

ЗАКОРДОННИЙ І ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ ЯК СКЛАДОВОЇ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

FOREIGN AND DOMESTIC EXPERIENCE OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PEDAGOGIES AS A COMPONENT OF CONTINUING EDUCATION

На основі аналізу науково-педагогічної літератури визначено, що проблема професійного розвитку вчителів, викладачів та якості освіти є одним із пріоритетних напрямів у діяльності країн Європейського Союзу. Розглянуто питання щодо професійних компетентностей, які педагоги Європейського Союзу та України повинні набувати в процесі підготовки та неперервного професійного розвитку. Розглянуто чинні нормативно-правові документи України з питання професійного розвитку педагогів і зроблено висновок про державне регулювання питань організації освітнього процесу та професійного розвитку педагогів.

Ключові слова: професійний розвиток педагогів, країни Євросоюзу, досвід України, підвищення кваліфікації, неперервна освіта.

На основе анализа научно-педагогической литературы определено, что проблема профессионального развития учителей, преподавателей и качества образования является одним из приоритетных направлений в деятельности стран Европейского Союза. Рассмотрен вопрос о профессиональных компетенциях, которые педагоги Европейского Союза и Украины должны приобретать в процессе подготовки и непрерывного профессионального развития.

Рассмотрены действующие нормативно-правовые документы Украины по вопросу профессионального развития педагогов и сделан вывод о государственном регулировании вопросов организации образовательного процесса и профессионального развития педагогов.

Ключевые слова: профессиональное развитие педагогов, страны Евросоюза, опыт Украины, повышение квалификации, непрерывное образование.

On the basis of the analysis of scientific and pedagogical literature, it is determined that the problem of professional development of teachers and quality of education is one of the prior directions in the activities of the countries of the European Union. The questions of professional competences that teachers of the European Union and Ukraine should learn in the process of preparation and continuous professional development are considered. The current normative and legal documents of Ukraine on professional development of teachers are considered and the conclusion on state regulation of issues of organization of educational process and professional development of teachers are made.

Key words: professional development of pedagogues, EU countries, experience of Ukraine, advanced training, continuing education.

УДК 37.011.3-051:378.046-021.68

Войтовська О.М.,

канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедри освіти дорослих
Національний педагогічний університет
імені М.П. Драгоманова

Толочко С.В.,

канд. пед. наук,
докторант кафедри освіти дорослих
Національний педагогічний університет
імені М.П. Драгоманова

Постановка проблеми у загальному вигляді.

У традиційних суспільно-політичних і освітніх системах педагог є об'єктом зовнішніх системних впливів як свого роду інструмент і виконавець цих трансформацій. Метою освіти стає соціально-культурна адаптація молодших поколінь до наявних соціально-політичних та економічних умов. Процес їхнього пристосування здійснюється завдяки передачі знань і цінностей із метою підготовки до прийняття ролей, призначених для них у суспільстві, і для підтримання безперервності їхнього розвитку. Молоді фахівці очікують, що їхні компетентності будуть визнаватися потенційними роботодавцями або освітніми установами, і тому вибирають таких провайдерів освіти й навчання, які можуть визнати за ними відповідні кваліфікації. Оцінку й присвоєння кваліфікації за формальної освіти треба було б привести у відповідність до різноманітних пропозицій на ринку освіти, зокрема з урахуванням нових провайдерів освіти й форм навчання, які стали можливими завдяки інноваційним технологіям.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Аналіз науково-педагогічної літератури свідчить про те, що вітчизняні й закордонні вчені приділяють значну увагу питанням неперервної освіти та професійного розвитку педагогів, а саме: про-

блему неперервної професійної освіти вивчали С. Архангельський, Ю. Бабанський, В. Луговий, П. Підласний тощо, теорії розвитку особистості педагога в умовах неперервної професійної освіти – С. Гончаренко, Н. Ничкало, С. Сисоєва, І. Федотенко, зміст професійного розвитку вчителів досліджували закордонні вчені – П. Бенеджам, М. Дедлз, С. Зепеде, М. Піс; моделі, методи та форми професійного розвитку вчителів – П. Гріммет, Л. Еванс, С. Мак-Леннен, Дж. Троя; питаннями розроблення навчальних програм щодо професійного розвитку педагогів займалися М. Бен-Перетц, К. Претт, Д. Сісен; освітній менеджмент вивчали науковці Л. Хенн, А. Гарріс; упровадження інформаційно-комунікаційних технологій у професійний розвиток педагогів досліджували М. Месер, Дж. Фальк тощо. Підходи до підготовки педагога, розвитку його компетентності в контексті порівняльної педагогіки вивчали вітчизняні науковці, а саме – Н. Авшенюк, Н. Бібік, М. Бойченко, В. Гаманюк, Т. Григор'єва, О. Дубасенюк, О. Овчарук, О. Локшина, Л. Пуховська, Є. Санченко, А. Сбруєва, С. Синенко, Ж. Таланова тощо.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак аналіз і порівняння закордонного й вітчизняного досвіду професійного розвитку педагогів як складової неперервної

освіти в сучасних умовах реформування освіти в Україні лишається малодослідженим.

