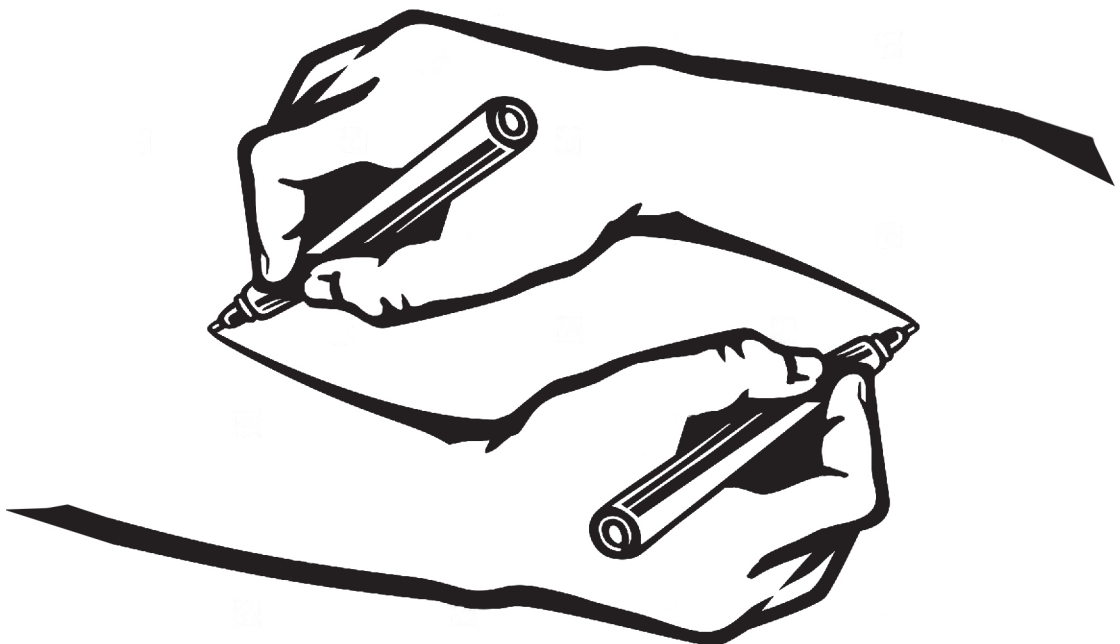


МИСТЕЦТВО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ

Як мотивувати тих, хто продовжує
працювати за інерцією?

Експерти кажуть, що здобувати нові навички краще за все через творчість та спілкування. До прийняття нового Закону «Про освіту» українське вчительство підвищувало свою кваліфікацію раз на п'ять років. Віднині на ту ж кількість років учитель чи вчителька має 150 годин для самоосвіти, але професійне зростання має відбуватися щороку. Де, коли і як розподілити ці години, педагог повинен вирішити самотійно.

Як заохотити вчителів і вчительок удосконалюватися — розповідають Олександр Елькін, засновник і натхненник EdCamp Ukraine, радник міністра освіти і науки України, та Ірина Мінковська, менеджер із PR і партнерства руху EdCamp в Україні.



Глобальні щоденні зміни

Нині знання знаходяться буквально на кінчиках пальців. Це свідчить про те, що світ дуже змінився. Ми живемо в часи четвертої індустріальної революції, за допомогою різноманітних технологій ми по-іншому спілкуємося, по-іншому навчаємося, по-іншому працюємо і врешті-решт живемо.

Ефективне підвищення кваліфікації не суто український, а й міжнародний виклик. У Канаді дослідили різні сфери знань щодо того, які професії майбутнього будуть у цій країні до 2030 р. Там є дуже багато незвичних із погляду нашого часу професій. І професія вчителя є, але вона повністю змінює своє сенсове навантаження: від учителя/вчительки більше очікують і потребують менторства, тьюторства, фасилітації, допомоги.

Якщо раніше вчительською місією було передавати знання, і педагоги мали на це ексклюзивне право, то нині перед ними постає зовсім інше завдання — підготувати дітей до професій, які наразі ще можуть не існувати. З огляду на це, маємо розуміти, що професійне зростання вчительства є магістральною проблемою багатьох країн. Навіть таких розвинених, як Сполучені Штати.

