

КЛАСТЕРНИЙ ПІДХІД В ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Актуальність. Підвищення кваліфікації, згідно з Законом України «Про освіту», це «складова освіти дорослих, що передбачає набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань» [2]. Процес підвищення кваліфікації розглядається як система додаткової освіти, яка орієнтована на готових фахівців, на задоволення їх освітніх потреб, на постійне оновлення і поповнення знань, пов'язаних з професійною діяльністю, приведення функціонально-посадової компетентності педагога у відповідність до потреб і вимог суспільства. У контексті неперервного професійного розвитку процес підвищення кваліфікації є досить динамічним способом навчання, який може реагувати на швидкі соціально-економічні зміни, має безпосередній двосторонній зв'язок з практикою, і тим самим дозволяє швидше отримати освітній результат.

Сучасні глобальні тенденції економічного і соціокультурного розвитку в світі знайшли своє відображення в концепції побудови Нової української школи, яка за своєю сутністю стає інноваційною, максимально орієнтованою на дитину і такою, що передбачає активну участь в освітньому процесі того, хто навчається. Така школа потребує нового педагога, «здатного адаптуватися до змін оточуючого життя, а не підпорядковуватися обставинам дійсності» [9].

Завдання реформування шкільної освіти вимагають відповідних змін і у системі неперервного професійного навчання педагогів, що набуває нових рис. Відповідно до чинного Закону України «Про освіту» педагоги отримали реальну свободу щодо вибору змісту, часу, організаційних форм і суб'єкта підвищення кваліфікації. Індикаторами якості професійного розвитку педагогів відтепер стало особистісно зорієнтоване спрямування навчання у процесі підвищення кваліфікації, врахування запитів і професійних потреб педагогів, можливість моделювати власний розвиток як суб'єкта професійної діяльності [7].

Для сучасного етапу розвитку системи підвищення кваліфікації педагогів характерним є пошук нових підходів і моделей навчання, які дозволяють, на думку С. Вершловського, «забезпечити становлення нової якості педагогічної і соціальної реальності» [1, с. 25], налаштовують на переосмислення ціннісних установок у змісті навчання, пропонують нові форми і технології професійного розвитку педагогічних працівників.

Діючим механізмом, здатним забезпечити нові потреби педагогів, розширити поле реалізації їхнього потенціалу, забезпечити багатовекторну спрямованість професійної самореалізації педагогічних працівників є освітній кластер, тобто мережевий освітній комплекс, що сприяє підвищенню кваліфікації як неперервного процесу, через постійну взаємодію Центру професійного розвитку педагогічних працівників Харківської академії неперервної освіти, методичних структур Академії, методичних кабінетів (центрів) у містах, районах, об'єднаних територіальних громадах і закладів освіти (загальної середньої, дошкільної і позашкільної освіти), налаштованих на підтримку ефективних взаємозв'язків і створення відповідних умов для продуктивної співпраці та успішного професійного розвитку педагогів Харківського регіону.

Метою даної статті є обґрунтування кластерного підходу в реалізації підвищення кваліфікації як базового компонента процесу професійного розвитку педагогів, що сприяє підвищенню мотивації педагогічних працівників до саморозвитку і самоосвіти, формує прагнення педагогів до особистісної й професійної самореалізації, забезпечує неперервний характер навчання, в т.ч. через самоосвіту.

Виклад основного матеріалу. Кластер (від англійського слова (cluster) переводиться як «група», «пучок», «скупчення»). Поняття кластера вперше було використано американським економістом, професором Гарвардської школи бізнесу Майклом Портером. Він характеризував кластер як «концентровані за географічною ознакою групи взаємопов'язаних компаній, спеціалізованих постачальників послуг, фірм у відповідних галузях, а також пов'язаних з їх діяльністю організацій» [6]. Тобто кластер розглядався ним як група близьких, споріднених, об'єднаних між собою, компонентів: підприємств, організацій, комп'ютерів, навіть зірок або галактик, що передбачає спільні дії в певній сфері, доповнення один до одного учасників процесу.

Освітній кластер багато дослідників трактують як систему взаємопов'язаних суб'єктів освітньої сфери, які об'єднані за галузевою ознакою і партнерськими стосунками, що будуються в контексті професійного становлення та розвитку педагогів. Т. Шамова характеризує освітній кластер як організаційну форму об'єднання зусиль зацікавлених сторін в напрямку досягнення конкурентоспроможних переваг: проведення досліджень, навчання на всіх рівнях (школа, вуз, додаткову освіту). Причому об'єднання суб'єктів має проходити на основі взаємодоповнення досвіду наукових, а також практичних напрацювань [11]. Є. Чернишова представляє освітній кластер як «мережу постачальників, виробників і споживачів освітніх послуг і технологій, а також елементів освітньої інфраструктури, діяльність яких ґрунтується на позитивних синергетичних ефектах освітньої агломерації...» [10].