Метою статті є наукове дослідження та порівняльний аналіз закордонних і вітчизняних нормативних документів із проблеми професійного розвитку педагогів у країнах Європейського Союзу та в Україні.

Виклад основного матеріалу. Метою системи неперервної професійної освіти є створення відповідних умов для формування ключових компетентностей і неперервного професійного розвитку, постійної самоосвіти, самовдосконалення, розвитку дослідницьких здібностей педагогів. В окресленому контексті традиційної освіти, як зазначає Ch. Day, «професіоналізм учителя має науково-технічний характер» [1, с. 158]. Науковець указує, що навчання й особистісний розвиток педагогів згідно із цією концепцією «...покликані привести до високої якості їхньої методичної майстерності, набуття надійної та високої кваліфікації у сфері навчання й виховання» [1, с. 158]. Педагоги відіграють істотну роль у підготовці учнів, студентів до неперервної освіти: протягом десятиліть вони були основними в запровадженні інновацій у навчання в європейських освітніх структурах. При цьому зобов'язані професійно розвиватися, адже самі стають учасниками неперервної освіти. Відтак виникають питання адаптації до навчання нового типу, світу Інтернету й віртуальної реальності і водночас збереження пріоритету соціального характеру навчання. Як етично, педагогічно й гуманно врівноважити домінуючі технічні, прагматичні й ринкові тенденції та напрями розвитку? Відповіддю на ці актуальні питання є вимога до педагогів постійно професійно розвиватися.

Професійний розвиток педагогів як один із пріоритетних напрямів діяльності Європейського Союзу

Пріоритетом у діяльності Європейського Союзу є професійний розвиток педагогів, спрямований на підвищення якості освіти. Це підкреслено в документі «Висновок Ради від 12 травня 2009 р. Питання стратегічних рамок Європейського співробітництва в галузі освіти і навчання», де визначено чотири стратегічні цілі: реалізація концепцій навчання протягом усього життя, збільшення мобільності вчителів, викладачів, учнів і студентів; поліпшення якості й ефективності освіти та навчання; просування рівності, соціальної інтегрованості та громадянської активності, щоб надати всім громадянам незалежно від їхнього особистісного або соціально-економічного статусу можливість розвивати професійні компетенції протягом усього життя; посилення творчого характеру та інноваційності навчання, зокрема й підприємливості, оскільки вони є рушійними силами збалансованого економічного розвитку. Треба допомогти громадянам у формуванні компетентностей в

інформатиці, а також у розвитку ініціативи, підприємливості й культурної свідомості. Остання з перерахованих цілей може бути реалізована в рамках проекту, що стосується відкритості освіти. У ньому пропонуються кроки, що сприяють більшій відкритості освітнього середовища, навчанню вищої якості, а відтак і досягненню цілей стратегії «Європа 2020» шляхом підвищення конкурентоспроможності Європейського Союзу й економічного зростання, яке досягається завдяки більш кваліфікованій робочій силі й високому рівневі зайнятості [4, с. 13]. Ця ініціатива сприяла досягненню принципів цілей Євросоюзу, якими є зменшення відсотка осіб із середньою освітою та, відповідно, збільшення осіб із вищою освітою. Стратегія спиралася на сучасні концепції, пов'язані з новим підходом до європейської вищої освіти у світі, а також на пілотну програму «Європейський цифровий проект», у якому пропонуються дії на європейському й національному рівнях:

1. Допомога навчальним закладам, педагогам і здобувачам освіти в оволодінні компетентностями в галузі інформатики та знайомство з методами викладання.

2. Підтримка розроблення й публікації у відкритому доступі освітніх ресурсів.

3. Підключення освітніх об'єктів до Інтернету й упровадження цифрових пристроїв і контенту.

4. Мобілізація всіх зацікавлених сторін – учителів, викладачів, учнів і студентів, а також економічних і соціальних партнерів – із метою зміни ролі цифрових технологій в освітніх установах [3].

Проведені дослідження показують, що 70 % учителів у Європейському Союзі хотіли б професійно розвиватися, зокрема шляхом набуття компетентностей у галузі інформаційно-комунікаційних технологій [3, с. 14].

У задуваному вище документі («Висновок Ради від 12 травня 2009 р.») на 2016–2020 рр. визначено шість пріоритетів, серед яких найважливішим для нашого аналізу є положення про суттєву підтримку педагогів, зокрема посилення процесів набору, прийому й навчання, а також професійного розвитку [7, с. 2]. Водночас у «Висновок Ради від 20 травня 2014 р.» щодо питання ефективної підготовки педагогів підкреслюється, що в надзвичайно мінливому світі змінюється роль педагогів, а також вимоги до них. Вони опиняються перед викликами, які вимагають нових компетентностей, що виникають зі стрімких технологічних змін і соціокультурного розмаїття. Має також значення і необхідність забезпечення з їхнього боку більш індивідуалізованого навчання й задоволення особистісних освітніх вимог [8, с. 22].

