

психометричні характеристики і будується шкала оцінок, після чого тест отримує властивості педагогічного вимірювача (Lord, 1980).

Таким чином, комплексним показником підготовленості учнів в теорії педагогічних вимірювань визнаються освітні досягнення (знання та вміння) в тій чи іншій предметної області як об'єкт тестового контролю, а кількісною мірою якості освіти з когнітивної складової є рівень цих досягнень як вимірюваний параметр, виражений числом тестових балів на шкалі вимірювання.

Результат вимірювання отримують шляхом перетворення числа виконаних завдань (первинних балів) в тестові бали з урахуванням рівнів їх складності в процесі шкалювання. Істинний бал розглядається як константа (кількісна характеристика особи, що проходить випробування, на момент педагогічного вимірювання), яка не залежить від засобів вимірювання, але змінюється в процесі навчання. Роль шкали педагогічних вимірювань відіграють тестові завдання з відомими рівнями складності (калібровані тестові завдання), а об'єктами оцінювання є рівні навчальних досягнень учнів; результатом вимірювання є шкала тестових балів. Труднощі завдань і підготовленість відображаються на шкалі логітів. Логіт в теорії педагогічних вимірювань є одиницею виміру. Таким чином, подібно фізичним вимірюванням, при педагогічних з'являються всі ознаки кількісного виміру.

#### ЛІТЕРАТУРА

Lord, Frederic M. (1980). *Application of Item Response Theory to Practical Testing Problems*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

**Є. Ісакова**

Донбаська державна машинобудівна академія

## НАПРЯМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ СІНГАПУРУ

Зміна принципів функціонування світового комунікативного простору, глобалізація міжнародного ринку, інформатизація і діджіталізація різних сфер життя людини формують нові критерії конкурентно спроможного фахівця і відповідно ставлять нові вимоги до системи освіти. На сучасному етапі розвинуті країни приділяють багато уваги реформуванню своїх освітніх систем з метою підвищення якості освіти і формування успішних фахівців на світовому ринку праці. Професійна підготовка вчителів і формування ефективної системи їх професійного розвитку є одним із ключових напрямків оновлення освітніх систем.

Метою роботи є вивчення досвіду Республіки Сінгапур у запровадженні сучасної системи професійного розвитку вчителів, аналіз напрямків і особливостей її функціонування, а також ознайомлення з основними видами програм професійного розвитку, які пропонують провідні заклади вищої педагогічної освіти Сінгапуру. Вивчення досвіду інших країн у будівництві якісної освітньої системи є актуальним з точки

зору запровадження ефективних методів і прийомів оновлення системи освіти у процесі реформування вітчизняної освітньої системи.

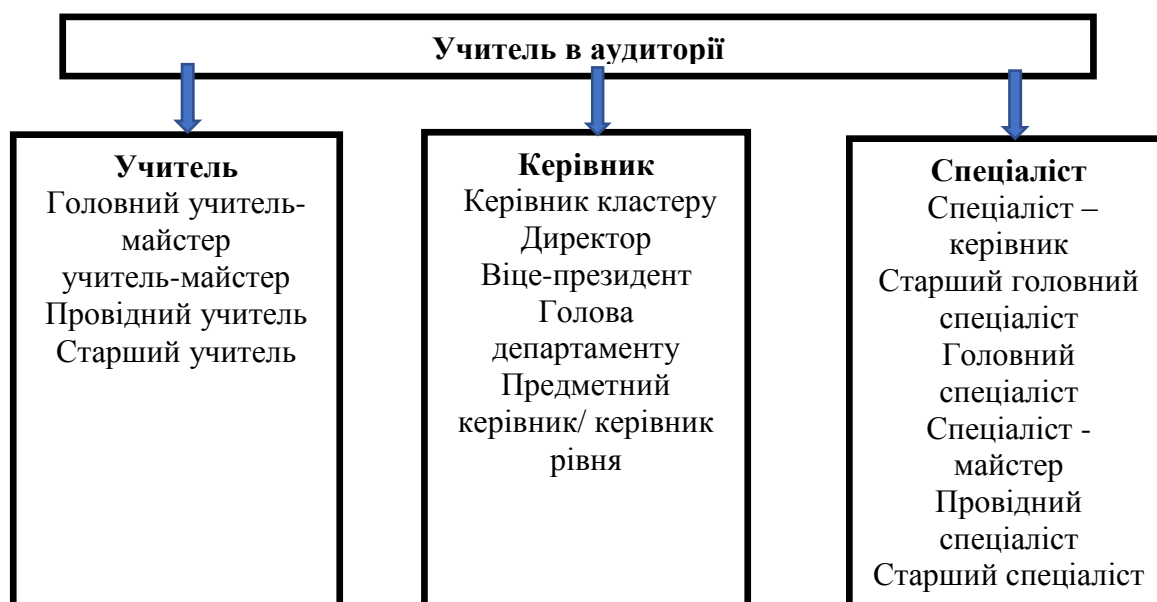
Сінгапуру вдалося за достатньо короткий період часу збудувати ефективну систему освіти. Професійна підготовка вчителів, їх професійний розвиток завжди були одними із основних пріоритетів менеджменту освіти країни. Постійний професійний розвиток освітян є обов'язковою вимогою держави і передумовою їх кар'єрного росту. Для забезпечення можливостей для вдосконалення професіоналізму вчителів і розкриття їх потенціалу у 2001 році урядом Сінгапуру була розроблена і запроваджена система кар'єрного росту і визнання для працівників освітнього сектору під назвою «План професійного розвитку і кар'єрного росту освітян» - «Edu-Pac» («Education Service Professional Development and Career Plan»), який складається з трьох частин: 1) кар'єрний рух; 2) оцінювання; 3) визнання та фінансова винагорода (Lee, Tan, 2010).