І. Ігнатова під кластером в освітній системі розуміє сукупність її властивостей, що відповідають за ефективність і якість розв'язання певного кола завдань на конкретному етапі діяльності суб'єктів і виділяє два типи кластерів на рівні освітнього закладу. До першого типу вона відносить кластери освітнього процесу, що створюються такими суб'єктами, як «керівник установи – керівники за функціями», «керівники структурних підрозділів – педагоги», «педагоги – учні», а до другого типу, на її думку відносяться кластери локального партнерства освітньої установи з іншими організаціями [3].

Детальний аналіз поняття освітнього кластеру дає Є. Соколова, посилаючись на різні джерела у розумінні суті цього терміну [8]. Нею представлені трактування освітнього кластеру:

– «об'єднання представників галузі: ЗВО, науково-дослідних центрів, промисловості, за допомогою створення локальних зон з певними преференціями, де всі учасники ланцюжка від початку розробки до інноваційного готового продукту (наукові установи, маленькі інноваційні компанії, центри випробувань, центри колективного користування дорогим обладнанням, спеціалізовані сертифіковані лабораторії, вузи й центри навчання, які постачають потрібних саме цим компаніям фахівців, патентні контори) знаходились би у постійній взаємодії»;

– система навчання, взаємонавчання та інструментів самонавчання в інноваційному ланцюжку «освіта – технології – виробництво», що заснована переважно на горизонтальних зв'язках всередині ланцюжка (побудова цілісної системи багаторівневої підготовки фахівців для підприємств на основі інтеграції освітньої установи і підприємств-роботодавців, які забезпечують підвищення якості, скорочення термінів підготовки, закріплення випускників на підприємствах, створення гнучкої системи підвищення кваліфікації кваліфікованих спеціалістів підприємств з урахуванням поточних і прогностичних вимог виробництва);

– «об'єднання роботодавця і освітніх установ за допомогою комплексу наскрізних програм».

Узагальнюючи, Є. Соколова звертає увагу на те, що «суть концепції освітніх кластерів полягає в об'єднанні під егідою провідного галузевого вузу установ початкової та середньої

професійної освіти, профільних шкіл, базових підприємств, основних замовників і споживачів фахівців».

Цікавими наробками у визначенні поняття освітнього кластеру є результати досліджень Н. Любченко [5], Н. Клокар [4], Є. Чернишової [10].

Отже, у контексті нашого дослідження освітній кластер слід розглядати як групу освітніх закладів, локалізованих на одній території, які формують в якості кінцевого продукту освітню послугу; конкуруючих і взаємодіючих між собою, мають необхідне обладнання, інфраструктуру для надання спеціалізованих послуг, і при цьому підсилюють конкурентні переваги один одного.

Саме кластерний підхід у організації професійного розвитку педагогів (об'єднання зусиль Центру професійного розвитку працівників освіти Харківської академії неперервної освіти, її методичних структур, методичних служб міст, районів і об'єднаних територіальних громад, закладів освіти Харкова і Харківської області) було покладено в основу освітнього проекту «Інноваційні форми підвищення кваліфікації в умовах безперервного професійного розвитку педагогічних працівників», що реалізовувався Харківською академією неперервної освіти в регіоні впродовж 5-ти років.

Під час реалізації проекту нами виявлена певна *організаційна* специфіка процесу підвищення кваліфікації педагогів, а саме:

- ґрунтується на усвідомленій потребі особистості слухачів у неперервному самовдосконаленні та принциповій позиції стосовно професійного навчання як пріоритету діяльності;
- викликає потребу у рефлексії, тобто критичному ставленні слухачів до власного досвіду та досвіду колег, професійному аналізу нових знань і вибіркового ставленні до їх використання у практиці; управлінській та педагогічній діяльності;
- носить характер суб'єкт-суб'єктної взаємодії тих, хто навчається і тих, хто навчає, на основі їхньої співпраці, партнерських відносинах як рівноправних суб'єктів процесу підвищення кваліфікації;
- орієнтований на вибіркове ставлення особистості слухача до змісту, технологій і форм підвищення кваліфікації залежно від власних потреб і запитів;
- ураховує пріоритет неповторного, самобутнього досвіду кожного слухача, при якому нові знання засвоюються і сприймаються на основі використання власних досягнень у професійній діяльності та індивідуалізованих рекомендацій викладача.

