

В. В. Вітюк,
кандидат педагогічних наук, доцент, проректор з наукової роботи
Волинського інституту післядипломної педагогічної освіти (ВІПО)

Готовність педагогів до змін в умовах реалізації Концепції «Нова українська школа»

Обґрунтовано особливості готовності педагогів до змін в умовах запровадження Концепції «Нова українська школа», зроблено акцент на важливості професійного розвитку сучасного вчителя.

Ключові слова: готовність педагогів, інноваційна діяльність, нова українська школа, неперервна освіта, післядипломна освіта, професійний розвиток.

Vitiuk V. V. Teachers' Readiness for Changes in Conditions of „New Ukrainian School” Concept.

Features of teachers' readiness for changes in conditions of introduction the „New Ukrainian School” Concept are proved. It is focused on importance of professional development of modern teachers.

Key words: teachers' readiness, innovative activity, new Ukrainian school, continuous education, postgraduate education, professional development.

Постановка проблеми. Система освіти сьогодні зазнає значних змін, що пов'язані із внесенням коректив у цілі, завдання та зміст освітнього процесу. Але зміни в навчальних закладах у першу чергу залежать від розвитку спеціалістів, які б могли втілювати в практичну діяльність сучасні освітні технології, найкращі результати педагогічних досліджень. У цих умовах національна система освіти стала перед необхідністю значного підвищення професійної компетентності вчителів та професійного розвитку і саморозвитку сучасного педагога.

Проблема змін в освіті постійно перебуває в полі зору громадської думки. Висвітлюються окремі важливі аспекти освітньої діяльності, пропонуються ті чи інші новації, але часто відчувається методологічна слабкість, несистемність пропозицій.

Сучасний етап реформування основних напрямів педагогічної освіти зумовлює необхідність зміни змісту й структури організаційно-методичного забезпечення, пошуку інноваційних підходів, активних форм і методів навчання, спрямованих на формування творчої особистості фахівця з високим рівнем розвитку компетентності в умовах неперервної освіти.

Аналіз досліджень і публікацій. Розгляд наукової літератури з цієї проблеми свідчить, що теоретичні основи готовності педагогів до інноваційної діяльності висвітлено у працях вітчизняних і зарубіжних науковців, зокрема І. Дичківської, В. Моляко, І. Підласого, Б. Сазонова та ін. Аналіз наукових джерел з педагогічної інноватики виявляє, що успішність інноваційної діяльності багато в чому залежить від психологічної готовності педагога до сприйняття і реалізації нововведень (М. Боришевський, Г. Головін, В. Загвязинський, Н. Клокар, Л. Мігін, Є. Павлутенков, Н. Попель, О. Соснюк, О. Францева та ін.).

Питання особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін досліджено та висвітлено у низці наукових праць О. Бондарчук, Л. Карамушки, А. Москальової, Н. Пінчук. Учені розглядають готовність як цілісне довгострокове утворення, значну увагу приділяють мотиваційним особливостям, зокрема усвідомленій потребі

в розумінні та запровадженні інновацій, умінню творчо реалізувати досягнення науки у безпосередній практичній діяльності. Адже готовність до інноваційної діяльності залежить від ціннісної орієнтації особистості, її мотиваційної сфери.

Теоретичний аналіз літератури свідчить про актуальність дослідження питань готовності педагогів до змін, особливо в умовах сьогоденних реформаційних процесів.

Мета статті полягає в теоретичному обґрунтуванні готовності педагогів до змін в умовах реалізації Концепції «Нова українська школа», визначенні умов для професійного розвитку педагогів та шляхів запровадження змін.

Виклад основного матеріалу. Реформування освіти передбачає розвиток інноваційних перетворень у різних сферах життєдіяльності людини, набуття компетентностей особистістю задля підвищення конкурентоздатності, інтеграції у світовий освітній простір. Усе це актуалізує пошук ефективних шляхів професійного розвитку педагогів в умовах інноваційного освітнього середовища післядипломної освіти.

Перспективним напрямом підвищення ефективності професійної підготовки фахівців є андрагогічний підхід, сутність якого полягає у стимулюванні, навчанні, вихованні та самовдосконаленні дорослої людини у процесі професійної підготовки, врахуванні принципів, форм і методів навчання, соціального й індивідуального досвіду.

