

**МАРТИНЕЦЬ Лілія Асхатівна,**

доктор педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри педагогіки та управління освітою Донецького національного університету імені Василя Стуса

## **НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ КРАЇН БЛИЗЬКОГО ЗАРУБІЖЖЯ**

*У статті розкривається науково-практичний досвід професійного розвитку вчителів країн близького зарубіжжя. Здійснений аналіз професійного розвитку вчителів у зарубіжних країнах дав змогу виокремити пріоритетні напрями: розроблення національної стратегії, що має бути спрямована на підвищення престижу педагогічної діяльності; розвиток здатності педагогічних працівників здійснювати дослідницьку діяльність; усвідомлення значущості навчання впродовж усього життя й неперервного професійного розвитку; упровадження неформального та інформального навчання для професійного розвитку педагога.*

***Ключові слова:** професійний розвиток, неперервність, професійні обов'язки, самооцінювання, підвищення кваліфікації.*

**Постановка проблеми.** Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року проголошує посилення кадрового потенціалу системи освіти, розвиток людини відповідно до її індивідуальних здібностей і потреб на основі навчання впродовж усього життя, виховання педагогічних кадрів на засадах власного неперервного професійного і творчого зростання, стимулювання високоякісної педагогічної праці на підставі об'єктивного її оцінювання згідно з вимогами освітньо-професійних програм [12]. Варто зазначити, що науковцями України активно вивчається зарубіжний досвід професійного розвитку вчителів загальноосвітніх шкіл у системах неперервної педагогічної освіти.

**Мета статті** – розкрити досвід професійного розвитку вчителів країн близького зарубіжжя.

**Виклад основного матеріалу.** У зарубіжній практиці накопичено значний досвід із питання, яке нами досліджується. У провідних документах міжнародних освітніх організацій зазначається, що професійний розвиток вважається професійним обов'язком для вчителів у багатьох європейських країнах і регіонах. Не винятком є в цьому плані *Греція*. Хоча слід підкреслити, що неперервний професійний розвиток є певним зобов'язанням для новопризначених учителів [21, с. 2].

Н. Постригач [13, с. 49] у своєму дослідженні визначає, що індукція (уведення вчителя на посаду) знаходиться у відомстві регіональних центрів післядипломної підготовки. Вона складається з трьох етапів, загальною тривалістю 100 год., включно з дидактичними методиками, управлінням освітою й організацією, навчальними практиками, методами оцінювання (60 год.), практичним навчанням (30 год.), оцінюванням і плануванням (10 год.).

У Греції вчителі-наставники, часто за співпраці з директором школи та іншими старшими вчителями, мають відповідати за забезпечення індукції новопризначеного вчителя. Зокрема, оскільки програми індукції вчителя є обов'язковими, учителі-наставники отримують допоміжну зарплатню [17; 18]. У Греції початкова підготовка і неперервний професійний розвиток забезпечуються академічними інституціями та факультетами університетів. Після працевлаштування грецькі вчителі розпочинають навчання й після двох років роботи на посаді, зазвичай, отримують статус постійного (післядипломного) учителя.

Протягом першого року цього випробувального терміну вчитель наслідуює початковий етап індуктивної підготовки, який включає в себе три етапи. Ці фази навчання тривають за керівництва і відповідальності регіональних центрів педагогічної освіти, так званих РЕК, і вони, зазвичай, містять (серед інших) такі тематичні галузі: організаційні й адміністративні аспекти освіти; педагогічні проблеми; предмет дидактики; питання оцінювання; проблеми міжкультурної освіти;

методика викладання у класі (презентація уроків, методи доброї практики з досвідченими вчителями), розв'язання проблем у практиці викладання; вивчення успішного і невдалого досвіду, педагогічних утручань у класі (презентація проблем, що пов'язані з управлінням освітою, педагогікою, оцінюванням і міжкультурними проблемами) [20, с. 1].

Щороку регіональні центри педагогічної освіти також організують ряд програм у різних тематичних галузях, які не є обов'язковими. Ці програми спочатку оцінюються вчителями, а потім вони реалізуються в цих регіональних центрах. Чисельність учителів, які відвідують їх, обмежена. Тривалість кожного курсу – 40 годин. Контекст охоплює низку таких конкретних галузей, як дидактика, психологія, фізика з використанням комп'ютерів, ІКТ [20, с. 1–2].

