



THE EUROPEAN
WERGELAND
CENTRE



ПРОФЕСІЙНІ СПІЛЬНОТИ: КРАЩІ МІЖНАРОДНІ ПРАКТИКИ

*ДОСВІД ДІЯЛЬНОСТІ
ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛЬНОТ
ОСВІТЯН У ФІНЛЯНДІЇ,
ГРУЗІЇ, МОЛДОВІ,
НОРВЕГІЇ, СЛОВЕНІЇ
ТА ХОРВАТІЇ*



Київ
2024

ДЕРЖАВНА УСТАНОВА
«УКРАЇНСЬКИЙ ІНСТИТУТ РОЗВИТКУ ОСВІТИ»
ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ ФОНД «КРОК ЗА КРОКОМ»

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК
**«ПРОФЕСІЙНІ
СПІЛЬНОТИ ОСВІТЯН:
КРАЩІ
МІЖНАРОДНІ ПРАКТИКИ»**

*ДОСВІД ДІЯЛЬНОСТІ
ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛЬНОТ ОСВІТЯН
У ФІНЛЯНДІЇ, ГРУЗІЇ, МОЛДОВІ,
НОРВЕГІЇ, СЛОВЕНІЇ ТА ХОРВАТІЇ*

Київ
2024

Професійні спільноти освітян: кращі міжнародні практики: навчальний посібник / Н. Софій, О. Федоренко. Київ, 2024. 51 с.

Проект «Професійні спільноти: кращий міжнародний досвід», за підтримки Міжнародної Асоціації «Крок за кроком» та Європейського центру імені Вергеланда, реалізується Всеукраїнським фондом «Крок за кроком» у партнерстві з державною установою «Український інститут розвитку освіти».

Авторський колектив:

*Нона Попіашвілі,
Корнелія Чінчілей,
Торбйорн Лунд,
Йернея Ягер,
Арі Покка,
Санья Брайкович,
Матея Резек*

Загальна редакція:

*Наталія Софій, кандидатка педагогічних наук,
Оксана Федоренко, кандидатка педагогічних наук*

Усі права застережені.

**Жодна частина цієї публікації не може бути відтворена
в будь-якому вигляді та будь-якими засобами
без попереднього письмового погодження
з Всеукраїнським фондом «Крок за кроком»**

© Н. Попіашвілі, К. Чінчілей, Т. Лунд,
Й. Ягер, А. Покка, С. Брайкович
© Всеукраїнський фонд
«Крок за кроком», 2024

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	6
----------------------------	----------

ПРОФЕСІЙНІ СПІЛЬНОТИ ОСВІТЯН:	
КРАЩИЙ МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД – ГРУЗІЯ	11
Короткий опис професійного розвитку в країні:	
національний контекст	.11
Моделі професійних навчальних спільнот у Грузії	.12
Уроки з досвіду	.16
Головні рекомендації для країн, які розпочинають формувати спільноти професійного навчання	.17
Що говорять дослідження	.17
Додаткові матеріали.	.18

ПРОФЕСІЙНІ СПІЛЬНОТИ ОСВІТЯН:	
КРАЩИЙ МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД – МОЛДОВА	19
Короткий опис професійного розвитку в країні:	
національний контекст	.19
Значення спільного розуміння якості для просування освітньої реформи	.20
Необхідність зміщення балансу повноважень на рівні освітнього процесу та на рівні системи	.21
Зміна балансу повноважень у відносинах системи з педагогами	.22
Висхідний підхід до просування якості	.22
Що говорять учасники вебінарів	.23

ПРОФЕСІЙНІ СПІЛЬНОТИ ОСВІТЯН:

КРАЩИЙ МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД – ХОРВАТІЯ44

Короткий опис професійного розвитку в країні:

національний контекст44

Професійні навчальні спільноти45

Структура зустрічей професійних навчальних спільнот45

Формування спільного розуміння якості48

Професійні навчальні спільноти в онлайн49

Додаток А. УЧАСНИКИ ПРОЄКТУ «ПРОФЕСІЙНІ СПІЛЬНОТИ:

КРАЩИЙ МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД»50

ПЕРЕДМОВА

Сучасна освітня реформа в Україні передбачає не лише новий зміст освіти (державні освітні стандарти, освітні програми, освітні матеріали тощо), а й нові підходи до професійного розвитку педагогів. Важливим кроком у цьому процесі стало розроблення професійних стандартів для вихователів і керівників закладів дошкільної освіти, вчителів і керівників закладів загальної середньої освіти. Професійний стандарт – це не лише опис трудових функцій, загальних і професійних компетентностей, якими повинен володіти сучасний вчитель, а й основа для рефлексії, планування власної траєкторії професійного розвитку.

Іншим важливим кроком у сфері професійного розвитку педагогів стала можливість вибору різних суб'єктів підвищення кваліфікації відповідно до своїх потреб та інтересів, а також потреб закладів освіти, в яких вони працюють¹. У цьому процесі важливим ресурсом стали Центри професійного розвитку педагогічних працівників², основними завданнями яких стали сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, їх психологічна підтримка, консультування, а також координація діяльності професійних спільнот педагогічних працівників. Таким чином, в українському законодавстві вперше знайшла своє відображення нова концепція – *професійні спільноти педагогічних працівників*, а також надано визначення цьому поняттю: «професійні спільноти педагогічних працівників – це товариства (об'єднання, групи) педагогічних працівників, об'єднаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності».

¹ Постанова КМУ №800 від 21.08.2019р. «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>

² Постанова КМУ №672 від 29.07.2010р. «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text>

Звісно, що сам термін не дає повного розуміння сутності поняття професійних спільнот, особливостей їх формування і діяльності, розуміння чинників, які мотивують педагогів об'єднуватися разом, відмінностей між професійними спільнотами і традиційними методичними об'єднаннями та ін. Натомість практика професійних спільнот вже давно діє в усьому світі і визнається однією з найбільш ефективних стратегій професійного розвитку педагогів, що забезпечує не лише професійну, а й емоційну підтримку; сприяння у впровадженні інновацій; наближення до актуальних потреб педагогів; формування нової культури професійного розвитку на засадах партнерства, довіри на різних рівнях системи освіти.

Знайомство з кращими міжнародними практиками створення і розвитку професійних спільнот освітян стало ідеєю для спільного проєкту, ініційованого Українським інститутом розвитку освіти у партнерстві з Всеукраїнським фондом «Крок за кроком». Реалізація проєкту стала можливою завдяки підтримці Міжнародної асоціації «Крок за кроком» та Європейського центру імені Вергеланда.

У рамках проєкту були проведені вебінари, під час яких представлено досвід діяльності професійних спільнот освітян у Грузії, Молдові, Норвегії, Словенії, Фінляндії та Хорватії. Прикметно, що хоча створення професійних спільнот все ще є новим явищем для нашої країни, українські учасники також поділилися своїми результатами: зокрема, був представлений досвід громадської організації ЕдКемп та досвід Британської ради в Україні. Учасниками вебінарів стали представники згаданих вище країн, насамперед представники українських Центрів професійного розвитку. Адже саме ці центри повинні стати основним джерелом підтримки у професійному розвитку педагогів, у тому числі при створенні й координації діяльності професійних спільнот в Україні.

Одним із результатів проєкту стало написання посібника *«Професійні спільноти освітян: кращий міжнародний досвід»*, в якому представники зазначених країн коротко описали різні моделі професійних спільнот в контексті національних освітніх реформ, поділилися основними перевагами і викликами діяльності професійних спільнот, рекомендаціями щодо їх створення та подальшого розвитку.

Хоча в кожній країні поняття професійних спільнот може мати різні назви, як наприклад: «навчальна спільнота» чи «спільнота тих, хто навчається» (Фінляндія), «спільнота професійного навчання», «група педагогічної майстерності» (Грузія), «група професійного вдосконалення», «професійний актив» (Словенія), «спільнота професійного навчання» (Хорватія)

та ін., усі вони характеризуються однаковими ознаками: спільне бачення щодо якості в освіті, добровільна участь, рівноправність і взаємонавчання, довіра і рефлексія. Спільними є і переваги діяльності професійних спільнот для професійного розвитку педагогів, кращих результатів навчання учнів, підвищення довіри і партнерства з боку батьків. Враховані також особливості діяльності професійних спільнот в онлайн середовищі, що було зумовлено COVID-19. Цікавим є факт відображення цього поняття у національному законодавстві цих країн, що зумовлює як певні переваги, так і виклики.

Віримо, що наступна публікація буде про особливості створення і діяльності професійних спільнот в Україні, та впевнені, що цей посібник стане одним із перших кроків до розуміння сутності цього явища й подальшого розвитку!

Наталія Софій,
Український інститут розвитку освіти

Міжнародна асоціація «Крок за кроком» (International Step by Step Association, ISSA, www.issa.nl)

Міжнародна спільнота організацій – національних членів з країн Європи та Центральної Азії.

Бачення ISSA – суспільство, де спільно працюють сім'ї, громади і професіонали задля підтримки дітей у реалізації індивідуального потенціалу й просування цінностей соціальної справедливості та рівності.

У своїй діяльності ISSA забезпечує адвокатування і підтримку системи дошкільної освіти для усіх дітей, у тому числі для дітей із найбільш *вразливих* груп. ISSA є провідною мережею та міжнародною спільнотою, що просуває якісні, доступні та інтегровані послуги для дітей, батьків і педагогів.



Виконавчий директор: Ліана Гент

Координатор проєкту: Ева Ісцак

Європейський центр імені Вергеланда (The European Wergeland Centre (EWC), www.theewc.org)

Європейський центр імені Вергеланда – освітній ресурсний центр, створений з метою підтримки міжкультурного розуміння, захисту прав людини та демократичного громадянства.

Головна мета діяльності EWC – зміцнювати спроможність окремих осіб, освітніх інституцій та освітніх систем щодо розвитку та забезпечення сталості культури демократії та прав людини.



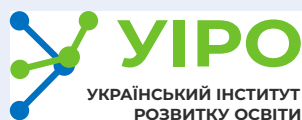
Виконавчий директор: **Ана Перона-Ф'єльстад**

Координатори проєкту: **Ірина Сабор, Наталія Єремєєва**

Український інститут розвитку освіти (Ukrainian Institute of Education Development, www.uied.org.ua)

Державна установа «Український інститут розвитку освіти» (далі – УІРО) створена згідно з постановою Кабінету Міністрів України №593 від 17.07.2019 року. Згідно з цією постановою, УІРО є неприбутковою, незалежною організацією у сфері управління Міністерства освіти і науки України.

Місія УІРО – закласти основи сучасної та конкурентоспроможної освіти як за змістом, так і за методологією; розробляти проєкти фундаментальних змін в освіті України; надавати методичну підтримку закладів освіти щодо реалізації державної політики у сфері освіти, зокрема Нової української школи.