У системі післядипломної педагогічної освіти змінюються підходи до проведення занять із дорослими. Навчання часто спирається на андрагогічні принципи навчання, на інноваційні методи проведення занять. Ми погоджуємось із думкою Т. Сорочан, що «професійний розвиток педагогічних працівників відбувається на андрагогічних засадах, тобто з урахуванням особливостей навчання дорослих. Провідним мотивом дорослої людини є прагнення розв'язувати важливі для неї професійні проблеми за допомогою набутих знань. Професійні запити педагогів стають дедалі різноманітнішими, оскільки посилюється тенденція введення інновацій в освітній процес (перехід до нового змісту та термінів навчання,

до профільної старшої школи, незалежного оцінювання навчальних досягнень учнів тощо) [11, 26].

Навчання педагогічних працівників потребує пошуку механізмів реалізації головної мети післядипломної освіти, яку сформульовано як професійний розвиток дорослої професійної особистості. Сучасні вітчизняні та зарубіжні вчені (С. Г. Вершловський, М. Г. Громкова, С. І. Змеєв, Л. Я. Набока, О. М. Пехота, Н. Г. Протасова, В. І. Пуцов та ін.) розглядають андрагогіку як науку про освіту дорослих, яка навчає людину з базовою освітою швидко адаптуватися до всіх суспільних перетворень, змін на ринку праці та освітніх трансформацій, сприяє її професійному зростанню у процесі підвищення кваліфікації, забезпечує різні шляхи самовдосконалення й самоосвіти фахівця, керує виховними процесами, що впливають на рівень її загальної та професійної культури.

Вирішення цих питань стало особливо актуальним, коли розповсюдилася концепція, згідно з якою людина повинна розвиватися впродовж усього життя. Освіта дорослих як невід'ємна частина життєвої активності почала набувати особливого значення.

Без постійного навчання, професійного розвитку педагог не зможе працювати з дітьми відповідно до вимог сьогодення. Кінцева мета підвищення кваліфікації педагогів – професійний розвиток учителів, підвищення ефективності їх роботи. Вона досягається шляхом ефективного управління, відповідної мотивації, впровадження в роботу досягнень сучасної науки і практики.

Виходячи із цього, *неперервна освіта передбачає:*

1) набуття людиною необхідних компетенцій (знань, умінь, навичок, якостей, установок, цінностей) у міру виникнення потреби в них;

2) розподіл етапів здобуття освіти на фази – базова (дипломна освіта) та післядипломна (короткострокове навчання, підвищення кваліфікації тощо);

3) зростаючу роль післядипломної освіти;

4) більш раціональну послідовність поєднання навчання і трудової діяльності;

5) безперервність вищезначеної послідовності впродовж життя [4, 14].

Готовність педагога до інноваційної діяльності – це складне інтегративне новоутворення особистості, суть якого складають взаємодія мотиваційно-орієнтаційного, змістовно-операційного й оцінно-рефлексивного компонентів. Ефективність формування готовності педагога до інноваційної діяльності визначається такими *показниками:*

1) спрямованість педагогічних працівників на інноваційний підхід до навчання і виховання;

2) орієнтація методичних структур на забезпечення індивідуальної траєкторії підготовки педагога-новатора;

3) вироблення на цій основі нетрадиційних форм і методів методичної роботи;

4) ріст педагогічної майстерності вчителів, вихователів і керівників закладів освіти.

Розрізняють п'ять *категорій учителів за ставленням до нововведень* (за Роджерсом):

1) новатори – вчителі, які завжди першими сприймають усе нове, сміливо його впроваджують і поширюють;

2) які першими здійснюють практичну (експериментальну) перевірку цінностей інновацій у кожній школі;

3) помірковані, які дотримуються правила «золотої середини» і не сприймають нового до того часу, поки його не впровадять більшість колег;

4) вчителі, які більше сумніваються, ніж вірять у нове; вони більш орієнтовані на старі технології, ніж на нові, а сприймають нове лише при загальній позитивній громадській думці;

5) останню категорію складають педагоги, в яких дуже сильний зв'язок із традиційним, старим підходом до навчання і виховання, вони консервативні й відкидають усе нове.

