

ДЕКЛАРАЦІЯ ЩОДО ЕФЕКТИВНОГО ПІДВИЩЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ

Документ містить візію оцінки ефективності професійного зростання вчительства та методики акредитації послуг з підвищення педагогічної кваліфікації із застосуванням спеціалізованого інструменту.

Декларація ґрунтується на Філософії вчительства, яке розвивається та окреслює вектори зростання шкільного педагога в Україні.

А. ФІЛОСОФІЯ ВЧИТЕЛЬСТВА, ЯКЕ РОЗВИВАЄТЬСЯ

Ця філософія представляє основні переконання щодо навчання і вивчення, а також викладання у школі. В осерді кожного освітнього рішення вбачаються учениці й учні та відповідно окреслюються орієнтири для розробки і впровадження ефективних послуг професійного зростання для освітян.

— Ми віримо, що **кожна дитина:**

- (1) бажає і може навчатися;
- (2) прагне до розвитку;
- (3) має лідерський потенціал.

— Ми фокусуємося перш за все на **потребах учениць і учнів**, коли розробляємо освітні рішення і формуємо досвіди.

— Ми віримо у **цілісне світосприйняття**, яке передбачає отримання фундаментальних знань і практичних навичок.

— Ми віримо, що освіта — це ніколи тільки про знання і навички, а й завжди про зростання особистості, цінності доброго суспільства та синергію у співпраці.

— Ми віримо, що школа має плекати **креативність і допитливість** в ученицях і учнях.

— Ми віримо, що вчительство має навчити учнів і учениць бути **критичними** у їхньому мисленні.

— Ми віримо, що навчання розквітає:

- (1) у середовищах, де відчувається **турбота і безпека;**
- (2) коли діти реконструюють знання через **досвід з правом на помилку** та її виправлення;
- (3) у **співпраці й активному** навчанні;
- (4) шляхом розвитку навичок **мислення й планування;**
- (5) коли **оцінювання** використовується з метою усунення прогалин у навчанні дітей та їхнього подальшого розвитку.

Б. ВЕКТОРИ ЗРОСТАННЯ ШКІЛЬНОГО ПЕДАГОГА

Серед основних векторів професійного розвитку педагогів сьогодні варто наголосити на таких: 1) створення та розвиток професійних спільнот із горизонтальними зв'язками для забезпечення взаємо-навчання і обговорення нових ідей; 2) моделювання навчального процесу з орієнтацією на результат; 3) використання онлайн-технологій, онлайн-ресурсів у навчальному процесі.

Наталія ПАСТУШЕНКО, заступниця директора Львівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

Пропонована мапа професійного розвитку має заохотити вчителів і вчительок залучатися до навчання впродовж життя і брати особисту відповідальність за професійне зростання та власне благополуччя.

За умов наявності послуг з підвищення кваліфікації за всіма шістьма векторами досягається ефективно та відповідне часу особистісне й професійне зростання педагога. Це своєрідна молекула ДНК учительського зростання: відсутність чи послаблення хоч одного з компонентів створює ризик припинення розвитку чи руху хибною траєкторією.