Директор: **Наталія Софій**

Координатор проєкту: **Оксана Федоренко**

Всеукраїнський фонд «Крок за кроком» (Ukrainian Step by Step Foundation, www.ussf.kiev.ua)

Всеукраїнський фонд «Крок за кроком» – благодійна організація, заснована Міжнародним фондом «Відродження» (м. Київ, Україна) та Міжнародним центром розвитку дитини (м. Вашингтон, США) 15 червня 1999 року.

Місія Всеукраїнського фонду «Крок за кроком» – сприяти втіленню освітніх реформ із реалізації особистісно-орієнтованої, інклюзивної освітньої моделі з активним залученням сімей і місцевих громад шляхом проведення тренінгів для освітян, батьків, представників громадських організацій; ініціювання та реалізації проєктів, спрямованих на забезпечення рівного доступу до якісної освіти для всіх дітей, у тому числі дітей з особливими освітніми потребами; залучення сімей і місцевих громад до освітнього та управлінського процесів.



*Директор: **Юлія Найда***

*Координатор проєкту: **Юлія Найда***

ПРОФЕСІЙНІ СПІЛЬНОТИ ОСВІТЯН: КРАЩИЙ МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

ГРУЗІЯ



*Нона Попіашвілі,
керівниця програми з питань стандартів і ресурсів,
Національний центр професійного розвитку педагогів,
Грузія*

КОРОТКИЙ ОПИС ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В КРАЇНІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ

У Грузії професійний розвиток учителів регулюється і забезпечується відповідно до затвердженої урядом Програми допрофесійної підготовки, професійного вдосконалення і кар'єрного зростання педагогічних працівників. Вона передбачає неперервний професійний розвиток учителів і ґрунтується на відповідному *Професійному стандарті вчителя*. Програмою визначено механізми початку професійної педагогічної діяльності, оцінки, професійного розвитку і кар'єрного зростання.

Поточна редакція Професійного стандарту вчителя визначає три педагогічні категорії: старший учитель, провідний учитель і вчитель-наставник. Для підвищення категорії учитель має пройти екзаменаційну перевірку володіння змістом навчальної дисципліни, а також різнорівневу перевірку професійної майстерності. На наступному етапі група із зовнішньої оцінки проводить всебічну оцінку якості роботи вчителя: аналізує його педагогічне портфоліо, відвідує уроки, проводить інтерв'ю з ним, керівництвом школи і з колегами, після чого ухвалює рішення щодо підвищення його/її категорії. З метою професійного розвитку для педагогічних працівників організовують різноманітні заходи з урахуванням їхніх запитів, при цьому найпоширенішою формою підвищення кваліфікації є навчально-практичні семінари або тренінги.

МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНИХ НАВЧАЛЬНИХ СПІЛЬНОТ У ГРУЗІЇ

Історично в Грузії мало розвинені традиції спільного професійного розвитку на базі школи, що загалом вважається однією з основних форм професійного навчання. На національному рівні *спільноти професійного навчання* почали створювати восени 2016 року в межах проєкту «Навчальна підготовка для удосконалення педагогічної майстерності» (англ. Training Educators for Excellence, TEE), що здійснювався Національним центром професійного розвитку вчителів за фінансової підтримки фонду Millenium Account – Georgia (MCA) і технічної підтримки Ради міжнародних наукових досліджень та обмінів (IREX). Проєкт був спрямований на покращення якості викладання навчальних дисциплін групи STEM (природничих наук, технологій, інженерії і математики) шляхом впровадження дворічного циклу професійного розвитку, що складався з чотирьох очних навчально-практичних семінарів, практичних завдань на застосування набутих знань і навичок, а також зустрічей спільнот професійного навчання, які на місцевому рівні отримали назву «*групи педагогічної майстерності*».

Загалом до проєкту TEE було залучено понад 18000 учителів і 4000 директорів шкіл і шкільних учителів-методистів для посилення лідерського потенціалу в процесі викладання і запровадження особистісно-орієнтованих методів навчання. Упродовж двох років обидві категорії брали участь у заходах професійного розвитку: навчалися, застосовували нові знання і здійснювали рефлексію щодо власної практики. Робота була структурована у формі низки навчальних модулів, кожен з яких включав опрацювання навчально-методичних матеріалів, ознайомлення з новими методиками, очну підготовку, подальші завдання та практичне застосування набутих знань і зустрічі *спільнот професійного навчання*.

У перші два роки створені в проєкті *спільноти професійного навчання* вчителів провели понад 15 000 зустрічей для обговорення і вдосконалення практики застосування особистісно-орієнтованих методів для покращення навчальних досягнень.

Створення цих груп відбувалося з урахуванням місцевого контексту, інтересів і потреб педагогів. У Грузії вчителі надають великої ваги практиці взаємонавчання спільно з колегами-предметниками, що спонукало нас до формування професійних спільнот освітян на предметній основі.

Участь у діяльності професійних спільнот всіляко заохочувалася, оскільки її обов'язковий характер був закріплений у *Професійному стандарті*

вчителя та в Програмі професійного розвитку і кар'єрного зростання. Під час втілення проєкту вчителі могли отримувати кредити за участь у професійних спільнотах. Це від початку зумовило необхідність певного централізованого планування і моніторингу. Та вже з другого року діяльності професійних спільнот рівень зовнішньої підтримки зменшився, тож педагоги почали більш самостійно планувати роботу і визначати цілі діяльності.

Періодичність планових зустрічей, їх тривалість і місце проведення істотно впливає на рівень ентузіазму вчителів стосовно участі у професійних спільнотах.

У перший рік впровадження проєкту ТЕЕ в Грузії ми ставили собі за мету організувати такі професійні спільноти, які б об'єднували вчителів одного й того ж предмету з різних навчальних закладів. Але в учителів виникали проблеми з транспортом і не завжди було просто дістатися до центрального населеного пункту, де проходили зустрічі. Це негативно позначалося на їхній вмотивованості продовжувати брати участь у такій роботі. У наступному році ми збільшили кількість професійних спільнот і почали організовувати такі групи на базі навчальних закладів, тобто певною мірою відійшли від цілі налагодження зв'язків між учителями-предметниками, віддаючи перевагу доступності і зручності.

Фасилітатори груп педагогічної майстерності працювали з учителями і навчали їх проводити рефлексивне обговорення власного досвіду із впровадження нових методів викладання.

Щоб зробити зустрічі груп більш організованими і додаткового мотивувати вчителів, паралельно проводилися тренінги для керівництва навчальних закладів з тем менеджменту і лідерства в школі. Під час такої підготовки основну увагу спрямували на важливість співпраці і навчання вчителів. Також слухачів знайомили з концепцією професійних спільнот. Директори відіграють вагомий роль у запровадженні співпраці і створенні умов для навчання як норми шкільної культури. Коли вони розуміють цілі діяльності професійної спільноти, то з більшою готовністю приділяють час для проведення зустрічей учителів, відзначають їхній прогрес у навчанні та розвитку, чим підкреслюють позитивний характер такої співпраці і мотивують педагогів.

Шкільних лідерів знайомили з особистісно орієнтованими підходами до навчання, концепціями спільноти професійного навчання і лідерства у викладанні. Така підготовка передувала проведенню тренінгів для учителів

з особистісно орієнтованих методів. Таким чином, поки вчителі застосовували нові методики і брали участь у перших зустрічах своїх спільнот, шкільні лідери на рівні закладу освіти демонстрували прийняття і схвалення їхніх спроб змінювати практику викладання. Для сприяння цій роботі IREX підготувала *Посібник для груп педагогічної майстерності*, орієнтований на вчителів і директорів шкіл.

У Грузії діє ще одна модель професійних спільнот – *групи професійної майстерності* (англ. Teacher activity group, TAG), в основу яких покладено дещо інший підхід до організації професійного розвитку вчителів. Такі групи були створені за допомогою представництва Британської ради в Грузії з метою забезпечити умови для взаємонавчання, обміну ідеями, знаннями і досвідом між педагогами з однієї місцевості.

Головним завданням цих груп є взаємопідтримка та обмін новими знаннями і досвідом. Зустрічі проводяться регулярно, зазвичай щомісяця, і тривають 2–3 години. Всі учасники групи працюють у закладах одного населеного пункту – міста чи села, де діє така група. Відповідно, вони добре знайомі з місцевими реаліями, стикаються з однаковими викликами й отримують винагороду й задоволення від навчання учнів цієї місцевості з однакових джерел. Таким чином *група професійної майстерності* може зосередитися на місцевих потребах і запитах учителів. Як правило, для налагодження ефективної роботи оптимальна чисельність групи варіюється від десяти до тридцяти учасників. Вони утворюють так звану «*спільноту практики*» і, подібно до будь-якої іншої спільноти, діляться своїми ідеями, думками та сприяють розвитку одне одного.

Події пандемії COVID-19 продемонстрували здатність учителів брати на себе ініціативу, співпрацювати й разом опановувати технології та методи дистанційного викладання. Педагоги повністю усвідомлювали, які нові знання і навички були потрібні в умовах пандемії, і докладали всіх зусиль для отримання допомоги й підтримки співпраці на рівні власного навчального закладу та поза ним. Таке колегіальне навчання, обмін досвідом, методиками і матеріалами виявилися дуже ефективними. Вони сформували і підтримували усвідомлення учасниками їхньої спільної мети. Цей перспективний досвід менш формалізованого спільного професійного навчання, орієнтованого на конкретні запити, власну ініціативу та активну роль суб'єкта навчання, надихнув нас на впровадження нового проєкту, що також здійснювався за підтримки Британської ради.

Викладачам англійської мови було запропоновано долучатися до віртуальної спільноти колег на платформі Online Teacher Community або ОТС

Georgia. Платформа відкрита для всіх учителів англійської мови в Грузії (загалом до 6500 педагогічних працівників). Спочатку в проєкті було проведено відбір і навчання першої когорти місцевих фасилітаторів ОТС. Потім учителів, які зареєструвалися, об'єднували в регіональні групи і надавали їм доступ до мережевої взаємодії, форумів, матеріалів, вебінарів тощо. Таким чином ми досягли того, що вчителі мали змогу регулярно знайомитися з новими ідеями і брати участь в обговоренні актуальних питань онлайн, ділитися знаннями і досвідом, обмірковувати власну практику і долучатися до наукової роботи.

Однак важливішим є те, що педагоги:

- усвідомили значення різних моделей неперервного професійного розвитку;
- мали змогу дізнаватися про останні тенденції і напрацювання в галузі викладання іноземних мов;
- набували навичок для рефлексії практики проведення уроків;
- стали більш мотивовані експериментувати і застосовувати нові концепції, підходи і методики на уроці;
- більш спроможні проводити значущі, надійні і валідні практичні дослідження;
- планують уроки на основі особистісно-орієнтованих підходів, що відповідає вимогам реформування навчального плану.

