

БЕЗПЕРЕРВНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК: ДУМКА ПЕДАГОГА-ПОЧАТКІВЦЯ ТА АДМІНІСТРАЦІЇ

*Айнагуль Кабдірова,
ФАТ «Національний центр підвищення кваліфікації „Өрлеу“»
Інституту професійного розвитку
по Північно-Казахстанській області
Назим Уалієва,
НАО «Північно-Казахстанський університет
імені М. Козибасєва»*

У статті наведено результати опитування щодо виявлення думки як адміністрації організацій освіти, так і педагогів-початківців до власного безперервного професійного розвитку, яке впливає на професійне становлення та вміння вирішувати професійні завдання. За результатами даного опитування можна стверджувати, що поліпшення якості освіти, спрямоване на стійкий безперервний професійний розвиток педагогічних кадрів, передбачає зміну підходів до викладання, навчання, оцінювання, саморозвитку, що склалися, а також постійне підкріплення особистісного досвіду має відображати здібності і можливості, безперервно його поповнювати і вдосконалювати, відповідаючи тим змінам, які вносить у цю справу сучасне мінливе середовище.

Ключові слова: безперервний професійний розвиток, молоді педагоги, людський капітал, професійне становлення, самоосвіта.

Постановка проблеми. В умовах зростаючої конкуренції, пов'язаної з модернізацією освітньої системи в Республіці Казахстан, адміністрація шкіл зацікавлена в педагогові, який вміє швидко навчатися, здатному адаптуватися до умов ринку праці, що постійно змінюються. Відповідно, вимога часу та ринку праці полягає в тому, щоб педагог-початківець вже на початку своєї професійної діяльності був готовий до самонавчання, саморозвитку, здійснення навчання на основі власного цілепокладання. Але в таких умовах педагоги-початківці можуть відчувати труднощі в освоєнні самоосвітньої діяльності, наприклад, у написанні статей, методичних розробок, авторських програм, хоча, як ми вважаємо, багато педагогів мотивовані і зацікавлені у своєму безперервному професійному розвитку (далі – БПР). А вже для оволодіння молодими фахівцями здібностями до БПР ми можемо актуалізувати такі:

- планування навчальної діяльності на основі творчого пошуку через самоосвіту;
- володіння методичною роботою, яка передбачає підвищення кваліфікації через ресурси формальної, неформальної та інформальної освіти;
- аналіз результатів як власної практики, так і у взаємодії з колегами;

- планування змісту майбутньої діяльності, визначення методів і форм її організації;
- чітке розуміння поставлених цілей та завдань;
- володіння сучасними технологіями; самостійне поповнення знаннями; обмін професійним досвідом.

Однак зауважимо, що формування вищезгаданих здібностей має на увазі той факт, що адміністрація повинна пов'язувати професійну сферу педагогічних кадрів із практичною, дієвою стороною, яка акцентує увагу на результатах – компетенціях БПР.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Отже, вище нами обґрунтовано положення про те, що професійне становлення надає можливості здійснення БПР педагогів притому, коли зростає роль та значення сучасної системи освіти, людського капіталу як критерія рівня суспільного розвитку, що становить основу нового рівня життя суспільства.

І у зв'язку з цим, на думку В. В. Новгородової, С. Л. Макушевої, ключовими механізмами системи стають взаємодія, інтеграція, підтримка та залучення суспільно-професійних спільнот у процеси горизонтального навчання, виявлення та використання потенціалу кожного педагога та спеціаліста, керівника для вибудовування вертикально-інтегрованої системи методичного супроводу розвитку професійної майстерності педагогів у муніципальних утвореннях.

Тобто така підтримка та методичний супровід молодого педагога з боку керівника передбачає роботу з ним на початку професійного шляху.

О. Б. Даутова, М. Г. Єрмолаєва, О. М. Шевельов стверджують, що на адаптаційному етапі необхідно виходити з того, що професійне становлення викладача пов'язане не лише з умінням вирішувати професійні завдання, а й з наявністю мотиваційної готовності до самостійного пошуку та вирішення завдань за межами будь-якого зовнішнього контролю. Мотивація до професійної діяльності сприяє самореалізації в усіх напрямках педагогічної діяльності.

Мотивація в цьому випадку систематизує процеси набуття, структурування та закріплення знань, умінь і навичок, сприяє становленню суб'єктного досвіду вирішення навчально-професійно-педагогічних завдань.

Отже, аналізуючи перелічені вище праці, ми розуміємо, що зараз кожен педагог має швидко реагувати, вміти якісно обробляти й аналізувати отриману інформацію, і навіть застосовувати отримані знання для самореалізації. Оскільки готовність змін, мобільність, здатність до нестандартних трудових дій, відповідальність і самостійність у прийнятті рішень – всі ці характеристики діяльності успішного професіонала повною мірою відносяться до педагога.