Орієнтуючись на те, що процес підвищення кваліфікації з позицій сучасних вимог до професійної компетентності педагога має бути спрямований на неперервний саморозвиток педагога, Академією були запропоновані інноваційні форми підвищення кваліфікації в умовах безперервного професійного розвитку педагогічних працівників на основі партнерства і продуктивної взаємодії методичних центрів міст, районів, ОТГ, які здійснюють методичний супровід і надають методичну підтримку закладам освіти в регіоні.

Стратегічною метою й завданнями реалізації кластерного підходу в системі професійного розвитку педагогів нами визначено:

- надання неперервного характеру процесу підвищення кваліфікації педагогів, диверсифікація форм навчання, підвищення мотивації педагогічних працівників до саморозвитку і самоосвіти;
- інтеграція зусиль Центру професійного розвитку педагогічних працівників ХАНО, методичних служб Академії з методичними центрами міст, районів, ОТГ, закладів освіти, з іншими соціальними партнерами (ЗВО, громадськими організаціями, різними суб'єктами економічної діяльності) для посилення практико-орієнтованої спрямованості освітнього процесу;
- визначення пріоритетних форм розвитку освітнього кластера, обґрунтування перспектив співпраці в певному освітньому секторі;

– модернізація освітніх програм професійного розвитку педагогів, реалізація принципу адаптованості та індивідуалізації процесу навчання з використанням нових освітніх технологій.

Отже, кластерний підхід у налагодженні системи неперервного професійного розвитку педагогів Харківської області дозволив створити партнерські стосунки між суб'єктами освітнього кластера, забезпечуючи конструктивний і ефективний діалог між усіма його учасниками, розширив взаємозв'язки і дозволив своєчасно реагувати на освітні потреби педагогів у контексті їх професійного зростання.

Процес підвищення кваліфікації педагогів закладів освіти в Академії на сьогодні побудовано як єдину систему структурних складових у їх взаємозв'язку й постійному розвитку, з можливістю корекції цілей та завдань у відповідності з професійними потребами й очікуваннями слухачів кожної групи. Реалізація навчання спрямована на розв'язання таких завдань:

– розробку та впровадження у практику підвищення кваліфікації педагогічних працівників індивідуалізованих програм професійного розвитку;

– організацію дистанційного, а також онлайн навчання, що надає більш широкі можливості для прояву самостійності та самоврядування, орієнтує навчальний процес не на знання взагалі, а на розв'язання значущої для слухача проблеми, будується на партнерських стосунках суб'єктів навчання;

– добір методів і прийомів взаємодії між слухачем та викладачем, які сприяють ефективній роботі викладача по досягненню цілей навчання;

– встановлення рівноправних міжособистісних стосунків суб'єктів освітнього процесу (*суб'єкт-суб'єктної взаємодії*), усвідомлене самоврядування процесом навчання, рефлексивну діяльність слухачів, підтримку їх освітньої ініціативи;

– відстеження результативності навчання слухачів усіх категорій у ході підвищення кваліфікації.

Новаторською формою підвищення кваліфікації у контексті мережевої взаємодії освітнього кластера стали авторські творчі майстерні, що працювали з 2012 по 2017 роки. Керівниками авторських творчих майстерень (АТМ) призначалися учителі вищої категорії, вчителі-методисти Харківської області та м. Харкова, які здійснювали науково-методичну і науково-дослідну діяльність, мали власні методичні розробки; володіли інноваційними освітніми методиками й технологіями; активно їх використовували та поширювали у професійному середовищі; використовували широкий спектр стратегій навчання; вміли продукувати оригінальні, інноваційні ідеї; вносили пропозиції щодо вдосконалення навчально-виховного процесу в навчальному закладі та розуміли шляхи їх реалізації.

Такі майстерні педагогів мали подвійне цільове призначення: вони були засобом і формою підвищення кваліфікації педагогічних працівників і, одночасно, умовою і засобом розвитку інноваційної діяльності педагогів закладів загальної середньої освіти з урахуванням потреб кожної категорії слухачів;

У процес професійного розвитку педагогічних працівників, крім кафедр, інтегровано методичні служби Харківської академії неперервної освіти. Так, Центр методичної і аналітичної роботи постійно здійснює організаційно-методичну підтримку щодо проведення олімпіад, турнірів, різноманітних конкурсів. Методисти Центру організують і проводять Інтернет-конференції, вебінари, чати; розробляють методичні рекомендації для методичних служб міст, районів, ОТГ для проведення відповідної роботи з закладами освіти, педагогами на місцях. Систематично проводяться семінари для учителів, які готують учасників заходів обласного рівня, фінальних етапів олімпіад, конкурсів. Ведеться ґрунтовна аналітична робота, результати якої представляються в рекомендаціях методичних служб Академії.

