Ілона Палагута
Уманський державний педагогічний університет
імені Павла Тичини
м. Умань

ПЕДАГОГІЧНА ПІДТРИМКА ВЧИТЕЛЯ - ПОЧАТКІВЦЯ У ВЕЛИКІЙ БРИТАНІЇ

Ключові слова: педагогічна підтримка, вчитель-початківець, вступний період, професійне становлення, професійні пріоритети.

Сутність проблеми, стан її дослідження. Сучасний європейський освітній простір демонструє неабияку зацікавленість у виявлені та підтримці професійного розвитку майбутніх учителів. Саме період професійного життя вчителя в усьому світі визнається як найбільш напружений, оскільки він пов'язаний із переходом у нову систему соціальних відносин.

Труднощі професійної адаптації молодого вчителя значною мірою зумовлюються відмінністю знань, отриманих у педагогічному закладі, від реального контексту школи, характерного педагогічного середовища.

Професійний розвиток майбутніх учителів відбувається не лише під впливом професорсько-педагогічного колективу, але і в процесі самовиховання та самоосвіти. В процесі професійного розвитку студентів необхідно підтримувати, оскільки вони ще не мають належного досвіду, їм бракує знань про природу людини, вмінь самоорганізації й саморегуляції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що на різних етапах розвитку педагогічної науки і практики проблема педагогічної підтримки майбутніх учителів у є однією з актуальних проблем.

Чимало науковців, які досліджують проблему післядипломної підготовки вчителів (Л. Акмаєв, Дж. Харленд, С. МакЛолін, М. Роуз), приділяють увагу питанню підтримки вчителів - початківців. У їхніх дослідженнях узагальнено вивчаються труднощі, що заважають самопізнанню особистості. На жаль, ученими й практиками ще недостатньо вивчалися питання, що стосуються

педагогічної підтримки майбутніх учителів на основі виявлених труднощів, які вони відчувають у період свого професійного становлення.

У психолого-педагогічній літературі не існує єдиного підходу до визначення поняття «педагогічна підтримка», її розглядають як: особливу сферу педагогічної діяльності, спрямовану на допомогу в розвитку й сприянні саморозвитку майбутніх учителів, вирішенні їх індивідуальних проблем, пов'язаних із просуванням у навчанні, розвиваючи потребу в успішності самостійних дій; систематичну, цілеспрямовану діяльність викладача (або колективу викладачів), яка забезпечує розкриття особистісного потенціалу майбутнього вчителя шляхом надання конкретної допомоги йому в самостійному подоланні труднощів у навчанні та сприяння в самовизначенні й самореалізації особистості фахівця; допомогу студентові в подоланні перешкод, утруднень, спираючись на його суб'єктивний досвід і володіння засобами виявлення й розв'язання своїх проблем [1, ст. 99-101].

На основі вищезазначеного, схиляємося до того, що педагогічна підтримка майбутнього вчителя розуміється як допомога людині, що базується на основі знання її індивідуальних особливостей, ставленні до проблем, труднощів, що виникають в професійному житті.

Агенцією підготовки та розвитку вчителів у Великій Британії було запроваджено так званий «період вступу на посаду» (induction period). Він був розроблений для того, щоб забезпечити всіх молодих спеціалістів підтримкою протягом першого року роботи в школі. Він поєднує в собі програму особистого розвитку, підтримку та професійний діалог, з моніторингом та оцінюванням діяльності відповідно до професійних стандартів. Протягом періоду вступу на посаду молодий спеціаліст:

- має індивідуальну програму спланованого професійного розвитку;
- має наставника, з яким разом складається план професійного розвитку, і який допомагає та підтримує у всіх сферах діяльності;
- має відвідування своїх занять наставником або іншими досвідченими колегами щонайменше два рази на чверть. Ці відвідування мають

бути обговоренні, в результаті чого молодий спеціаліст та його наставник роблять висновки щодо професійного росту;

- має на 10% менше аудиторного навантаження, ніж інші вчителі. Це додатковий час для планування, підготовки та оцінювання [2, с. 3-4]. Отже, кожен молодий спеціаліст має індивідуальну програму моніторингу, підтримки та оцінювання.

