

**ЕТАПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ  
ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ У  
ВЕЛИКІЙ БРИТАНІЇ**

*У статті проаналізовано основні проблеми педагогічної підтримки професійного розвитку майбутніх учителів у Великій Британії. Представлено основні підходи до визначення сутності поняття «педагогічна підтримка». Висвітлено і охарактеризовано «період вступу молодого вчителя на посаду», а також означено коло завдань, які має виконати молодий спеціаліст, щоб дійсно стати професіоналом своєї справи. Представлено і проаналізовано основні етапи педагогічної підтримки професійного розвитку майбутніх учителів у Великобританії.*

**Ключові слова:** професійний розвиток, педагогічна підтримка, наставник, адаптаційний період, педагогічна освіта, кваліфікований вчитель.

***Ілона Палагуца. Этапы организации педагогической поддержки профессионального развития будущих учителей в Великой Британии.***  
*В статье проанализированы основные проблемы педагогической поддержки профессионального развития будущих учителей в Великой Британии. Представлены основные подходы к обозначению сущности понятия «педагогическая поддержка». Описано и характеризировано «период вступления молодого учителя на должность», а также обозначен круг заданий, которые должен исполнить молодой специалист, чтоб действительно стать профессионалом своего дела. Представлены и*

*проанализированы основные этапы педагогической поддержки профессионального развития будущих учителей в Великой Британии.*

*Ключевые слова: профессиональное развитие, педагогическая поддержка, наставник, адаптационный период, педагогическое образование, квалификационный учитель.*

**Постановка проблеми.** У сучасному світі, де знання та вміння становлять основу суспільства, стратегії навчання впродовж життя потрібні для того, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці, творчо застосовувати нові технології, виявляти занепокоєність щодо глобальних проблем та брати активну участь у їхньому подоланні на локальному, регіональному та планетарному рівнях.

Добре відомо, що якісна освіта - це, перш за все, високопрофесійні педагогічні кадри. Сучасний європейський освітній простір демонструє неабияку зацікавленість у виявленні 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.

Проблема педагогічної підтримки сьогодні привертає увагу багатьох учених як в Україні, так і поза її межами. Так, серед вітчизняних науковців, які досліджували різні аспекти проблеми педагогічної та соціально-педагогічної підтримки можна назвати І. Бабенко, І. Карапузову, І. Макаренко, Г. Сороку, В.Тесленка.

Натомість, теоретико-методологічні засади теорії та технології педагогічної підтримки більш широко розкриті у роботах російських учених, зокрема К. Александрової, О. Газмана, Н. Касіциної, Н. Крилової, Н. Михайлової, С. Полякова, С. Юсфіна.

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 та вивчено труднощі, що заважають самопізнанню особистості. На жаль, ученими й практиками ще недостатньо вивчено питання, що стосуються педагогічної підтримки майбутніх учителів на основі виявлених труднощів, які вони відчують у період свого професійного становлення.

Незважаючи на ґрунтовні дослідження різних аспектів педагогічної підтримки професійного розвитку майбутніх учителів на теоретико – практичному рівні, упровадження її у практику роботи педагога і майбутнього вчителя, залишається відкритим питання про особистісне та соціальне ставлення майбутнього вчителя до свого професійного розвитку. Тому доцільним є звернення до закордонного досвіду надання педагогічної підтримки професійного розвитку майбутнім учителям, а саме досвіду діяльності фахівців Великої Британії в означеній сфері.