З метою забезпечення наступності в підготовці вчителів програми неперервного професійного розвитку, що організуються для вчителів у перший рік їхньої роботи на посаді, ураховують зміст початкової педагогічної освіти, тим самим допомагають учителям відобразити їхні попередні знання й спроектувати їх у своїй практиці.

Як зауважує Н. Постригач [13], у Греції педагогічна підготовка є національною справою, що організована і скоординована централізованим чином Педагогічним інститутом і Міністерством освіти.

Учителі можуть відвідувати курси неперервного професійного розвитку на добровільній основі; вони вільні вибирати собі курсову підготовку, що відповідає їхнім потребам. Однак слід підкреслити, що більшість учителів беруть участь у програмах, які запроваджуються при РЕК.

Згідно з останніми законодавчими актами запроваджено автономну організацію підготовки і професійного розвитку вчителів. Вона покликана зосередити увагу на координації, розробленні й реалізації курсів або семінарів для післядипломного навчання, професійного розвитку. Організація надаватиме університетам та іншим відповідним установам завдання для реалізації курсів. У той самий час, відповідні установи (наприклад, РЕК), які існують нині, співпрацюватимуть разом із цією новою організацією [20, с. 2].

Підсумовуючи вищезазначене, можна стверджувати, що концептуальною ідеєю системи інтеграції академічних програм професійного розвитку в неперервній педагогічній освіті Греції є категорія цілісного розвитку людини як суб'єкта діяльності та спілкування впродовж усієї життєдіяльності, початкової професійної підготовки й ефективної професійної діяльності грецьких учителів.

Як бачимо, у системі неперервної педагогічної освіти Грецької Республіки застосовується системний підхід до організації професійного розвитку вчителів загальноосвітніх шкіл на основі перебудови сутності й оптимізації методів, форм і моделей навчання завдяки інтеграції елементів практичної діяльності в навчальні програми професійного розвитку і формування неперервної педагогічної освіти як органічно цілісної, оптимальної та динамічної системи. Шляхи кар'єри вчителів складаються з різних етапів, де просування від одного етапу до іншого пов'язано з професійним розвитком. У навчальній програмі вчителів є і європейський вимір, що свідчить про переваги проектної роботи на європейському рівні. Обізнаність і навички грецького вчителя у сфері інформаційно-комунікаційних технологій є основною умовою його успішного професійного розвитку.

Професійний розвиток учителів у *Республіці Польща* є неперервним процесом, що триває до моменту виходу на пенсію, полягає в неперервному пошуку нових рішень і освітніх можливостей, розширенні професійних компетенцій, а також удосконаленні психолого-педагогічних знань. Щоб бути завжди затребуваним, учитель удосконалює свій рівень освіти на курсах підвищення кваліфікації, метою яких є підвищення педагогічного і суспільного рівня педагога.

Нині в Республіці Польщі існує багато форм професійного вдосконалення вчителів. Деякі з них легкодоступні й безкоштовні, наприклад, участь у відкритих заняттях, вивчення педагогічної та психологічної літератури, перегляд публікацій колег на Інтернет-форумі, ознайомлення зі статутом закладу, а також постійний контакт із психологом і логопедом, обмін інформацією й досвідом з іншими працівниками школи, участь у педагогічних радах. Натомість інші вимагають часових і фінансових затрат. Обидві форми однаково, незалежно від їх доступності й вартості, – надзвичайно важливі [11].

За підняття рівня освіти і кваліфікації відповідальними залишаються університети і вищі школи. Особлива увага в системі педагогічної освіти вчителів відводиться самоосвіті впродовж виконання професійних обов'язків. У педагогічній літературі можна знайти багато трактувань

питання професійного розвитку вчителя, а також розвитку школи. М. Грондас подає таке визначення: «Професійний розвиток учителя – це впорядкований, систематичний процес змін особистих пріоритетів, дидактично-виховних концепцій, знань, умінь і практичної діяльності, що спрямований на оптимізацію професійної ефективності й особистого задоволення від роботи» [19, с. 123].