Педагоги активно долучаються до діяльності онлайн-спільнот практики для власного професійного розвитку. Вони приймають ідею саморозвитку й усвідомлюють особисту відповідальність за подальше неперервне підвищення своєї кваліфікації. Участь у спільному навчанні на онлайн-педагогічній платформі ОТС зараховується у виконання завдань шкільних стандартів професійного розвитку, що відкриває нові кар'єрні перспективи і дає можливість отримати наступну педагогічну категорію відповідно до Програми допрофесійної підготовки, професійного вдосконалення і кар'єрного зростання педпрацівників. Більше того, у межах країни було сформовано когорту фасилітаторів з навчання вчителів.

УРОКИ З ДОСВІДУ

Для забезпечення успішної роботи професійних спільнот та ефективного навчання педагогів ми організовували навчальну підготовку і методичний супровід для вчителів та лідерів шкіл. Змістове наповнення тренінгів для обох категорій було побудовано таким чином, щоб висвітлити концепцію професійної спільноти з обох точок зору і продемонструвати важливість та корисність такого навчання на різних рівнях школи. Тож вчителі та керівники проходили однаковий навчальний маршрут і готувалися кожен на своєму місці відігравати активну роль у реалізації змін.

Успішність груп професійної майстерності TAG, а також онлайнної спільноти вчителів залежить від активного залучення груп педагогічних працівників і керівників навчальних закладів на місцях, від розуміння ними цілей та переваг такого підходу. А також від забезпечення неперервного супроводу і зворотного зв'язку для кожного учасника від групи TAG і від фасилітаторів онлайнної спільноти.

Навчально-практичні семінари проводилися і для фасилітаторів груп TAG та онлайнної спільноти вчителів – щоб підготувати їх до виконання цієї ролі, ознайомити з принципами роботи і функціоналом онлайнних платформ, оновити та актуалізувати наявні знання. Навчання здійснювалося досвідченими тренерами за гнучким і зручним графіком.

У процесі реалізації заходів груп TAG та онлайнної спільноти вчителів було визначено і низку викликів. Зокрема, головний виклик був зумовлений показниками участі вчителів – на це звертала увагу і більшість фасилітаторів. Причини низької відвідуваності були різні: пов'язані з браком інформації, небажанням вчителів приділяти більше часу для участі в додаткових заходах, а також із впливом пандемії. Це може свідчити про можливу комплексну взаємодію декількох чинників низької відвідуваності.

Крім того, повідомлялося про технічні складнощі, а також про мовні проблеми, особливо у районах, де переважають міноритарні мови.

Існує необхідність впровадження певних змін на рівні політики для вдосконалення діяльності професійних спільнот і посилення мотивації вчителів активно долучатися до роботи у навчальних спільнотах. Ефективна організація і надання достатньої інформації також можуть сприяти вирішенню деяких проблем.

ГОЛОВНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ КРАЇН, ЯКІ РОЗПОЧИНАЮТЬ ФОРМУВАТИ СПІЛЬНОТИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

Оцінка різних моделей дає змогу окреслити декілька основних принципів успішної діяльності навчальних спільнот для заохочення більш інтерактивного педагогічного мислення і практики.

- Залучення учасників таких спільнот до рефлексивного значущого діалогу: рефлексивна практика, критичне дослідження і сприяння неперервним глибоким змінам.
- Учителі – це фахівці, здатні до критичного аналізу і розвитку власної практики.
- Онлайн платформа дає змогу створювати спільноти практики для вчителів на рівні всієї країни і на міжнародному рівні без необхідності подорожувати. Для цього вчителі мають пройти реєстрацію, після чого їх слід ознайомити із застосуванням необхідних технічних функцій. Може виникнути потреба в розробленні мобільної версії платформи.
- Також можна сприяти формуванню спільноти практики шляхом налагодження співпраці між вчителями однієї школи з акцентом на різних актуальних питаннях.
- Потрібно залучати директорів шкіл до підтримки формування і забезпечення діяльності спільнот професійного навчання у своїх закладах.

ЩО ГОВОРЯТЬ ДОСЛІДЖЕННЯ:

Дещо про професійний розвиток

- професійний розвиток педагогів має ключове значення для навчання учнів;
- професійний розвиток є найбільш ефективним, коли відбувається у співпраці з колегами;
- така співпраця має передбачати вивчення ситуацій із повсякденної педагогічної практики і пошук способів розв'язання конкретних проблем, що виникають безпосередньо в контексті викладання.

Servage, 2008

Для успішного професійного розвитку педагоги повинні мати змогу аналізувати і досліджувати питання та матеріали, які є предметом їхнього інтересу; можливості для поєднання нового досвіду з уже відомим; впроваджувати нові методики у власну педагогічну практику, щоб краще їх зрозуміти та інтегрувати; отримувати наставницький супровід у формі пояснень і методичних рекомендацій; спостерігати за компетентною роботою своїх колег на уроці; використовувати різні ресурси як основу для тих чи інших подальших дій у своїй професійній діяльності.

Caine і Caine, цитується за Režek, Jager, Mervic, 2020

Рефлексія – це процес осмислення певного професійного досвіду з метою описати його, проаналізувати і дати оцінку (Reid, 1993). Вона відповідає на запитання «На якому етапі ми зараз перебуваємо?» і «Наскільки добре ми працюємо порівняно з тим, як ми уявляємо нашу хорошу роботу?». Що з переліченого було для учнів ефективним, а що ні? Які в мене підстави так вважати? Що з того, що ми випробували, виявилось найбільш вдалим? Яка поведінка учнів свідчила про те, що ми на правильному шляху?

(Caine and Caine, 2010)

Участь у роботі спільноти професійного навчання сприяє власному професійному розвитку, покращує загальну якість педагогічної практики і дає змогу самим ухвалювати рішення у своїй професійній сфері. Ми беремо на себе відповідальність на власне зростання і наслідки наших дій. Ми стаємо «провідниками змін» замість просто йти слідом за іншими.

Tankersley, Seiffer et al., 2019

ДОДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ

<https://www.britishcouncil.ge/en/programmes/education/future-english/online-teacher-community>

<https://www.irex.org/insight/how-professional-learning-communities-can-strengthen-teachers-professional-development>

МОЛДОВА



*Корнелія Чінчілей,
Директорка програми Step by Step,
Молдова*

КОРОТКИЙ ОПИС ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В КРАЇНІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ

У 2008 році Молдова розпочала реформу системи дошкільної освіти і виховання. Програма «Крок за кроком Молдова» працювала над запровадженням особистісно-орієнтованої педагогіки з 1994 року, і на той час уже набула досить вагомого авторитету на міжнародному рівні. Також вона примножувала експертний потенціал та підтримку для перенесення інноваційних методів у практику роботи вітчизняних фахівців і для реалізації системних змін в площині освіти й виховання дітей раннього та дошкільного віку. Зокрема, це завдання вирішувалося шляхом:

- моделювання практики особистісно-орієнтованого навчання і діяльності демократичних навчальних спільнот на рівні класу;
- залучення батьків як партнерів в освітньому процесі;
- пропагування змін, поширення конкретних прикладів передової практики (це працює!);
- налагодження партнерських зв'язків на міжнародному і національному рівнях (наприклад, із Представництвом ЮНІСЕФ у Молдові);
- співпраці з навчальною спільнотою Міжнародної асоціації «Крок за кроком» (International Step by Step Association¹) як постійним джерелом професійного розвитку;

¹ www.issa.nl

- і згодом, в ролі членської організації ISSA, запровадження концепції особистісно-орієнтованої педагогіки як основи для інклюзії в ширшому розумінні.

У взаємодії з ЮНІСЕФ Програма «Крок за кроком Молдова» долучилася до розроблення нових програмних документів на основі особистісно-орієнтованої педагогіки, зокрема Стандартів навчання і розвитку дітей від народження до 7 років, Національних професійних стандартів для педагогічних працівників на основі Педагогічних стандартів ISSA, Інструмента моніторингу готовності до школи тощо. Також, виходячи з досвіду своєї роботи в ролі членської організації мережі ISSA, Програма «Крок за кроком Молдова» запровадила практику наставництва як форму неперервного професійного розвитку педагогічних працівників, і в 2014 році за підтримки ЮНІСЕФ поняття особистісно-орієнтованої педагогіки та наставництва були закріплені в національному Кодексі про освіту.

Таким чином було здійснено низку важливих кроків на рівні програмних документів. Проте головні проблемні питання стосувалися перенесення дискурсу цих прогресивних напрацювань у практику освітніх закладів, зокрема, як допомогти педагогам, озброїти їх необхідними знаннями і навичками для роботи в новій педагогічній парадигмі.

ЗНАЧЕННЯ СПІЛЬНОГО РОЗУМІННЯ ЯКОСТІ ДЛЯ ПРОСУВАННЯ ОСВІТНЬОЇ РЕФОРМИ

Для успішного втілення масштабної реформи у системі освіти вкрай важливим є досягнення спільного розуміння серед усіх її суб'єктів щодо мети реформи, її основних завдань та складових. Для забезпечення переходу від освітньої моделі, орієнтованої на вчителя (коли саме він визначає організацію і перебіг освітнього процесу), до особистісно-орієнтованої парадигми освіти замало просто скоригувати деякі практики. Такий перехід вимагає докорінної зміни цінностей і переконань, на основі яких педагоги вибудовують практику роботи на уроці. Також у цьому зв'язку постає ще кілька надзвичайно важливих питань: як сама система освіти сприяє такому переходу і, відповідно, інтегрує особистісно-орієнтований підхід до програм підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників, а також як здійснюється оцінювання якості навчання і викладання.

У Молдові офіційно затверджені документи базуються на принципах особистісно-орієнтованої педагогіки, й одним із вимірів якісної освіти вважається її РЕЛЕВАНТНІСТЬ. Водночас залишається головна серйозна проблема, пов'язана із розумінням якості освіти різними її суб'єктами в контексті нової проголошеної парадигми. Якщо якісна освіта означає релевантна, тобто значуща освіта, то виникає наступне запитання: значуща для кого? Відповідь на нього покаже, яку позицію ми обираємо у вирішенні проблеми дихотомії вчителецентризму чи дитиноцентризму.

Значуща освіта передбачає фундаментальне зміщення балансу прав і повноважень. Для того щоб освіта дійсно стала значущою, такі зміни мають ґрунтуватися на ДОВІРІ і відбуватися на різних рівнях системи освіти у відносинах між різними суб'єктами.