Суспільство відчуває гостру потребу в учителі, гнучко мислячому і здатному знаходити нестандартні вирішення завдань сучасної освіти. Підготовка та підтримка такого вчителя є тривалим та цілісним процесом, спрямованим на розвиток знань, умінь і навичок, відповідних нових

професійних стандартів. В той же час необхідно підкреслити, що досі пір не існує єдиної оптимальної моделі особистості вчителя ХХІ століття, яка б використовувалася педагогами у всьому світі, оскільки для її успішної реалізації необхідно враховувати соціально-економічні, культурологічні і психологічні чинники, серед яких важливе місце посідає національний аспект педагогічної професії, що виражається не лише в статусі педагога, але і домінуючій концептуальній ідеї педагогічної освіти. Проте вивчення і порівняльний аналіз зарубіжного досвіду може підвищити якісний рівень підготовки педагогічних кадрів і соціальну значущість вітчизняної системи педагогічної освіти, допоможе виявити і розглянути нові підходи до професійного становлення та підтримки вчителя, а також відмовитися від загальноприйнятих штампів в галузі навчання і виховання підростаючого покоління [1].

З позиції виявлення та подолання труднощів, які відчувають майбутні учителі у їхній фаховій підготовці, **мета статті** полягає у розкритті суті педагогічної підтримки професійного розвитку майбутніх учителів.

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 студентів у подоланні перешкод, труднощів,

спираючись на його суб'єктивний досвід і володіння засобами виявлення й розв'язання своїх проблем [4].

Термін «педагогічна підтримка особистості» вперше застосував О. Газман і за його визначенням її сутність полягає в спільному з вихованцем визначенні інтересів, цілей, можливостей і шляхів подолання перешкод (проблем), які заважають йому зберігати людську гідність і досягти позитивних результатів у навчанні, самовихованні, спілкуванні, способі життя [2]. У цьому визначенні закладено не лише широкий спектр педагогічної дійсності — від постановки мети до технології їх реалізації, але, що для нас особливо важливо, — відображено процес діяльності, спрямований на створення психолого-педагогічних умов успішного розвитку, саморозвитку майбутніх учителів. Педагогічна підтримка виступає як технологія організації особистісного взаємодії педагога і майбутнього учителя, як педагогічний супровід, процес створення психологічно комфортних умов для особистісного розвитку, як виховна технологія. Педагогічна підтримка розглядається як складна, високотехнологічна, але одночасно, система педагогічної взаємодії в умовах сучасного освітнього процесу, як багатовимірний процес, зосереджений на позитивному аспекті й перевагах особистості, що сприяє відновленню віри в себе і свої можливості, підвищенню резистентності особистості до дестабілізуючим зовнішнім і внутрішнім чинникам, створення оптимальних умов для особистісного розвитку.

А. В. Мудрик визначає педагогічну підтримку як особливу сферу діяльності педагога, яка спрямована на прилучення майбутнього педагога до соціально-культурних та моральних цінностей, необхідних для самореалізації та саморозвитку особистості, на формування професійної компетентності майбутнього учителя [6].

На думку Д. Равена, бути компетентним – це означає мати спеціальні знання, навички, способи мислення, відповідальність за свої вчинки [7].

Педагогічну підтримку професійного розвитку майбутніх учителів з позиції педагогіки необхідно здійснювати з урахуванням наступних принципів:

- гуманістичної спрямованості – розкриття особистісних можливостей майбутнього учителя, відношення до нього як до найвищої цінності;
- цілісності – єдність і взаємозв'язок різноманітних підсистем, компонентів, суб'єктів системи професійної підготовки майбутнього учителя для їх позитивного професійного розвитку;
- суб'єктності – формування активної позиції майбутнього учителя та його професійного саморозвитку [3].

У рішенні досліджуваної проблеми ми виходимо з розуміння педагогічної підтримки як особливої діяльності з надання превентивної та оперативної допомоги майбутнім учителям у вирішенні їхніх індивідуальних проблем, пов'язаних з успішним професійним розвитком. Педагогічна підтримка, поряд з навчанням і вихованням є самоцінною, самостійною професійною діяльністю по створенню умов для професійного розвитку майбутніх учителів [4].

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 ментора, з яким разом складає план професійного розвитку, і який допомагає та підтримує у всіх сферах діяльності;

- має відвідування своїх занять ментором або іншими досвідченими колегами щонайменше два рази на чверть. Ці відвідування мають бути обговоренні, в результаті чого молодий спеціаліст та його ментором роблять висновки щодо професійного росту;

- має на 10% менше аудиторного навантаження, ніж інші вчителі. Це додатковий час для планування, підготовки та оцінювання [8]. Отже, кожен молодий спеціаліст має індивідуальну програму моніторингу, підтримки та оцінювання.