Аналіз потреб педагогів у галузі професійного розвитку показує, що, незважаючи на якісну підготовку в актуальних питаннях предмета, навчальної дисципліни, вони продовжують шукати нові методи

викладання та відчувають необхідність підвищення кваліфікації у сфері нових технологій, тому що це дасть їм змогу здійснювати більш сучасний і ефективний освітній процес і забезпечить краще використання потенціалу здобувачів знань. Більше ніж 50 % педагогів хотіли б додатково отримати кваліфікацію в таких галузях, як робота з учнями, студентами, які мають особливі освітні потреби, застосування інформаційно-комунікаційних технологій у навчальному процесі, а також новітні технології викладання. Їхні потреби пов'язані з індивідуальним підходом до роботи, формуванням міжпредметних (міждисциплінарних) компетентностей, підтримкою та консультаціями під час вибору подальших напрямів в освіті [9, с. 2].

У деяких європейських країнах спектр пропозицій щодо професійного розвитку вчителів устанавлюється національною владою, тоді як в інших влада вищого рівня втручається винятково в галузях, які охоплюються реформою. При цьому в країнах, де педагоги частіше заявляють про необхідність професійного розвитку, чиновники системи освіти вищого рівня частіше беруть участь у визначенні його обсягу. Отже, можна констатувати, що існує чіткий зв'язок між потребами вчителів і викладачів і формулюванням політики в галузі їхнього професійного вдосконалення [9, с. 3].

За даними 2013 р., у системах освіти 28 європейських країн підвищення кваліфікації вважається професійним обов'язком педагогів. Зазвичай він згадується в законах або розпорядженнях, але в деяких країнах включається в індивідуальні або колективні трудові договори. До професійного вдосконалення належить навчання в рамках формальної та неформальної освіти. У деяких випадках це сприяє підвищенню кваліфікації. У шести європейських країнах точно визначено мінімальну кількість годин, яку педагоги повинні прослухати на курсах підвищення кваліфікації в рамках неперервного професійного розвитку (Люксембург, Угорщина, Мальта, Португалія, Румунія та Фінляндія). В окремих – підвищення професіоналізму допускається в мінімальному обсязі, але воно необхідне для збереження професійного статусу. В інших – Голландія, Словенія, Великобританія та Шотландія – мінімальна кількість годин із неперервного професійного розвитку розглядається як привілей, на який педагоги мають право. У Болгарії, Іспанії, Литві, Португалії, Румунії, Словенії та Словаччині професійний розвиток є обов'язковою умовою, необхідною для кар'єри та зростання оплати праці. У Данії, Ірландії, Греції, Франції, Голландії, Польщі, Швеції, Ісландії та Норвегії участь учителів у курсах підвищення кваліфікації не внесено до кола професійних обов'язків. Однак у Франції та Польщі професійний розвиток чітко пов'язаний із кар'єрою. У всіх інших системах освіти, навіть якщо професійне вдосконалення не

є очевидною вимогою для кар'єрного зростання, воно залишається досить важливим.

У більшості європейських систем освіти школи (загальноосвітні навчальні заклади) зобов'язані обов'язково мати план професійного розвитку педагогів. Його розроблення зазвичай є обов'язком директора, структури, що управляє навчальним закладом, або вчителя, призначеного координатором заходів у галузі професійного вдосконалення вчителів у школі. У деяких системах прийняття плану є предметом колективної відповідальності за весь педагогічний персонал. Наприклад, в Італії план професійного розвитку повинен бути затверджений педагогічним колективом.

Зрозуміло, плани професійного вдосконалення повинні враховувати потреби педагогів у їхньому професійному зростанні в контексті директив або розпоряджень із боку центральної влади. Наприклад, в Естонії та Норвегії школи не зобов'язані розробляти план професійного розвитку для вчителів, які працюють на рівні ISCED 1, тоді як на Кіпрі плани потрібні на рівні ISCED 0 та ISCED 1. У свою чергу, у Люксембурзі подібного роду проекти обов'язкові для вчителів, які працюють на рівні ISCED 0 і ISCED 1, але факультативні для рівнів ISCED 2 і ISCED 3 [5, с. 6]. В Іспанії регіональні структури відповідають за політику в галузі планування професійного вдосконалення вчителів на територіях, за які вони відповідають. Деякі з них вимагають, щоб школи розробляли щорічні плани професійного розвитку, у деяких випадках тільки видаються доручення.