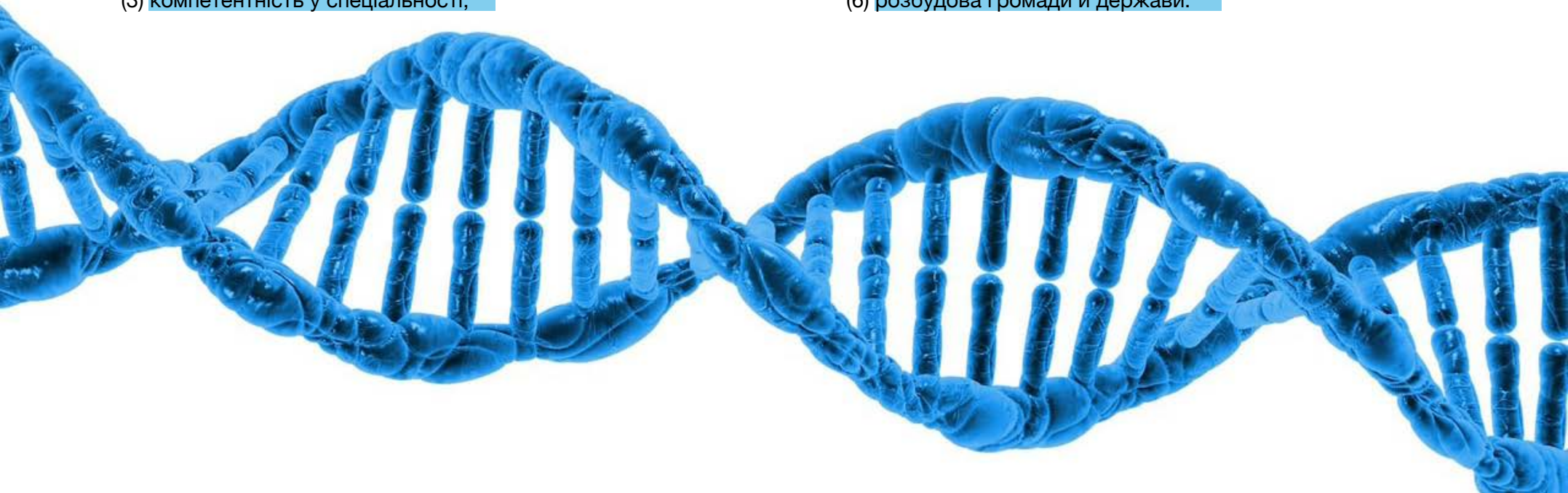
Як і учнівство, учительство у XXI столітті має широкі навчальні потреби.

Ця мапа окреслює вектори професійного зростання, які включають кваліфікаційні програми, очні й дистанційні курси, конференції, менторинг, практичні та наукові дослідження, експериментування, співпрацю у професійних спільнотах, програми обмінів, візити до інших закладів освіти тощо.

Для кожного педагога можлива індивідуальна траєкторія розвитку, яку він формує завдяки розмаїттю вибору.

Кожен педагог має право розвиватися шляхом різних навчальних форматів, які допомагають просуватися за шістьма векторами:

- (1) особистісне усвідомлення,
- (2) етичність в освіті й суспільстві,
- (3) компетентність у спеціальності,
- (4) учіння й навчання у співпраці на рівних,
- (5) трансформаційне лідерство,
- (6) розбудова громади й держави.



В. ІНСТРУМЕНТ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

У сфері послуг підвищення педагогічної кваліфікації нині буде важлива не «інституційна історія» їх надавачів, а передусім якість, інноваційність змісту, навчальний план, у якому теоретична й практична частини співвідносяться як 50:50. Важливо, хто буде навчати, — і тут цікаве було б поєднання роботи викладачів, науковців і вчителів-практиків. Актуальними будуть також технічні й методичні можливості проводити курси дистанційно, надавати індивідуальні консультації.

Олена ЗАПЛОТИНСЬКА, проектна менеджерка
Національної ради реформ

Критерії розроблено з метою визначення ефективності послуги з підвищення педагогічної кваліфікації, яка може надаватися як окремими фахівцями / фахівчинями, так і організаціями (державними, громадськими чи бізнесовими, включно із самими закладами освіти).

Цей список також може бути використано для надання зворотного зв'язку і консультацій тим, хто працює у галузі професійного зростання вчительства.

Перелік надається для використання і як дорожня карта на етапі проектування або внутрішнього аудиту вже наявних опцій професійного розвитку.

Інструмент враховує результати аналізу критеріїв й індикаторів, притаманних якісному підвищенню кваліфікації, що були визначені міжнародними стандартами й дослідженнями фахових інституцій³ Австралії, Великої Британії, США, Канади, Сінгапуру, Фінляндії і результатами цього опитування.