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

- наміри та професійні пріоритети, які мають бути досягненні до кінця першого року роботи в школі;
- основні професійні стандарти;
- специфічні вимоги до посади.

Таким чином, офіційна підтримка молодого спеціаліста 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 вищому навчальному закладі, та забезпечити підґрунтя для постійного професійного розвитку. Вона має допомогти молодому спеціалісту до кінця адаптаційного періоду відповідати основним професійним стандартам та забезпечити його основними знаряддями для ефективної педагогічної діяльності.

Отже, розглянемо всі три етапи адаптації молодого спеціаліста, а також педагогічну підтримку, яку він отримує на всіх етапах свого професійного становлення.

*Початковий етап.* Це етап адаптації молодого спеціаліста відбувається у тому навчальному закладі, де ще студент отримує початкову педагогічну освіту. Ним керує ментор, який допомагає підготуватися вже до ролі вчителя. Основні дії, які має виконувати студент на даному етапі, є такими:

- проходити педагогічну практику, аналізувати її з метою використання набутих навичок на початковому етапі кар'єри;
- спільно працювати з ментором згідно плану;
- брати на себе відповідальність за свою діяльність;
- робити записи своїх думок щодо питань, які обговорюються;
- визначити сфери наукового та методичного інтересу.

Для завершення початкового етапу адаптації молодого спеціаліста проводиться бесіда з ментором, на якій обговорюються такі питання:

1) На цьому етапі які з аспектів викладання Вас найбільше цікавлять? Що саме Вас в них зацікавило?

2) Чого Ви вже досягли на шляху до Кваліфікованого вчителя? Чому Ви так вважаєте?

3) В яких аспектах викладання Ви почуваетесь більш впевнено, а в яких – менш? На яких сферах викладання Ви хотіли б зосередитись у майбутньому?

4) Як Ви бачите свою вчительську кар'єру?

*Основний етап.* На цьому етапі адаптації молодого спеціаліста, майбутній учитель починає свою роботу з ментором із надання інформації про початок своєї кар'єри. Вони разом аналізують досягнуте і складають перспективний план на майбутнє. Дії протягом другого етапу:

- ділитися з ментором своїм досвідом, отриманим у навчальному закладі в процесі навчання, своїми новими потребами, які виникли в контексті нової ролі – шкільного вчителя;

- порівнювати свій попередній досвід з новим, знаходити спільні проблеми та шляхи їх вирішення;

- визначити цілі професійного розвитку та почати складати план індивідуальної програми підтримки разом з ментором. Офіційно кожні шість тижнів молодий фахівець зустрічається зі своїм ментором для обговорення виконання індивідуального плану професійного розвитку. Питання для обговорення на цьому етапі можуть бути наступними:

1) Які Ваші основні пріоритети професійного розвитку на цьому етапі? Що Ви брали за підґрунтя при визначенні перспектив розвитку: досвід, набутий у вищому навчальному закладі, посада на даний момент, відгуки та поради наставника та колег?

2) Як змінилися Ваші пріоритети з початку кар'єри? Яке є Ваше бачення напрямків роботи стосовно учнів, їх рівня знань, поведінки, організації роботи школи, викладання навчальної дисципліни, форм і методів викладання, суспільних обов'язків, тощо?

3) Які Ваші найближчі, середні та дальні цілі?

4) Яка підготовка, підтримка, розвиток зможуть Вам допомогти у досягненні поставлених цілей?