У всій Європі план професійного розвитку педагогів зазвичай є частиною річного плану роботи навчального закладу, хоча деякі системи освіти вимагають окремі плани професійного розвитку. Якщо загальноосвітні заклади розробляють окремі плани, іноді вони складаються більше ніж на рік. Наприклад, в Угорщині діють п'ятирічні плани професійного розвитку педагогів, а в Португалії директор затверджує дворічний план. Однак чимало країн або регіонів мають особливість, коли влади вищого рівня визначають пріоритетні галузі. Крім того, у багатьох країнах вони формулюють також додаткове навчання, яке повинні пройти педагоги, щоб бути атестованими для нової посади, наприклад, якщо вони хочуть викладати нові предмети або проводити заняття в класах більш високого рівня. У Греції й Хорватії планування професійного розвитку вчителів здійснюється винятково адміністративними структурами освіти вищого рівня. У Голландії й Великобританії (Шотландії) кожен педагог відповідає за розроблення своїх планів професійного розвитку, проте в Шотландії вони повинні погоджувати свої плани з керівництвом. У Норвегії, Туреччині й Португалії влади місцевого рівня безпосередньо беруть участь у визначенні планів професійного розвитку педагогів. Біль-

шість європейських освітніх систем визначила, що сприяння професійному розвитку педагогів є саме їхнім завданням або обов'язком. Однак часто функціонують певні мотивуючі інструменти, що мають на меті створити стимули для педагогів щодо мотивації вдосконалення ними професійної компетентності. Найчастіше використовуваним інструментом, що мотивує до професійного розвитку педагогів, є перспектива кар'єрного росту. У 18 європейських системах освіти професійне вдосконалення пов'язане з підвищенням посади або системою розвитку на більш високому професійному рівні. Крім того, у дев'яти європейських системах освіти педагоги не можуть розглядатися як кандидати на підвищення посади, якщо вони не брали участі в певних формах професійної перепідготовки. Відтак професійний розвиток стає однією з необхідних вимог для кар'єрного росту вчителя, викладача, що є суттєвим фактором під час атестації. Наприклад, у Португалії педагоги повинні успішно прослухати не менше ніж 50 годин занять у рамках професійного розвитку. У Словенії відповідно до існуючої системи зараховуються бали, які пов'язані з професійними ступенями для всіх акредитованих програм їх професійного вдосконалення. Сім європейських освітніх систем пропонують фінансові премії педагогам, які беруть участь у певних формах професійного вдосконалення. В Іспанії вчителі та викладачі, які прирівнюються до рангу державних чиновників, проходячи курси, організовані акредитованими центрами, із мінімальною кількістю годин із професійної перепідготовки, мають доплати, які одержують кожні п'ять або шість років. За всю професійну кар'єру педагоги можуть отримати п'ять доплат до зарплати. У Словенії вчителі середніх шкіл, які викладають три предмети, після закінчення додаткової програми вищої освіти отримують чергову доплату.

В освітніх системах семи європейських країн певні форми професійного вдосконалення або певний обсяг годин подібної освіти розглядаються як умова, необхідна для збереження наявної кар'єрної позиції. Наприклад, в Угорщині від педагогів потребують раз у сім років закінчувати 120-годинний курс професійної перепідготовки, щоб залишитися в цій професії. У Румунії кожному педагогові потрібно набрати мінімум 90 професійних балів за п'ять років. Іноді після введення нових стандартів виникає необхідність, щоб деякі групи вчителів пройшли певні курси професійного розвитку. Наприклад, у Швеції після затвердження законом про освіту у 2010 р. нових вимог щодо наявної кваліфікації, вчителі та викладачі, що не відповідають новим критеріям, змушені були закінчити курси професійної перепідготовки, щоб залишитися в цій професії [1, с. 5].

Професійний розвиток педагогів у вітчизняній системі післядипломної педагогічної освіти

Здійснений нами попередньо аналіз забезпечення професійного розвитку педагогів Європейського Союзу свідчить про чітку взаємозалежність якості педагогів й ефективності кадрової політики та, відповідно, рівня розвитку освіти й науки, економіки й суспільства в країні. Українські реалії більш складні й непередбачувані, тож педагогічним і науково-педагогічним працівникам (далі – ПП і НПП відповідно) доводиться часто самотужки боротися із фаховими проблемами (і не завжди вони є переможцями!) та в міру можливостей забезпечувати власне фахове зростання. І все ж професійний розвиток педагогів у системі післядипломної педагогічної освіти (далі – ППО) розглядається нами як важлива умова успішного реформування національної системи освіти через осмислення й порівняння закордонного й вітчизняного досвіду.