³ Department of Education, Training and Employment of Queensland Government (Australia), Department for Education of UK (Great Britain), Learning Policy Institute (USA), University of Kansas (USA), William and Mary Colleague (USA), National Institute of Education (Singapore), Academy of Singapore Teachers, Ministry of Education and Culture (Finland), LUMO Education LLC (Finland).

Група критеріїв 1. ПЛАНУВАННЯ

Попередньо доступна відкрита інформація про послуги та можливість прекомунікації допоможе педагогам у побудові індивідуальної траєкторії професійного зростання, продуктивно вписаної у робочий графік. Надавачам послуг дасть змогу зорієнтуватися щодо надміру чи нестачі програм за кожним із шести векторів.

Критерій 1.1. Надає до початку навчання опис послуги з цілями і результатами навчання, вимогами до участі (рівень знань, технічні засоби тощо), ціновою політикою

Критерій 1.2. Готує перелік літератури для ознайомлення, завдання, запитання або пропонує будь-які інші підготовчі активності

Критерій 1.3. Знайомить із програмою навчання і окреслює часові рамки

Критерій 1.4. Встановлює контакт й добрі відносини з тими, хто навчається

Критерій 1.5. Долає виклики обмежень учасників/-иць в часі та за місцем навчання (гнучкий розклад, очно-дистанційні форми тощо)

Критерій 1.6. Створює безпечне, впорядковане й інклюзивне середовище для навчання

Критерій 1.7. Має юридичну реєстрацію відповідно до типу послуг, що надаються

Група критеріїв 2. ОЗНАЙОМЛЕННЯ

Увага до сучасного вітчизняного й світового контексту та, у той же час, до індивідуального досвіду, потреб педагога, персоналізація послуг є важливою передумовою ефективності.

Критерій 2.1. Поєднує предмет навчання з контекстом, у якому працюють вчителі і вчительки на рівні школи, громади, регіону

Критерій 2.2. Ґрунтується на спеціалізованих і міждисциплінарних дослідженнях та досвіді у відповідній темі (цитати, посилання на літературу, ключові науковці/-виці, дані тощо)

Критерій 2.3. Враховує у змісті навчання попередній досвід педагогів

Критерій 2.4. Корелює підвищення кваліфікації зі стандартами, програмами чи цілями на рівні школи / громади / регіону / держави

Критерій 2.5. Орієнтується на результати навчальних досягнень учнівства, їхнє фізичне та емоційне благополуччя, бажання відвідувати школу, зменшення кількості вибулих, зростання віри дітей в себе тощо

Критерій 2.6. Демонструє повагу до мультикультурності, різного досвіду, рівня знань або можливостей педагогів

Критерій 2.7. Складає і діє відповідно до заяви про конфіденційність (персональні відомості, непоширення інформації тощо)

Критерій 2.8. Піклується про комфортні фізичні / дистанційні умови участі

Група критеріїв 3. ДЕМОНСТРАЦІЯ

Виважений баланс у послугі теоретичного підґрунтя і практичної діяльності, увага до професійного досвіду й індивідуальних фізичних особливостей, використання різноманіття підходів і ролей важлива у послугах підвищення кваліфікації. Крім того це і приклад очікуваної вчительської діяльності в школі.

Критерій 3.1. Будує спільний словник, який є необхідним для впровадження і підтримки вчительської практики

Критерій 3.2. Наводить приклади практичного використання

Критерій 3.3. Ілюструє застосовність матеріалу, знань або досвіду до контексту, у якому перебувають учасники і учасниці

Критерій 3.4. Включає мінімум презентаційного часу (20%), надаючи перевагу активному навчанню (індивідуальній рефлексії, груповому діалогу, практиці, обговоренню на рівні групи тощо)

Критерій 3.5. Будує відповідно до недискримінаційного підходу в освіті організацію і зміст навчання, власну комунікацію в освітньому просторі

Критерій 3.6. Надає знання і плекає повагу до України, її територіальної цілісності, державних символів, української мови, історії, з повагою до інших культур