*Заключний етап.* Саме цей період адаптації молодого спеціаліста допомагає проаналізувати його досягнення за весь адаптаційний період, зосередитися на постійному професійному розвитку протягом наступного етапу кар'єри та готує до виконання всіх обов'язків учителя школи. Дії на цьому етапі:

- обговорити, проаналізувати разом з ментором успіхи та досягнення молодого спеціаліста протягом адаптаційного періоду;

- оцінити свою програму підтримки в адаптаційний період;

- обговорювати та обмірковувати ті виклики, які зустрілися протягом першого року роботи;

- зосередитися на постійному професійному розвитку, окреслити можливі шляхи підвищення кваліфікації;

- приготуватися до виконання всіх функцій шкільного вчителя.

Бесіда з ментором може охоплювати такі питання:

1) Аналізуючи весь адаптаційний період, які досягнення стали найважливішими для Вас? Що було найбільш цінним у Вашій індивідуальній програмі підтримки?

2) Як Ви оцінюєте себе наприкінці адаптаційного періоду.

3) Якими сферами своєї діяльності протягом адаптаційного періоду Ви не зовсім задоволені? Чому? Яка подальша підтримка Вам необхідна?

4) Які цілі не справилися? Чи можете Ви назвати причини? Чи будете Ви прагнути досягти їх у своїй майбутній кар'єрі? [10].

В кінці адаптаційного періоду кожен молодий фахівець має відповідати стандартам кваліфікованого вчителя. Якщо молодий спеціаліст не відповідає зазначеним професійним стандартам, то він може подати свої документи ще раз на розгляд через деякий час, проте в нього вже не буде адаптаційного періоду. Важливим моментом програми підтримки є моніторинг і оцінювання. Щонайменше кожні 6 тижнів ментор відвідує заняття молодого спеціаліста. Як правило, при спостереженні ментор зосереджується на якомусь аспекті діяльності, що було обговорено з молодим фахівцем заздалегідь. Вибір аспекту залежить, по-перше, від професійних стандартів для кваліфікованого вчителя, і по-друге, від особистих цілей професійної кар'єри молодого спеціаліста. Відвідувати заняття може не лише безпосередній ментор, а й інша компетентна людина. Після відвідування обов'язково відбувається зустріч молодого спеціаліста та відвідувача, де аналізується заняття, надаються рекомендації. Рекомендації та поради мають бути чіткими та конструктивними, надані у доброзичливій та дружній формі. Ментор спостерігає за прогресом молодого спеціаліста весь адаптаційний період.

Протягом цього періоду має відбутися три офіційних оцінювання (атестації). Оцінювання проводить керівник школи або ментор (який діє в даній ситуації від імені керівника). Як правило, атестація відбувається наприкінці навчальної чверті. Вже на початку адаптаційного періоду визначаються його дати. Оцінювання ґрунтується на інформації, даних про педагогічну діяльність і професійний розвиток. Третя зустріч – це фінал адаптаційного періоду молодого спеціаліста, коли керівник школи надає остаточний висновок щодо успішності або неуспішності закінчення вступного періоду та відповідності претендента професійним стандартам учителя основного рівня. Кожне формальна атестація повинна мати підстави для оцінювання. Третя атестація має ґрунтуватися на письмових звітах щонайменш двох спостерігачів педагогічної діяльності та аналізу попередніх атестацій. Дані мають збиратися зі спостереження щоденної роботи в якості вчителя та виконання індивідуальної програми підтримки [9].

Основні моменти, які оцінюються, безпосередньо пов'язані з професійними стандартами для кваліфікованого вчителя. В якості додаткових джерел оцінювання можуть бути:

- плани уроків молодого спеціаліста;
- оцінювання результатів роботи учнів, включаючи контрольні роботи, тести, екзаменаційні роботи;
- інформація про взаємодію з колегами, батьками;
- самооцінювання та самоаналіз свого професійного розвитку [8].

**Висновки.** Таким чином, в сучасних умовах для продуктивності професійного розвитку майбутніх учителів необхідно модернізувати виховно-освітній процес у навчальному закладі з урахуванням стратегічного планування, використання особистісно-орієнтованого підходу, який передбачає педагогічну підтримку майбутніх учителів під час їх особистого та професійного розвитку.

Пропонована стаття не вичерпує всіх аспектів означеної проблеми.

