

МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ КАК ДЕТЕРМИНИРУЮЩИЙ ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРАНЫ

Четырбок Наталья

*ГУО «Брестский областной институт развития образования»,
первый проректор,
кандидат экономических наук, доцент
Республика Беларусь
natabrest2000@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6688-000X>*

Аннотация

Целью данного исследования является анализ существующих в мире моделей профессионального развития педагогов, а также установление фактора влияния существующих моделей на уровень конкурентоспособности образования. Какие существуют подходы к организации дополнительного образования педагогов, в чем сходство и отличие моделей профессионального развития преподавателей, существующих в странах постсоветского пространства и европейских странах? Какие положительные моменты, существующие в европейских странах по организации работы системы дополнительного образования взрослых можно принять и развить у себя, как можно использовать существующий потенциал своей системы профессионального развития педагогов и как это влияет на конкурентоспособность образования? Ответы на эти вопросы мы отразим в данной статье.

Актуальность и научная новизна исследования заключается в применении научного подхода к изучению организации работы системы профессионального развития преподавателей, а также в поиске путей повышения эффективности ее работы.

Под профессиональным развитием учителей понимается обучение, которое приводит к прогрессивным изменениям в педагогической практике, формированию актуальных навыков преподавания и как следствие, к улучшению академических результатов учащихся. Эти навыки в XXI в. необходимы для совершенствования образовательного процесса и обеспечения роста его эффективности. Профессиональное развитие рассматривается как всеобъемлющий, устойчивый и интенсивный подход к совершенствованию педагогических компетенций учителей и улучшению академических достижений учащихся.

Для развития компетенций учащихся необходимы необычные методы преподавания, что включает полное владение сложным контентом, использование метода активного обучения, критического мышления, решение проблем, приобретение навыков сотрудничества и общения. Эффективное профессиональное развитие помогает учителям изучать и совершенствовать свои педагогические навыки, что прямым образом, в итоге, влияет на конкурентоспособность страны.

Международная конкурентоспособность определяется как совокупность институтов, политики и факторов, определяющих уровень производительности страны. Уровень производительности страны, в свою очередь, предопределяет уровень процветания и экономического ее роста. Существует много споров о том, занимает ли образование центральное место в индексе глобальной конкурентоспособности и какова степень его значимости в этом контексте. Кроме того, ведутся споры о том, является ли глобальная конкурентоспособность основной целью образования. Однако многие ученые не оспаривают факт влияния уровня развития образования в стране на уровень конкурентоспособности страны, при этом многие из них подчеркивают важность пожизненного образования, иными словами пожизненного совершенствования профессиональных компетенций. Особую значимость данный процесс имеет для преподавателей, т.к. они являются ключевым звеном, определяющим эффективность системы образования в целом. Рассмотрим в данной статье опыт зарубежных стран в вопросе реализации системного подхода к развитию профессиональных компетенций педагога.

Ключевые слова: национальная конкурентоспособность, система профессиональной подготовки педагогов, повышение квалификации, компетенции, система образования.

Введение. Общие тенденции развития мировой экономики показывают, что инновации и знания становятся основными факторами, определяющими конкурентоспособность страны. Поэтому в современных социально-экономических условиях развитие страны может быть обеспечено только путем создания инновационной экономики, основанной на научных знаниях и достижениях, а это, в свою очередь, может быть создано только человеком, занимающимся образованием на протяжении всей жизни.

В XXI в. быстрые темпы экономического развития и сложность технологических и культурных изменений требуют от работников различных сфер и отраслей адаптации на протяжении всей своей жизни к постоянно меняющимся условиям и требованиям профессиональной деятельности. При этом решающую роль в успешной реализации этого процесса играет система повышения квалификации. Особенно остро этот вопрос стоит перед сферой образования, т.к. именно она отвечает за уровень и качество образования. При этом особый интерес в разных странах вызывают различные подходы к формированию системы повышения квалификации.

Образование имеет решающее значение в вопросах формирования национальной конкурентоспособности и развития человеческой цивилизации. [1] Что такое мотивация учителя и почему это важно для профессиональной компетентности учителей? Аргументы в поддержку концептуализации профессиональной компетентности, включающей не только профессиональную подготовку учителей, но и их мотивацию высказывают многие исследователи в области педагогики. Так, например, мотивация столь же важна для профессиональной роли учителей, как и их знания и профессиональные компетенции. [2] Немалую роль в расширении мотивации играет система повышения квалификации учителей.