Чинні нормативно-правові документи містять основні положення щодо вимог до освітнього процесу та професійного розвитку педагогів, зокрема й у системі ППО, а саме такі: Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII [10]; Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII [11]; Галузева концепція розвитку неперервної педагогічної освіти; наказ МОН № 1176 від 14 серпня 13 р. [12]; Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття») від 3 листопада 1993 р. № 896 [13]; Національна доктрина розвитку освіти від 17 квітня 2002 р. № 347/2002 [14]; Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 р. від 25 червня 2013 р. № 344/2013 [15]; Концепція розвитку неперервної педагогічної освіти від 14 серпня 2013 р. № 1176 [16]; нормативні документи Міністерства освіти та науки України: Типове положення про атестацію педагогічних працівників від 6 жовтня 2010 р. №930 [17], Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах) від 23 березня 2016 р. № 261 [18], Типова освітня програма організації і проведення підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладами післядипломної педагогічної освіти від 15 січня 2018 р. № 36 [19].

Вітчизняне чинне законодавство, зокрема Закон України «Про освіту», дає таке визначення поняттю «*професійний розвиток*» – це «безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності й триває впродовж усього періоду його професійної діяльності» [10].

Здійснимо спробу аналізу вищеозначених документів послідовно за роками. Відтак розпочнемо з найвіддаленішого в часі – Державної національної програми «Освіта» («Україна XXI століття»)

(1993). Цей документ визначає основні шляхи реформування освіти, серед яких такі: створення в суспільстві атмосфери загальнодержавного, усенародного сприяння розвитку освіти, неухильної турботи про примноження інтелектуального й духовного потенціалу нації, активізація зусиль усього суспільства для виведення освіти на рівень досягнень сучасної цивілізації, залучення до розвитку освіти всіх державних, громадських, приватних інституцій, сім'ї, кожного громадянина [13]. На нашу думку, у цьому документі переважають пафосність і відсутність чіткості думки, що призвело до бутафорства й декларування бажань, однак досвід минулого пострадянської української освіти засвідчує абсолютну відірваність цього документа від тодішніх реалій.

У контексті нашого дослідження важливим є визначений *Державною національною програмою «Освіта» («Україна XXI століття»)* такий шлях реформування освіти, як *підготовка нової генерації педагогічних кадрів, підвищення їхнього професійного й загальнокультурного рівня*, актуальність якого беззаперечна й нині. Щодо післядипломної освіти (ПО), то, за переконаннями розробників, у неї входять післядипломна підготовка, аспірантура, докторантура, підвищення кваліфікації (ПК), перепідготовка кадрів, і покликана вона забезпечувати поглиблення професійних знань, умінь за спеціальністю, здобуття нової кваліфікації, наукового ступеня або одержання нового фаху на основі наявного освітнього рівня та досвіду практичної роботи, що суперечить іншим нормативно-правовим документам. Серед напрямів реформування ПО актуальний у нинішніх воєнно-політичних реаліях України – реформування змісту ПО, забезпечення його національної спрямованості відповідно до економічних, політичних, соціально-культурних умов розбудови Української держави, досягнень науково-технічного прогресу [13].

Далі перейдемо до *Національної доктрини розвитку освіти (2002)*, яка в розділі II «Мета і пріоритетні напрями розвитку освіти» обов'язком держави визначає створення умов для ефективної професійної діяльності ПП і НПП відповідно до їх ролі в суспільстві. А також акцентує увагу на забезпечення якості освіти, на що спрямовуються матеріальні, фінансові, кадрові й наукові ресурси суспільства та держави. Висока якість освіти передбачає взаємозв'язок освіти й науки, педагогічної теорії та практики [14]. Здавалося б, значні сили, однак це залишилося декларуванням. А вищеозначені завдання навіть нині, через десяток років, залишаються невирішеними.

Типове положення про атестацію педагогічних працівників (2010) визначає обов'язковою атестацію ПП навчальних закладів, при цьому чітко зазначає, що умовою чергової атестації ПП є

обов'язкове проходження не рідше ніж один раз на п'ять років ПК на засадах *вільного вибору форм навчання, програм і навчальних закладів*. Однак зазвичай ПК відбувається коштом самих ПП, безоплатна основа лишається фікцією. Для успішної атестації ПП повинен бути визнаним таким, що відповідає обійманій посаді, тобто мати освіту, що відповідає вимогам, визначеним нормативно-правовими актами в галузі освіти; виконувати посадові обов'язки в повному обсязі; пройти ПК. У разі, якщо вчителі та викладачі мають педагогічне навантаження з кількох предметів (дисциплін), то необхідною умовою при цьому є підвищення кваліфікації з предметів (дисциплін) інваріантної складової змісту загальної середньої освіти (що в разі підвищує вимоги до ПК та ставить педагога у важке матеріальне становище) [17].

Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 р. (2013) для здійснення стабільного розвитку й нового якісного прориву в національній системі освіти вважає за необхідне забезпечення в ПО вдосконалення нормативно-правового забезпечення системи ППО; розроблення стандартів ППО, зорієнтованих на модернізацію системи перепідготовки, ПК та стажування ПП, НПП і керівників навчальних закладів; реалізацію сучасних технологій професійного вдосконалення та ПК ПП, НПП і керівних кадрів системи освіти відповідно до вимог інноваційного розвитку освіти; забезпечення випереджувального характеру ПК ПП, НПП і керівних кадрів відповідно до потреб реформування системи освіти, викликів сучасного суспільного розвитку.