Тому перспективи подальших досліджень вбачаємо у порівняльному аналізі педагогічної підтримки професійного розвитку майбутніх учителів у Великій Британії та в Україні.

### Література:

1. Акмаев Л.Р. Основные тенденции развития непрерывного педагогического образования в Великобритании, последняя четверть XX века / Л. Р. Акмаев. – М.: 2003. – 183 с.
2. 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.
3. Калнинш Л. М. Информационно-педагогическое сопровождение личностно-профессионального саморазвития учителя // Педагогическое образование и наука.- 2008. № 5.- 110 с.
4. Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития: учеб. Пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений / В. Г. Маралов. – М. : Издат. Центр «Академия», 2002. – 189 с.
5. Михальчук М. Теоретичні основи рефлексії як засоби професійного розвитку педагога / М. Михальчук // Людинознавчі студії: збірник наукових праць Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. - Випуск № 1 / 33, 2015. С. 110-120.
6. Мудрик А. В. Введение в социальную педагогику: уч. пособие / А. В. Мудрик. – Пенза: Изд-во ИПКИПРО, 1994. – Ч.1 – 171 с.
7. Равен Д. Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы / Д. Равен; пер. с англ. – Изд. 2-е, испр. – М.: КОГИТО – Центр, 2001. – 142 с.
8. Career entry and development profile 2007/8. – London: Teacher training and development agency, 2007. – 14 p.

9. Jones A. Counseling in practice. / A. Jones. – London: Ward Lock Education. – 2000. – 191 p.
10. Statutory guidance on induction for newly qualified teachers in England. – London: Crown. – 2008. – 56 p.

### **References:**

1. Akmaev L. R. Osnovnye tendentsyy razvytiya nepreryvnogo pedagogicheskogo obrazovaniya v Velykobrytanyy, poslednia chetvert XX veka ( Main tendencies of development of continuous pedagogical education in Great Britain, the last quarter of the 20<sup>th</sup> century), Moscow, 2003,183 p. [in Russian].
2. Hazman, O. S. Pedagogicheskaya podderzhka detey v obrazovanii kak ynnovatsionnaya problema (Pedagogical support of children in education as an innovation problem) Novie tsenosti obrazovaniya: desiat konsepsyi i esse. Moscow, 1995, 58 p. [in Russian].
3. Kalnynsh L. M. Informatsyono – pedagogicheskoe soprovozhdeniye lychnostno – profesionalnogo samorazvytiya uchytelia ( Information – pedagogical counseling of teacher’s personal – professional self – development) Pedagogicheskoe obrazovaniye i nauka. 2008, 110 p. [in Russian].
4. Maralov, V. G. Osnovy samopoznaniya i samorazvytiya: ucheb. posobye dlia stud. sred. ped. ucheb. zavedeniy (Fundamentals of self-knowledge and self-development: tutorial for students of secondary educational establishments), Moscow, 2002, 189 p. [in Russian].
5. Mukhalchuk M. Teoretychni osnovy refleksii yak zasoby profesiinogo rosvytku pedagoga ( Theoretical bases of reflection as a means of teachers professional development) Liudunoznavchi studii: zbirnyk naykovukh prats Drogobyt'skogo derzhavnogo pedagogichnogo universytetu, 2015, p. 110-120. [in Ukrainian].

6. Mudryk A. V. Vvedenie v sotsialnuiu pedagogiku:uch. posobyie (Introduction into the social pedagogics: tutorial), 1994, 171 p. [in Russian].
7. Raven D. Pedagogicheskoe testirovaniye problemy, zabluzhdeniya, perspektivy (Pedagogical testing: problems, fallacies, perspectives), 2001, 142 p. [in Russian].
8. Career entry and development profile 2007/8. 2007. London: Teacher training and development agency. [in English]
9. Jones A. Counseling in practice. 2000. London: Ward Lock Education. [in English].
10. Statutory guidance on induction for newly qualified teachers in England. 2008. London: Crown. [in English].