

студентов в гуманитарном вузе". – МГЭИ, 2009. – [Режим доступу] : <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:JNI09bdylzAJ:nvr-mgei.ru/nauka/>

11. Ушинский К. Д. Педагогические сочинения : в 6-ти томах / К. Д. Ушинский ; под ред. С. Ф. Егорова. – М. : Педагогика, 1988. – Т. 3. – 510 с.

12. Шумакова Н. Б. Вопрос в структуре познавательной активности : дисс. ... кандидата психол. наук : 19.00.13 / Наталья Борисовна Шумакова. – М., 1985. – 220 с.

**УДК 378.046-021.68(510)**

**Н. М. Котельнікова,**

аспірант

(Луганський національний університет  
імені Тараса Шевченка)

### **ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ НА БАЗІ ШКОЛИ ЯК ВАЖЛИВИЙ КОМПОНЕНТ СИСТЕМИ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В КИТАЇ**

**Постановка проблеми.** На межі ХХ–ХХІ ст. динамізм соціально-економічного, науково-технічного, освітнього та духовного розвитку китайського суспільства надзвичайно актуалізував потребу в учителі нового типу, здатного професійно діяти в умовах реформації системи освіти. У зв'язку з цим активізувався й пошук шляхів підвищення кваліфікації вчителів альтернативних традиційному навчанню на курсах. Одним з таких шляхів виявилася нова для Китаю модель підвищення кваліфікації вчителів в умовах загальноосвітньої школи.

Китайські вчені основною причиною виникнення і становлення системи підвищення кваліфікації на базі школи вважають протиріччя між вимогами, що висуваються новим століттям до професіоналізму вчителів і недостатнім рівнем ефективності існуючої на той момент системи післядипломної педагогічної освіти [1, с. 15]. Також слід зазначити про певні причини, зокрема, необхідність “масового і повсюдного” вдосконалення кваліфікації вчителів, пов'язана з реформою навчальних програм у КНР; необхідність подолання суперечності “робота – навчання”; нездатність традиційних форм підвищення кваліфікації повною мірою враховувати специфіку конкретних шкіл та індивідуальні запити вчителів; популярність внутрішкільної моделі у США та європейських країнах, досвід яких ретельно вивчали китайські фахівці тощо. Перехід до системи підвищення кваліфікації вчителів всередині школи дозволив здійснювати цей процес цілеспрямовано, предметно і змістовно, перетворити його в цілісну систему безперервного професійного зростання педагогічних кадрів.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Значна кількість китайських вчених присвячують свої роботи вивченню проблеми підвищення

кваліфікації вчителів на базі школи, зокрема, Лі Хун, Лу Хуейцзю, Лю Яо, Ма Сянлінь, Се Цінлянь, Сюй Цяоїн, Тянь Айлі, Чжао Юйпін, Чжоу Цзяньпін, Ши Вей. Досліджень і публікацій, в яких висвітлюється досвід КНР з цього питання, у вітчизняній педагогіці до сьогодні не існує.

**Метою статті** є розгляд особливостей функціонування системи підвищення кваліфікації китайських вчителів на базі загальноосвітньої школи.

Насамперед вважаємо за необхідне розглянути питання адекватності термінології. У китайській мові термін, що позначає модель підвищення кваліфікації вчителів на базі школи звучить як “сяобень пейсюнь” (校本培训). Перше слово в цьому словосполученні – “сяобень” тлумачиться китайськими педагогами як “заради школи”, “в середовищі школи”, “на базі школи”. Друге слово – “пейсюнь” – у китайському Великому педагогічному словнику трактується як “професійне додаткове навчання і тренування, вдосконалення вже набутих знань або короткочасна перепідготовка працюючих фахівців” [2, с. 1173]. У контексті нашого дослідження, автор вважає за можливе поряд із терміном “сяобень пейсюнь” використовувати терміни “внутрішкільне підвищення кваліфікації” – (варіант, який використовується в українській педагогічній термінології) і “підвищення кваліфікації на базі школи” (варіант прийнятий у західній педагогіці).