Формат *EdCamp*, який реалізує в Україні наша громадська організація, теж зародився у США. Статистичні дані засвідчують, що 90% американського вчительства не задоволені наявною системою професійної підготовки й більшість із них узагалі вважають це навчання марним. Якщо ж говорити про українське вчительство, то ми не маємо конкретної цифри, але можемо стовідсотково свідчити, що і в нас із цим є проблема.

Ми постійно моніторимо все, що відбувається у сфері дослідження професійного підвищення кваліфікації. Наприклад, в одному з американських досліджень ідеться про так

званий «ефект плато» — коли вчитель/вчителька активно підвищує кваліфікацію лише перші два роки. А після цього настає «плато» — тобто стояння на місці. Людина не змінюється, бо не бачить особливого сенсу професійного підвищення кваліфікації, навіть так, як це відбувається в Америці.

Якщо раніше вчителі були як біноклі для учнівства, показували їм частину світу, давали частину навчального досвіду, то нині вчительство має стати своєрідним оглядовим майданчиком, на який дитина потрапляє для того, щоб бачити увесь світ у його різноманітті. І щоб краще розуміти його, бути в цьому світі успішними й реалізованими, нам потрібно обрати зовсім інший фокус у тому, як саме має готувати дітей, зокрема, українська школа.

Нині ми маємо зробити так, щоб учительство орієнтувалося не лише на конкретні навчальні досягнення чи використання певних інноваційних освітніх практик. Наші діти повинні бути



інтегровані в глобальний світ — щоб, вийшовши зі школи, ми мали вихованих громадян і громадян, чесноти яких ґрунтуються на загальнолюдських цінностях і принципах. Це важливо в контексті інтеграції України до європейського суспільства.

Ми співпрацюємо з державними інституціями, і наша функція — підтримувальна. Ми хочемо допомагати педагогам, які практикують щодня у своїх школах, і тим, хто готують педагогів.

І тут нам допомагає широке партнерське коло, зокрема, Посольство США в Україні, Фонд ім. Гайнріха Бюлля в Україні, Програма розвитку ООН, видавництво «РАНОК», Microsoft Україна, компанія «Лінгвіст» і багато інших чудових організацій.

Критерії сучасного професійного розвитку

Доречними є чотири критерії до вимог сучасного професійного зростання. Якби наші виші та інститути післядипломної освіти їх дотримувалися, то це було б чудово.

Перший критерій — так звана орієнтація на оцінювання, яка дасть можливість учительству отримувати зворотний зв'язок і підвищувати ефективність їхньої діяльності в класі. Тобто коли ті знання, той новий досвід, той фідбек,

який вони отримують, вони могли б спробувати втілити на своїх уроках.

У нас дуже часто відкриті уроки перетворюються на звичайні вистави, де вчителі/вчительки насправді ніколи не отримують реального, помічного й доброзичливого зворотного зв'язку від своїх колег/колежанок, директора, методистів. Дуже рідко таке буває. А насправді сенс у класних обсерваціях, відкритих уроків у тому, щоб молоді педагоги (і не лише), отримали якісь реальні поради від людей, які проаналізували їхній урок і мають що сказати. Інакше кажучи, щоб у них була можливість реально зростати, змінюватися в конструктивному полі критики, де вони відчують свої сильні сторони й розуміють зони розвитку. Упевнені, що це, до речі, буде важливим елементом нової процедури сертифікації, яка передбачена законом «Про освіту» й охоплює моніторинг роботи педагога безпосередньо в класі.

Другий критерій — це орієнтація на знання. На такі, які є актуальними й подаються саме в контексті потреб учительства. Тому програми сучасних інституцій мають враховувати те, у чому, власне, є потреба з боку педагогів. Нині більшість цих курсів є неактуальними, тож інколи вчителі йдуть туди з опущеними головами, слухають щось непотрібне й не знають, що з цим робити потім. І це реально болить.