НЕОБХІДНІСТЬ ЗМІЩЕННЯ БАЛАНСУ ПОВНОВАЖЕНЬ НА РІВНІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА НА РІВНІ СИСТЕМИ

Передумовою для набуття педагогами нових ролей є зміна переконань:

- стосовно бачення дитини: чи вірять педагоги у здатність дітей навчатися/бути компетентними у своїй навчальній діяльності, самостійними і зазвичай внутрішньо мотивованими творцями смислів?
- стосовно цінності гри, ініційованої дитиною: чи вірять педагоги в те, що гра є значущою для пізнавальної діяльності дитини або вважають її лише розвагою (тобто діти навчаються тільки тоді, коли їх безпосередньо навчають)?
- чи вірять педагоги у власну спроможність працювати з великими учнівськими колективами і враховувати при цьому різноманітні інтереси та потреби окремих дітей: як уникати хаосу, як забезпечити, щоб увага приділялася всім дітям, щоб усі навчалися тощо?
- чи довіряють вони батькам як партнерам, які теж сприяють значущому навчанню на уроці та поза ним?

Перехід до особистісно-орієнтованої педагогіки вимагає істотного покращення навичок, менш актуальних у надміру централізованій системі освіти. У цей перехідний період вчителям слід опановувати такі навички:

- компетентне спостереження;
- рефлексивне мислення.

Як система допомагає педагогам у процесі такого переходу?

ЗМІНА БАЛАНСУ ПОВНОВАЖЕНЬ У ВІДНОСИНАХ СИСТЕМИ З ПЕДАГОГАМИ

Щоб експериментувати з новими підходами, довіряти дітям як суб'єктам навчальної діяльності і батькам як партнерам, педагоги потребують:

- підвищення довіри до них і зменшення формального контролю з боку органів управління освіти;
- компетентної підтримки для формування згаданих вище навичок, яким досі приділяють мало уваги в системі підготовки і підвищення кваліфікації.

ВИСХІДНИЙ ПІДХІД ДО ПРОСУВАННЯ ЯКОСТІ

Відповідно до висхідного підходу у просуванні якості в освіті Молдови, програма «Крок за кроком» сприяє розвитку навчальних спільнот вдумливих практиків, використовуючи інструментарій методичного Пакету ISSA з питань якості для формування спільного розуміння особистісно-орієнтованої педагогіки та інклюзивної освіти.

Ми поділяємо переконання, що компетентні педагоги є головною складовою компетентних систем.

Ми віддаємо належне зусиллям наших українських партнерів із запровадження такої важливої технології професійного розвитку вчителів, як професійні спільноти освітян та організації платформи для такого широкого обговорення за участю відповідних зацікавлених сторін. Бажаємо вам успіху, стійкості і наснаги в поточній ситуації.

ЩО ГОВОРЯТЬ УЧАСНИКИ ВЕБІНАРІВ:

Характеристики професійних спільнот

Спільне бачення щодо якості освіти

Добровільна участь

Рівність, довіра, співпраця

Партнерська взаємодія між учасниками

Довіра до вчителів-практиків, до їх спроможності та компетентності

Навчання через участь

Зв'язок з актуальними потребами педагогів та їх досвідом

Наявність певної структури (графік зустрічей, періодичність, наявність приміщення тощо)

Наявність фасилітаторів

Здійснення рефлексії щодо практики викладання, надання зворотного зв'язку

НОРВЕГІЯ



*Торбйорн Лунд,
доцент університету Тромсе –
Арктичного університету Норвегії*

КОРОТКИЙ ОПИС ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В КРАЇНІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ

З метою управління якістю освіти на державному рівні визначаються завдання, розробляються та реалізуються інструменти, які місцеві органи управління освіти і самі школи можуть використовувати для розвитку якості. У норвезькій системі освіти основою систематичного процесу вдосконалення розвитку якості є національні та місцеві цілі і плани. При цьому головна їх мета полягає в покращенні благополуччя і навчальних досягнень дітей, учнів та студентів.

Коли уряд бажає представити на розгляд норвезького парламенту певне питання, яке не передбачає ухвалення рішення, він готує узагальнюючу доповідь (або «Білу книгу») з інформацією про проведену роботу у відповідній сфері та про подальшу політику впровадження.

У 2004 році («Біла книга» № 30 (2003–2004)) уряд запропонував інноваційний підхід до покращення якості в школах Норвегії. У доповіді стверджувалося, що ініціатива розвитку і втілення змін має йти з місцевого рівня – від учителів і директорів шкіл. Зміни на рівні практики мають відбуватися через рефлексію щодо повсякденного навчання і викладання. У «Білій книзі» підкреслювалося, що освіта має розвиватися через діалог з тими і між тими, хто щодня працює в школі або для школи. Відповідно, розвиток шкіл має починатися «зсередини» та «знизу», іншими словами в самих школах. Один з очікуваних результатів такого підходу полягає

в розбудові місцевого потенціалу для забезпечення розвитку на місцях і перетворення шкіл на *організації, що навчаються*.

У Норвегії після реформи якості в 2003 році програми педагогічної освіти зазнали численних змін. Необхідність цих змін була зумовлена певним комплексом чинників, зокрема результатами наукових досліджень, амбітними політичними цілями й ініціативами на рівні університетів та університетських коледжів.

Уряд Норвегії ставить собі за мету постійно посилювати педагогічні професії. Велике значення надається інвестиціям у цей напрям, оскільки він дає змогу підготуватися до майбутнього, в якому знання і компетентності набуватимуть дедалі більшої ваги. Тому дитячі садки та школи мають розвивати сильні професійні сторони своїх педагогічних кадрів і таким чином досягати покращення якості.

Значення педагогічної освіти для педпрацівників підкреслюється в низці програмних документів, зокрема у Стратегії посилення статусу і якості вчителів на період до 2025 року. Уряд планує долати головні виклики в цій сфері шляхом вдосконалення інституційної структури, підвищення рівня професійної підготовки вчителів початкової і середньої школи до магістерського ступеня, збільшення інвестицій в розбудову потужної національної системи неперервної освіти, а також запровадження більш жорстких вимог на етапі відбору абітурієнтів на навчання за педагогічними спеціальностями початкової та середньої школи. Крім того, з 2019 року встановлено обов'язкову вимогу щодо наявності магістерського ступеня у слухачів річної програми з теорії і практики освіти.

У «Білій книзі» № 16 (2016–2017) «Культура якості у вищій освіті» задекларовано стратегічне завдання щодо зменшення рівня мікронебезпечення на рівні центральних органів влади з паралельним зміщенням уваги на визначення чітких очікувань і налагодження відносин довіри. Серед цілей на період до 2025 року зазначається, що весь комплекс процесів із забезпечення якості у поєднанні з програмами педагогічної підготовки, зокрема ефективна централізована координація та активізація співпраці зі спільнотою фахівців-практиків, має привести до максимального скорочення застосування державних нормативних положень щодо змістового наповнення освіти. Такий очікуваний результат узгоджується з рекомендаціями експертної групи з питань ролі вчителя і рекомендаціями інших фахівців.

Восени 2017 року було запроваджено магістерські програми підготовки вчителів початкової і молодшої середньої школи. Визначено високі очікування щодо академічного рівня педагогів. Претенденти мають бути краще підготовлені, щоб здобувати і застосовувати науково-обґрунтовані знання. Магістерська дисертація повинна мати професійну спрямованість, базуватися на досвіді і мати практичне значення для роботи в школі.

Також у «Білій книзі» № 16 (2016–2017) «Культура якості у вищій освіті» окреслено загальну картину проблем на рівні вищої освіти, які багато в чому збігаються з викликами для установ, що реалізують програми педагогічної підготовки. Зокрема, йдеться про необхідність встановити значно вищі очікування для студентів і покращувати показники кількості студентів, які завершили програму підготовки, про забезпечення більшої узгодженості і послідовності програм і приділення більшої уваги методиці здійснення необхідних педагогічних пристосувань. Головні рекомендації «Білої книги» також безпосередньо стосуються програм підготовки вчителів. Так, передбачено запровадження нових систем відзначення академічних досягнень як засобу винагороди за якісне викладання.

Установи і заклади педагогічної підготовки відіграватимуть важливу роль у формуванні змістового наповнення ініціатив підвищення якості в тісній і довгостроковій співпраці з органами управління освіти і *спільнотами професійного навчання* в школах, а також у діалозі з губернаторами провінцій. За можливості, такі програми слід впроваджувати на рівні школи.

Стосовно багатьох програм підготовки часто виникає питання щодо їхньої актуальності для практичної роботи вчителя. На жаль, навчання в університеті і стажування у навчальному закладі тривалий час розглядалися як два не пов'язаних між собою компоненти. Викладацький склад педагогічних факультетів приділяє недостатньо уваги викликам, з якими стикаються вихователі і вчителі у своїй повсякденній діяльності.

У межах реорганізації педагогічної освіти Норвегії в 2009 році парламент ухвалив рішення про запровадження «системи обов'язкових партнерських угод між закладами педагогічної освіти та органами управління, до чийої компетенції належать дитячі садки/школи, із чітким роз'ясненням ролей, обов'язків і взаємних зобов'язань стосовно практичної підготовки». Проте нині такі партнерські зв'язки налагоджуються передусім за ініціативою самих закладів. Для прикладу, університети Осло і Тромсе створили низку університетських шкіл, зокрема, з метою покращення якості практичної підготовки або стажування.

СПІЛЬНОТИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

У 2017 році уряд Норвегії здійснив децентралізацію професійного розвитку, передавши його до компетенції місцевих органів влади. Суть цієї реформи полягає в тому, що професійний розвиток має ґрунтуватися на місцевих потребах кожної школи і кожної громади. Такий крок має привести до посилення професійного розвитку в школах завдяки налагодженню партнерських відносин з університетами.

Стратегію щодо децентралізації професійного розвитку можна розуміти як прагнення передати повноваження на місцевий рівень з одного боку, а з іншого – здійснювати регулювання та управління за допомогою національних цілей і законодавчих положень. Це завдання має вирішуватися шляхом запровадження і підтримки мережевої взаємодії між школами і налагодження партнерських зв'язків, наприклад, з університетами.

Таким чином досягається ще одна мета реформування системи професійного розвитку, а саме з'являється можливість організовувати його на основі національних стандартів з відповідною місцевою адаптацією. Також ідея мережевої взаємодії впливає з того, що надання педагогам ширших можливостей впливати на свою професійну практику створює додаткові стимули для професійного розвитку.

НАВЧАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ПРИКЛАД СПІЛЬНОТ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

За останні тридцять років система шкільної освіти Норвегії зазнала великого впливу філософії нового публічного управління. На практиці це означає, що уряд держави визначає навчальний план і запроваджує національні механізми оцінки, а відповідальність за реалізацію політики покладається на місцеві органи влади. Із 2000 року ще одним важливим чинником є міжнародні моніторингові дослідження, зокрема PISA¹ і TIMMS², а також той факт, що за підсумками їх проведення показники успішності норвезьких школярів виявилися нижчими, ніж очікувалося. Це спонукало державу до впровадження низки національних реформ у сфері оцінювання, практики викладання природничих наук і грамотності.

¹ Program for International Student Assessment (Міжнародна програма з оцінювання освітніх досягнень учнів)

² Trends in Mathematics and Science Study (Міжнародне моніторингове дослідження якості шкільної математичної і природничої освіти)

Технології *навчальної мережі та спільноти професійного навчання* визначаються як національні підходи до організації додаткової педагогічної підготовки, і з 2010 року вони тією чи іншою мірою впливають на всі школи в країні. В одному з програмних документів створення «навчальної мережі» між школами рекомендується в якості важливої стратегії.

Такі мережеві об'єднання функціонують як *«майданчики для професійного розвитку»*, що забезпечують передачу досвіду практичної роботи на місцевому рівні та рефлексію наукових досліджень і практики повсякденного викладання. На місцях існує достатньо широкий простір свободи для вибору способів організації навчальних мереж. У Норвегії постійно триває робота із запровадження і підтримки діяльності навчальних мереж серед учителів і директорів шкіл. Вони створюються як засіб реалізації нових реформ шкільної освіти, а також у межах нових програм неперервної педагогічної освіти.

Упродовж останніх десяти років технологія навчальної мережі використовується як перспективна стратегія впровадження реформ у норвезьких школах. Вона вважається одним із ключових чинників заохочення до фахової співпраці, інновацій, поширення кращої практики і досягнення взаємної прозорості в спільнотах шкіл та у шкільних округах. За даними наукових досліджень, участь у діяльності спільнот професійного навчання позитивно впливає на професійний розвиток учителя. Ще один важливий аргумент полягає в тому, що такі професійні мережі можуть підсилювати довготерміновий неперервний розвиток навчального закладу і найуспішніше працюють тоді, коли мають підтримку від зовнішніх експертів.

У контексті впровадження реформ стратегія навчальної мережі ґрунтується на трьох фундаментальних принципах. По-перше, це *партнерська взаємодія між учасниками*, чиї педагогічні практики збігаються й водночас є відмінними, оскільки формуються в різних закладах і різними вчителями. По-друге, *стратегія мережі спирається на місцеві знання і досвід* та є менш залежною від експертів з установ вищого рівня. І по-третє, вона передбачає *довіру до місцевих педагогів-практиків*, тобто до їхньої фахової компетентності і здатності разом впроваджувати реформи.

Навчання через участь у діяльності таких мережевих об'єднань і відвідання конференцій-діалогів головним чином ґрунтується на досвіді учасників та представленні такого досвіду під час зустрічей з іншими практиками, а іноді й науковцями з університетів. Такий підхід суголосний з ідеєю наближення педагогічної освіти до практичної роботи в школі та налагодження тісніших партнерських зв'язків з учителями на місцях.

Важливими результатами функціонування навчальних мереж стало посилення уваги до питань збалансованості теорії та практики у навчальному процесі, до професійного навчання вчителів і керівників закладів освіти, довгострокового та неперервного професійного й колективного навчання.

Ми також усвідомили, що потрібно приділяти більше уваги навчальному процесу на мережевих семінарах, а також тому, як набуті під час таких семінарів знання і навички трансформуються та вводяться у практику викладання в кожному навчальному закладі.

Важливість ролі навчальної мережі полягає ще й у тому, що в часи освітніх змін вона забезпечує альтернативну модель висхідного типу, коли ініціатива йде знизу і допомагає знаходити та використовувати нові можливості для подолання процесів директивного характеру, коли рішення ухвалюються на рівні вищого керівництва й доводяться до відома практиків на місцях.

ЩО ГОВОРЯТЬ УЧАСНИКИ ВЕБІНАРІВ:

Переваги діяльності професійних спільнот

Використання тем, пов'язаних із потребами учасників спільноти

Більше можливостей для побудови власної траєкторії професійного розвитку

Посилення особистих зобов'язань учасників спільнот

Більше можливостей для здійснення рефлексії щодо власної професійної практики

Отримання підтримки під час впровадження інновацій

Можливість створення спільного бачення якості освіти на рівні навчального закладу

Підвищення рівня задоволення від роботи, посилення ентузіазму

Активніше застосування інноваційних методів навчання і навчально-методичних матеріалів з урахуванням потреб учнів у процесі викладання

Готовність працювати для досягнення значних і тривалих змін;

Збільшення ймовірності успішного впровадження змін на системному рівні

Зменшення почуття ізольованості серед вчителів

Посилення бажання працювати заради втілення місії школи

Поглиблення відчуття спільної відповідальності за досягнення всіх учнів

Краще розуміння змісту предмета і ролі вчителя у допомозі учням досягати своїх навчальних цілей

Переваги діяльності професійних спільнот для учнів

зменшення випадків пропусків уроків

- покращення навчальних досягнень;
- зменшення різниці у рівні навчальних досягнень між дітьми різного походження;
- більше допомоги від учителів і однокласників.

ПРОФЕСІЙНІ СПІЛЬНОТИ ОСВІТЯН: КРАЩИЙ МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

СЛОВЕНІЯ



*Йернея Ягер,
Директорка центру якості освіти Step by Step,
Словенія*
*Матея Резек,
Експертка центру якості освіти Step by Step,
Словенія*

КОРОТКИЙ ОПИС ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В КРАЇНІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ

У пропонуваному тематичному дослідженні висвітлено роботу *професійних спільнот освітян* (ПСО) як технології професійного розвитку на базі школи, що реалізується на рівні дошкільної і початкової шкільної освіти зусиллями членів Мережі за зміну якості освіти «Крок за кроком» (далі – Мережа). Мережа об'єднує приблизно 10% дитячих садків і початкових шкіл країни та координується словенським Центром якості освіти «Крок за кроком»¹.

Попри важливе значення ПСО для професійного розвитку педагогічних працівників дошкільної і початкової ланок освіти, національне законодавство з питань професійного розвитку педагогічних кадрів не містить такого поняття. Натомість чітко згадуються «*групи професійного вдосконалення*» і «*професійні активи*», причому останні є обов'язковими. Ці підходи впроваджуються у різний спосіб, і деякі дитячі садки та школи реалізують їх у формі ПСО.

Від початку роботи Мережі у 2000 році її місія полягає у забезпеченні якості освітнього процесу шляхом розроблення, впровадження та оцінки систем, процесів, інструментів, організаційних рішень і навчально-методичних матеріалів для допомоги фахівцям-практикам (Vonta, 2019).

¹ <https://www.korakzakorakom.si/english> (10.6.2022)

Водночас відповідальність за якість освітнього процесу не можна покласти лише на вчителів. За даними останніх досліджень (Urban et al, 2012; Sharmahd et al. 2017; Ionescu et al. 2018), навколо них слід вибудувати систему компетентної підтримки, і в цьому питанні Мережа слугує прикладом хорошої практики.

ПРИЧИНИ ДЛЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛЬНОТ ОСВІТЯН

Можна виокремити п'ять головних причин, які спонукали нас почати підтримувати і заохочувати педагогів впроваджувати ПСО у своїх закладах.

1. При проведенні навчання для педагогів часто застосовувався традиційний підхід, і тренери чи викладачі не спонукали їх до здійснення рефлексії щодо власної практики. Від учасників не вимагалось вдумливого аналізу можливостей перенесення набутих знань і навичок у свій власний контекст. Не враховувалися особливості певного дитячого садка, школи, класу, індивідуальні потреби дітей та досвід роботи самих педагогів.
2. Ми звернули увагу на низький рівень поінформованості вчителів і вихователів щодо планування своєї власної траєкторії професійного розвитку. Вчителі відвідували професійні навчально-практичні семінари «із натхнення» або обирали тренінги, що пропонувалися на даний момент, без здійснення рефлексії щодо власної практики. Після завершення такої підготовки вчителі зазвичай не намагалися застосовувати нові знання на практиці.
3. Педагогам бракувало підтримки для впровадження набутих знань у повсякденний освітній процес. Передбачалося, що вони повинні професійно розвиватися, але вони не отримували жодного супроводу для змін своєї практики. Тому після перших труднощів багато вчителів відмовлялися від подальших спроб впроваджувати новації у власній педагогічній діяльності.
4. Питання якості педагогічного процесу не входило до порядку денного зустрічей учителів і вихователів. Як правило, засідання груп професійного вдосконалення були присвячені обміну кращим досвідом і конкретними ідеями для практичного впровадження. А робота професійних активів переважно стосувалася обговорення організа-

ційних питань. Було недостатньо можливостей для рефлексії практики роботи на уроці.

5. У зв'язку з відсутністю обговорень педагогічного процесу на рівні навчального закладу серед педагогічних працівників не існувало спільного бачення його якості і розуміння того, як така якість проявляється в роботі дитячого садка, школи, або й в окремо взятому класі чи дошкільній групі (Brajković, 2019).

ПРО ПРОФЕСІЙНІ СПІЛЬНОТИ ОСВІТЯН

Наведені вище причини привели нас до рішення щодо необхідності запровадження концепції *спільнот професійного навчання* в дитячих садках і початкових школах. Це відбулося в 2012 році, коли ми почали заохочувати педагогів та директорів навчальних закладів працювати в такому форматі.

Професійні спільноти освітян або професійні навчальні спільноти – це «соціальне об'єднання педагогів-початківців та їхніх досвідчених колег, які регулярно проводять зустрічі впродовж тривалого часу, щоб отримувати нову інформацію, переосмислювати існуючі знання й переконання, а також розвивати й розширювати ідеї та досвід – свої власні і своїх колег – з метою розв'язання конкретних завдань, спрямованих на вдосконалення практики і покращення навчальної діяльності учнів» (Cochran-Smith and Lyle, 2011). Основною метою ПСО є професійний розвиток педагогів та їх становлення як компетентних і вдумливих фахівців, організація сприятливого середовища для професійного розвитку, який відбувається через формування спільного розуміння педагогічних концепцій, якісної практики тощо. «Відповідно, діяльність професійних спільнот має на меті слугувати джерелом підтримки для педагогів – емоційної і фахової – в процесі їхнього професійного розвитку. Вона відкриває можливості для:

- критичної рефлексії власної практики викладання;
- надання зворотного зв'язку іншим членам спільноти щодо якості їхнього викладання і навчання;
- обміну конкретними ідеями з колегами для вдосконалення навчального досвіду дітей;
- мотивації інших педагогів покращувати якість своєї роботи і допомагати їм отримувати від неї задоволення» (Brajković, 2019, стор. 15).