Статус учителів, кваліфікації, опис посад, а також принципи професійного розвитку закріплені статтею 9а Карти вчителя. Згідно з цим юридичним актом, уведено чотири ступені професійного розвитку вчителя: учитель-стажер, контрактний учитель, штатний учитель, заслужений учитель. Заслужений учитель може також отримати диплом почесного професора освіти. Учитель-стажер проходить випробувальний термін упродовж одного року, контрактний учитель повинен мати 9 місяців стажу роботи у школі; штатний учитель і кваліфікований учитель – 2 роки і 9 місяців; штатний учитель або вчитель, який має докторський ступінь – 1 рік і 9 місяців. Щоб здобути наступну кваліфікаційну категорію, учителю необхідно виконати ці вимоги [11, с. 130].

Варто зазначити, що основною умовою для надання вчителю наступного ступеня професійного росту є наявність відповідних кваліфікацій. Це означає, що вчитель повинен мати: вищу педагогічну освіту; стаж педагогічної діяльності, позитивні характеристики, а також схвалення комісії (для контрактного або дипломованого вчителя) або скласти іспит перед комісією (на ступінь штатного вчителя).

У Польщі до кандидата на посаду вчителя висуваються вимоги, що стосуються кваліфікації, моральних характеристик, здоров'я. Кваліфікаційні вимоги до претендентів на посаду вчителя регламентує розділ 3 статті 9.1. Карти вчителя, а також ухвала міністра національної освіти від 10.10.1991 р., у яких зазначається, що посаду вчителя може обіймати особа, яка має вищу освіту з відповідною педагогічною підготовкою або закінчила установу, що здійснює підготовку вчителів, має досвід роботи на відповідній посаді, дотримується основних моральних принципів, за станом здоров'я здатна виконувати професійні обов'язки [11, с. 130].

Як бачимо, дослідники професійного розвитку вчителів Республіки Польщі вбачають сенс підготовки вчителів у підвищенні їхньої кваліфікації з одночасним реформуванням їхньої подальшої підготовки. Науковці вважають, що на сутність і методи підготовки вчителів впливають такі чинники: бажання навчатися; обсяг інформації; професійна мобільність; науковий прогрес; засоби масового впливу.

Серед пострадянських республік найбільш розвиненими серед країн СНД у професійному розвитку вчителів є Російська Федерація, Республіка Молдова, Республіка Білорусь і Республіка Казахстан. Розглянемо їх детальніше.

Професійний розвиток у *Республіці Молдова* реалізується через застосування системи професійних кредитів, що передбачає унітарне накопичення певної кількості кредитів на рівні загальної системи неперервної освіти, які будуть ураховуватися не лише під час присвоєння педагогічних ступенів або при видачі сертифіката неперервної професійної освіти, а й для оцінювання вчителя на рівні навчального закладу. Координація й моніторинг неперервної освіти педагогічних і адміністративних працівників навчальних закладів здійснюється відділом атестації та вдосконалення викладацького персоналу Міністерства освіти та молоді Республіки Молдова. Урахування зазначеної ідеї забезпечить послідовність і взаємозв'язок між курсами підвищення кваліфікації та методичною роботою на рівні навчального закладу [4, с. 69].

Форми неперервного професійного розвитку вчителів такі: а) курси і програми з удосконалення й перекваліфікації; б) практичні та спеціалізовані стажування; в) семінари, конференції, «круглі столи», майстерні; г) курси дистанційного навчання; інші форми.

Ця діяльність учителя завершується розробленням Портфеля освіти, який оцінюється й залишається в розпорядженні відповідної особи для подальшого застосування у професійній діяльності [9].

Професійний розвиток учителів у межах діяльності установ неперервної освіти здійснюється на підставі рамкових програм, що розроблені за модулями згідно зі вказівками Міністерства освіти і молоді, які передбачають актуалізацію знань за фахом, дидактикою предмета, психолого-педагогічних знань, із їх приєднанням до концептуального, курикулумного, технологічного й оцінювального оновлення освіти Республіки Молдова [4]. Специфіка цих програм полягає в

актуальній тенденції забезпечити відносну рівновагу між навчанням за фахом і професійною підготовкою вчителя. У будь-якому разі рамкові програми неперервної освіти надають учителям можливість розробити власну програму і маршрут викладання залежно від інтересів і прагнень, що сприяє їхньому професійному розвитку [4, с. 69].