Ірина Мінковська та Олександр Елькін

Третій критерій — це орієнтація на тих, хто навчається. Коли педагог може реально взяти участь у формуванні певних опцій професійного розвитку. Тобто коли саме учителька/учитель може давати запит до відповідних інституцій, брати участь у розробці таких програм, курсів. Педагоги є тими людьми, які передають знання, які можуть вступати в активний взаємообмін — як це відбувається на наших національних і регіональних подіях у форматі *EdCamp*. Тут слід згадати, що лише цього року ми маємо 47 регіональних (не)конференцій *EdCamp*, які збирають локальні освітянські спільноти по всій Україні.

Четвертий критерій — це фокусування на спільноті, коли між людьми взагалі з'являються контакти, коли людина розуміє, що вона не одна. Ми називаємо себе і свою спільноту «білими воронами», тому що нашим учителям насправді не байдуже, що зараз відбувається в українській освіті. Їм дуже важливо розуміти, що вони такі не поодинокі, є люди, на яких вони можуть спертися, отримати допомогу, щось разом далі робити й змінювати освіту на краще.

І ще одним, п'ятим критерієм, можна окремо виділити фокус на розбудові горизонтальних зв'язків. Ми завжди починаємо не з якихось конкретних кроків та магічних формул, які допоможуть щось змінити в нашій діяльності. Ми передусім орієнтуємося на цінності, на певні принципи, які мають пронизувати цю майбутню систему. І якщо ми домовимося, створимо ціннісне поле, що відповідає переліченим критеріям, то реально може бути шанс на успіх. Уся система запрацює ефективніше.

У Законі «Про освіту» є відповідний розділ, присвячений тематиці трансформації ролі вчителя/вчительки. Зокрема як буде організовано зростання педагога. Ми маємо розуміти, що такі вчителі й учительки, які підвищуватимуть свою кваліфікацію лише раз на п'ять років, не дуже потрібні сучасній системі освіти.

Якось ми спілкувалися з директором однієї німецької школи, і коли він дізнався, що в нас саме так, то був щиро здивований. «Навіщо мені такі працівники, які задумуються про зміни і власний розвиток лише раз на п'ять років? Це дуже мало, бо вчитель має розвиватися постійно», — розмірковував він. І щодо тренду на «навчання упродовж життя», — якщо ми хочемо мати таку рису в наших дітях, то найперше така риса має бути притаманна педагогам. Тому в Законі «Про освіту» також закладена вимога щорічного підвищення кваліфікації. Більше того, зараз почала монополізуватися та система, до якої звикла Україна, бо з'являються й позадержавні структури, які можуть надавати послуги підвищення кваліфікації.

Учителі вже разом зі своїми директорами можуть на початку навчального року малювати таку собі *roadmap* — мапу їхнього підвищення кваліфікації протягом року. І на цій мапі можуть з'являтися не лише інститути підвищення кваліфікації, а й ті організації, яким довіряють школа й педагоги.

Реальні зміни в житті будь-якої людини або організації настають тоді, коли з'являється відповідальність за власне життя чи за майбутнє своєї установи. Якщо вчитель чи вчителька не візьме на себе відповідальність — за себе, за навчальний процес, за результати щоденної діяльності й не буде визначати те, чому він/вона хоче навчитися і який досвід отримати, то нічого не запрацює. Згідно із законом, ці зміни (і навіть індивідуальний щорічний план підвищення кваліфікації) є ініціативою саме педагога і йде від педагога. Уже потім він узгоджується, обговорюється з керівником закладу освіти, з педагогічною радою. І це є дуже важливою новацією.

Саме тому наш рух називається «спільнота відповідального вчительства». Тому що ми завжди маніфестуємо: лише відповідальні та щасливі педагоги можуть навчити відповідальних і щасливих дітей.

Ми пишаємося нашою командою. Тим, що ми в Україні, можна так сказати, створили тренд на професійне зростання. Бо коли майже три роки тому ми починали рух *EdCamp Ukraine*, серед нашого учительства взагалі не було такого масового бажання розвиватися. Це було ще більш-менш традиційним для педагогів англійської мови. Для них завжди існували курси, конференції й інші можливості, але для більшості вчительства такого не було. І ми дуже раді, що нині маємо кілька незалежних організацій, які займаються цією тематикою разом із нами, хоча їх не так уже й багато.