Ефективними формами взаємодії методичних служб Академії, міських, районних, ОТГ та закладів освіти Харкова і Харківської області є Школи цільового навчання: Школа молодого учителя географії, Школа педагога новатора, Школа керівника опорного закладу загальної середньої освіти, Школа новопризначеного директора закладу загальної середньої освіти, які мають тематичну спрямованість та пролонговані в часі. Ефективними формами співпраці є мобільні творчі колективи (МТК), майстер-класи, тренінги, що організуються і проводяться для учителів з певних предметів для вирішення актуальних, у контексті побудови Нової української школи, професійних завдань.

Центр моніторингу якості освіти здійснює організаційно-методичне супроводження загальнодержавних та міжнародних досліджень, зокрема PISA; організовує та проводить регіональні дослідження, узагальнює матеріали за підсумками їх проведення, пропонує способи удосконалення регіональної моделі моніторингу якості освіти. Узагальнені результати роботи методичних структур Академії, рекомендації пропонуються методичним службам міст, районів, ОТГ в електронному та друкованому вигляді.

Висновки. Перспективи розвитку освітнього кластера в системі неперервного професійного розвитку педагогів передбачають:

– розширення простору учасників освітнього кластеру в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників і створення системи кластерно-мережевої взаємодії закладів освіти, що реалізують свою діяльність в напрямі додаткової професійної світи педагогів;

– модернізацію системи підвищення кваліфікації педагогів з урахуванням кредитно-модульного підходу в організації навчання та розробки освітніх програм в напрямі їх максимальної індивідуалізації;

– оновлення структури, змісту, технологій і форм реалізації освітніх програм, що пропонуються педагогам з урахуванням їх уподобань, професійних потреб, запитів і рівня складності програмного забезпечення;

– формування атмосфери довіри та взаємодопомоги, яка є наслідком тих взаємних переваг, що мають заклади освіти, розташовані в одному територіальному секторі.

Список бібліографічних посилань

1. Вершловский С. Г. От повышения квалификации к постдипломному педагогическому образованию. Андрагогика постдипломного образования: науч.-метод. пособ. / под ред. С.Г. Вершловского, Г.С. Сухобской. Спб.: СПбАППО, 2007. С. 6–33.

2. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення 08 січн. 2020).

3. Игнатова И. Кластерный подход в управлении учреждением образования / И. Игнатова, Н. Екимова. *Народное образование*. 2009. № 8. С. 62–66.

4. Клокар Н. Освітній кластер як альтернативна модель професійного розвитку керівників закладів освіти. *Вісник післядипломної освіти*. 2018. Вип. 6(35). URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/6_35_2018_p/%D0%92%D0%98%D0%A1%D0%9D%D0%98%D0%9A_6_35_%D0%9F%D0%95%D0%94%D0%90%D0%93%D0%9E%D0%93%D0%98%D0%9A%D0%90_%D0%9A%D0%BB%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D1%80.pdf

5. Любченко Н. В. Управлінський аспект дисемінації інноваційного досвіду діяльності навчальних закладів і органів управління освітою на основі кластерного підходу. *Сучасні проблеми державного управління в умовах системних змін*: зб. наук. пр. Донецького держ. ун-ту управління. Маріуполь : ДонДУУ, 2015. Т. XVI. Вип. 29. С. 45–55.

6. Портер М. Конкуренция. М.: Вильяме, 2005. 608 с.

7. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: постанова Каб.Мін. України від 21 серп. 2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF>.

8. Соколова Е. И. Термин «образовательный кластер» в понятийном поле современной педагогики. *Непрерывное образование: XXI век*. 2014. Вып. 2(6). URL: <http://III21.petsu.ru/journal/article.php?id=2371>.

9. Хуторская Л. Н., Хуторской А. В. Компетентностный подход к моделированию последиplomного образования. *Компетенции в образовании. Опыт проектирования*: сб. науч. тр. / под ред. А. В. Хуторского. М.: Науч.-внедренч. предприятие «ИНЭК», 2007. С. 297–300.