Професійний розвиток учителів у *Республіці Білорусь* спрямований на підвищення кваліфікації та перепідготовку педагогічних кадрів, які здійснюють Академія післядипломної освіти, 7 регіональних інститутів підвищення кваліфікації (6 обласних та 1 міський), 9 інститутів підвищення кваліфікації, що створені у структурі вишів (за окремими педагогічними категоріями). Робота системи підвищення кваліфікації враховує весь комплекс змін в освіті: інтенсифікацію освітнього процесу, новий зміст і форми його організації, соціокультурну і ціннісну переорієнтацію освіти, оволодіння інноваційними освітніми технологіями [16, с. 28–29].

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників проводиться під час теоретичних, практичних, лабораторних та інших занять, що організовані в установах підвищення кваліфікації. Навчання охоплює заходи з підвищення педагогічної й дослідницької майстерності, оволодіння методами роботи з новими освітніми технологіями і джерелами інформації, ознайомлення з історією й досягненнями педагогіки, психології та науки за фахом.

У сучасних умовах допускається скорочення тривалості навчання в рамках підвищення кваліфікації до двох тижнів і все ширше практикується наукове або методичне стажування без відриву від освітнього процесу [14, с. 7–9]. Так, за програмою інформатизації розроблено дистанційні курси для вчителів: «Сучасні інформаційні технології», «Використання електронних засобів навчання у процесі». Навчання організоване на основі дистанційного середовища Moodle.

У *Республіці Казахстан* професійний розвиток учителів здійснюється в системі підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів закладів освіти, що представлена 14 обласними, 2 міськими (Астана, Алмати) Інститутами підвищення кваліфікації педагогічних кадрів і 7 центрами підвищення кваліфікації при педагогічних інститутах [3, с. 7].

Курси підвищення кваліфікації організовують відповідно до заявки закладів освіти на основі вивчення конкретних потреб категорій слухачів. Навчально-тематичні плани формують за механізмом модульної технології. У зміст курсових заходів упроваджують елементи кредитної системи навчання. Програми складають на основі модульної технології з урахуванням аудиторних і позааудиторних видів занять, де близько 60 % відводиться на аудиторні заняття. Програми курсів передбачають консультації, самостійну роботу [2].

Відповідно до «Державної програми розвитку освіти Республіки Казахстан на 2011–2020 роки» визначено концептуальні й структурні підходи реформатування системи підвищення кваліфікації, створено три базові комплекси підвищення кваліфікації педагогічних працівників: 1) центри педагогічної майстерності при «Назарбаєв Інтелектуальних школах» із охопленням у 2012–2016 роках 21950 учителів вищої та першої категорії – 1 рівень; 2) АТ «Національний центр підвищення кваліфікації педагогів» (на базі республіканського інституту підвищення кваліфікації керівних і науково-педагогічних працівників системи освіти і 16 регіональних інститутів підвищення кваліфікації) з охопленням 78240 учителів першої та другої категорії – 2, 3 рівні; 3) центри підвищення кваліфікації вчителів при вищих педагогічних навчальних закладах і закріплені за цими закладами експериментальні опорні школи з охопленням 20000 учителів першої та другої категорії – 2, 3 рівні [2].

Головним результатом діяльності цих комплексів є забезпечення єдиного концептуального підходу до підвищення кваліфікації вчителів. Для цього з урахуванням світового досвіду і потреб сучасної школи АОО «Назарбаєв Інтелектуальні школи» спільно з Університетом Кембридж розроблено зміст і методологію різнорівневих курсів із 7 модулями: нові педагогічні технології в освіті; критичне мислення; критеріальне оцінювання навчальних досягнень учнів; менеджмент у середній освіті й навчання на основі компетенцій в умовах переходу на 12-річне навчання; застосування ІКТ (ICT), «e-learning» у викладанні; сучасні технології роботи з обдарованими дітьми; психолого-педагогічні особливості викладання в конкретних вікових групах школярів [10].

У діяльності комплексів закладено такі процедури: 3-місячні курси за означеними модулями, що поєднують очну підготовку (face-to-face) і навчання в режимі on-line. Курси проводять 60 % іноземних викладачів і 40 % вітчизняних. Після закінчення курсів у всіх цих комплексах учителі складають кваліфікаційний іспит й отримують сертифікати з присвоєнням нового кваліфікаційного рівня – 1, 2 або 3, які дають право на отримання підвищеної зарплати на рівень від 30 % до 100 %.