Для належного перебігу професійного розвитку педагоги повинні мати можливість аналізувати і досліджувати питання та матеріали, що є предметом їхнього інтересу; можливості для поєднання нового досвіду з уже відомим; впроваджувати нові методики у власну педагогічну практику, щоб краще їх зрозуміти та інтегрувати; отримувати наставницький супровід у формі пояснень і методичних рекомендацій; спостерігати за компетентною роботою своїх колег на уроці; використовувати різні ресурси як основу для тих чи інших подальших дій у своїй професійній діяльності (Caine і Caine, цитується за Režek, Jager, Mervic, 2020).

УЧАСНИКИ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛЬНОТ

Ключовою особою ПСО є її лідер. Він/вона радше виступає в ролі фасилітатора в процесі конструювання педагогами своїх знань, ніж експерта з особистісно-орієнтованої педагогіки в дитячому садку чи початковій школі. При цьому лідер ПСО спирається на пакет навчально-методичних матеріалів, у нашому випадку це навчально-методичні матеріали з питань якості в освіті ISSA Quality Resource Pack, розроблений Міжнародною асоціацією «Крок за кроком»².

Членами ПСО є вихователі дитячих садків, асистенти вихователів і вчителі початкової школи. Їхня роль полягає в тому, щоб брати активну участь у зустрічах ПСО, які проводяться щомісяця: здійснювати рефлексію щодо власної практики крізь призму принципів якісної педагогіки ISSA і змінювати її за підсумками такої рефлексії.

ПРОФЕСІЙНІ СПІЛЬНОТИ ОСВІТЯН В ОНЛАЙНОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

У період пандемії COVID-19 засідання ПСО проводилися у віртуальному режимі, що зумовило низку викликів. Від початку найбільше складнощів було пов'язано із сумнівами лідерів ПСО у перспективності такого формату. Вони були зумовлені їхньою невпевненістю щодо використання онлайн-інструментів для проведення зустрічей груп фахівців і відсутністю навичок роботи на відповідних вебплатформах. Як наслідок, кількість зустрічей ПСО зменшилася (лише одна зустріч на рік). Але поступово

² https://www.issa.nl/quality_pack (станом на 10 червня 2022 р.)

завдяки підтримці з боку Мережі більшість лідерів ПСО навчилися працювати у віддаленому режимі та проводили віртуальні зустрічі без жодних значних проблем. Вони лише повідомляли про певні виклики, пов'язані з активністю учасників.

На ці виклики ми відповідали посиленням підтримки. Під час дводенної зустрічі був проведений навчально-практичний семінар для лідерів ПСО із використання платформи ZOOM, у тому числі інструментів для налагодження інтерактивної роботи у віртуальному середовищі (Mentimeter, Jamboard тощо). Учасники отримали матеріали для розповсюдження серед членів своїх ПСО, наприклад, конкретні ідеї для проведення вправ «криголамів» у віртуальному середовищі, навчилися створювати електронні форми оцінки тощо.

Згодом під час зустрічі-рефлексії для лідерів ПСО вони мали змогу розповісти про те, як їм вдавалося продовжувати працювати в дитячих садках і школах попри зміни ситуації, про методи, які виявилися для них ефективними, і про те, якої додаткової підтримки вони потребували. Тут учасників дуже надихали виступи фахівців, які на той час виявилися найсміливішими і першими почали переходити у віддалений режим, тим самим заохочуючи робити те саме своїх колег, які продовжували сумніватися. По завершенні навчального року ми також надавали їм зворотний зв'язок у письмовій формі про їхню роботу в онлайн-середовищі (що було добре, що можна було б зробити інакше тощо).

КЛЮЧОВІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛЬНОТ

Підсумовуючи, хочемо підкреслити декілька ключових рекомендацій для сприяння сталій роботі ПСО, створених на рівні дитячого садка/початкової школи.

1. Залучення керівництва. Залучення керівництва навчального закладу до спільноти професійного навчання має вагомe значення для її створення і ще більше – для її неперервної діяльності. Керівник відіграє надзвичайно важливу роль у формуванні бачення неперервного професійного розвитку персоналу на рівні організації та в забезпеченні умов для діяльності професійної спільноти. Запорукою стабільної роботи ПСО є інституційна культура навчання, що виникає і розвивається в контексті розподіленого лідерства.

2. *Підхід на основі широкої участі.* Важливо, щоб усі члени ПСО усвідомлювали свою власну індивідуальну відповідальність за цей процес. Професійна спільнота – це середовище для спільного навчання всіх учасників, тобто лідера та її членів. Лідер ПСО створює умови для процесу навчання, а учасники здійснюють свій внесок – у формі своїх ідей, роздумів, методів викладання тощо.

3. *Рефлексивність замість «рецептів».* Тільки рефлексія щодо педагогічної практики дає змогу постійно її вдосконалювати, а тому важливо розвивати в учасників компетентності для рефлексії. Нерідко члени ПСО очікують «просто» конкретних ідей чи «рецептів», які можна переносити на практику і таким чином збагачувати її, але без рефлексії власної роботи це не призведе до покращення якості процесу.

4. *Лідер ПСО як ключова особа.* Лідер професійної спільноти відіграє ключову роль в організації процесу навчання, і тому йому/їй вкрай важливо відчувати неперервну підтримку з боку директора дитячого садка/початкової школи, а також від відповідних зовнішніх фахівців.

5. *Зовнішня підтримка.* Лідерам ПСО також дуже важливо отримувати зовнішню підтримку, щоб мати змогу ефективно управляти процесом спільного навчання і долати виклики, зокрема на етапі створення професійної спільноти.

ЩО ГОВОРЯТЬ УЧАСНИКИ ВЕБІНАРІВ

Виклики

Надійність/якість діяльності спільноти

Закріплення концепції професійних спільнот у законодавстві/обов'язковість

Брак мотивації вчителів, їх низька поінформованість про можливості професійного розвитку

Технічні складнощі (у випадку спілкування онлайн), як, наприклад, брак навичок у використанні тих чи інших онлайн-ових платформ, слабкий інтернет

Брак заохочення на різних рівнях (державний, місцевий, рівень школи)

ПРОФЕСІЙНІ СПІЛЬНОТИ ОСВІТЯН: КРАЩИЙ МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

ФІНЛЯНДІЯ



Арі Покка,
експерт з освітньої політики,
співзасновник Фінського Інституту Освіти

КОРОТКИЙ ОПИС ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В КРАЇНІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ

У Фінляндії право здійснювати професійну педагогічну діяльність надається педагогічним працівникам, які отримали диплом про вищу освіту. Це стосується класних керівників і вчителів-предметників. За новим Законом про дошкільну освіту (Act on Early Childhood Education and Care, 2018)¹ вища освіта також буде обов'язковою вимогою і для вихователів дитячих садків. Наявність формальної кваліфікації є необхідною умовою для роботи на посаді вчителя.

У законодавстві Фінляндії про шкільну освіту не закріплено поняття навчальної спільноти, і, відповідно, Закони про базову освіту (Basic Education Act, 1998)² і про старшу середню освіту (General Upper Secondary School Act, 1998) не містять положень про післядипломну підготовку педагогічних працівників. Також законодавство не передбачає обов'язкового поновлення формальної кваліфікації вчителя або її підтвердження після закінчення вищого навчального закладу.

У фінській системі освіти керівним документом для формування педагогічної культури і культури роботи школи загалом є навчальний план. У ньому закріплено поняття навчальної спільноти і в його визначенні подано широку характеристику місії школи як популяризатора навчання в усіх його аспектах. Зокрема, у Національному навчальному плані ба-

¹ <https://okm.fi/en/legislation-ecce>

² <https://okm.fi/en/legislation-general-education>

зової середньої освіти³ поняття навчальної спільноти визначено як один з основних принципів шкільної культури.

НАВЧАЛЬНА СПІЛЬНОТА ЯК СЕРЦЕ ШКІЛЬНОЇ КУЛЬТУРИ

Школа здійснює свою діяльність як навчальна спільнота і заохочує усіх учасників освітнього процесу до навчання. Навчальна спільнота формується в процесі діалогу і розвивається шляхом спільної роботи та участі. Рефлексія щодо цілей, щоденне оцінювання роботи один одного, доброзичлива атмосфера сприяють процесу навчання. Зворотний зв'язок від батьків та інших партнерів покращує цей процес. Велике значення має педагогічне і розподілене лідерство.

Навчальна спільнота створює передумови для спільного навчання й навчання один від одного, а також для створення середовища досліджень і експериментів. Спільнота заохочує своїх членів реагувати на виклики і вчитися на своєму досвіді, надаючи підтримку, спираючись на сильні сторони як конкретного індивідуума, так і цілої спільноти.

National Core Curriculum for Basic Education, 2014

Відповідно до положень трудового договору з педагогічним колективом, роботодавець бере на себе зобов'язання впродовж року забезпечувати післядипломну підготовку для вчителів тривалістю три дні. Таке подальше навчання відбувається поза робочим часом учителя. При цьому застосовуються різні методи організації підготовки, але переважно роботодавець чи заклади освіти реалізують її у формі певного курсу на базі закладу освіти, орієнтованого на вдосконалення педагогічної майстерності вчителів або на розвиток і планування загальної діяльності школи.

МЕТА І ЗАВДАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛЬНОТ. ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ

Напевно, найбільш значущими професійними спільнотами в освітній площині є різноманітні добровільні педагогічні об'єднання, які організують численні заходи з навчальної підготовки і мережевої взаємодії для вчителів. Суттєва частина навчальних видів діяльності пов'язана зі змінами

³ National Core Curriculum for Basic Education, 2014

у навчальних планах. Паралельно з опануванням нового теоретичного матеріалу вчителі можуть обмінюватися кращими педагогічними практиками і в процесі колегіального обговорення, аналізувати різні питання професійної діяльності для вдосконалення власної практики. Крім того, така мережева структура сприяє професійному зростанню вчителів та відкриває можливості для впровадження спільних проєктів.

Значення професійних спільнот проявляється в різних аспектах. Мабуть, найважливішим у фінському контексті є розуміння ролі усіх тих, хто працює в школі і, відповідно, належить до цієї навчальної спільноти. У такій спільноті учні і вчителі разом працюють для досягнення конкретної мети. На базі цього спільного навчального досвіду виникає система цінностей і принципів, відповідно до якої навчання є процесом усього життя і правом кожної особи, яка працює в школі.