Система повышения квалификации учителей выполняет развивающую, обучающую, информационную, экспертную функции, содействует самосовершенствованию и саморазвитию специалистов образования. При этом следует отметить, что система повышения квалификации учителей уделяет профессиональной самореализации личности учителя большое место. В этом направлении система повышения квалификации актуализирует мотивацию успеха учителей. Именно успех и профессиональная самореализация являются внутренними движущими факторами развития профессиональной успешности учителя.

Подход к повышению квалификации учителей, основанный на обучении на протяжении всей жизни, имеет важное значение, учитывая, что преподавание требует усилий и что ожидания персонала могут меняться со временем. В школах, например, растущее число учащихся с особыми потребностями, а также более широкое использование информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) требуют от учителей новых навыков. В профессиональном образовании и обучении учителям и инструкторам необходимо идти в ногу с меняющимися требованиями современного мира и рынка труда.

Анализ моделей профессионального развития учителей.

Профессиональное развитие учителей является важнейшим рычагом улучшения образования. Системы образования во всем мире инвестируют значительные ресурсы в профессиональное развитие преподавателей, что в итоге приводит к повышению международной конкурентоспособности стран.

В ЕС в целом подавляющее большинство учителей составляют женщины и менее 30% занимают мужчины, как показано на Рис. 1.

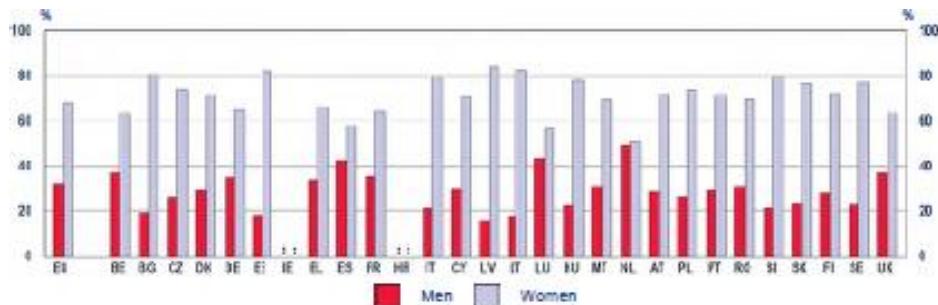


Рис. 1. Доля учителей по полу в учреждениях среднего образования, 2013 г. [3]

В отдельных странах гендерный дисбаланс еще выше. Так в Болгарии, Эстонии, Латвии и Литве менее 20% учителей – мужчины. Таким образом, женщины составляют подавляющее большинство учителей в большинстве европейских стран. Только в Нидерландах соотношение учителей-женщин и мужчин примерно одинаково, тогда как в Испании и в Люксембурге разница между ними составляет 15,5 и 13,6 процентных пунктов соответственно.

Какой процент учителей проходит раз в год повышение квалификации в европейских странах? В среднем в Европе 92,5% учителей ежегодно проходят повышение квалификации примерно в 3,5 типах активности. Больше всего проходят в Литве – 99,4%, меньше всего во Франции, Португалии и Румынии, где доля учителей, принявших участие в курсах повышения квалификации, составляет 82,6 %, 88,0 % и 89,0 % соответственно.

При этом особый интерес вызывает тематика направлений профессионального развития учителей (Рис. 2).