Головною ознакою системи кар'єрного росту вчителів Сінгапуру є різні треки (напрямки) професійного розвитку. Уряд країни переконаний, що кожний вчитель має певні здібності, натхнення, прагнення і пріоритети, і головним завданням є надання можливості для розвитку всіх педагогів у країні за рахунок різноманітних напрямків професійного розвитку (МОЕ).

Міністерство освіти Сінгапуру пропонує три кар'єрні напрямки професійного розвитку шкільних вчителів: 1) Учитель; 2) Керівник та 3) Спеціаліст (див. Таблицю 1).

**Таблиця 1**

Треки професійного розвитку учителів Сінгапуру.



Джерело: (МОЕ. Ministry of Education of Singapore. Career tracks for education officers)

Трек «Учитель» обирається педагогами, які бажають стати учителями – експертами, викладати в аудиторії і наставляти колег - початківців. Старший учитель є наставником молодих вчителів (з досвідом

роботи 2-3 роки). Він керує практикою студентів Національного інституту освіти, проводить педагогічні майстерні і семінари для вчителів. Провідний учитель підвищує професійний рівень старших учителів в галузі новітніх методик викладання, предметних знань і системи оцінювання студентів, організовує в школах професійні навчальні спільноти, ділиться досвідом із вчителями інших шкіл з метою покращення якості освіти в цілому. Вчителя-майстри - це «вчителя вчителів», саме вони здебільшого є викладачами Академії вчителів Сінгапуру і фахівцями - експертами у сфері професійного розвитку педагогічних працівників.

Трек «Керівник» запроваджено для фахівців, які бачать своє майбутнє на керівних посадах і прагнуть вдосконалити свої вміння і навички в менеджменті освіти. Предметний керівник/ керівник рівня моніторить роботу молодих учителів, виявляє фахівців з управлінським потенціалом і бере участь у процедурі їх формального оцінювання. Голова департаменту курирує учителів у питаннях викладання предмету, запровадження навчальних програм, допомагає директору школи і віцепрезидентам у вирішенні адміністративних питаннях. Завданням директора школи є керівництво і надихання учителів і персоналу школи на ефективну роботу, взаємодію з батьками і спільнотою. В Сінгапурських школах періодично відбувається ротація директорів з метою оновлення системи і обміну досвідом між школами і вчителями (Lee, Tan, 2010).

Трек «Спеціаліст» передбачено для педагогів, які мають бажання вести дослідницьку діяльність у певній галузі педагогічної науки. Вони, як правило, не викладають у школах, а є експертами і працюють у Міністерстві освіти або Академії вчителів Сінгапуру.

Всі учителя починають з однакової кар'єрної сходинки і самостійно обирають трек, за яким бажають вдосконалювати свою професійну майстерність у майбутньому. Протягом кар'єри учителя можуть змінювати напрямки професійного розвитку за власним бажанням. Ефективність роботи вчителів оцінюється за допомогою Системи управління продуктивністю, яка є частиною «Плану професійного розвитку і кар'єрного зростання освітян» («Edu-Pac»). Дана система оцінює діяльність вчителів виключно з точки зору їх професійного прогресу і набутих компетенцій. В основу системи оцінювання покладено основні компетенції з Моделі компетенцій учителя, яка була розроблена Національним інститутом освіти Сінгапуру. Ряд компетенцій цієї моделі є обов'язковими, а деякі носять опціональний характер (див. Табл. 2)

**Таблиця 2.** Основні компетенції учителів (Сінгапур).

| Обов'язкові компетенції   | Додаткові компетенції   |
|---|---|
| <p><u>Ключова компетенція:</u><br/>-комплексний підхід до виховання дитини.</p> <p><u>Культивування знань:</u><br/>-знання предмету,<br/>-аналітичне мислення,<br/>-ініціативність,</p> | <p><u>Розуміння себе та інших:</u><br/>-налаштування на себе,<br/>-особиста цілісність,<br/>-розуміння інших,<br/>-повага до інших.</p> |

|  |  |
|--|--|
| -креативний підхід.<br><u>Завоювання сердець і умів дітей:</u><br>-розуміння середовища,<br>-розвивати інших.<br><u>Робота з іншими учасниками освітнього процесу:</u><br>-партнерство із батьками,<br>- робота в команді. |  |
|--|--|

Джерело: (The Graduated Teacher Competencies Framework, 2010, с. 5).