Критерій 3.7. Варіює моделі участі відповідно до різних стилів навчання

Критерій 3.8. Робить комфортним участь людей з інвалідністю, учасників/-ць з дієтичними обмеженнями, осіб з інших вразливих категорій

Критерій 3.9. Забезпечує якісними матеріалами для викладання педагогами предмету/-ів

Критерій 3.10. Надає можливості персоналізованого навчання

Група критеріїв 4. ЗАЛУЧЕННЯ

Активна роль отримувачів/-ок послуг, розбудова спільнот та мотивація до обміну досвідом, дослідницької діяльності й подальшого зростання сприятиме зміні вектора освітянських взаємин з конкуренції на співпрацю та синергію.

- Критерій 4.1.** Включає елементи тренування і/або практики в реальних умовах освітнього процесу
- Критерій 4.2.** Надає простір для вираження педагогами власних поглядів (досвід, точка зору, думки тощо)
- Критерій 4.3.** Слідує запропонованій програмі та часовим рамкам
- Критерій 4.4.** Підтримує співпрацю і дослідництво
- Критерій 4.5.** Сприяє розбудові стосунків педагогів й побудові спільноти, що навчається
- Критерій 4.6.** Створює очікування індивідуальної відповідальності за результати навчання й зобов'язання розвиватися
- Критерій 4.7.** Заохочує інновації й експериментування у викладанні

Група критеріїв 5. ОЦІНЮВАННЯ

Акцент на формульованому оцінюванні, увага до якісного зворотного зв'язку та постійної рефлексії, включеність учасниць і учасників до обговорення й прийняття рішень допоможе педагогам фокусуватися на власному прогресі та потребах. Надавачам послуг — отримати інформацією щодо їх покращення і розвитку.

- Критерій 5.1.** Демонструє відповідність послуги заявленим цілям і результатам навчання
- Критерій 5.2.** Передбачає можливості зворотного зв'язку для тих, хто бере участь у підвищенні кваліфікації
- Критерій 5.3.** Фасилітує обговорення конкретних ознак, — що мають відношення до отриманих знань, матеріалів або навичок, — які засвідчать успішний перехід до впровадження в професійній діяльності
- Критерій 5.4.** Долучає учасників і учасниць до оцінювання ними отриманих знань і навичок
- Критерій 5.5.** Видає документ на підтвердження досягнень у навчанні встановленого зразка за результатами зрозумілої і справедливої процедури із можливістю перевірки достовірності видачі