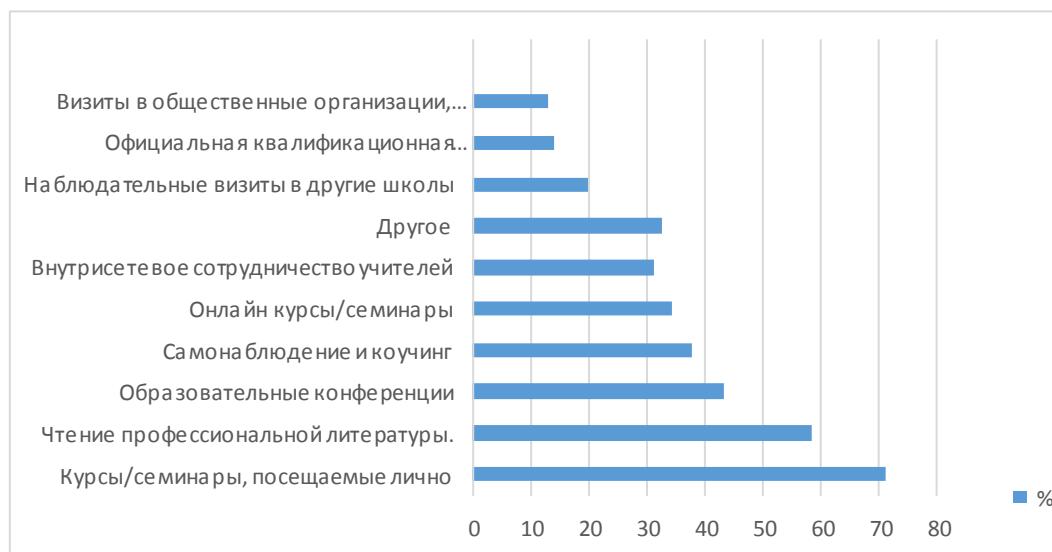


Рис. 2. Доля учителей средней школы, участвовавших в различных видах профессионального развития за 12 месяцев, уровень ЕС, 2018 г. [3]

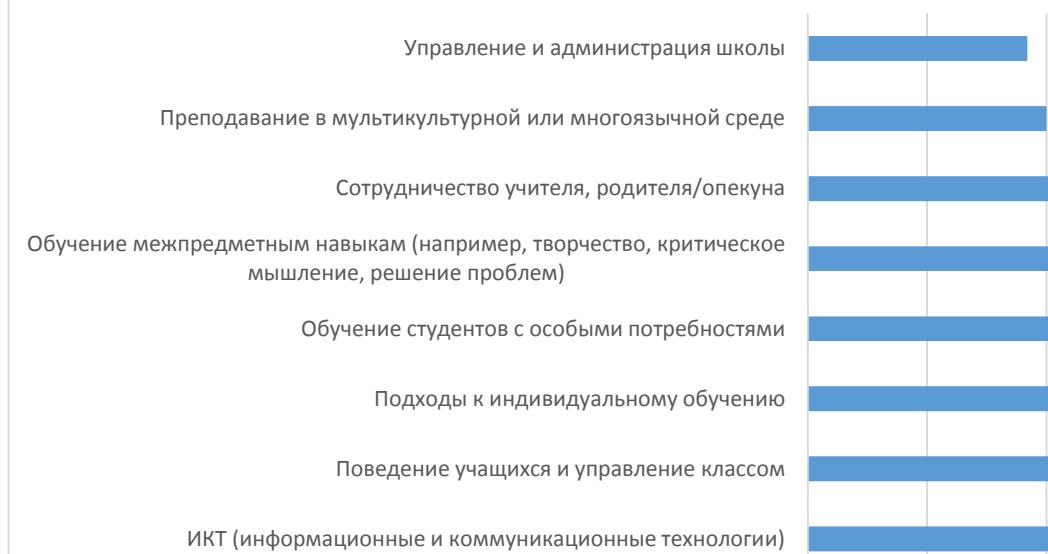


Рис. 3. Распределение тем профессионального развития, уровень ЕС, 2018 г [3]

Анализ моделей профессионального развития учителей в Европе показывает, что все большее количество стран развиваются так называемые децентрализованные системы профессионального развития. [4] Однако понятие централизованной или децентрализованной системы не определено. Можно предположить, что в первом случае, имеется сильно централизованная система, в которой организовано непрерывное профессиональное развитие общенациональными учреждениями, ответственными за национальное образование, тогда как в другом случае существует система, в которой основную роль в организации профессионального развития играют сами образовательные учреждения. Например, в Словении и Литве, в результате реформы 1998 г. директора школ стали отвечать за повышение квалификации учителей.

Выделим основные типы систем повышения квалификации учителей, отталкиваясь от принципа наличия центрального координирующего центра:

1) централизованная система – Словакия, Румыния, Хорватия. В Хорватии главную роль играет центральное учреждение, а именно Управление образования, а Институт образования отвечает, как за надзор за этим процессом, так и за вопросы организации данного процесса и его практической реализации;

2) децентрализованная система (региональный, местный и школьный уровни) – Бельгия, Дания, Нидерланды, Швеция, Исландия, Эстония, Венгрия, Италия, Литва и Словения. Директора школ несут ответственность за организацию курсов повышения квалификации учителей;

