

Гут Н. В.

кандидат філологічних наук,
доцент кафедри іноземних мов,
Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини

ПЕРСПЕКТИВИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ У ПРОЦЕСІ МІГРАЦІЇ

Становлення педагога як професіонала і суб'єкта продуктивної діяльності – це процес наближення до ідеалів культури, вершин професіоналізму, творчої самореалізації. Професійна мобільність та трудова міграція висококваліфікованих фахівців може бути не лише засобом поліпшення матеріальних умов, а й основою для самоосвіти та вдосконалення професійних якостей.

Незважаючи на значну кількість досліджень проблеми міграції загалом та міграції вчителів зокрема, відсутні статистичні дані, які б могли представити інформацію про походження, стать, рівень спеціалізованих знань, наявність інших навичок у вчителів, які виїжджають за кордон. Дослідники міграційних потоків [1, 2] наголошують, що міграція вчителів може набувати безлічі форм і здійснюватися на основі різноманітних мотивів – від простого заробляння грошей до можливості отримати гідний професійний розвиток в іншій державі.

Виділяють кілька способів, за допомогою яких кваліфікований вчитель може залишити свою країну та почати професійну діяльність в іншій: програми обміну, мовні курси чи навчальні програми, тимчасове працевлаштування за кордоном тощо [2, 8-9]. Так, програми професійного та культурного обміну цілеспрямовано сприяють інтернаціоналізації навчальних програм, а отже надають істотні переваги для розвитку навичок та поповнення знань для роботи у полікультурному просторі. Мовні курси та навчальні програми охоплюють вчителів, що можуть здійснювати такий вид діяльності, не вимагаючи якоїсь спеціальної педагогічної підготовки чи досвіду роботи у цій галузі, але сприяють

розширенню світогляду самого вчителя. Тимчасове працевлаштування, як правило, базується на дефіциті кадрів всередині країни. Роботодавці залучають вчителів з-за кордону, які готові прийняти невисоку заробітну плату (але зазвичай вищу ніж у рідній країні) і не завжди легкі умови праці.

Якщо в основі перших двох моделей залучення вчителів до професійної діяльності лежить професійна мобільність, а отже – розширення професійних можливостей, підвищення якості самоосвіти та рівня кваліфікації в глобалізованому світі і забезпечення при цьому захисту прав та свобод вчителя, то тимчасове працевлаштування базується на необхідності (як для роботодавця, так і для робітника) отримати фінансове забезпечення і може трактуватися як трудова міграція. Крім того, існує проблема вимушеного міграційного переміщення, коли кваліфікований працівник освіти залишає рідну країну через ряд соціальних, економічних чи політичних факторів. Гарантії зайнятості для таких вчителів можуть бути невизначеними, оскільки термін їхнього перебування у приймаючій країні обмежується часовими рамками, вони не отримують усіх тих прав, які мають їхні колеги у своїй країні.

Міграція (вимушена чи свідома) може стати стимулом для самовдосконалення та творчого розвитку вчителя. У процесі професійного самовиховання вчитель має відчувати свободу самовираження. Учительську діяльність не можна регламентувати і втиснути у рамки інструкцій. Педагог, що володіє свободою самовираження, уміє керувати власним розвитком, може спрямувати свої творчі сили на пошук нових шляхів навчання і виховання учнів. Працевлаштування в іншому культурному та соціальному середовищі дозволяє ознайомитися із засобами та навчальними матеріалами іншої країни, сприяє пошуку нових методів та підходів до викладання та розширенню вже сформованих навичок, розвиває вміння працювати із різного роду учнями, дає можливість поглибити мовну компетенцію, розширити світогляд, знання про культуру іншої країни тощо [2, 157]. Однак, такий процес професійного зростання

вчителя-мігранта може відбуватися лише за умови успішної реалізації низки факторів.

Дослідження свідчать [1, 2], що вчителі з інших країн отримують меншу заробітну плату порівняно із місцевими фахівцями, до того ж, вона може варіюватися в залежності від країни походження вчителя-мігранта. Як і більшість робітників-мігрантів вчителі, як правило, отримують значно менші виплати з соціального страхування, сплачуючи при цьому більше податків і внесків, порівнюючи з корінним населенням, не мають повноцінного доступу до правових і профспілкових представництв. Рівність можливостей незалежно від статі, раси, національності, усунення будь-яких форм дискримінації є передумовою повноцінного розвитку вчителя.

Труднощі атестації та акредитації можуть також стати суттєвою проблемою для вчителя, адже впливають на потенційний дохід у країні призначення. Однак, якщо визнання професійної кваліфікації в іншій країні відбувається прозоро та послідовно, то це навпаки сприяє ефективності оволодіння педагогічним досвідом.

Професійна орієнтація й підтримка мають важливе значення для успішної інтеграції будь-якого нового учителя у школі, а особливо для вчителя-мігранта. Підтримка, яку освітянин отримує, працюючи в іншій країні, може варіюватися від формального наставництва до можливостей професійної взаємодії та співпраці з колегами. Формальне навчання, інструктаж щодо планування уроків, методів оцінювання, стратегій навчання та запозичення досвіду колег можна вважати вирішальними для досягнення успіху у новому освітньому середовищі.

Отже, завдяки лібералізації руху осіб між країнами суттєво розширилися можливості людини щодо обрання місця для постійного проживання та творчої реалізації. Вимушена зайнятість у іншій країні та фінансова мотивація часто не перешкоджає, а навіть, навпаки, може сприяти реалізації отриманих здібностей та набуття міжнародного фахового досвіду. Підтримка колег та співпраця із фахівцями країни призначення, визнання професійної кваліфікації вчителя на

державному рівні, а також рівність можливостей у іншій країні забезпечують розширення творчих можливостей вчителя, прагнення до самовдосконалення та формування творчої індивідуальності, а отже є неодмінною умовою досягнення професіоналізму.

ЛІТЕРАТУРА

1. Edwards D. H. Migrant teachers: a case study / David H. Edwards. – University of Maryland, 2014. – 159 p.
2. Getting teacher migration and mobility right / Marie-Louise Caravatti, Shannon McLeod Lederer, Allison Lupico, Nancy Van Meter. – Brussels: Education International, 2014. – 168 p.