Зміни в освітній площині призвели до появи нових типів навчальних спільнот, які можна назвати глобальним середовищем. Це сприяє кращому усвідомленню власної самотності тими, хто навчається, і поглибленню розуміння міжнародних цілей освіти. Діяльність навчальних спільнот ґрунтується на довірі і співпраці, що має ключове значення для роботи з міжнародними мережевими організаціями. У Фінляндії школи цілеспрямовано запроваджують підходи на основі проєктної діяльності та наразі отримують фінансування в залежності від реалізації проєктів, побудованих за мережовим принципом. Для розбудови мереж і підтримання їхньої життєдіяльності необхідно визначити філософію такої спільноти, яка створює умови для спільного навчання своїх учасників.

ГОЛОВНІ МОДЕЛІ СПІЛЬНОТ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ТА ОСНОВНІ РОЛІ ЇХ УЧАСНИКІВ

Як уже зазначалося, у Фінляндії розвиток навчальних спільнот відбувається у двох площинах: з одного боку, йдеться про спільноти професійного навчання для педагогічних працівників, з іншого – це поняття також вживається для характеристики співпраці між учителями та учнями на рівні навчального закладу.

У першому випадку найбільш значну роль у створенні і підтримці діяльності таких спільнот відіграють організації вчителів, через які пропонуються нові формати навчальної підготовки. Також у Фінляндії велику

вагу має Фінська національна рада з питань освіти⁴, яка цілеспрямовано працює над створенням нових типів навчальних спільнот для розвитку освіти. Загальна стратегія діяльності Ради полягає в залученні широкого кола учасників з різних освітніх напрямів до реалізації усіх визначних загальнонаціональних проєктів у галузі розвитку. Таким чином, наприклад, забезпечується участь учителів і директорів шкіл, створюються нові типи мереж між різними суб'єктами.

Не менш важливу роль відіграє подальша післядипломна освіта в університетах, хоча вона більш орієнтована на розвиток індивідуальних навичок. Нині також очевидно, що в умовах широкого використання електронних засобів та активізації міжнародної співпраці значна кількість навчальних спільнот уже вийшли за межі своїх закладів чи інституцій і радше перетворилися на тематичні групи, об'єднані на основі спільних інтересів їх індивідуальних учасників.

Однією з ключових рис навчальних спільнот є рівність. У своїй діяльності вони не спираються на ієрархію владних відносин чи посадові обов'язки, натомість акцентують увагу на спільному навчальному досвіді, де кожен учасник спільноти відіграє однаково важливу роль. Хочемо також наголосити на важливості такого підходу, коли йдеться про школу як навчальну спільноту.

ОНЛАЙНОВІ СПІЛЬНОТИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ: ЯК ЦЕ ПРАЦЮЄ

Упродовж останніх двох років під впливом пандемії у сфері освіти відбулися численні зміни. Мабуть найбільшою і найголовнішою серед них стало вибухове поширення онлайн-засобів для навчання і викладання. Водночас, звикаючи дедалі більше покладатися на інформаційні технології як засіб навчання, ми також сформували нові типи навчальних спільнот, які в глобальному контексті стають ще потужнішими.

Навчання в режимі онлайн відкриває можливості для появи нових гнучких навчальних спільнот. З позиції користувача потрібно мати змогу приєднуватися до важливих і значущих навчальних спільнот без прив'язки до часу і місця. Це необхідно і в контексті розвитку сучасної професійної діяльності. Нові реалії також є викликом для школи як традиційної навчальної спільноти, оскільки шкільне навчання в його буквальному

⁴ <https://www.opf.fi/en/development/edufi-fellowship>

розумінні (як відвідання навчального закладу) передбачає прив'язку до певного часу і наявність постійного навчального середовища. Завдяки мережевим структурам таке уявлення зникає і зараз починає діяти велика кількість навчальних спільнот, побудованих, наприклад, на власних мережах самих учнів.

ПЕРЕВАГИ СПІЛЬНОТ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ І ВИКЛИКИ ДЛЯ ЇХНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Серед переваг навчальних спільнот слід зазначити їхню гнучкість, здатність адаптуватися та акцент на темах, які цікавлять учасників. На індивідуальному рівні особа може належати до декількох навчальних спільнот без необхідності продовжувати так званий офіційний статус учня/слухача. Разом з тим варто зауважити, що для ефективного функціонування навчальним спільнотам також необхідна певна структура, наприклад регулярні контакти і розклад. Водночас однією з визначних характеристик їхньої діяльності є добровільна участь, яку особа може регулювати відповідно до своїх інтересів та інших життєвих обставин.

Крім того, однією з найсуттєвіших переваг навчальної спільноти є посилення особистих зобов'язань самого учасника. Будучи суб'єктом власної навчальної діяльності, він також розуміє значення своєї активної ролі у забезпеченні життєдіяльності навчальної спільноти. У цьому сенсі концепція навчальної спільноти суперечить так званому традиційному фронтальному викладанню – коли його здійснює спеціально призначена особа, а навчальна діяльність вважається притаманною тільки певній групі тих, на кого вона спрямована.

Напевно, найбільш значущий виклик для навчальних спільнот пов'язаний з їх надійністю. Сьогодні ми спостерігаємо за тим, як у світі інформаційних мереж виникають численні й різноманітні консультативні групи, чий зміст діяльності, обговорення і зустрічі є сумнівними або ґрунтуються на абсолютно невірній інформації. Визначити якість тієї чи іншої навчальної спільноти не завжди легко, і це може бути складно зробити навіть високоосвіченим фахівцям. Варто також зазначити, що для успішної роботи навчальна спільнота потребує певної структури, оскільки в неструктурованій діяльності втрачається фокус уваги, що не надто мотивує долучатися до неї на тривалий час.

УРОКИ З ДОСВІДУ І ГОЛОВНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ КРАЇН, ЯКІ РОЗПОЧИНАЮТЬ ФОРМУВАТИ СПІЛЬНОТИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

На рівні освітньої системи загалом варто поміркувати над тим, що насправді означає поняття «*навчальна спільнота*» або «*спільнота тих, хто навчається*». На мою думку, це питання саме по собі спонукає до зміни педагогічного мислення та філософії викладання. І це стосується не лише так званих професійних педагогічних кадрів, а й усіх, хто працює в школі та у галузі освіти. Потрібно подумати над тим, чи реалізуються принципи навчальної спільноти в повсякденній роботі школи або концепція навчальної спільноти використовується лише як метод організації професійного розвитку. Якщо на практиці бачимо лише останній з перелічених варіантів, то можна констатувати, що концепція навчальної спільноти не впроваджується комплексно в усі аспекти життя школи.

Поняття навчальної спільноти має бути внесене у національний документ про освіту. Та я не вважаю, що таким документом має бути саме Закон про освіту – радше частина навчального плану чи місцевих методичних рекомендацій. Навчальна спільнота є гнучкою структурою, і закріплення цього поняття на законодавчому рівні легко перетворить її на жорстке утворення, подібне до існуючих структур, та зробить обов'язковою. Це може бути шкідливим для такого живого організму, а обов'язковий статус знизить мотивацію учасників.

Водночас слід зазначити, що навчальна спільнота потребує організації і структури. Зокрема, якщо ви розраховуєте на її довготермінову діяльність та плідні результати. У цьому сенсі гарним прикладом є робота Фінської національної ради з питань освіти, завдяки якій навіть з урахуванням чітко визначених завдань професійного розвитку вчителів вдається створювати нові типи навчальних спільнот, які допомагають збагачувати практику навчання і викладання для всього населення країни.

ЩО ГОВОРЯТЬ УЧАСНИКИ ВЕБІНАРІВ

Рекомендації щодо створення професійних спільнот

Вироблення спільного розуміння концепції професійних спільнот освітян на рівні закладу освіти

Використання принципів діяльності професійних спільнот у повсякденному житті школи

Створення певної структури й організація роботи

Залучення керівництва закладу освіти та додаткове навчання (можливі теми: лідерство, менеджмент, концепція професійної спільноти освітян), вчителів та фасилітаторів

Підхід, що базується на максимальній участі кожного члена спільноти

Розроблення додаткових навчально-методичних матеріалів, забезпечення методичного супроводу

Закріплення у законодавстві поняття «професійна спільнота освітян» та механізмів заохочення



ХОРВАТІЯ

*Санья Брайкович,
директорка Відкритої академії «Крок за кроком»,
Хорватія*

КОРОТКИЙ ОПИС ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В КРАЇНІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ

У Хорватії питання професійного розвитку вчителів і вихователів належить до компетенції Агентства з питань освіти (AZOO), на яке покладено завдання щодо забезпечення неперервного професійного розвитку фахівців освітньої галузі. На думку Агентства (2014–2020 рр.), якісна фахова підготовка має бути організована на основі певного змістового наповнення, вона повинна бути доступною, неперервною і реалізовуватися у різних форматах; вона має бути орієнтована на досягнення чітко визначених цілей, що дає змогу охоплювати різні цільові групи з урахуванням їхніх запитів та потреб освітньої системи, професійного розвитку і навчання. Така підготовка має бути спрямована на формування компетентностей, вдосконалення якості викладання і покращення навчальних досягнень учнів. На вебсайті Агентства з питань освіти¹ розміщено Каталог зустрічей фахівців, організованих з урахуванням потреб педагогів-практиків. У контексті неформального професійного розвитку велика увага приділяється навчанню впродовж усього життя, яке вважається однією з головних складових. Серед різних формальних та інформальних моделей навчання особливо значущими є такі форми професійного розвитку, які реалізуються або мають реалізовуватися всередині фахової педагогічної спільноти.

¹ <https://www.azoo.hr/profesionalni-razvoj/najave-i-izvjesca/>

ПРОФЕСІЙНІ НАВЧАЛЬНІ СПІЛЬНОТИ

Спільноти професійного навчання можуть складатися з *груп педагогів, які працюють в одному дошкільному закладі/школі, кількох дошкільних/шкільних закладах чи навіть з онлайнових спільнот*.

Для них характерним є певний набір базових переконань, а саме:

- (1) професійний розвиток має ключове значення для навчання учнів;
- (2) професійний розвиток є найбільш ефективним, коли відбувається у співпраці з колегами;
- (3) така співпраця має передбачати вивчення ситуацій із повсякденної педагогічної практики та пошук способів розв'язання конкретних проблем, що виникають безпосередньо в контексті викладання (Servage, 2008).