3) внешняя/рыночная система – система, которая существует в теории, но не реализована в чистом виде ни в одной стране. Она подразумевает возможность использования в целях организации курсов повышения квалификации различных независимых организаций, предлагающих повышение квалификации, в том числе и частные учреждения;

4) внутренняя система – когда процесс повышения квалификации осуществляется учреждение образования. Так, например, в Норвегии каждая школа выбирает одного учителя, ответственного за организацию обучения;

5) сетевая система – часть малтийской системы образования, которая школам предлагает развивать взаимодействие друг с другом и обеспечивать взаимную поддержку процесса повышения квалификации специалистов;

6) смешанная система используется в Польше, Финляндии, Великобритании. В Финляндии, например, для организации процесса повышения квалификации министерство разрабатывает программу обучения и перечисляет приоритетные темы, которые должны быть реализованы различными учреждения на местном уровне. В Польше такой смешанный характер обусловлен распределением ответственности за процесс проведения курсов повышения квалификации на всех уровнях: центральном, региональном и местном.

Следующий интересующий нас вопрос о том какой характер носит процесс повышения квалификации: обязательный или добровольный? Можно выделить три группы стран в зависимости от особенностей реализации данного принципа.

В первой группе стран процесс повышения квалификации носит обязательный характер. В ряде европейских стран повышение квалификации включено в профессиональную ответственность учителей и является необходимым условием для работы (в таких странах, как Польша, Эстония, Кипр, Латвия, Люксембург, Венгрия, Мальта, Австрия, Португалия, Черногория и Сербия). В рамках этой ответственности минимальное количество часов обучения оговаривается и регламентируется (например, от 8 часов в Люксембурге до 68 часов в Сербии). В пяти странах минимальное количество часов выражается в днях). Например, учителя в Бельгии и Финляндии должны принять участие в курсах повышения квалификации не менее трех дней в году, в то время как на Кипре это четыре дня, а в Литве и Словении – пять дней. В Великобритании (Шотландии) учитель по контракту обязан пройти максимум 35 часов непрерывного профессионального образования ежегодно, и в рамках своего рабочего времени, ежегодно они также должны посещать в течение пяти дней курсы непрерывного профессионального развития, запланированные их работодателем.

Вторая группа – это страны, в которых повышение квалификации считается профессиональным долгом, и участие в курсах повышения квалификации дополнительно поощряется, во многих учреждениях это является требованием к продвижению по службе. Например, в Испании, Хорватии, Литве, Португалии, Румынии, Словении и Словакии повышение квалификации рассматривается как важный актив для карьерного роста.

Третий вариант предполагает повышение квалификации в качестве дополнительной меры. Например, в Исландии повышение квалификации является факультативным, а преподавателям рекомендуется тратить на данный процесс 170-190 часов ежегодно, тогда как во Франции участие в курсах повышения квалификации является правом, а не обязанностью, при этом законодательство определяет, что учителя имеют право, по крайней мере, на 20 часов для непрерывного профессионального развития в год.

Следующий вопрос, требующий анализа, – целесообразно организовывать повышение квалификации в рабочее время или после него. В большинстве европейских стран курсы повышения квалификации проводятся в нерабочее время. Однако во многих странах повышение квалификации в нерабочее время предполагает выполнение в полном объеме учебной нагрузки в другое время. Ряд стран разрешают участие в повышении квалификации во время рабочего дня, с той лишь разницей, что предусматривается замена учителя, если курсы повышения квалификации проходит в рабочее время. Так, в Бельгии, Германии, Нидерландах, Австрии, Лихтенштейне, Эстонии, Латвии, Литве и Венгрии организованы обязательные курсы повышения квалификации в рабочее время и при этом предполагается замена учителя. В Бельгии, Финляндии, Швеции, Великобритании и Мальте повышение квалификации проводится в рабочее время, но без замены преподавателя. В Бельгии, Дании, Франции, Италии, Норвегии, Болгарии и Словении повышение квалификации проводится в рамках рабочего времени и с заменой учителей.