Ми завжди дивуємося, що освіта майже ніколи не в пріоритеті, наприклад, у доброчинців або фондів. Але нещодавно Президент Петро Порошенко у своїй промові наголосив — витрати на освіту мають розглядатися не як видатки, а як інвестиція. Навіть у бюджеті країни. І за це ми повинні дякувати великій освітянській спільноті, нашому міністру освіти і науки Лілії Гриневич, її команді, освітянам, які зробили чимало для того, щоб взагалі винести питання освіти на порядок денний держави.

Сродна праця мила всім

Сучасний український педагог має зробити все можливе для того, щоб розвивати талант дітей і щоб ці діти в майбутньому залишилися в Україні. Щоб вони, можливо, навчалися за

кордоном, подорожували, аби отримати ширше сприйняття світу й мати розгалужені контакти. Але водночас — щоб вони любили свою країну, відчували себе громадянами/громадянками України. Щоб вони поверталися сюди, навіть якщо від'їжджають за новим досвідом, і вкладали в розвиток своєї держави, будучи відповідальними. Учителька чи вчитель має бути насамперед прикладом ціннісного ставлення до життя — людиною, яка може відрізнити світло від темряви й відкрити найкраще в людині. Кожна людина має різні сторони — добрі й погані. А вчитель або вчителька — як сонце, яке робить так, щоб соняшники своєю світлою стороною поверталися до нього.

Учителями можуть бути лише ті люди, які люблять свою справу, які закохані в те, чим займаються. Можна запитати будь-кого, чи він/вона по-іншому ставиться до справи, яка подобається? Коли нам щось цікаво, ми готові прокидатися о 5-й ранку, готові працювати у вихідні, готові їхати за тисячі кілометрів заради мети, яка нас кличе. Саме такі люди мають бути вчителями. Якщо ж людина опинилася на цій посаді випадково, бо не було куди йти працювати, то це сумно. Учителство в Україні, на жаль, проходить подвійний негативний відбір: здебільшого спочатку молоді люди вступають до педагогічних вишів не за покликанням, а тому, що «більше нікуди не проходжу», і потім, коли випускаються, то до школи йдуть працювати лише ті, хто не змогли влаштуватися на кращу роботу.

Потрібно запропонувати людям змінитися. Іноді в нас не вистачає сил, ми дуже стомлені від старої системи, від принципів, які не працюють, ми втратили віру в зміни на краще, не маємо позитивної комунікації... Потрібно підтримати таких людей, і якщо вони відгукуються, розкриваються, то це дуже добре. Але якщо ні, то, на жаль, з певною частиною вчителів ми маємо розпрощатися.

Як працює будь-яка бізнесова організація? Керівники таких організацій розуміють, що інвестуючи в людину, яка не відповідає вимогам своєї посади, залишаючи її в організації, вони понесуть збитки. Це втрата результатів. Коли людина знаходиться не на своєму місці, вона може реально нашкодити. Некомпетентний лікар чи полісмен у нас викликає стурбованість, бо це пов'язано із загрозою для життя. Чому ми вважаємо, що некомпетентна робота педагога не несе ба навіть більшої загрози?

У прогресивних колективах і організаціях часто так і відбувається, — що люди самі йдуть, бо не можуть працювати так, як вимагається. Але іншим треба давати шанс. Треба надихати. Власне, це й відбувається на всіх подіях *EdCamp Ukraine*, на які педагоги очікують цілий рік.

Ми співпрацюємо з учителями й вчителями зі всієї України. Спостерігаємо, як вони вже подружилися між собою, їздять одне до одного на свята, знають сім'ї одне одного. Освітнянська спільнота є таким собі колективним психотерапевтом, що надає послугу групової підтримки: навчання, розуміння, зростання тощо. Психолог, психотерапевт, коуч — у кожного й кожної має бути така людина. Чомусь ми розуміємо, що треба щодня підтримувати особисту гігієну або йти то стоматолога, якщо болить зуб. А якщо є якісь проблеми на рівні душі чи розуміння життєвих ситуацій? Дуже правильно звернутися до фахової консультації, зробити своєрідну «гігієну» своєї голови.