Паралельно «Назарбаєв Інтелектуальні школи» розгортатимуть систему інтерактивних on-line семінарів для вчителів середніх шкіл [10].

Як бачимо, у результаті функціонування зазначених комплексів сфера освіти отримує систему підвищення кваліфікації, яка за своєю організаційною структурою, змістом і методологією відповідає світовій практиці [8].

У забезпеченні неперервного професійного розвитку вчителів у *Російській Федерації* беруть участь понад 2500 муніципальних методичних установ, діяльність яких координується Академією підвищення кваліфікації і професійної перепідготовки працівників освіти [15]. Система підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників освіти в Російській Федерації на чолі також з Академією підвищення кваліфікації і професійної перепідготовки працівників освіти (м. Москва) включає 94 освітні установи всіх регіонів країни [1].

Підвищення вимог до вчителя спричиняє суттєві зміни в діяльності інститутів підвищення кваліфікації працівників освіти, що стають установами додаткової професійної освіти. Через це спектр завдань, що розв'язуються методистами інституту післядипломної педагогічної освіти, значно розширюється. У них виникає низка нових функцій (організація інноваційної та дослідницько-експериментальної діяльності, проведення маркетингових і соціологічних досліджень, організація платних послуг, інформаційне забезпечення шкіл, комп'ютерне опрацювання інформації), без виконання яких діяльність методичної служби ППО є неефективною [6].

Дослідник М. Бирка [5, с. 9] у своїй праці визначає, що в Російській Федерації особливої уваги заслуговує досвід фахівців Новосибірського інституту підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників освіти, якими розроблено триетапну каскадну (циклічну) систему підвищення кваліфікації педагогічних працівників, що реалізує основні принципи андрагогіки – неперервність, самоконтроль і самоаналіз діяльності вчителем і застосування його досвіду. Ключовими етапами пропонованої системи є передкурсний, курсовий і впроваджувальний.

Передкурсний етап включає: 1) вивчення Національної рамки кваліфікації; 2) оцінювання рівня професійного розвитку вчителя – самооцінювання й зовнішнє оцінювання; 3) розроблення проекту, що спрямований на професійний розвиток учителя (проблема, над якою працює вчитель; завдання, які слід виконати; передбачувані результати).

Курсовий етап включає: 1) обговорення й коригування проекту з професійного розвитку вчителя на курсах підвищення кваліфікації з керівниками курсів, де слід дуже чітко опрацювати з керівниками курсів проект і внести необхідні корективи; 2) складання програми з реалізації проекту і, власне, його реалізація, тобто самі курси; 3) захист проекту професійного розвитку. У такому разі вчитель у процесі курсового підвищення кваліфікації не буде пасивним: він знає, що має зробити, оскільки в нього є власний проект, сам обирає за пропонованим розкладом необхідні для відвідування заняття (одночасно надається п'ять-шість паралельних занять). Так, провідна роль у процесі підвищення кваліфікації надається самостійній роботі вчителя.

Упроваджувальний етап містить: 1) ознайомлення колективів методичних об'єднань і освітніх установ із процесом проходження підвищення кваліфікації: учитель звітує перед керівництвом своїх освітніх установ і колегами у зручній для себе формі (наприклад, семінар), знайомить зі своїм проектом і його структурою, з завданнями, які він перед собою ставить; 2) упровадження результатів курсового підвищення кваліфікації – учитель демонструє, чого він навчився на курсах: проводить майстер-класи, відкриті уроки і семінари в межах розробленого проекту з професійного розвитку; участь у конференціях, семінарах; 3) виявлення проблемних місць у професійному розвитку вчителя внаслідок практичної діяльності через самооцінювання, й зовнішнє оцінювання [5, с. 9–10].

Урахування концептуальних ідей представленої моделі дає змогу зробити основним елементом професійного розвитку вчителя його самовизначення і самоаналіз (індивідуально визначає місце і час підвищення кваліфікації, її організаційні форми), що допомагає реалізувати принцип циклічності. Крім цього, кожен елемент моделі є складником іншого, що забезпечує її каскадність і наростання. Тобто завдання, які ставляться перед учителем, проходять через усі етапи описаної системи і впливають на його професійний розвиток.