Такой подход к организации системы повышения квалификации на протяжении всей карьеры педагога требует у него дополнительных возможностей для стимулирования профессионального развития, чтобы учителя могли обновлять, развивать и расширять свои знания, а также совершенствовать свои навыки в педагогической практике. Для этого необ-

ходимо организовать целый ряд мероприятий: формальные курсы, семинары, конференции и мастер-классы, онлайн-обучение, а также наставничество и контроль. Профессиональное развитие может осуществляться внутри или вне учреждений, таких как учебные заведения или высшие учебные заведения, и может финансироваться индивидуально правительствами, работодателями и отдельными лицами или в рамках соглашений о совместном финансировании. Правительства могут устанавливать различные требования и стимулировать сотрудников к участию в профессиональном развитии: предоставление средств для покрытия расходов на обучение, предоставление финансовой поддержки для покрытия частичной потери заработка, связывать обучение с присвоением более высокой квалификации и включать уровень профессионального развития в качестве требования к профессиональным компетенциям, сделать условием повышения заработной платы или карьерного роста.

Однако преимущество профессионального развития зависит от качества программ, а также от обратной связи и последующей поддержки, которые оно обеспечивает. Растет интерес к подходам, поощряющим более неформальные способы обучения среди сотрудников посредством размышлений, совместного решения проблем, создания сетей и обмена знаниями и опытом. Подобные идеи иногда объединяются в такие понятия, как «обучающиеся организации» и «профессиональные обучающиеся сообщества».

Основные направления повышения квалификации:

- адаптация знаний и методов к развитию науки и конкретным методологиям обучения;
- координация, руководство, обучение, инклюзивное образование, внимание к разнообразию и организации;
- специальная подготовка в области гендерного равенства;
- специальная подготовка по вопросам издевательств и жестокого обращения в школах;
- специальная подготовка по вопросам предотвращения, выявления и реагирования на насилие в отношении детей;
- использование информационных и коммуникационных технологий;
- обучение цифровизации;
- обучение иностранному языку всех преподавателей независимо от их специализации;
- разработке исследовательских и инновационных программ, совместной работы, а также создание профессиональных и институциональных сетей для содействия обучению, повышению самооценки и совершенствованию преподавательской деятельности.

Система профессионального развития педагогов в Беларуси.

В Беларуси централизованная система повышения квалификации педагогов. Основные учреждения, где педагоги должны и могут повысить квалификацию один раз в пять лет (а для категорий учителей дошкольного образования и учреждений общего среднего образования – один раз в три года) – Академия образования (в 2024 году образована путем слияния двух учреждений: Академии последипломного образования и Национального института образования), областные институты развития образования (всего их 7 – в каждой области и г. Минске), 9 ИПК, созданных в структуре ВУЗов по отдельным педагогическим специальностям. Согласно кодексу об образовании, повышение квалификации – обновление теоретических и практических знаний в связи с повышением квалификационных требований к специалистам. Иными словами, это дальнейшее обучение работника без смены профессии, реализованное в рамках профессионального образования. [5] Первоочередной задачей системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров является обеспечение образовательной системы Республики Беларусь работниками необходимой квалификации и высокого уровня профессиональной компетентности, готовых к продуктивной деятельности.

В системе повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров ПТО и ССО работают следующие учреждения образования:

- Республиканский институт профессионального образования,
- Минский институт развития образования,
- Республиканский институт высшей школы,
- Белорусский государственный педагогический университет им. М. Танка,
- Минский государственный лингвистический университет,
- Академия последипломного образования.

Согласно трудовому кодексу Республики Беларусь, безусловная обязанность работодателя обеспечить профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством. Поэтому все вопросы финансирования, организации прохождения курсов повышения квалификации и контролем за периодичностью данного действия лежит на работодателе. Необходимость профессиональной подготовки либо переподготовки работников для собственных нужд определяет работодатель. Однако преподаватель обязан подчиняться трудовой дисциплине и при направлении его на курсы повышения квалификации обязан их проходить.

Повышение квалификации относится к дополнительному образованию и обеспечивает углубление профессиональных знаний и навыков работников на соответствующих уровнях полученного ранее основного образования и подтверждается свидетельством о повышении квалификации установленного образца. Продолжительность повышения квалификации работников составляет от 1 до 2 недель. Общее количество часов по учебному плану – не менее 40 учебных часов. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, курсы повышения квалификации, стажировку и переподготовку, наниматель обязан создать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные Трудовым кодексом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, иным законодательством о труде.

В соответствии с вышеназванным Положением за работниками, направленными работодателем на переподготовку, курсы повышения квалификации и стажировку в очной (дневной) форме обучения, на весь период прохождения ими обучения сохраняется средняя заработка плата по месту работы. За работниками, направленными нанимателем на переподготовку в заочной форме обучения, сохраняется средняя заработка плата по месту работы на время нахождения их на сессии.