Аналіз матеріалів щодо тлумачення поняття “сяобень пейсюнь”, свідчить про те, що в Китаї існує понад 10 різних його трактувань, які було сформульовано вченими-педагогами, викладачами університетів, співробітниками закладів післядипломної педагогічної освіти (ППО) та шкільними вчителями. Тим не менш, всі вони розглядають це поняття в одній площині. Наприклад, дослідник Ма Сянлінь характеризує “сяобень пейсюнь” як “модель підвищення кваліфікації під час якої навчання з використанням науково-педагогічних ресурсів ВНЗ і закладів ППО спрямовано на професійний розвиток вчителя, удосконалення освітньої діяльності та поліпшення роботи школи в цілому” [3, с. 38]. Лю Яо розглядає її як елемент системи ППО, який спрямовано на навчання всього педагогічного колективу і проводиться під керівництвом фахівців у галузі педагогіки. Базою проведення навчання є школа, де працюють вчителі, основною метою є підвищення рівня “якісних характеристик” вчителя, що досягається за допомогою проведення різного роду заходів і науково-дослідної діяльності [4, с. 47]. Тянь Айлі робить уточнення, додаючи, що організатором і керівником цієї моделі ППО виступає директор і керівництво школи, а метою навчання – підвищення практичних умінь і навичок викладання [5, с. 51].

Отже, можна констатувати, що “сяобень пейсюнь”, будучи моделлю підвищення кваліфікації вчителів на базі школи й елементом системи ППО, на сьогодні розглядається в Китаї як інноваційний інструмент, що дозволяє об'єднати всі резерви всередині й поза школою і зорієнтувати їх на процес професіоналізації педагогів, розвиток творчого потенціалу всього педагогічного колективу, на задоволення виявлених потреб школи на її прогресивний розвиток.

Порівнюючи традиційну систему підвищення кваліфікації з відривом від роботи з новою моделлю, китайські дослідники відзначають наступні особливості останньої: тривалість процесу. Оскільки місцем підвищення кваліфікації є школа, в якій працює вчитель, то цей процес може тривати з моменту прийняття його на роботу і до виходу на пенсію; практичність. Учителі проходять навчання без відриву

від роботи, воно пов'язане з їх реальною педагогічною діяльністю, тому отримані знання можуть відразу ж застосовуватися на практиці; гнучкість. Час проведення заходів і їх зміст може визначатися відповідно до реальних обставин, потреб школи, особистих якостей та індивідуальних запитів вчителя; економічність. Мінімізуються витрати на навчання і транспортні витрати, відтак, знижується матеріальне навантаження як на школу, так і на вчителів [6, с. 88].

Окрім цього, Чжоу Цзяньлін зазначає таку особливість, як суб'єктність. Показниками суб'єктності автор вважає наявність у школі активного відкритого освітнього середовища, багатоваріативності змісту та форм навчання, широких можливостей для ініціативи, участі у плануванні роботи щодо підвищення кваліфікації, тобто розвитку педагогів як суб'єктів професійного самовизначення [1, с. 16]. До структурування змісту підвищення кваліфікації на базі школи в Китаї застосовують модульний підхід. Наведемо зразок рекомендації китайських вчених щодо розподілу змісту на 5 модулів:

1. Зміст ідейно-політичного характеру. Виховання високої політичної культури і соціальної активності, патріотизму й інтернаціоналізму, формування наукового світогляду, системи цінностей громадської самосвідомості й ідейної переконаності в Китаї вважається наріжним каменем у формуванні високomorальних "якісних характеристик" вчителя. Теорія марксизму-ленінізму, ідеї Мао Цзедуня, Ден Сяопіня і Цзян Цземіня повинні невід'ємною частиною входити у зміст підвищення кваліфікації на базі школи "інакше воно буде позбавлене духовної основи", підкреслює Чжао Юйпін [7, с. 130].

2. Педагогічна теорія. Зміст модуля знайомить із класичними та сучасними ідеями педагогічної науки, теоретичними положеннями про суть навчального процесу, різними методичними підходами до взаємодії з учнями, основними методами педагогічного дослідження.