10. Чернишова Е. Р. Освітні кластери: регіональний аспект формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти. *Постметодика*. 2012. №3 (106). С. 36–45.

11. Шамова Т. И. Кластерная организационная технология в развитии и саморазвитии участников образовательного процесса. *Теория и практика реализации компетентностного подхода в управлении развитием субъектов образовательного процесса*: сб. ст. М.: Прометей, 2008. С. 15–25.

References

1. Vershlovskiy, S. G. (2007). Ot povyisheniya kvalifikatsii k postdiplomnomu pedagogicheskomu obrazovaniyu. In: S.G. Vershlovskogo, G.S. Suhobskoy, eds., *Andragogika postdiplomnogo obrazovaniya*. Spb.: SPbAPPO, pp. 6–33.

2. Rada.gov.ua (2014). *Pro osvitu [On Higher Education]*. [online]. Kyiv, Ukraine. Available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/> [Accessed 09 Jan. 2020].

3. Ignatova, I., Ekimova, N. (2009). Klasternyy podhod v upravlenii uchrezhdeniem obrazovaniya. *Narodnoe obrazovanie*, 8, p. 62–66.

4. Klokar, N. OsvItInIy klaster yak alternativna model profesIynogo rozvitku kerIvnikIv zakladIv osvIti. *Visnik pIslyadiplomnoyi osvIti*, vip. 6(35) Available at:

1.

http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/6_35_2018_p/VISNIK_6_35_PEDAGOGIKA_Klokar.pdf.

5. Lyubchenko, N. V. (2015). Upravlinskiy aspekt disemInatsiyi innovatsiyynogo dosvidu diyalnosti navchalnih zakladiv i organiv upravlinnya osvitoyu na osnovi klasternogo pidhodu. *Suchasni problemi derzhavnogo upravlinnya v umovah sistemnih zmin*. Mariupol: DonDUU, vol. HVI, iss. 29, pp. 45–55.

6. Porter, M. (2005). *Konkurentsya*. Moskva: Vilyame, 608 p.

7. Kabinetu Ministriv Ukrayini (2019). *Poryadok pidvischennya kvailfikatsiyi pedagogichnih i naukovo-pedagogichnih pratsivnikiv*. [online]. Kyiv, Ukraine. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-p>.

8. Sokolova, E. I. (2014). Termin «образовательный кластер» в понятийном поле современной педагогики. *Непрерывное образование*, [online], iss. 2(6). Available at: <http://III21.petsu.ru/journal/article.php?id=2371>

9. Hutorskaya, L. N., Hutorskoy, A. V. (2007). *Kompetentnostnyiy podhod k modelirovaniyu poslediplomnogo obrazovaniya*. Moskva: Nauchno-vnedrencheskoe predpriyatie «INEK», pp. 297–300.

10. Chernishova, E. R. (2012). Osvitni klasteri: regionalniy aspekt formuvannya kadrovogo potentsialu navchalnih zakladiv sistemi pIslyadiplomnoyi pedagogichnoyi osviti. *Postmetodika*, 3 (106). pp. 36–45.

11. Shamova, T. I. (2008). Klasternaya organizatsionnaya tehnologiya v razvitii i samorazvitii uchastnikov obrazovatel'nogo protsessa. *Teoriya i praktika realizatsii kompetentnostnogo podhoda v upravlenii razvitiem sub'ektov obrazovatel'nogo protsessa*. Moskva: Prometey, pp. 15–25.

Liubov Pokroieva, Marina Smirnova

CLUSTER APPROACH IN PROCESS ORGANIZATION TRAINING OF PEDAGOGICAL STAFF

Abstract

The article presents the substantiation of the cluster approach in the implementation of professional development as a basic component of the process of professional development of teachers, which promotes the motivation of teachers to self-development and self-education, forms the desire of teachers for personal and professional self-realization.

The terms «cluster», «educational cluster», «cluster approach in the educational system» are described in details. The purposes and tasks of implementing of the cluster approach in the system of professional development of teachers of Kharkiv region are determined. The peculiarities of building an educational cluster in the context of interaction between the Center for Professional Development of Education Workers, methodological units of the Kharkiv Academy of Continuing Education, and methodological offices (centers) of districts (cities, OTC) and educational institutions are considered. Attention is drawn to the fact that partnerships between the subjects of the educational cluster provide a constructive and effective dialogue between all its participants, which allows timely response to the educational needs of teachers in the context of their professional growth.

The perspectives of the educational cluster in the system of continuous professional development of teachers are outlined.

Key words: cluster, educational cluster, cluster approach in the educational system, continuing education