Рассмотрим специфику деятельности институтов развития образования, как основных структурных единиц системы дополнительного образования взрослых в сфере педагогики на примере ГУО «Брестский областной институт развития образования».

В 2023 г. в ГУО «Брестский областной ИРО» при плане 6761 человек прошли повышение квалификации 6893 работников системы образования области (246 групп) на бюджетной основе. Выполнение плана повышения квалификации составило 102%. В очной (дневной) форме получения образования прошли повышение квалификации 5636 человек (195 групп) при плане 5566 человек. Выполнение плана составило 101,2%. В дистанционной форме получения образования прошло повышение квалификации 1257 человек (41 группа) при плане 1195 человек (41 группа). Выполнение плана составило 105,1 %. В среднем в год повышают квалификацию на базе нашего института около 7000 педагогов. При этом превалирующая форма повышения квалификации – очная (дневная) (82% прошедших ПК).

По направлениям наибольшую долю составляет категория – воспитатели дошкольного образования (17%), учителя английского языка (5%), учителя начальных классов (18%), классные руководители (5% от общего числа педагогов области повысивших квалификацию в ГУО «Брестский областной институт развития образования» в 2023 г.).

Однако кроме повышения квалификации существуют и другие формы работы с педагогами, направленные на обеспечение их профессиональной самореализации. Так, согласно плану мероприятий дополнительного образования взрослых в ГУО «Брестский областной институт развития образования» на 2023 г. было запланировано 103 мероприятия, а проведено 124 мероприятия. Из них 50 семинаров, с общим охватом 1815 человек, 13 вебинаров – 720 человек, 12 инструктивно – методических совещаний с общим количеством 448 человек, 8 фестивалей и конкурсов – 670 человек, а также 20 мероприятий различных форм проведения – форумы, стримы, педагогические чтения, круглый стол, виртуальные выставки, презентация успешных практик и др. с охватом 1170 человек. Общее количество человек, задействованных для обучения в рамках данных мероприятий – 7 490 человек. Брестским областным институтом развития образования задействованы следующие формы работы, направленной на обеспечение профессиональной самореализации педагогов области:

- повышение квалификации;
- сдача квалификационных экзаменов;
- обучающие курсы (семинары, практикумы, вебинары, стримы);
- методические презентации, методические мосты;
- конкурсные мероприятия;
- выставки методических материалов;
- панорамы и фестивали педагогического опыта;
- педагогические образовательные чтения.

Среди данных мероприятий наибольшую количественную отдачу (по численности привлеченных участников) занимает:

- проведение различных конкурсов для педагогического сообщества Брестчины. Участвовало 380 человек в 2-х мероприятиях;
- организация и проведение методического моста. Охват 100 человек в одном мероприятии;
- презентация работы ресурсного центра. Участвовало 100 человек в одном мероприятии;
- проведение семинаров (общее число участников 1080 человек).

Если сравнивать систему дополнительного образования взрослых в Беларуси с системами дополнительного образования взрослых в других странах (проанализированы нами выше), то можно отметить определённые плюсы и минусы. Обозначим их.

Положительные стороны системы дополнительного образования взрослых в Беларуси:

- обязательный характер процесса повышения квалификации;
- ответственность работодателя за организацию процесса повышения квалификации;
- системный подход к организации дополнительного образования взрослых;
- наличие контроля и ответственности за своевременное прохождение повышение квалификации;
- создание необходимых условий для совмещения работы с обучением или оплата рабочих дней в ходе прохождения курсов;
- обеспечение проживания и проезда за счет работодателя (как правило за счет бюджетных средств).

Отрицательные стороны организации дополнительного образования взрослых (в частности педагогов):

- отсутствие свободного выбора тем и направлений курсов повышения квалификации (все зависит от плана мероприятий, закрепленного за педагогическими работниками института развития образования);
- ограниченное количество времени на прохождение курсов (обычно не более 40 часов);

- недостаточный опыт инновационного опыта педагогических работников в рамках учебных занятий.

Заключение.

Таким образом в рамках проведенного исследования нами установлены сходства и различия в системах профессиональной подготовки педагогов в странах постсоветского пространства и европейских странах. Рассмотрены особенности организации системы подготовки учителей на протяжении всей жизни, а также влияние данного фактора на конкурентоспособность страны. Установлена приоритетность влияния уровня развития высшего образования на уровень национальной конкурентоспособности наряду с другими факторами [1], а также выявлено, что качественная подготовка педагогов находится в прямой корреляции с уровнем образования в стране, что в свою очередь оказывает прямое влияние на конкурентоспособность страны. Факторы, определяющие качество последипломного образования выделены в статье, как положительно влияющие, так и оказывающие отрицательное воздействие.