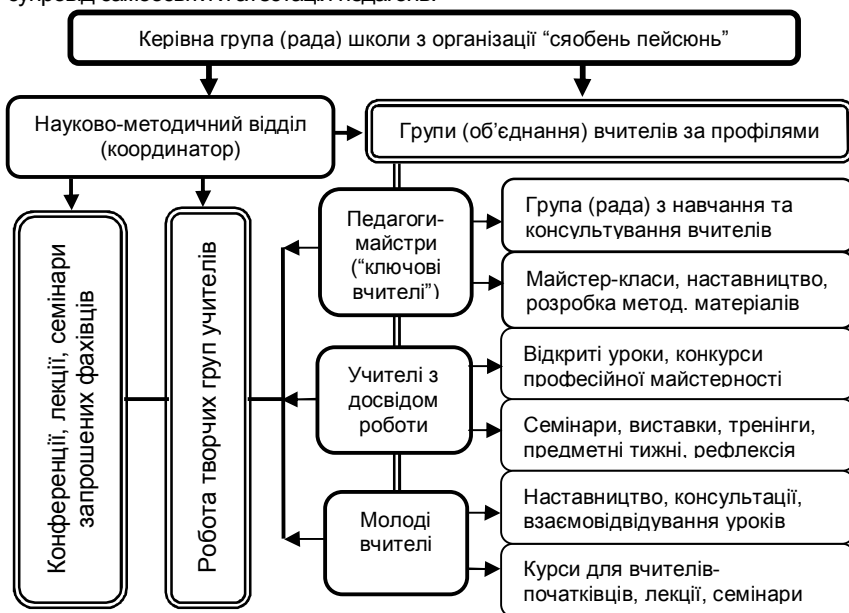
3. Предметно-методичні знання та навички. У цей модуль включені знання з теорії та методики викладання предмету, оволодіння різними методами навчання і вміння застосовувати їх на практиці, методи педагогічного впливу на особистість учня. За допомогою цього модуля формуються навички відбору навчального матеріалу, планування, реалізації педагогічних цілей, контролю й оцінювання знань учнів, вміння пробуджувати та розвивати в учнів стійкий інтерес до предмету, що викладається, та навички накопичення досвіду педагогічної діяльності.

4. Науково-дослідна діяльність. Ця сторона змісту "сяобень пейсюнь" визначається фахівцями як інноваційний підхід до вирішення проблеми підвищення кваліфікації вчителів. Школа повинна створювати умови для залучення вчителів до колективної науково-дослідницької діяльності (робота у творчих групах, участь у науково-практичних конференціях, конкурсах, презентаціях досвіду, оглядах), сприяти розробці і реалізації колективних та індивідуальних дослідницьких проєктів. Головна мета запропонованої діяльності – надати вчителю можливість розвинути свій інтелект і творчі здібності, підвищити професійний рівень дослідницьких умінь і навичок.

5. Сучасні педагогічні технології. Зміст цього модуля має включати оволодіння технологіями якісно-орієнтованого та диференційованого навчання, технологіями взаємонавчання, навчально-ігрової і проєктної діяльності. Особливе значення надається освоєнню нових інформаційних

технологій, насамперед – комп'ютерних, що значно підвищують ефективність освітнього процесу [8, с. 38].

Центром, координуючим всю роботу щодо підвищення кваліфікації в китайській школі, є Керівна група – колегіальний орган внутрішкільного управління підвищенням кваліфікації вчителів. Керівну групу очолює директор школи, а до її складу належать керівники об'єднань вчителів за профілями й авторитетні “ключові вчителі” школи. Основними напрямками роботи Керівної групи є аналіз результатів освітньої діяльності школи; організація загального керівництва підвищенням кваліфікації й інноваційною діяльністю педагогів; визначення змісту підвищення кваліфікації та планування роботи; проведення регулярних шкільних конференцій, на яких обговорюються актуальні проблеми підвищення кваліфікації; організація та проведення загальношкільних заходів; координація діяльності об'єднань вчителів за профілями і роботи творчих груп; методичний супровід самоосвіти й атестація педагогів.



**Рис. 1. Організаційна структура китайської системи підвищення кваліфікації вчителів на базі школи (сяюень пейсюнь)**

Ідеї та рішення, вироблені Керівною групою, реалізуються науково-методичним відділом школи (або координатором), до основних напрямів діяльності якого належать: аналітична, інформаційна, організаційно-методична та координаційна. Координаційна діяльність передбачає забезпечення взаємодії школи зі службами місцевих адміністративних органів, закладів ППО та ВНЗ, що проводять роботу щодо підвищення кваліфікації вчителів. Разом з цим, відділ (або координатор) здійснює проведення моніторингу професійних та інформаційних потреб вчителів, веде роботу зі збору та передачі до керівних

органів звітної документації, приймає й аналізує плани та звіти вчителів із самоосвіти, контролює ведення “Табелю обліку навчальних кредитів сяобень пейсюнь” і “Журналу обліку навчальних кредитів “сяобень пейсюнь” кожного члена педагогічного колективу школи.

Зовнішнє загальне керівництво системою підвищення кваліфікації на базі школи здійснює спеціалізована група місцевого відділу освіти. Безпосереднє керівництво, координація та підтримка здійснюється закладами ППО. Вони постачають навчально-методичні матеріали й інші ресурси, які забезпечують інтелектуальну підтримку різних форм і заходів з підвищення кваліфікації на базі школи. Аналіз науково-педагогічної літератури й автентичних матеріалів дозволив нам синтезувати усереднену схему організаційної структури системи підвищення кваліфікації вчителів на базі школи.