А також для вдосконалення структури системи освіти здійснити реформування системи ПО відповідно до запитів економіки, потреб ПП і НПП; закріплення за обласними інститутами ППО статусу закладу вищої освіти III–IV рівнів акредитації [15]. Далі в нашому дослідженні ми зупинимось детальніше на реалізації поставлених завдань у сучасних освітніх реаліях.

Концепція розвитку неперервної педагогічної освіти (2013) засвідчує європейський вибір України та імплементацію нею загальноцивілізаційних цінностей, зокрема зазначається таке: «Рівень ПО визначає ефективність у вирішенні професійних завдань вихователя, вчителя, викладача закладу вищої освіти і системи освіти дорослих. Підготовка та ПК ПП і НПП розглядається в цьому контексті як важлива передумова, що забезпечує проведення модернізації освіти на основі осмислення національного й зарубіжного досвіду» [16]. У документі охарактеризовано принципи, завдання, соціально-педагогічні умови, шляхи забезпечення, зміст педагогічної освіти. ППО ПП, на думку авторів, здійснюється шляхом ПК, навчання за спеціалізацією та проходження стажування, отже, порівняно з *Державною національною програмою*

«Освіта» («Україна XXI століття»), із переліку вилучено аспірантуру, докторантуру, однак додано стажування. ПК ПП як основна форма професійного вдосконалення здійснюється в коледжах, академіях, інститутах ППО та на факультетах (інститутах) педагогічних академій, університетів і класичних університетів. Навчання за спеціалізацією ПП – у педагогічних коледжах, академіях, університетах і класичних університетах. Стажування ПП – в університетах, наукових установах Національної академії педагогічних наук України, а також в академіях та інститутах ППО. Передбачається запровадити систему ПК ПП і НПП педагогічних коледжів, академій, університетів і класичних університетів, які здійснюють підготовку педагогічних кадрів, на базі провідних національних університетів і наукових установ Національної академії наук України та Національної академії педагогічних наук України.

ППО здійснюється за багатоваріантними освітніми програмами та проектами з проблем педагогічної майстерності, інноваційних технологій та інтерактивних форм і методів навчання, інформаційних технологій, досягнень у теорії та практиці психології, педагогіки, методики навчання та виховання, а також за дистанційною формою навчання з ефективним використанням інформаційно-комунікаційних технологій [16]. Отже, чинною є лише формальна ППО, і забезпечують її отримання тільки чітко визначені державні заклади освіти, тобто тотальний контроль держави й відсутність можливості вибору закладу в педагогів.

Галузева концепція розвитку неперервної педагогічної освіти (2013) абсолютно дублює попередній нормативно-правовий документ у питанні, що стосується функціонування ППО. Однак серед новацій – осучаснені шляхи забезпечення неперервності розвитку ПО, серед яких задля *індивідуального* підходу – розроблення багатоваріантних, різнорівневих, диверсифікованих за профілем освітніх програм ППО з урахуванням наявного професійного досвіду й освітнього рівня працівника, що забезпечують йому свободу вибору місця, термінів, змісту та форми педагогічної освіти; задля *інноваційності* професійного розвитку педагогів – запровадження інноваційних форм організації професійної підготовки та ПК ПП, зокрема центрів педагогічної майстерності, педагогічних майстерень, майстер-класів, наприклад, у режимі відеоконференцзв'язку, корпоративного навчання, дистанційного, ситуаційного та контекстного навчання, проектних методів, партнерського навчання тощо.

Підвищення якості педагогічної освіти та забезпечення її інтеграції в Європейський простір вищої освіти є метою *Галузевої концепції розвитку неперервної педагогічної освіти*, яка вимагає подальшого вдосконалення організа-

ції навчального процесу в закладах вищої освіти на засадах гуманності, особистісно-орієнтованої педагогіки, розвитку й саморозвитку студентів і передбачає вдосконалення національної системи накопичення та трансферу кредитів відповідно до вимог Європейської кредитно-трансферної системи, яка орієнтована на особу, що навчається, і ґрунтується на прозорості результатів навчання та навчального процесу; використанні інформаційно-комунікаційних технологій, інтерактивних методів навчання й мультимедійних засобів; індивідуалізації навчально-виховного процесу та посиленні ролі самостійної роботи здобувачів знань; упровадженні цифрових технологій у засобах навчання (електронних підручників, посібників, каталогів, словників тощо), комп'ютерних навчальних програмах; технічній і технологічній модернізації навчальних лабораторій і засобів навчання; запровадженні гнучкої, науково-обґрунтованої системи сертифікації й атестації професійно-педагогічної компетентності випускників педагогічних спеціальностей як складової державної атестації [12].