MODELS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS AS A DETERMINING FACTOR OF A COUNTRY'S COMPETITIVENESS

Chetyrbock Natallia

State Educational Institution "Brest Regional Institute for the Development of Education",

First Vice-Rector, Associate Professor, Candidate of Economical Sciences

Republic of Belarus

natabrest2000@gmail.com

Summary

The purpose of this study was to analyze existing models of teacher professional development in the world, as well as to establish the influence of existing models on the level of competitiveness of education. What approaches exist to organizing additional education for teachers, what are the similarities and differences between the models of professional development of teachers that exist in the post-Soviet countries and European countries? What positive aspects that exist in European countries regarding the organization of the work of the system of additional education for adults can be adopted and developed in your own country, how can you use the existing potential of your system of professional development of teachers and how does this affect the competitiveness of education. We will reflect the answers to these questions in this article.

The relevance and scientific novelty of the study lies in the applied scientific approach to the study of the organization of the work of the system of professional development of teachers, as well as in the search for ways to improve the efficiency of its work.

Professional development of teachers is understood as training that leads to progressive changes in teaching practice, the formation of relevant teaching skills and, as a result, improved academic results of students. These skills are necessary to improve the educational process and ensure growth in its effectiveness in the 21st century. Professional development is viewed as a comprehensive, sustainable, and intensive approach to improving teachers' teaching competencies and improving student academic achievement.

Unusual teaching methods are needed to develop student competencies; which includes mastery of complex content, active learning, critical thinking, problem solving, collaboration and communication skills. Effective professional development helps teachers learn and improve their teaching skills, which ultimately directly affects the country's competitiveness.

International competitiveness is defined as the set of institutions, policies and factors that determine a country's level of productivity. A country's level of productivity, in turn, determines its level of prosperity and economic growth. There is much debate about whether education is central to the global competitiveness index and how important it is in this context. Additionally, there is debate as to whether global competitiveness is the primary goal of education. However, many scientists do not dispute the fact of the influence of the level of development of education in a country on the level of competitiveness of the country, while many of them emphasize the importance of lifelong education, in other words, lifelong improvement of professional competencies. This process is of particular importance for teachers. Since they are a key link that determines the effectiveness of the education system as a whole. In this article, we will consider the experience of foreign countries in the implementation of a systematic approach to the development of professional competencies of a teacher.

Keywords: national competitiveness, system of professional training of teachers, advanced training, competencies, education system.

ՈՒՍՈՒՑԻՉՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՄՈԴԵԼԵՐԸ՝ ՈՐՊԵՍ ԵՐԿՐԻ ՄՐՑՈՒԱԿ- ԿՈՒԹՅԱՆ ՈՐՈՇԻՉ ԳՈՐԾՈՂ

Չետիրրոկ Նատալիա

«Կրթության զարգացման Բրեստի տարածաշրջանային ինստիտուտ»,
առաջին պրոեկտոր,
տնտ. գիտ. թեկնածու, դոցենտ
Բելառուսի Հանրապետություն
nataabrest2000@gmail.com

Ամփոփում

Այս հետազոտության նպատակն էր վերլուծել աշխարհում ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման առկա մոդելները, ինչպես նաև հաստատել առկա մոդելների ազդեցությունը կրթության մրցունակության մակարդակի վրա: Ի՞նչ մոտեցումներ կան ուսուցիչների համար լրացուցիչ կրթության կազմակերպման հարցում, ինչպիսի՞ նմանություններ և տարբերություններ կան ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման մոդելների միջև, որոնք առկա են հետխորհրդային և եվրոպական երկրներում: Մեծահասակների լրացուցիչ կրթության համակարգի աշխատանքի կազմակերպման հարցում եվրոպական երկրներում ինչպիսի դրական կողմեր կան, որոնք կարող են ընդունվել ու զարգացնել սեփական երկրում, ինչպես կարող եք օգտագործել ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման համակարգի առկա ներուժը, և ինչպես է դա անում: Սա ազդում է կրթության մրցունակության վրա: Այս հարցերի պատասխաններին մենք կանդրադանանք այս հորվածում:

Ուսումնասիրության արդիականությունն ու գիտական նորությունը պայմանավորված են կիրառական գիտական մոտեցման մեջ ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման համակարգի աշխատանքի կազմակերպման առկա մոտեցումների ուսումնասիրությամբ, ինչպես նաև լրացուցիչ համակարգի արդյունավետությունը բարելավելու ուղիների որոնմամբ:

Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացումը ընկալվում է որպես վերապատրաստում, որը հանգեցնում է դասավանդման պրակտիկայում առաջադիմ փոփոխությունների, համապատասխան դասավանդման հմտությունների ձևափորման և, որպես հետևանք, սովորողների ակադեմիական արդյունքների բարելավման: Այս հմտություններն անհրաժեշտ են կրթական գործընթացը բարելավելու և 21-րդ դարում դրա արդյունավետության աճ ապահովելու համար: Մասնագիտական զարգացումը դիտարկվում է որպես համապարփակ, կայուն և ինտենսիվ մոտեցում՝ ուսուցիչ արդյունավետությունը բարելավելու ու ուսանողների ակադեմիական նվաճումները բարելավելու համար:

Ուսանողների մասնագիտական կարողությունները զարգացնելու համար անհրաժեշտ են դասավանդման ոչ սովորական մեթոդներ: Դրանք ներառում են բարդ բովանդակության տիրապետում, ակտիվ ուսուցում, ըննադատական մտածողություն, խնդիրների լուծում, համագործակցություն ու հաղորդակցման հմտություններ: Արդյունավետ մասնագիտական զարգացումն օգնում է ուսուցիչներին սովորել և բարելավել իրենց ուսուցման հմտությունները, որոնք անհրաժեշտ են այդ հմտությունները սովորողներին փոխանցելու համար:

Միջազգային մրցունակությունը սահմանվում է որպես ինստիտուտների, քաղաքականության և գործոնների ամբողջություն, որոնք որոշում են երկրի արտադրողականության մակարդակը: Երկրի արտադրողականության մակարդակն իր հերթին որոշում է այդ երկրի բարգավաճման ու տնտեսական աճի մակարդակը: Շատ բանավեճեր կան այն մասին, թե արդյոք կրթությունը կենտրոնական է համաշխարհային մրցունակության ինդեքսի համար, և որքանով է այն կարևոր այս համատեքստում: Բացի այդ՝ կա բանավեճ, թե արդյոք զլրաբա մրցունակությունը կրթության արածնային նպատակն է: Այնուամենայնիվ, շատ գիտնականներ չեն վիճարկում երկրի մրցունակության մակարդակի վրա երկրի կրթության զարգացման մակարդակի ազդեցության փաստը, մինչդեռ այլ գիտնականներ ընդգծում են ցմահ կրթության, այլ կերպ ասած՝ ողջ կյանքի ընթացքում մասնագիտական կարողությունների կատարելազործման կարևորությունը: Այս գործընթացը հատկապես կարևոր է ուսուցիչների համար: Այս հորվածում մենք անդրադաել ենք

արտասահմանյան երկների փորձին ուսուցի մասնագիտական կարողությունների զարգացման համակարգված մոռեցման իրականացման գործում:

Բանայի բառեր՝ ազգային մրցունակություն, ուսուցիչների մասնագիտական վերապատրաստման համակարգ, խորացված ուսուցում, իրավասություններ, կրթական համակարգ:

Список использованной литературы

1. Chetyrbock, N., Education as a determinayion factor of national competitiveness / Chetyrbock N. // Journal "Education in the 21st Century", Vol1-9/1, 2023. – p. 65-74.
2. Helker, K., & Wosnitza, M. (2014). Responsibility in the school context - Development and validation of a heuristic framework. Frontline Learning Research, 2(3), 115-139.
3. <https://www.dzs.cz/sites/default/files/202110/Teachers%20in%20Europe.%20Careers%2C%20Development%20and%20Well-Being.pdf>.
4. <https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/9544459/West%20Education%20and%20Global%20Competitiveness%20chapter%20for%20DASH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/UNICEF_Defining_Quality_Education_2000.PDF

Получено: 08.04.2024

Received: 08.04.2024

Рассмотрено: 19.04.2024

Reviewed: 19.04.2024

Принято: 23.04.2024

Accepted: 23.04.2024



© The Author(s) 2024

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Comercial 4.0 International License