх реформ України і нових підходів до здобуття освіти вимагає не тільки переосмислення їх, а й перебудови функціонування освіти. Відхід від системи вертикального впливу зверху до низу, міняється в сторону навпаки. Сучасний головний менеджер (директор) закладу освіти не чекає прямих вказівок зверху, щодо побудови своєї діяльності, а виступає основним ініціатором змін в своєму закладі, ефективної організації роботи цілому. Мета таких реформ – самостійність і незалежність. Та часто швидкість змін впливає на якість. Тим не менше головним питанням постає налагодження роботи освітнього закладу та самого педагогічного колективу. Сприянням його емоційного благополуччя (емоційного інтелекту), підґрунтям якого є людське спілкування.

Будь-яке управлінське рішення може бути ефективним лише за умови, якщо це рішення базується на своєчасній та достовірній інформації, відповідає потребам закладу та враховує пропозиції тих учасників освітнього процесу, яких воно стосується. Це зауважує «Абетка для директора» методичні рекомендації до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти [1, с. 34]. Управлінець, крім обізнаності у нормативно-правових питаннях, повинен добре бути проінформованим щодо думок в ракурсі освітніх продуктів, учасників освітнього процесу. Для цього він володіє елементарними знаннями і навиками культури спілкування. Останній повинен усвідомлювати необхідність публічності як перед виступами серед колективу, так і розмові в процесі прийому учасників освітнього процесу, тощо. Тобто, вміння говорити, переконувати, схилити на свою точку погляду й інше, і є необхідним на даний час, як перед етапу організації керуванням закладом.

Враховуючи концепцію за якою гроші ходять за вчителями, а також за здобувачами освіти, впливає доцільність самоменеджменту закладу загальної