**Висновки.** Як бачимо, питання професійного розвитку вчителів є актуальним для більшості країн близького зарубіжжя. У такій підготовці сходяться професійні запити і потреби вчителя, з

однієї сторони, і вимоги розвитку суспільства – з другої. У розвинених країнах педагогу забезпечуються можливості поновлення його знань і вмінь, а це відповідає й інтересам самого вчителя, і його учнів, і школи, і держави загалом. При цьому відповідальність за професійний розвиток педагога цих країн теж поділяють із державою [7].

Подальший розгляд проблеми буде спрямований на систему професійного розвитку вчителів у країнах далекого зарубіжжя.

#### Список використаної літератури та джерел

1. Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.apkpro.ru/>
2. Анализ планов повышения квалификации педагогических работников, учебных программ областных институтов повышения квалификации педагогических кадров РК на 2011 год. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kk.convdocs.org/download/docs-97242/97242.doc>.
3. Ахметова Г. К. Стратегические ориентиры модернизации системы повышения квалификации в республике Казахстан / Г. К. Ахметова // Менеджмент в образовании. – 2011. – № 4 (63). – С. 6–12.
4. Базовое образование в Республике Молдова с перспективы школы, дружественной ребенку : исследование / А. Барбэрошиу и др. ; Ин-т Публичных Политик. – Кишинев, 2009. – С. 67–71.
5. Бирка М. Ф. Неперервна освіта вчителів природничо-математичних дисциплін у країнах співдружності незалежних держав / М. Ф. Бирка // Вісник післядипломної освіти. – 2014. – Вип. 10 (23). – С. 7–16.
6. Гагарина О. Ф. Методические службы региона : проблемы функционирования / О. Ф. Гагарина. – Ставрополь, 2005. – 23 с.
7. Джемилева Н. Н. Сравнительный анализ повышения квалификации учителей за рубежом / Н. Н. Джемилева // Ярославский педагогический вестник. – 2011. – № 1. – Т. II (Психолого-педагогические науки). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://vestnik.yspu.org/releases/2011\\_1pp/46.pdf](http://vestnik.yspu.org/releases/2011_1pp/46.pdf) (дата звернення: 13.11.2012).
8. Исимбаев Е. Т. Новые подходы к совершенствованию профессионального мастерства педагогов / Е. Т. Исимбаев // Открытая школа. Ноябрь 2012 г. Тема № 9 (120). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.openschool.kz/glavstr/tema\\_nomera/tema\\_nomera\\_120\\_2.htm](http://www.openschool.kz/glavstr/tema_nomera/tema_nomera_120_2.htm) (дата звернення: 12.03.2015).
9. Кику В. Непрерывное образование дидактических кадров сферы раннего воспитания : базовый курс / В. Кику, В. Гораш-Постикэ. – Київ : «Imprint Star» SRL, 2010. – 102 с.
10. Ковальчук В. Професійний розвиток учителів : зарубіжний досвід. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://education-ua.org/ua/pogivnyalna-pedagogika/485-profesijnij-rozvitok-uchiteliv-zarubizhnij-dosvid> (дата звернення: 05.10.11.2016).
11. Кристоцук Т. Є. Педагогічна освіта в республіці Польща : структура та зміст / Т. Є. Кристоцук // Неперервна професійна освіта за кордоном. – 2013. – Частина 5. – С. 127–134.
12. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/344/2013> (дата звернення: 13.08.2017).
13. Постригач Н. О. Професійний розвиток учителів Грецької Республіки : сучасний стан та проблеми / Н. О. Постригач // Психолого-педагогічні науки. – 2013. – № 3. – С. 55–60.
14. Развитие образования. Национальный доклад Республики Беларусь. – Минск : РИВШ БГУ, 2001. – 70 с.
15. Синенко В. Я. Система повышения квалификации работников образования – от

кризиса в сознании до реальных перспектив / В. Я. Синенко // Сибирский учитель. – 2010. – № 2. – С. 5–12.

16. Тавгень О. И. Система повышения квалификации педагогических кадров в условиях реформирования национального образования Республики Беларусь / О. И. Тавгень // Человек и образование : академ. вестн. Ин-та образования взрослых Рос. академ. образования. – 2006. – № 7. – С. 28–31.

17. European Commission: Key Data on Education in Europe Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 280 p. Retrieved from [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key\\_data\\_series/105EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/105EN.pdf) (дата звернення: 23.11.2016).