Мета статті – обґрунтувати на основі опитування ставлення до відображення думки як адміністрації, так і педагогів-початківців до власного

БПР, який впливає на професійне становлення та вміння вирішувати професійні завдання.

Виклад основного матеріалу. На основі результатів опитування педагогів-початківців та адміністративного персоналу в статті наведено їхні думки щодо власного БПР.

Далі порівнюємо погляди педагогів-початківців та адміністративного персоналу (директорів і методистів) про свій професійний розвиток.

83,8% педагогів-початківців вважають, що постійно активні у своєму розвитку, в той час як тільки 28,7% адміністрації бачать таку активність у педагогів-початківців.

14,3% педагогів-початківців визнають епізодичну активність, порівняно з 5,8% адміністрації, яка помічає це.

Тільки 1,9% педагогів відчувають мінімальну активність, але адміністрація оцінює цей показник значно вищим – 71,5% (рис. 1).

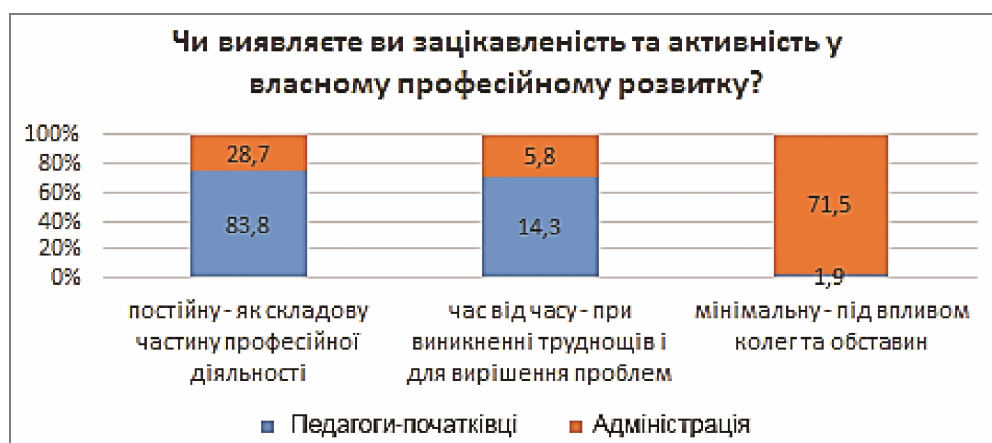


Рис. 1. Активність у професійному розвитку

12,4% педагогів та 11,2% адміністративного персоналу згодні, що педагоги використовують лише формальну освіту (рис. 2).



Рис. 2. Використання ресурсів для розвитку

Комбінація формальної та неформальної освіти – основний ресурс, визнаний обома групами (70,5 % педагогів та 70,7 % адміністрації).

42,9 % педагогів віддають перевагу самостійному розвитку, в той час як тільки 8,7 % адміністрації сприймають це як основний метод.

Розвиток у співтоваристві з колегами 30,5 % педагогів та 59,8 % адміністрації бачать як головний метод розвитку (рис. 3).



Рис. 3. Методи саморозвитку

54,3 % освітян активно аналізують свою практику порівняно з 34,8 % думкою адміністрації.

Тільки 8,6 % педагогів планують покращення, тоді як 22,2 % адміністрації вважають, що педагоги цим займаються (рис. 4).

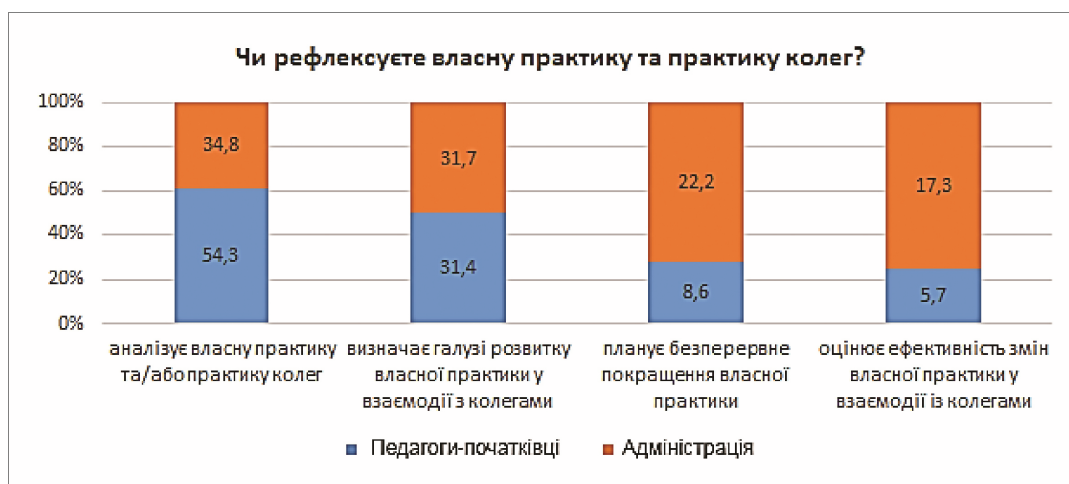


Рис. 4. Рефлексія практики

Відповіді на питання про те, як педагоги-початківці керують якістю свого саморозвитку, також показують цікаві відмінності між сприйняттям педагогів і думкою адміністрації:

- 68,6 % педагогів-початківців вважають, що активно взаємодіють з учнями для досягнення освітніх цілей, у той час як адміністрація оцінює цей показник у 40,1 %.
- 10,5 % педагогів зазначають, що взаємодіють із батьками для задоволення індивідуальних потреб учнів, проти 6,9 % думки адміністрації.
- 21,0 % педагогів вказують на співпрацю з колегами в рамках професійних спільнот для покращення освітнього процесу, тоді як адміністрація бачить цю активність значно частіше – у 59,1 % випадків (рис. 5).



Рис. 5. Управління якістю саморозвитку

Педагоги значно впевненіші у своїх здібностях знайти ресурси для самоосвіти та консультації з колегами порівняно зі сприйняттям адміністрації. Це може свідчити про недооцінку адміністративним персоналом автономії та ініціативи педагогів.

Значно менший відсоток педагогів відчуває впевненість у написанні статей і виступах на конференціях. Однак адміністрація ще більш скептично ставиться до цих здібностей.

Дуже мало педагогів почуваються впевнено в розробці авторських програм і методичних посібників, а думка адміністрації ще критичніша (рис. 6).

Обґрунтування одержаних результатів. Результати показують, що педагоги-початківці відчувають більшу впевненість у своїх здібностях до самостійного навчання та професійної взаємодії, ніж це сприймається адміністрацією. Існує потреба в підвищенні обізнаності адміністрації про ініціативність і професійні досягнення педагогів, а також у підтримці їхнього розвитку в більш складних галузях, а саме публікаційна активність і розробка навчальних матеріалів.



Рис. 6. Практична самореалізація БПР

Значна відмінність у сприйнятті активності та методів професійного розвитку між педагогами-початківцями та адміністрацією вказує на потенційну комунікаційну проблему або відмінності в оцінці професійної поведінки. Педагоги бачать себе активнішими і самостійними в розвитку, тоді як адміністрація схильна підкреслювати пасивність і залежність від зовнішніх чинників. Це може свідчити про необхідність більш тісної взаємодії та кращого розуміння між вчителями й адміністративним персоналом для ефективної підтримки професійного розвитку педагогів-початківців.

Результати з управління якістю саморозвитку підкреслюють важливість посилення взаємодії між педагогами-початківцями й адміністрацією, а також необхідність більш активної підтримки та визнання зусиль педагогів. Це допоможе поліпшити як професійний розвиток учителів, так і загальну якість освітнього процесу.

Висновки. Отже, результати опитування свідчать про те, що молодий педагог для нарощування досвіду до власного БПР повинен бути адаптований до умов, що швидко змінюються на освітньому ринку праці, до постійної систематизації наявного досвіду діяльності, до інтеграції науки, освіти і культури. А адміністрація для створення цілісної системи БПР також має створювати умови щодо організації наставництва, проведення методичних заходів, моніторингу досягнень та успіху, взаємодії професійних спільнот.

Результати дослідження будуть актуальними для освітян організацій освіти з визначення форм і методів ефективної взаємодії, необхідних для виявлення потенційних партнерів організацій, удосконалення системи підвищення кваліфікації, аналізу рівня професійної компетентності.

Стаття підготовлена в рамках наукового проекту IPH AP19678852 «Формування компетенцій безперервного професійного розвитку у тих, хто навчається, та випускників напряму „Педагогічні науки“ в умовах

академічної самостійності вузу» з грантового фінансування Комітету науки Міністерства науки та вищої освіти Республіки Казахстан.

Список використаних джерел:

1. Уалієва Н. Т., Альмагамбетова Л. С., Мурзалінова А. Ж. Безперервний професійний розвиток вчителів сільських шкіл для зменшення освітньої нерівності : монографія. Петропавловськ : ФАТ «НЦВК „Өрлеу“» ІПР по ПКО, 2022. 125 с.

KABDIROVA A., UALIEVA N. CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT: OPINION OF A BEGINNING TEACHER AND ADMINISTRATION

The article presents the results of a survey to identify the opinions of both the administration of educational organizations and beginning teachers regarding their own continuous professional development, which affects professional development and the ability to solve professional problems. Based on the results of this survey, it can be argued that improving the quality of education, aimed at sustainable continuous professional development of teaching staff, involves changing the existing approaches to teaching, learning, studying, self-development, as well as the constant maintenance of personal experience, reflective abilities and the possibility of continuing its replenishment and improvement, corresponding to the changes that the modern changing environment brings to this matter.

Key words: continuous professional development, young teachers, human capital, professional development, self-education.

Надійшла до редакції 16.05.2024 р.



Запорізький обласний інститут
післядипломної педагогічної освіти