Керівники навчальних закладів

І в Україні, і в Америці проблемою є те, як керівникам навчальних закладів стимулювати своїх працівників підвищувати кваліфікацію. В Америці роблять масштабні дослідження щодо цього, і директори/-ки шкіл говорять, що підвищення кваліфікації їхніх педагогів — це виклик. Вони також не знають, як правильно організувати професійне підвищення кваліфікації педагогів у їхніх школах, як управляти цим процесом. В Україні скоро постане таке гостре питання, тому що закон, який прийняли, змусить адміністрацію шкіл якось інакше перебудовувати свою роботу, дивитися на нові можливості, по-іншому спілкуватися зі своїми педагогами. Педагоги теж мають зрозуміти, що варто підвищувати свою кваліфікацію саме з огляду на власні потреби, і для цього є багато опцій. І як у результаті це все зорганізується — ми самі чекаємо.

Хто такий директор чи директорка? Це має бути лідер/лідерка команди, і зокрема педагогічного колективу. Головною метою цієї людини є те, як побудувати процеси в закладі освіти так, щоб усі підлеглі мали можливості для розвитку і розкриття. Розвиток — найбільша людська можливість. Просування вперед і розкриття себе наповну — це і є розвиток для кожної людини. І коли є директор/директорка, які захочуть, шукатимуть ресурси та скеровуватимуть ці процеси, тоді отримуємо Нову українську школу. Але, на жаль, ми сприймаємо директора/директорку, як людину, відповідальну лише за певні адміністративно-господарські, технічні питання. Бо на інше просто не вистачає часу, сил, а іноді — відповідних навичок.

Зміни в педагогічних вишах

Передусім потрібно змінити ставлення суспільства до вчительської професії. І зробити так, щоб вона була престижною. Тут можна навести досвід Фінляндії, яка перебудувала все за 35 років.

Фіни закрили дуже багато вишів, які готували до педагогічної професії, а потім дали ліцензії лише кільком, які змінилися. Тобто створили конкурс на цю спеціальність. Змінили рівень заробітної плати вчителів, яка, до речі, в Україні теж суттєво змінюється з наступного календарного року.

Фіни зробили вчительську професію однією з найпрестижніших у країні. Якщо ви вчитель чи вчителька у Фінляндії, то вам стовідсотково дадуть кредит у банку. Це є ознакою того, що ти робиш щось важливе й стабільне в житті. І коли такі маленькі й великі речі з'являються в нас, і коли буде перебудована система вищої освіти, тоді туди прийдуть інші люди, які викладатимуть по-іншому.

Звичайно, це ганьба, що ми маємо такий низький рівень результатів ЗНО серед вступників на педагогічні спеціальності, але ж, будемо відвертими, не маємо й достатньо фахівців/фахівчинь у цих вишах.

Одна з регіональних подій *EdCamp Ukraine* цього року буде присвячена цьому нагальному питанню. Бо має об'єднати працівників/праців-

ниць вищих педагогічних навчальних закладів. Там така ж проблема, як і в школах — все залежить від складу людей, які викладають. Можна побудувати нові школи, можна прийняти нові закони й програми, і це має бути. Але коли нова школа вже є, виникає запитання, хто в ній буде викладати. Якщо це будуть ті ж люди, то нічого не зміниться. Така ж ситуація і у вишах — можна повністю змінити, відремонтувати, але якщо там будуть викладати ті ж люди й за тими ж програмами, — це буде марна праця.

На жаль, це одна з рис українського сьогодення — ми готові інвестувати в гарне приміщення, в чудові друківані матеріали, та не готові інвестувати в людей. А найбільшою цінністю в будь-якому процесі є саме люди. Якщо ми хочемо зробити дитину центром української освіти, то найперше маємо зробити педагога центром реформи Нової української школи.

Матеріал підготувала
Наталія КОВАЛЬ



Ірина Міньковська, Олександр Елькін та Олена Малахова