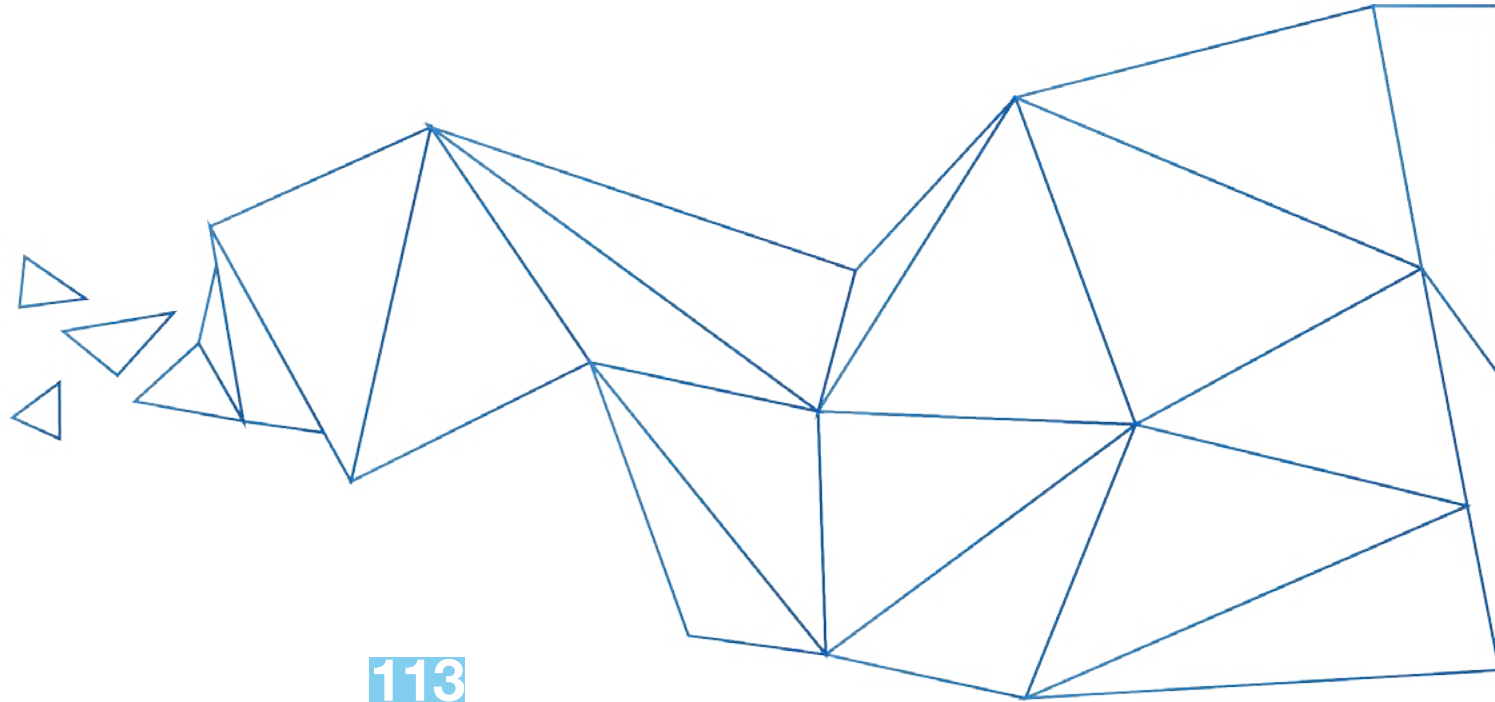
Група критеріїв 6. СТАЛІСТЬ

Пост-підтримка та спрямованість у майбутнє сприятиме кращій мотивації педагогів до навчання впродовж життя та допомагатиме у побудові індивідуальної траєкторії професійного зростання. Також це важливий компонент, щоб систематизувати отриманий досвід та забезпечити його впровадження на практиці.

Критерій 6.1. Деталізує подальші кроки після навчання, які необхідні вчителям і вчителькам у застосуванні в новому середовищі або контексті

Критерій 6.2. Пропонує продовження навчання шляхом пост-підтримки (інформаційної, технічної тощо) та інших опцій професійного розвитку

Критерій 6.3. Описує консультаційні можливості для покращення точності впровадження



Як утілити нові ідеї застарілими правовими інструментами? — неабиякий виклик, що постає нині в освіті. Доводиться, власне, створювати нове правове поле, щоб реалізувати новий закон «Про освіту». І дуже помічними б були цікаві, креативні ідеї саме від освітян. Тож закликаємо долати колишню практику тоталітарної країни «не вилазь з новими ідеями, бо «вб'є» — пропонуйте!

Олександр СИЧ, державний експерт
експертної групи з питань координації політики
Директорату стратегічного планування та європейської інтеграції

Г. БАЗИС МЕТОДИКИ АКРЕДИТАЦІЇ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ІНСТРУМЕНТУ

Наша ідея у тому, що програми підвищення кваліфікації, які є акредитованими, офіційно зараховуються педагогам у разі успішного навчання і можуть бути профінансовані з державного бюджету.

Акредитація таких програм має проводитися незалежними і досвідченими консультантами і консультантками, які керуються інструментом оцінки ефективності, що був описаний у попередньому розділі. Вони оцінюють кожен із критеріїв у шести зазначених групах, що можуть виявлятися у чотирьох ступенях — високому, просунутому, достатньому, низькому чи не виявлятися.