Схема демонструє, що структура цієї системи включає в себе три основні категорії працюючих вчителів, диференційованих за такими параметрами, як педагогічний досвід і рівень професіоналізму. Незважаючи на те, що у наведеній схемі кожній категорії вчителів відводяться дві основних, провідних форми роботи, для всіх без винятку вчителів шкіл за їх бажанням доступні будь-які форми ППО, які використовуються в сяобень пейсюнь. Синтезувавши міркування китайських дослідників, вважаємо за можливе запропонувати наступну класифікацію цих форм: колективні – лекторії із запрошенням фахівців закладів ППО та університетів, теоретичні семінари, семінари-практикуми, тренінги, предметні тижні, виставки, конкурси мультимедійних презентацій і науково-практичні конференції за участю колег з інших шкіл регіону; групові – об'єднання вчителів за профілями, творчі групи, ділові ігри, взаємовідвідування уроків і рефлексія, перегляд та обговорення відеозаписів “показових” уроків тощо; індивідуальні – наставництво, консультації і співбесіди, робота над індивідуальною творчою темою, створенням мультимедійних презентацій, рефлексивний аналіз власних уроків.

Крім того, всю сукупність форм підвищення кваліфікації на базі школи можна умовно розділити на дві групи – традиційні й інноваційні. Однією з поширених у Китаї традиційних індивідуальних форм є наставництво. Завдання наставника – допомогти молодому педагогу адаптуватися в новому колективі, розвинути й закріпити любов до педагогічної професії, стимулювати прагнення до поглиблення практичних знань і вдосконалення педагогічної майстерності. Наставник повинен щодня приділяти 1–2 години для надання допомоги молодому викладачеві у надбанні професійно-педагогічних знань, умінь і навичок, контролювати виконання індивідуального плану підвищення кваліфікації, а наприкінці року скласти характеристику молодого вчителя. Молоді педагоги зобов'язані відвідувати спеціальні курси для вчителів-початківців, уроки досвідчених колег, лекції, семінари. З цією метою школа забезпечує молодому вчителю, що працює перший рік, 1 день на тиждень (або 30 днів протягом року) для участі у різних видах підвищення кваліфікації, а робоче навантаження такого вчителя становить 75% від нормативного навантаження [9, с. 87].

Уважаємо за необхідне розглянути і деякі нові форми підвищення кваліфікації вчителів у межах сяобень пейсюнь. Інноваційними для китайської педагогіки є навчання на практичних прикладах і ситуаціях (“метод кейсів”), проведення наукових досліджень, тематичні проекти, участь в он-лайн

навчанні, створення інтернет-портфоліо та мультимедіа-презентацій, метод рефлексивного аналізу. Крім того, китайські дослідники підкреслюють особливе значення такої форми підвищення кваліфікації, як консультування вчителя фахівцем-інструктором. Завдання консультанта – допомогти вчителю перенести отримані знання й уміння в реальну ситуацію практичної діяльності у класі. Формами такого співробітництва вчителя й інструктора є розмова або дискусія, в ході яких вони спільно аналізують урок щодо його ефективності й адекватності застосування методів і навчальних технологій.

Самоосвіта вчителя в Китаї, так само як і в Україні, розглядається як невід’ємна складова системи ППО і один з показників професійної компетентності вчителя. Останнім часом у Китаї самоосвітні процеси вчителів набувають все більш організованих форм, а самоосвіта як невід’ємна складова різноманітних моделей підвищення кваліфікації на базі школи є ключовим компонентом.

Надання консультативної допомоги вчителям в організації самоосвіти є обов’язком науково-методичних відділів шкіл. Вони ж здійснюють процес контролю за самоосвітою, в тому числі і за допомогою кредитно-накопичувальної системи. Кожен вчитель школи на початку навчального року отримує стандартний (розроблений місцевим відділом освіти) “Табель обліку навчальних кредитів за сяобень пейсунь”, який заповнюється протягом року відповідно до нормативних вимог щодо розподілу навчальних кредитів. До таблицю заносяться як заходи з ППО, організовані школою, в яких вчитель брав участь, так і заходи з самоосвіти із зазначенням кількості навчальних годин. Окремо враховується наставництво, розробка навчальних програм та екзаменаційних карток, проведення відкритих уроків, участь у наукових дослідженнях і конкурсах тощо.