Цей аналіз засвідчує впровадження вимог Болонського процесу щодо імплементації Європейської кредитно-трансферної системи, а також широке використання інформаційно-комунікаційних, цифрових технологій, інтерактивних методів навчання та мультимедійних засобів, що вимагає від ПП і НПП безупинного професійного розвитку як складової неперервної освіти.

Закон України «Про вищу освіту» (2014) (Стаття 60 «Післядипломна освіта, підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників») фактично залишає без змін попередню систему ПО, роблячи радше косметичні зміни, додавши ще одну форму ПК – стажування за кордоном – та залишивши норму про ПК та стажування ПП і НПП не рідше ніж один раз на п'ять років із збереженням середньої заробітної плати (за рахунок закладу!). Результати ПК та проходження стажування враховуються під час проведення атестації ПП та під час обрання на посаду за конкурсом чи укладення трудового договору з НПП» [11]. *Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах) (2016)* вимагає від НПП професійного розвитку через освоєння освітньо-наукової програми аспірантури (ад'юнктури) ЗВО (наукової установи), що містить чотири складові відповідно до Національної рамки кваліфікацій: здобуття глибинних знань із спеціальності; оволодіння загальнонауковими (філософськими) компетентностями; набуття універсальних навичок дослідника; здобуття мовних компетентностей, достатніх для представлення та обговорення результатів своєї наукової роботи іноземною мовою в усній та письмовій формах. Як бачимо,

вимоги адаптовані до освітніх систем країн Європейського Союзу [18].

Особливою новацією *Закону України «Про освіту»* (2017) є визнання на державному рівні поряд із формальною неформальною та інформальною освіти: «Особа реалізує своє право на освіту впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти. Держава визнає ці види освіти, створює умови для розвитку суб'єктів освітньої діяльності, що надають відповідні освітні послуги, а також заохочує до здобуття освіти всіх видів. Результати навчання, здобуті шляхом неформальної та/або інформальної освіти, визнаються в системі формальної освіти в порядку, визначеному законодавством» [10]. Унесено зміни й до основних форм здобуття освіти, а саме: інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева); індивідуальна (екстернатна, сімейна (домашня), педагогічний патронаж, на робочому місці (на виробництві); дуальна. Акцент варто зробити й на нововведенні, що стосується наукової роботи педагогів, тобто дотриманні академічної доброчесності здобувачами освіти та, відповідно, її порушенні. Однак у контексті нашого дослідження варто зазначити, що чи не вперше цілий розділ нормативно-правового документа (VII) присвячений питанням освіти, *професійного розвитку* та оплати праці ПП і НПП. Особливо важливим, на нашу думку, є надання ПП і НПП права ПК в закладах освіти, що мають ліцензію на ПК або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, тобто не обов'язково в чітко визначених видах закладів, як це було вказано в попередньо аналізованих документах. До того ж результати підвищення кваліфікації в таких закладах освіти не потребують окремого визнання та підтвердження. І для повної реалізації права на вибір виду, форми та суб'єкта ПК ПП і НПП надано право ПК в інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб. А ось результати підвищення кваліфікації ПП і НПП у таких суб'єктах визнаються окремим рішенням педагогічної (вченої) ради, тож зреалізовується принцип автономності ЗВО. Уперше озвучується питання фінансування ПК ПП і НПП: кошти можуть виділятися засновником закладу освіти, закладом освіти, у якому він працює, ПП чи НПП, а також іншими фізичними та юридичними особами [10].

І, нарешті, останній документ, визначений нами для аналізу, – *Типова освітня програма організації і проведення підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладами післядипломної педагогічної освіти (2018)*, розроблена на основі сучасної державної освітньої політики, концепції Нової української школи та стратегії реформування початкової освіти. Провідне місце в якісному реформуванні освіти відводиться вчителям нової формації, які перебувають в авангарді суспільних та освітніх перетворень, успішних, умоти-

вованих, компетентних, які є агентами сучасних змін. Метою ПК ПП початкової школи є забезпечення *індивідуально-особистісного та професійно-діяльнісного самовдосконалення слухачів* на основі активізації їхньої базової освіти, набуття професійного й життєвого досвіду відповідно до індивідуально-особистих інтересів, соціальних запитів держави щодо ефективного виконання посадово-функціональних обов'язків. Профілі базових компетентностей ПП містять такі види компетентностей: професійно-педагогічну, соціально-громадянську, загальнокультурну, мовно-комунікативну, психологічно-фасилітативну, підприємницьку, інформаційно-цифрову. ПК вчителів складається з обов'язкової (60 годин очних сесій: тренінгові заняття, інтерактивні лекції, майстер-класи, дискусії, конференції, 60 годин дистанційних занять (розроблений «Освіторією», EdEra та МОН курс) та вибіркової частини (30 годин обраних відповідно до індивідуальних потреб педагога модулів). Отже, загалом виходить 150 академічних годин навчання [19].