Учитель є головною дійовою особою будь-яких освітанських перетворень, які вимагають переорієнтації його діяльності на нові педагогічні цінності. Важливе місце у навчально-виховному процесі навчального закладу належить саме особистості педагога, його комунікативним умінням, здатності встановлювати діалог з учнями, розуміти й адекватно сприймати світ іншого – не підлеглого, а рівноправного партнера, колеги в складному мистецтві навчання. Мета професійного розвитку – підготовка і підтримка педагогів для того, щоб допомогти учням досягти високих стандартів навчання і розвитку, ефективність якого залежить від інноваційного управління у навчальному закладі.

У моделі професійного розвитку педагог характеризується здатністю вийти за межі безперервної щоденної педагогічної практики та побачити свою професійну діяльність у цілому. Цей прорив дозволяє вчителю стати повноцінним автором, господарем свого теперішнього і майбутнього, внутрішньо приймати, усвідомлювати й оцінювати труднощі та протиріччя педагогічного процесу, самостійно і конструктивно вирішувати їх відповідно до своїх ціннісних орієнтацій, розглядати труднощі як стимул подальшого розвитку, як переборення власних обмежень. Усвідомлення педагогом своїх потенційних можливостей, перспективи особистості й професійного росту спонукають до постійного експериментування, який розуміється як пошук, творчість, можливість вибору. Вирішальним елементом ситуації професійного розвитку вчителя є можливість і необхідність робити вибір, отже відчувати свою свободу – з однієї сторони і відповідальність за все, що відбувається і відбуватиметься, – з іншої.

Професійний розвиток пов'язаний з особистим розвитком людини і є одним із його елементів. Його можна описати в трьох категоріях:

– розвиток як кількісне збільшення певних властивостей (наприклад, здобуття нових знань та вмінь);

– розвиток як досягнення стандартів (існує бажаний кінцевий стан, на який спрямовується процес змін);

– розвиток як спрямованість на якісні зміни (процес змін проходить від «гіршого» до «кращого» стану,

наприклад, збільшення ефективності діяльності, краща організація роботи) [10, 32].

В інститутах післядипломної педагогічної освіти процес підвищення кваліфікації спрямовано на розширення інтелектуальної обізнаності, оновлення і суттєве доповнення отриманих психолого-педагогічних знань, вивчення нових технологій організації педагогічного процесу, узагальнення і впровадження перспективного досвіду.

Умовами професійного розвитку педагогів під час підвищення кваліфікації є:

- діагностика фахової компетентності освітян;
- забезпечення диференційованого підходу до підвищення кваліфікації педагогічних працівників;
- упровадження інноваційних технологій навчання;
- оновлення змісту освітньо-професійних програм;
- запровадження інформаційно-комунікаційних технологій у навчальному процесі;
- забезпечення практичної спрямованості курсів підвищення кваліфікації;
- залучення педагогів-новаторів до навчального процесу;
- організація зворотного зв'язку [2, 5].

Розвиток особистості фахівця відбувається в умовах постійного перетворення, яке передбачає внутрішню активність, що дозволяє вийти за межі встановлених стандартів особистої та суспільної необхідності, реалізувати своє розуміння змісту, призначення власної діяльності.

В умовах розбудови нової української школи ефективне управління як засіб забезпечення спільної діяльності педагогічного колективу можливе на основі постійного вдосконалення, наповнення новим змістом традиційних компетентностей директора школи та, поряд із цим, розуміння, сприйняття і здобуття нових компетенцій. Серед них у переліку навичок, необхідних для лідера нової генерації, експертна спільнота на міжнародному форумі в Давосі (2016 р.), назвала емоційний інтелект [5, 21]. Дослідження Гарвардського університету свідчать, що успішність управлінської діяльності керівників лише на 15 % визначається технічними навичками, знаннями, інтелектуальними здібностями, а на 85 % – емоційною компетентністю [3, 106].