У процесі підвищення кваліфікації кожен вчитель щорічно повинен отримати не менше 48 навчальних балів-кредитів, протягом п’яти років (цикл у системі ППО) загальна кількість кредитів має досягти 240. Усі матеріали, що підтверджують отримання вчителем балів-кредитів, здаються до науково-методичного відділу школи. Крім того вчитель складає звіт про виконану роботу і дає письмову оцінку своїй роботі щодо підвищення кваліфікації. На основі поданих матеріалів Керівна група школи з організації “сяобень пейсунь” атестує роботу кожного вчителя.

**Висновки.** Здійснений нами аналіз наукової літератури і практики роботи ряду китайських шкіл дає змогу зробити висновок, що, незважаючи на порівняно недавнє зародження і нетривале використання шкільної моделі, вона вже стала важливою ланкою системи підвищення кваліфікації вчителів у КНР, засобом підвищення компетенції вчителя та засобом його професійного зростання. Ця модель підвищення кваліфікації вчителів у Китаї, як і методична робота в українських школах, спонукає кожного вчителя до підвищення свого фахового рівня; сприяє взаємному збагаченню членів педагогічного колективу педагогічними знахідками, дає змогу молодим учителям вчитися педагогічній майстерності у старших і більш досвідчених колег, забезпечує підтримку в педагогічному колективі духу творчості, прагнення до пошуку.

**Перспективи подальших пошуків у напрямі дослідження.** Перспективними напрямками майбутніх досліджень вважаємо вивчення й аналіз основних методів і форм навчання, які використовуються в Китаї під час підвищення кваліфікації вчителів на базі загальноосвітньої школи.

ЛІТЕРАТУРА

1. 周建平.对“校本培训”的认识与思考 / 周建平 // 中小学教师培训. – 2001. – № 10. – 页 15–18.
2. 教育大辞典·增订合编本(下). – 上海: 上海教育出版社, 1998. – 2390 页.
3. 马湘临. 教师校本培训渐成主流 / 马湘临 // 上海教育. – 2005. – № 14. – 页 38.
4. 刘尧. 教师“校本培训”模式构想 / 刘尧 // 教育发展研究. – 2001. – № 3. – 页 47–48.
5. 田爱丽. 中美三国教师培训“校本”模式的比较研究 / 田爱丽 // 中小学教师培训. – 2001. – № 8. – 页 51–61.
6. 卢辉炬. 浅论教师继续教育的校本培训 / 卢辉炬, 谢清连 // 喀什师范学院学报(社科版). – 2001. – № 2. – 页 88–91.
7. 赵宇平. 积极开展校本培训, 促进教师专业发展 / 赵宇平 // 文教资料. – 2009. – № 25. – 页 130–132.
8. 徐巧英. 关于构建新型“校本培训”模式的若干思考 / 徐巧英 // 广西教育. – 2001. – № 15. – 页 35–38.
9. 李红. 中小学教师继续教育发展趋势研究 / 李红 // 河北师范大学学报(教育科学版). – 2009. – № 8. – 页 86–89.

УДК 371.12.

Ю. С. Кулінка,  
асистент  
(Криворізький державний  
педагогічний університет)

**ПРОЕКТНО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ  
УЧИТЕЛІВ ТЕХНОЛОГІЇ ДО ПРЕВЕНТИВНОГО ВИХОВАННЯ**

**Постановка проблеми.** Технологічна ера задає новий вектор конструювання освітньої системи, характерними рисами якої є: гнучкість і динамічність; відкритість до модифікації та розширення; технологічність; орієнтація на індивідуальні особливості суб'єктів освітнього процесу й наявні умови та ресурси. Так, у Державній програмі “Вчитель” першочерговим завданням модернізації освітньої галузі визначено вдосконалення системи підготовки майбутніх вчителів. Одним із компонентів професійно-педагогічної культури вчителя є проектна діяльність. Участь у ній забезпечує самореалізацію педагога, розкриття інтелектуального потенціалу, здатність здійснювати творчий процес, запроваджувати новаторські ідеї у практику.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Підґрунтям досліджень у цьому напрямі є концептуальні ідеї гуманістичної парадигми освіти (Г. Балл, Є. Барбіна, С. Гончаренко, І. Зязюн, Ю. Мальований, В. Сухомлинський та ін.); фундаментальні положення педагогіки вищої школи (О. Абдуліна, А. Алексюк, І. Бех, І. Зязюн, Л. Кондрашова, А. Кузьмінський, О. Пехота та ін.); наукової теорії