Насамкінець зазначимо, що нині, за оприлюдненими в Доповідній записці «Про реформування закладів системи післядипломної педагогічної освіти» даними, «в Україні функціонують 23 заклади ППО обласного підпорядкування, а також Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти (ЦІППО) Університету менеджменту освіти НАПН України. Останній забезпечує ПК керівних, НПП і ПП освітніх закладів та органів управління освітою. Ще майже 20 профільних педагогічних вищих навчальних закладів паралельно здійснюють ПК вчителів за різними програмами» [20]. Тож можна стверджувати, що вже нині ПП і НПП мають можливість реалізовувати право на вибір виду, форми та суб'єкта ПК, хоча зазвичай власним коштом (огляд пропозицій ЗВО та ЗППО дає підстави стверджувати про пропонування ними платних послуг із ПК).

Висновки. Унаслідок дослідження ми дійшли висновків, що нові вимоги до якості освіти й освітніх послуг у всьому світі зумовлюють переосмислення ролі вчителів і викладачів, діяльність яких має розглядатись у контексті навчання впродовж життя. Практичне втілення цих вимог відбувається в системі професійного розвитку закордонних і вітчизняних фахівців. Крім того, акцент, який робиться в сучасному світі на якості освіти, активізував появу нових питань, пов'язаних із професійними компетентностями, яких педагоги повинні набувати в рамках професійної підготовки й розвитку. Нами встановлено, що в деяких європейських країнах, зокрема й в Україні, спектр пропозицій щодо професійного розвитку вчителів і викладачів установлюється національною владою, і підвищення кваліфікації вважається їхнім професійним обов'язком. Розглянуто питання щодо професій-

них компетентностей, які педагоги Європейського Союзу та України повинні розвивати в процесі підготовки й неперервного професійного розвитку. Визначено, що в більшості європейських систем освіти навчальні заклади зобов'язані мати плани професійного розвитку педагогів, які повинні враховувати потреби в професійному зростанні в контексті директив або розпоряджень із боку центральної влади. Проаналізовано вітчизняні чинні нормативно-правові документи та встановлено, що більшість із них має декларативний характер, оскільки держава не спроможна виконувати взяті на себе зобов'язання. Однак освітянська спільнота повна сподівань на оновлення певних застарілих, недієвих документів на більш чіткі, динамічні й такі, що будуть реалізовані в сучасних економічно-правових умовах.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Day Ch. *Teacher with passion. How to keep enthusiasm and commitment at work.* Gdańsk. 2008. 158 s.
2. *Actions for open education: innovative teaching and learning for all thanks to new technologies and open educational resources.* Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic Committee and the Committee of the Regions. Brussels, COM (2013) 654 final, 25/09/2013.
3. *Actions for open education: innovative teaching and learning for all thanks to new technologies and open educational resources.* Luxembourg, 2014. S. 14–15.
4. *Europe 2020. A strategy for smart and sustainable development inclusive.* Communication from the Commission, Brussels. 2010. S. 13–18.
5. *International Standard Classification of Education. ISCED, 2011.* UNESCO Institute for Statistics, Montreal. 2013. S. 6–7.
6. *Key data on teachers and school heads in Europe.* Report EURYDICE, Warsaw. 2013.
7. Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training "ET 2020". *Journal of Laws.* С. 119. 28.05.2009. S. 2–10.
8. Council Conclusions of 20 May 2014 on effective education teachers. *Official Journal of the European Union.* 2014. С. 183/05. S. 22–25.
9. *Teacher profession in Europe: politics, practice and public perception.* Report EURYDICE, EACEA. 2015. S. 2–4.
10. Закон України «Про освіту». Відомості Верховної Ради (ВВР). 2017. № 38–39. Ст. 380. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
11. Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
12. Галузева концепція розвитку неперервної педагогічної освіти: наказ МОН № 1176 від 14 серпня 2013 р. URL: http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/36816.
13. Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття») від 3 листопада 1993 р. № 896. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/896-93-%D0%BF>.
14. Національна доктрина розвитку освіти від 17 квітня 2002 р. № 347/2002. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/347/2002>.
15. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 р. від 25 червня 2013 р. № 344/2013. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.
16. Концепція розвитку неперервної педагогічної освіти від 14 серпня 2013 р. № 1176. URL: http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/36816.
17. Типове положення про атестацію педагогічних працівників від 6 жовтня 2010 р. № 930. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/-show/z1255-10>.
18. Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах) від 23 березня 2016 р. № 261. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/-show/261-2016-%D0%BF>.
19. Типова освітня програма організації і проведення підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладами післядипломної педагогічної освіти від 15 січня 2018 р. № 36 URL: <https://imzo.gov.ua/2018/01/16>.
20. Доповідна записка «Про реформування закладів системи післядипломної педагогічної освіти». URL: <https://education-ua.org/ua/component/cck/?task>.