Спільнота професійного навчання – це більше, ніж група фахівців, які регулярно збираються на зустрічі, наприклад, проводять засідання педагогічного колективу чи відвідують навчально-практичні семінари. Це група педагогів, які об'єднуються, щоб співпрацювати і спілкуватися один з одним, довіряють один одному та відчують свою взаємозалежність, що впливає із поєднання їхніх індивідуальних талентів і здібностей. Вони формують спільне бачення і шукають відповіді на такі запитання: «Що ми прагнемо створити?»; «Яким ми хочемо бачити дитячий садок/школу?»; «Який дитячий садок/ яку школу ми хочемо для наших дітей?»; «Навіщо ми існуємо?»; «Як ми зрозуміємо, до здійснили своє бачення?» (Tankersley, Seiffer et al., 2019). Іншими словами, для розвитку навчальних спільнот необхідні три елементи, які мають бути вбудовані в структуру діяльності спільноти – *співпраця, спільне бачення і рефлексія* (Brajković, 2014).

СТРУКТУРА ЗУСТРІЧЕЙ ПРОФЕСІЙНИХ НАВЧАЛЬНИХ СПІЛЬНОТ

1. *Розминка*: формування відчуття спільноти і посилення співпраці.
2. *Рефлексія проведеної діяльності*: вчитель коротко розповідає про виконані дії, спостереження, дилеми та ідеї щодо покращення (10 хв.), після чого колеги уточнюють і ставлять запитання, пропонують свої варіанти покращення способів розв'язання окреслених проблем (15 хв.). Потім учитель відповідає, які пропозиції, на його думку, можуть бути корисними (5 хв.), і далі кожен може висловити свою думку та поділитися враженнями (5 хв.).

3. *Формування спільного розуміння якості*: обговорення одного з індикаторів якості за матеріалами певної статті, тексту, відеоролика тощо.
4. *Планування подальших кроків*: кожен педагог складає і записує власний індивідуальний план покращення якості.
5. *Завершення зустрічі*: заключні слова, підбиття підсумків, оцінка зустрічі.

Рефлексія – це процес осмислення певного професійного досвіду з метою описати його, проаналізувати і дати оцінку (Reid, 1993). Вона відповідає на запитання «На якому етапі ми зараз перебуваємо?» і «Наскільки добре ми працюємо порівняно з тим, як ми уявляємо нашу хорошу роботу?». Що з переліченого було для учнів ефективним, а що ні? Які в мене підстави так вважати? Що з того, що ми випробували, виявилось найбільш вдалим? Яка поведінка учнів свідчила про те, що ми на правильному шляху? (Caine and Caine, 2010)

Така рефлексія інтегрується в структуру зустрічей спільноти навчання на трьох рівнях (Cowan, 1998), як описано нижче:

1. *Рефлексія в діяльності*. Під час зустрічей педагоги планують ті чи інші дії (виходячи з попереднього досвіду і розуміння певних елементів якісного викладання). Згодом у процесі впровадження цих дій вони спостерігають за реакцією дітей, тобто здійснюють рефлексію в діяльності, рефлексію під час діяльності, або рефлексію на першому рівні. На цьому етапі педагогу корисно занотовувати свої спостереження в окремому щоденнику.
2. *Рефлексія діяльності*. Відразу після завершення уроку педагоги розмірковують над тим, чи вдалося виконати всі дії відповідно до плану, чи траплялися відхилення та що б вони зробили інакше наступного разу, і чому. Знову ж таки, доцільно занотовувати й аналізувати свої роздуми в щоденнику.
3. *Рефлексія рефлексії*. Під час зустрічі навчальної спільноти педагоги діляться своїми думками з колегами після реалізації плану. На кожній такій зустрічі всі присутні розповідають про те, як вони виконувати заплановані дії в своїх класах, якою була реакція дітей, що б вони зробили інакше тощо.

Участь у роботі *спільноти професійного навчання* сприяє власному професійному розвитку, покращує загальну якість педагогічної практики і дає змогу самим ухвалювати рішення у своїй професійній сфері. Ми беремо на себе відповідальність за власне зростання і наслідки наших дій. Ми стаємо «провідниками змін» замість просто йти слідом за іншими (Tankersley, Seiffer et al., 2019).

Якщо конкретніше, то за даними наукових досліджень *участь педагогів у діяльності спільнот професійного навчання має низку важливих переваг* (Hord, 1997):

- підвищення рівня задоволення від роботи, посилення ентузіазму і зменшення прогулів;
- значно активніше застосування інноваційних методів навчання й навчально-методичних матеріалів з урахуванням потреб учнів у процесі викладання;
- готовність працювати для досягнення значущих і тривалих змін;
- збільшення ймовірності успішного впровадження змін на системному рівні;
- зменшення ізольованості вчителів;
- посилення бажання працювати заради втілення місії школи;
- поглиблення відчуття спільної відповідальності за досягнення всіх учнів;
- викладання відповідно до бачення якісної практики і якісного викладання, що вимагає набуття нових знань та формування нових переконань стосовно викладання й учнів;
- краще розуміння змісту предмета і ролі вчителя в допомозі учням досягати своїх навчальних цілей;
- більша зацікавленість і вмотивованість учителів щодо розуміння актуальних тенденцій та напрацювань, удосконалення своїх професійних знань і тим самим надихання своїх учнів до процесу навчання.

Діяльність навчальних спільнот несе користь і для учнів, що виявляється в таких аспектах:

- зменшення показників пропусків уроків;
- покращення навчальних досягнень;

- зменшення різниці у рівні навчальних досягнень між дітьми різного соціально-економічного походження;
- більше допомоги від учителів і однокласників.

ФОРМУВАННЯ СПІЛЬНОГО РОЗУМІННЯ ЯКОСТІ

Однією з характеристик успішного розвитку професійної спільноти освітян є вироблення спільного бачення освітнього процесу. При цьому важливо, щоб педагоги працювали над поглибленням спільного розуміння певної педагогічної концепції чи індикатора якості. Зазвичай на кожній зустрічі обирають нове поняття. Іноді, якщо йдеться про складнішу концепцію, професійна спільнота може вирішити присвятити її вивченню кілька зустрічей. Нижче пропонуються конкретні кроки цього процесу.

Незалежно від того, які матеріали використовують члени професійної спільноти, процес формування спільного розуміння індикаторів якості має складатися з декількох кроків (Wald і Castleberry, 2000).

1. *Визначення показників якості.* Освітяни обмінюються думками про те, як вони розуміють ті чи інші показники якості, оскільки існує можливість різних або неоднозначних тлумачень одного й того самого терміну.
2. *Вивчення.* На цьому етапі педагоги намагаються виробити нове розуміння термінів і з'ясувати, якою мірою та яким чином певний показник якості проявляється в їхній практиці.
3. *Експериментування.* На цьому етапі педагоги мають усвідомлювати, що оптимальним способом навчання дорослих є процес активного застосування нових ідей і теорій. Вони індивідуально обмірковують такі запитання, як наприклад: «Що я дізналася? Що я буду застосовувати?» Далі члени професійної спільноти разом міркують над такими запитаннями: «Чого ми навчилися як група?» та «Які напрями варто дослідити глибше?»

Фасилітаторам слід використовувати матеріали й методи, які спонукають до обговорення питань, пов'язаних з якістю, зокрема: опрацювання статей і розділів з фахових публікацій або наукових досліджень у галузі навчання/викладання, проведення коротких семінарських занять для ознайомлення з різними методиками, які можна застосовувати на уроці.

ПРОФЕСІЙНІ НАВЧАЛЬНІ СПІЛЬНОТИ В ОНЛАЙН

Спільноти професійного навчання працюють уже тривалий час, і в ситуації пандемії COVID вони продовжують свою діяльність в онлайн режимі.

Досвід хорватських навчальних спільнот в умовах дистанційної роботи доволі неоднорідний. При всій важливості колегіальних консультацій та обміну практичним досвідом, з огляду на низький рівень цифрової грамотності своїх учасників деякі команди дійшли висновку про зниження якості зустрічей після їх перенесення в *онлайн*. Водночас цифрова грамотність є однією з важливих компетентностей для навчання впродовж усього життя, і в її покращенні вже було досягнуто певних успіхів.

УЧАСНИКИ ПРОЄКТУ «ПРОФЕСІЙНІ СПІЛЬНОТИ: КРАЩИЙ МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД»

Паскаль Момпуа-ґайяр, докторка філософії, соціальна психологиня, тренерка у сфері міжкультурної комунікації, освіти та лідерства.

Нона Попіашвілі, керівниця програми з питань стандартів і ресурсів, Національний центр професійного розвитку педагогів, Грузія.

Корнелія Чінчілей, директорка програми Step by Step, Молдова.

Торбйорн Лунд, доцент університету Тромсе – Арктичного університету Норвегії.

Йернея Ягер, директорка центру якості освіти Step by Step, Словенія.

Матея Резек, експертка центру якості освіти Step by Step, Словенія.

Арі Покка, експерт з освітньої політики, співзасновник Фінського інституту освіти.

Санья Брайкович, директорка Відкритої академії «Крок за кроком», Хорватія.

Офіційне видання

Нона Попіашвілі,
Корнелія Чінчілей,
Торбйорн Лунд,
Йернея Ягер,
Арі Покка,
Санья Брайкович

**ПРОФЕСІЙНІ СПІЛЬНОТИ ОСВІТЯН:
КРАЩІ МІЖНАРОДНІ ПРАКТИКИ**
навчальний посібник

Загальна редакція: **Наталія Софій,**
кандидатка педагогічних наук,
Оксана Федоренко,
кандидатка педагогічних наук

Комп'ютерне верстання: **Василь Яблонський**

Усі права застережені.
Жодна частина цієї публікації не може бути відтворена
в будь-якому вигляді та будь-якими засобами
без попереднього письмового погодження
з Всеукраїнським фондом «Крок за кроком»

Формат 70х100^{1/16}. Папір офсетний. Гарнітура Arial.
Друк офсетний. Обл-вид. арк. 2,14. Ум. друк. арк. 4,23.

Дизайн та підготовка до друку: ТЗОВ "Фірма "Камула"
м. Львів, вул. Юрія Руфа, 57,
тел. 050-317-09-81, 067-314-24-53.
e-mail: iduma@ukr.net, www.ivanduma.com.ua
Свідоцтво Держреєстрації: серія ДК № 1258 від 06.03.2003 р.

Н. Попіашвілі, К. Чінчілей, Т. Лунд, Й. Ягер, А. Покка, С. Брайкович
Професійні спільноти освітян: кращі міжнародні практики : навчальний посібник /
Н. Софій, О. Федоренко. Київ, 2023. 51 с.

Проект «Професійні спільноти: кращий міжнародний досвід», за підтримки Міжнародної Асоціації «Крок за кроком» та Європейського центру імені Вергеланда, реалізується Всеукраїнським фондом «Крок за кроком» у партнерстві з державною установою «Український інститут розвитку освіти».



THE EUROPEAN
WERGELAND
CENTRE



ПРОФЕСІЙНІ СПІЛЬНОТИ: КРАЩІ МІЖНАРОДНІ ПРАКТИКИ