Джерелом отримання інформації для оцінювання можуть бути такі методи:

- (1) спостереження (з включенням до процесу або / та без включення),
- (2) опитування,
- (3) аналіз документів.

Таким, що надає найбільш повну і різнобічну інформацією, є проведення спостережень.

У деяких випадках критерії можуть бути не застосовні, що визначається, серед іншого, етапом реформи.

Оцінка за критеріями має бути підтверджена відповідними свідченнями та прикладами.

На підставі значень за кожним із критеріїв виставляється оцінка за групою критеріїв і як наслідок підсумкова оцінка, що визначає ступінь ефективності аналізованої послуги.

Фінальна оцінка є підставою для акредитації, а також мотивує надавачів послуг до покращення опції підвищення кваліфікації.

Консультанти / консультантки мають керуватися інструкцією, яка описує складові, що визначають ступінь вияву кожного з критеріїв.

ФРАГМЕНТ ОЦІНОЧНОГО АРКУША КОНСУЛЬТАНТА/-КИ:

Надавач послуги підвищення кваліфікації	Оцінка ступеня вияву
...	...
Група критеріїв 5. ОЦІНЮВАННЯ	
...	...
Критерій 5.3. Долучає учасників і учасниць до оцінювання ними отриманих знань і навичок	<input type="checkbox"/> високий <input type="checkbox"/> просунутий <input type="checkbox"/> достатній <input type="checkbox"/> низький <input type="checkbox"/> не виявлено <input type="checkbox"/> не застосовується
<p><i>Джерело інформації:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> спостереження з включенням до процесу <i>/надається інформація про дату та місце, назву та вид послуги, долучається нотатник спостережень/;</i><input type="checkbox"/> спостереження без включення до процесу <i>/надається інформація про дату та місце, назву та вид послуги, долучається нотатник спостережень/;</i><input type="checkbox"/> аналіз документів <i>/надається перелік елементів, наявних у програмах, анкетах тощо/;</i><input type="checkbox"/> опитування <i>/вказується місце та час, спосіб опитування, контактні дані осіб, нотатки/.</i>	
<p><i>Свідчення, приклади:</i></p> <p>долучаються зразки чи копії документів, фото- та відеоматеріали (за можливості) тощо.</p>	

Інформаційне видання

О. Елькін, О. Марущенко, О. Масалітіна, І. Міньковська

Навчати і навчатися: як і куди зростати українському вчителю?

Результати дослідження сфери підвищення кваліфікації й сертифікації педагогів у рамках спільної ініціативи руху EdCamp Ukraine і Міністерства освіти і науки України

Редакторка О. Масалітіна
Коректорка Н. Щербакова
Макет, верстка І. Стасюк

Підписано до друку 02.01.2019.
Папір офсетний.
Гарнітура HelveticaNeue. Друк офсетний.
Наклад 200 прим.

Видавництво ТОВ «Дім Реклами»
61010, Харків, пр. Гагаріна, 10/1
Свідоцтво про реєстрацію суб'єкта видавничої справи ДК №5298 від 19.12.2014

УМОВИ ВИКОРИСТАННЯ Й ПОСИЛАННЯ НА МАТЕРІАЛИ ЗВІТУ

Повне або часткове використання матеріалів звіту дозволяється виключно за умови посилання на повну назву дослідження:

«Спільна ініціатива руху EdCamp Ukraine і Міністерства освіти і науки України у сфері підвищення кваліфікації й сертифікації педагогів «Навчати і навчатися: як і куди зростати українському вчителю?»».

Доступ до електронної версії звіту за посиланням
<http://bit.ly/reportteachandlearn>.

Адреса електронної пошти для комунікації for@edcamp.org.ua.





МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ



МІЖНАРОДНИЙ
ФОНД
ВІДРОДЖЕННЯ



<http://edcamp.org.ua/teachandlearn>