У Концепції «Нова українська школа» запропоновано такі напрями змін:

- новий зміст, орієнтований на формування ключових компетентностей для життя;
- педагогіка партнерства, що ґрунтується на взаємоповазі між усіма учасниками освітнього процесу;
- умотивований учитель, який має необхідні кваліфікації та стимули, щоби стати лідером змін;
- орієнтація на неповторність особистості й індивідуальний підхід до задоволення потреб кожного учня;
- виховання на цінностях як інтегральна складова освітнього процесу;
- зміна структури середньої школи задля розширення доступу дітей шкільного віку до якісної освіти, а також підвищення ефективності використання фінансових ресурсів, що спрямовуються на освіту;

– автономія школи, що утверджується пліч-о-пліч із моніторингом якості освітніх послуг, що надаються кожним закладом освіти;

– обсяги фінансування, достатні для забезпечення рівного доступу до якісної освіти всім учням, незалежно від їхнього місця проживання;

– створення сучасного освітнього середовища, що стимулюватиме вивільнення творчого потенціалу як учнів, так і педагогів [7].

Викликами для сучасних освітян є: постійне ускладнення змісту освіти, гарантування високого рівня освітніх стандартів; ускладнення проблем виховання; безперервне оволодіння прогресивними технологіями навчання й виховання; розв'язання складних професійно-педагогічних проблем, які вимагають інтеграції знань, практичних умінь і навичок; робота в єдиному інформаційному середовищі, що передбачає раціональне використання інформаційних технологій у навчально-виховному процесі.

Виходячи із цього, упровадження нової ідеї, проекту або технології часто наштовхується на різні перешкоди, які названо антиінноваційними бар'єрами.

Антиінноваційні бар'єри – зовнішні або внутрішні перешкоди, які заважають здійсненню інноваційної діяльності.

До зовнішніх бар'єрів належать:

– соціальні бар'єри (несумісність нового з наявним досвідом і цінностями, прийнятими в суспільстві; стереотипи мислення педагогічного співтовариства);

– організаційні бар'єри (протидія керівних органів освіти втіленню нововведень; відсутність координаційних центрів розробки та впровадження педагогічних інновацій);

– методичні бар'єри (брак методичного забезпечення нововведення, недостатня поінформованість у галузі педагогічної інноватики);

– матеріально-технічні бар'єри (навантаження педагогів, побутові умови, рівень заробітної плати).

До внутрішніх бар'єрів належать психологічні (особистісні), які приховують глибинні особистісно-професійні проблеми.

Психологічні бар'єри – психічні стани, що виявляються в неадекватній пасивності педагога, яка заважає здійснювати інноваційну діяльність.

Опір нововведенням є поширеним явищем. Він може поставати як пряма відмова від участі в інноваційній діяльності, імітація активності з одночасною демонстрацією того, що нововведення не дає позитивних результатів, тощо.

Часто на шляху нового стає консервативний і невіддатливий до новацій досвід роботи. Певні проблеми щодо цього пов'язані з особливостями мислення багатьох освітян, які орієнтуються на здоровий глузд і побутові уявлення про свою професійну діяльність. Ці уявлення зводяться до висновку, що педагог повинен добре знати свою справу, а все інше – зайве. Заважають інноваціям застарілі, консервативні інструкції, розпорядження і накази, намагання органів управління освітою все зарегламентувати, карати за будь-які відхилення.

Щоб подолати всі ці бар'єри, педагог нерідко повинен не тільки виносити, осмислити, обґрунтувати інноваційну ідею, а й виявити громадянську мужність під час її реалізації.

Психологічні бар'єри виникають за необхідності вийти за межі звичних способів розв'язання професійного завдання, надати перевагу іншій точці зору. Вони постають як внутрішні перепони (небажання, боязнь, невпевненість і т. ін.), що заважають людині виконувати певну дію.

Причини супротиву людей до змін: невластивий перебіг інформації, комунікаційні бар'єри; відсутність загального критерію системи цінностей; відсутність загального усвідомлення наявності проблем; почуття загрози, невпевненість, занижене почуття власної цінності; недостатня довіра до ініціаторів змін; натиск на швидке впровадження змін.

Перемогти супротив можна через: роз'яснення і спілкування; залучення до участі і заохочення; підтримка осіб, які сприймають зміни; обговорення і погодження; включення противників змін у різні сфери діяльності й вирішення; явний або прихований примус.

Способи впровадження змін:

Політико-адміністративні стратегії – використання влади (примус; мета – слухняність).

Емпірично-раціональні стратегії – опираються на логічні аргументи (переконування; мета – злагода).