Кожен рівень треку має обов'язковий набір вмінь і навичок, якими повинен володіти вчитель. Їх сформованість впливає на оцінювання роботи вчителя і можливість переходу на вищу кар'єрну сходинку (наприклад, див. Таблицю 3).

**Таблиця 3.** Компетенції професійного треку «Учитель».

| № | Рівень            | Компетенції  |
|---|-------------------|--|
| 1 | Вчитель-практик   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- виявляє живий інтерес до предметів;</li> <li>- вивчає сучасні тенденції викладання предмету і розширює власну базу знань у предметній галузі;</li> </ul>  |
| 2 | Старший вчитель   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- знає сучасні тенденції вивчення у предметній галузі і застосовує їх на заняттях із учнями;</li> <li>- здійснює систематичний пошук додаткового матеріалу з предмету для забезпечення ефективності і релевантності навчального процесу;</li> </ul> |
| 3 | Провідний вчитель | <ul style="list-style-type: none"> <li>- демонструє глибоке розуміння сучасних підходів до вивчення потреб освітньої системи у майбутньому;</li> <li>- розробляє підходи і засоби впливу на освітній процес;</li> </ul>  |
| 4 | Вчитель – майстер | <ul style="list-style-type: none"> <li>- досліджує і розширює горизонти у галузі викладання предмету.</li> </ul>   |

Джерело: (Sclafani, 2010, с. 17).

Процес оцінювання професійного розвитку вчителя передбачає проведення оцінювального опитування, ознайомлення з портфоліо учителя, визначення його вкладу у розвиток школи і спільноти, а також порівняння поставлених на початку навчального року цілей з досягнутими результатами професійного розвитку за рік.

Результати загального оцінювання професійного розвитку вчителя безпосередньо впливають на щорічні фінансові бонуси, які виплачуються сінгапурським педагогам в залежності від рівня кваліфікації і показників ефективності роботи за навчальний рік, а також на рішення щодо переходу на наступний щабель кар'єрної сходинки. Розмір щорічних бонусів варіюється від одно-місячної до трьох-місячної зарплатні (Lee, Tan, 2010).

Для професійного розвитку сінгапурських вчителів існує багато можливостей - навчальні програми, курси, професійні майстерні, семінари і конференції, закордонні стажування, тощо. Академія вчителів Сінгапуру є одним з головних провайдерів програм професійного розвитку вчителів.

Наприклад, програма професійного розвитку за треком «Учитель» передбачає окремі навчальні курси для різних рівнів цього треку – старшого вчителя, провідного вчителя, вчителя-майстра. Національний інститут освіти Сінгапуру пропонує програми професійного розвитку за напрямком «Керівник». Програма, яка називається «Лідери освітніх програм», розрахована на віце-президентів шкіл та чиновників Міністерства освіти. Після закінчення навчання вчителя проходять спеціальне оцінювання, здають тест, який складається із 9 ситуаційних завдань, і відбіркове інтерв'ю, яке проводить Міністерство освіти Сінгапуру. Програма триває шість місяців, проводиться за денною формою навчання з відривом від основного місця роботи.

Сінгапуру вдалося збудувати ефективну багатовекторну систему професійного розвитку вчителів. Головною ознакою цієї системи є наявність трьох треків, які визначають подальший кар'єрний рух учителя. Учителя самостійно обирають напрямок професійного розвитку в залежності від власних бажань і прагнень. Кожний трек має ієрархічну структуру, яка передбачає поступове просування від нижчої посади до вищої. Оцінювання прогресу педагогів є обов'язковою умовою їх кар'єрного росту. Головним критерієм оцінювального процесу є набуття відповідних для кожного рівня компетенцій. Дієвим стимулом для активного професійного розвитку вчителів, крім педагогічного поклику, є запровадження системи фінансової винагороди наприкінці кожного навчального року у відповідності до результатів їх викладацької діяльності та професійного розвитку.

#### ЛІТЕРАТУРА

- Lee, C., & Tan, M. (2010). Rating teachers and rewarding teacher performance: The context of Singapore. Paper presented at *APEC Conference in Thailand, March 7-12, 2010*. Retrieved from: <http://www.apec.org/media/APEC/Publications/TOC/Christine-Lee-Kim->
- MOE. *Ministry of Education of Singapore. Professional development and career tracks*. Retrieved from: <http://moe.gov.sg/careers/become-teachers/pri-sec-jc-ci/professional-development>.
- MOE. *Ministry of Education of Singapore. Career tracks for education officers*. Retrieved from: <http://moe.gov.sg/careers/become-teachers/pri-sec-jc-ci/education>.
- The Graduated Teacher Competencies Framework. A teacher education model for the 21<sup>st</sup> century. *A report by the National Institute of Education of Singapore*. – NIE, Singapore. – 2010. Retrieved from: [http://nie.edu.sg/docs/default/nie-files/te21\\_executive-summary-101109.pdf](http://nie.edu.sg/docs/default/nie-files/te21_executive-summary-101109.pdf).
- Sclafani S. (2010) *Rethinking human capital in education: Singapore as a model for teacher development*. Aspen Institute, 2010. Retrieved from; <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED512422.pdf>.