Ця програма, яку молодий вчитель планує зі своїм наставником, має відбивати:

- наміри та професійні пріоритети, які мають бути досягненні до кінця Програми першого року роботи в школі (як частина профілю початку та розвитку кар'єри – career entry and development profile (CEDP));
- основні професійні стандарти;
- специфічні вимоги до посади. Таким чином, офіційна підтримка молодого вчителя в адаптаційний період – це зв'язок між початковою педагогічною освітою та власне вчительською кар'єрою, який поєднує персональну програму розвитку, підтримку, професійний діалог з моніторингом та оцінюванням. Кожна адаптаційна програма повинна дати можливість молодому спеціалісту розширити та поглибити свої знання, вміння та навички, отриманні в період навчання у ВНЗ, та забезпечити підґрунтям для постійного професійного розвитку. Вона має допомогти вчителю-початківцю до кінця адаптаційного періоду відповідати основним професійним стандартам та забезпечити його (її) основними знаряддями для ефективної педагогічної діяльності. Цікавим надбанням британських педагогів в питаннях адаптації молодого вчителя є Профіль початку та розвитку кар'єри. Його було розроблено з метою допомогти молодому спеціалісту розмірковувати над своїм професійним розвитком з основних ключових позицій стосовно всього адаптаційного періоду та його результату. CEDP побудовано навколо трьох перехідних позицій. Перша позиція спрямована на досягнення результатів у кінці отримання початкової педагогічної освіти, другий – на початок вступного періоду, третій – на кінець вступного періоду. Для кожного періоду існує набір

питань, які розроблені в метою допомогти молодому вчителю спланувати свій професійний розвиток та подальшу освіту. За допомогою Профілю молодий фахівець разом зі своїм наставником ставить цілі, визначає завдання, планує низку можливостей професійного росту, серед яких можуть бути наступні:

- працювати поруч з іншими, брати участь у плануванні заходів школи;
- відвідувати заняття більш досвідчених колег;
- відвідувати інші школи з метою обміну досвідом;
- брати участь у формальних тренінгах, семінарах і курсах;
- зустрічатися з наставником для обговорення результатів діяльності та складання планів на майбутнє.

Індивідуальний профіль молодого спеціаліста складається з наступних елементів:

- власний відгук щодо кожної перехідної позиції;
- звіти з проходження практики в період отримання початкової педагогічної освіти;
- зразки власних планів уроків;
- цілі, що були поставлені для кожної перехідної позиції;
- власне бачення свого прогресу (чого досягли);
- план на період вступу на посаду;
- відгуки на відвідані заняття;
- звіти стосовно консультацій з наставником;
- результати оцінювання тощо [3, с. 5].

З метою вивчення проблеми та розв’язання поставлених завдань було використано такі **методи дослідження**:

- аналіз наукових підходів до тлумачення поняття «педагогічна підтримка», аналіз філософсько – педагогічних джерел для визначення підходів до освіти та виховання;
- синтез – для досягнення цілісного розуміння проблеми педагогічної підтримки вчителя-початківця;

- класифікація – для поділу індивідуального профілю молодого спеціаліста на вищезазначені елементи;
- абстрагування – для виокремлення із сукупності ознак, характеристик і тенденцій тих, які безпосередньо стосуються мети дослідження.

Висновки та результати дослідження. Отже, за останнє десятиліття у освіті Великобританії помітно збільшився інтерес до педагогічної підтримки майбутніх учителів, що реалізується в таких напрямках: академічному, науковому та професійному. Під поняттям «педагогічна підтримка» майбутнього учителя ми розуміємо сукупність педагогічної діяльності, що здійснюється органами освіти та органами місцевого самоврядування у сфері молодіжної політики з метою створення умов, гарантій та стимулів для розкриття індивідуального потенціалу майбутніх учителів у сфері науки, освіти, культури, і мистецтва.

Список використаних джерел:

1. Газман О. С. Педагогическая поддержка детей в образовании как инновационная проблема / О. С. Газман // Новые ценности образования: десять концепций и эссе. – М. : Инноватор, 1995. – 58 с.

2. Career entry and development profile 2007/8. – London: Teacher training and development agency, 2007. – 14 p.

3. Statutory guidance on induction for newly qualified teachers in England. – London: Crown. – 2008. – 56 p.