Нормативно-перевиховні стратегії – доведення до ідентифікації людей із новими цінностями і нормами (підтримка; мета – приєднання).

Зміни відбудуться у навчальному закладі, який **вимушений** її впровадити, **хоче** її впровадити; **уміє** її впровадити.

Етапи впровадження ефективних змін:

1. Спільний аналіз проблем.
2. Розвиток бачення.

3. Підтримка спільного підходу до нового бачення і шляхів його реалізації.

4. Заохочення до діяльності без вказівок.

5. Використання формалізованих методів діяльності та структур.

6. Контроль реалізації стратегії і пристосування до змін, що появляються.

В умовах здійснення Концепції «Нова українська школа» важливого значення набуває інноваційна діяльність навчальних закладів, яка характеризується системним експериментуванням, апробацією та застосуванням інновацій в освітньому процесі. Сьогодні необхідно навчити людину системно, послідовно та оперативно опанувати нові знання, інформацію, тобто забезпечити освіту впродовж життя, яка повинна стати способом і стилем суспільно-індивідуального буття людини в інформаційному суспільстві.

Висновки. Зусилля всіх освітян сьогодні спрямовано на удосконалення якості освіти, підвищення престижу професії вчителя. Ключовим питанням поліпшення цієї якості є впровадження ефективних змін у навчальних закладах, реалізувати які може лише компетентний педагог, який готовий до впровадження нового, прагне постійно вдосконалюватися, працює над власним професійним розвитком.

Ефективність функціонування системи освіти значною мірою залежить від кваліфікованих педагогічних кадрів. А одним із найважливіших стратегічних завдань на сьогоднішньому етапі модернізації освіти України є забезпечення якості підготовки спеціалістів на рівні міжнародних стандартів. Розв'язання цього завдання можливе за умови зміни педагогічних методик та впровадження інноваційних технологій навчання. На особливу увагу заслуговують питання інноваційної діяльності, творчого пошуку навчальних закладів, які готові до впровадження змін.

Література

1. Андрагогічні проблеми у підготовці викладачів для системи післядипломної освіти [Текст] / О. М. Пехота, В. І. Пуцов, Л. Я. Набока, А. М. Старєва. – К. : [б. в.], 2006. – 96 с.
2. Вітюк В. В. Професійний розвиток педагогів в умовах інноваційного освітнього середовища післядипломної освіти регіону [Текст] / В. В. Вітюк // Пед. пошук. – 2016. – № 1 (89). – С. 3–6.
3. Гоулман Д. Емоціональне лідерство: Искусство управления людьми на основе емоционального интеллекта [Текст] / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2012. – 301 с.
4. Калашнікова С. А. Навчання дорослих на основі компетентісно-орієнтованого підходу [Текст] / С. А. Калашнікова // Навчально-методичні матеріали до Модуля 1. – К. : [б. в.], 2008. – 57 с.
5. Калініна Л. Управління Новою українською школою. Порівняльна характеристика концептуальних змін [Текст] / Л. Калініна // Директор школи. – 2017. – Січень. – С. 12–21.
6. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія [Текст] / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К. – Львів : Сполом, 2011. – 216 с.
7. Нова українська школа [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mon.gov.ua/2016/12/05/konczepczya.pdf>
8. Методика дослідження особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін [Текст] / за наук. ред. О. І. Бондарчук. – К. : [б. в.], 2014. – 148 с.
9. Олійник В. Чи потрібен післядипломній педагогічній освіті відкритий університет європейського типу [Текст] / В. Олійник, В. Гравіт // Післядипломна освіта в Україні. – 2015. – № 1. – С. 3–7.
10. Професійний розвиток педагогічних працівників: практична андрагогіка [Текст] / за заг. ред. В. І. Пуцова, Л. Я. Набоки. – К. : [б. в.], 2007. – 228 с.
11. Сорочан Т. М. Методологія змін у системі післядипломної педагогічної освіти [Текст] / Т. М. Сорочан // Педагогіка і психологія. – 2016. – № 4 (93). – С. 24–31.
12. Софій Н. З. Підготовка педагогів до застосування інноваційних методів навчання [Текст] / Н. З. Софій // Навчально-методичні матеріали до Модуля 6. – К. : [б. в.], 2008. – 58 с.