18. Eurydice: Levels of Autonomy and Responsibilities of Teachers in Europe. (2008). Brussels: Eurydice

19. Grondas, M. (2004). Rozwoj zawodowy nauczyciela: material y edukacyjne Szkolenie Ekspertow ds. Awansu Zawodowego Nauczycieli. Warszawa: WODN

20. Psycharis S. Initial teacher education and continuous professional education in Greece. Retrieved from [http://entep.unibuc.eu/feldkirch/reports/NAT\\_REP\\_GREECE.pdf](http://entep.unibuc.eu/feldkirch/reports/NAT_REP_GREECE.pdf) (дата звернення: 23.08.2017).

21. Teacher's professional development in Europe: results from earlier studies. 13 p. Retrieved from [http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/talis/chapter3\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/talis/chapter3_en.pdf) (дата звернення: 15.08.2017).

#### References

1. Akademiya povyisheniya kvalifikatsii i professionalnoy perepodgotovki rabotnikov obrazovaniya. [Elektronnyiy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.apkpro.ru/>

2. Analiz planov povyisheniya kvalifikatsii pedagogicheskikh rabotnikov, uchebnykh programm oblastnykh institutov povyisheniya kvalifikatsii pedagogicheskikh kadrov RK na 2011 god. [Elektronnyiy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://kk.convdocs.org/download/docs-97242/97242.doc>.

3. Ahmetova G. K. Strategicheskie orientiryi modernizatsii sistemyi povyisheniya kvalifikatsii v respublike Kazahstan / G. K. Ahmetova // Menedzhment v obrazovanii. – 2011. – # 4 (63). – S. 6–12.

4. Bazovoe obrazovanie v Respublike Moldova s perspektivyi shkolyi, druzhestvennoy rebenku: issledovanie / A. Barberoshie i dr.; In-t Publichnykh Politik. – Kishinev, 2009. – S. 67–71.

5. Byrka M. F. Neperervna osvita vchyteliv pryrodnycho-matematychnykh dystsyplin u krainakh spivdruzhnosti nezalezhnykh derzhav / M. F. Byrka // Visnyk pisliadyplomnoi osvity. – 2014. – Vyp. 10 (23). – S. 7–16.

6. Gagarina O. F. Metodicheskie sluzhbyi regiona: problemyi funktsionirovaniya / O. F. Gagarina. – Stavropol, 2005. – 23 s.

7. Dzhemileva N. N. Sravnitelnyiy analiz povyisheniya kvalifikatsii uchiteley za rubezhom / N. N. Dzhemileva // Yaroslavskiy pedagogicheskiiy vestnik. – 2011. – # 1. – T. II (Psihologo-pedagogicheskie nauki). [Elektronnyiy resurs]. – Rezhim dostupa: [http://vestnik.yspu.org/releases/2011\\_1pp/46.pdf](http://vestnik.yspu.org/releases/2011_1pp/46.pdf) (data zvernennya: 13.11.2012).

8. Isimbaev E. T. Novyie podhodyi k sovershenstvovaniyu professionalnogo masterstva pedagogov / E. T. Isimbaev // Otkryitaya shkola. Noyabr 2012 g. Tema # 9 (120). [Elektronnyiy resurs]. – Rezhim dostupa: [http://www.openschool.kz/glavstr/tema\\_nomera/tema\\_nomera\\_120\\_2.htm](http://www.openschool.kz/glavstr/tema_nomera/tema_nomera_120_2.htm) (data zvernennya: 12.03.2015).

9. Kiku V. Nepreryivnoe obrazovanie didakticheskikh kadrov sferyi rannego vospitaniya: bazovyyi kurikulum / V. Kiku, V. Gorash-Postike. – KiYiv: «Imprint Star» SRL, 2010. – 102 s.

10. Kovalchuk V. ProfesIyniy rozvitok uchitelIv: zarubIzhniy dosvId. [Elektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <http://education-ua.org/ua/porivnyalna-pedagogika/485-profesijnij-rozvitok-uchiteliv-zarubizhnij-dosvid> (data zvernennya: 05.10.11.2016).
11. Krystopchuk T. Ye. Pedahohichna osvita v respublitsi Polshcha: struktura ta zmist / T. Ye. Krystopchuk // Neperervna profesiina osvita za kordonom. –2013. – Chastyna 5. – S. 127–134.
12. Natsionalna stratehiia rozvytku osvity v Ukraini na period do 2021 roku. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/344/2013> (data zvernennia: 13.08.2017).
13. Postryhach N. O. Profesiinyi rozvytok uchyteliv Hretskoi Respubliki: suchasnyi stan ta problemy / N. O. Postryhach // Psykholoho-pedahohichni nauky. – 2013. – № 3. – S. 55–60.
14. Razvitie obrazovaniya. Natsionalniy doklad Respubliki Belarus. – Minsk: RIVSH BGU, 2001. – 70 s.
15. Sinenko V. Ya. Sistema povyisheniya kvalifikatsii rabotnikov obrazovaniya – ot krizisa v soznanii do realnykh perspektiv / V. Ya. Sinenko // Sibirskiy uchitel. – 2010. – # 2. – S. 5–12.
16. Tavgen O. I. Sistema povyisheniya kvalifikatsii pedagogicheskikh kadrov v usloviyah reformirovaniya natsionalnogo obrazovaniya Respubliki Belarus / O. I. Tavgen // Chelovek i obrazovanie: akad. vestn. In-ta obrazovaniya vzroslyih Ros. akad. obrazovaniya. – 2006. – # 7. – S. 28–31.
17. European Commission: Key Data on Education in Europe Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 280 p. Retrieved from [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key\\_data\\_series/105EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/105EN.pdf) (data zvernennya: 23.11.2016).
18. Eurydice: Levels of Autonomy and Responsibilities of Teachers in Europe. (2008). Brussels: Eurydice
19. Grondas, M. (2004). Rozwoj zawodowy nauczyciela: material y edukacyjne Szkolenie Ekspertow ds. Awansu Zawodowego Nauczycieli. Warszawa: WODN
20. Psycharis S. Initial teacher education and continuous professional education in Greece. Retrieved from [http://entep.unibuc.eu/feldkirch/reports/NAT\\_REP\\_GREECE.pdf](http://entep.unibuc.eu/feldkirch/reports/NAT_REP_GREECE.pdf) (data zvernennya: 23.08.2017).
21. Teacher's professional development in Europe: results from earlier studies. 13 p. Retrieved from [http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/talis/chapter3\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/talis/chapter3_en.pdf) (data zvernennya: 15.08.2017).

### **Martynets L. Scientific and practical experience of professional development of teachers of the near-abroad countries**

**Introduction.** The National Strategy for the Development of Education in Ukraine for the period up to 2021 proclaims the strengthening of the personnel potential of the education system, development of a person in accordance with the individual abilities and needs on the basis of lifelong education, the education of teaching staff on the basis of its own continuous professional and creative growth, the promotion of high-quality pedagogical work on the basis of its objective evaluation in correspondence with the requirements of educational and professional programs. According to these the priority tasks of a comprehensive educational institution should be: to assist the full professional development of teachers and their adaptation to new educational requirements; provision of conditions for stimulation of motivation for their self-education, self-development, self-improvement and self-realization; formation in teachers of a steady need for psychological and pedagogical knowledge and development of skills to apply them in practice; ensuring the continuity of education; the involvement of teachers in interactive interaction in order to develop professionally meaningful personal qualities that would contribute to the creative self-realization of each of them.

**Purpose.** To discover the experience of professional development of teachers of the near-abroad countries.

**Methods.** Analysis of philosophical, psychological and pedagogical works of domestic and foreign authors on questions of the research in order to find out the state of theoretical development of the problem



of professional development of teachers in the near-abroad countries; systematization, generalization, synthesis of the material.

**Results.** An analysis of the professional development of teachers in foreign countries made it possible to distinguish the priority areas: the development of a national strategy that should be aimed at increasing the prestige of pedagogical activity; development of the ability of pedagogical staff to carry out research activity; the awareness of the importance of lifelong education and continuous professional development; introduction of informal education for professional development of the teacher.

**Conclusion.** The issue of professional development of teachers is relevant for most near-abroad countries. In such training coincide the professional requirements and needs of the teacher, on the one hand, and the requirements of the development of society – on the other. In developed countries, the teacher is provided with opportunities to update his knowledge and skills, and this corresponds to the interests of the teacher himself and his students, and school, and the state. At the same time, responsibility for the professional development of teachers of these countries is also shared with the state.

*Одержано редакцією 10.09.2018  
Прийнято до публікації 17.09.2018*