ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДИХ УЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА: ДОСВІД США

Зембицька М.В.

На сучасного вчителя покладена місія забезпечувати якість навчального процесу у межах низки освітніх парадигм інформаційного суспільства, що передбачають фасилітацію саморозвитку учнів, спрямованість на формування їх професійної та соціальної компетентності, стимулювання самостійної інформаційно-пошукової діяльності з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. У цьому контексті зростає необхідність в організації комплексної систематичної підтримки вчителя протягом перших років його фахової діяльності – критичного періоду професійного становлення вчителя, що характеризується підвищеним рівнем тривожності і чутливості до стресогенних факторів, недостатньою готовністю до виконання значного обсягу професійних завдань та вимог, що висуваються до початківців нарівні з досвідченими педагогами. У цьому контексті цінним є досвід США, де протягом трьох останніх десятиліть активно реалізуються програми підтримки молодих учителів (induction programs), спрямовані на подолання високої плинності педагогічних кадрів протягом перших 3-х років роботи за фахом.

Програми підтримки молодих учителів у США спрямовані на підтримку, розвиток і моніторинг процесів їх професійної адаптації, професійного становлення і визначення траєкторії подальшого професійного зростання. Комплексні програми підтримки молодих учителів у США мають масштабний характер, є полікомпонентними, довготривалими (2-3 роки), реалізуються за підтримки департаменту освіти штату, адміністрації шкільного округу й навчального закладу і потребують фінансування.

Більшість програм підтримки молодих учителів передбачають внутрішнє (директором школи) або зовнішнє (інспекторами зі шкільного округу) оцінювання їхньої професійної діяльності. Ключовими завданнями програм підтримки молодих учителів є: ознайомлення з конкретною шкільною

системою і вимогами, що до них висуваються; сприяння швидкій адаптації молодого вчителя до шкільного середовища і колективу; інтеграція вчителів-початківців у професійну спільноту; підвищення професійної компетентності вчителів-початківців, їх професійної сатисфакції та ефективності їхньої роботи. Зазвичай, програми підтримки молодих учителів розробляються і реалізуються одним або кількома шкільними округами, часто – за участі вищих навчальних закладів. Викладачі університетів надають допомогу молодим вчителям, проводячи відкриті заняття, майстер-класи й семінари, а також здійснюють підготовку наставників та директорів шкіл до роботи з молодими вчителями. Беручи участь у програмах, ВНЗ отримують інформацію про успіхи і труднощі, проблеми молодих учителів, що є джерелом оцінювання ефективності підготовки майбутніх учителів та усунення її недоліків.

Більшість програм підтримки молодих учителів у США є полісуб'єктними; розробляються і реалізуються на партнерських засадах за участі: шкіл; шкільних округів; університетів; шкіл професійного розвитку; професійних об'єднань учителів; місцевих освітніх організацій; органів освіти штату; місцевих комерційних організацій. Найбільш поширеними формами їх реалізації є: співпраця з наставником або групою наставників, орієнтаційні (настановчі) сесії, регулярна очна та дистанційна взаємодія з іншими вчителями-початківцями (взаємовідвідування занять, робота в групах взаємодопомоги, динамічних групах, спілкування на професійних Інтернет-форумах, вебінарах), спостереження вчителем-початківцем за уроками наставника, спостереження наставника за проведенням вчителем-початківцем власних занять, консультації, участь у професійних об'єднаннях учителів, школах професійного розвитку, бесіди вчителів-початківців з адміністрацією школи, формування їх професійного портфоліо.

У деяких штатах участь у програмі підтримки визнано обов'язковою умовою проходження молодим учителем процедури ліцензування й сертифікації, причому оцінювання роботи вчителя-початківця впродовж випробувального терміну є одним із найбільш вагомих показників, які

впливають на рішення комісії щодо надання молодому фахівцеві права викладання. Молоді вчителі мають успішно пройти передбачене програмою оцінювання рівня розвитку педагогічної рефлексії, самоаналізу і професійної компетентності, яке є необхідною умовою сертифікації/ліцензування. У деяких програмах оцінюванню підлягає і діяльність керівників, відповідальних за забезпечення якості програми підтримки молодих учителів: інспектора, координатора чи фасилітатора програми. Оцінювання протягом періоду реалізації програми здійснюється принаймні двічі: одне проміжне оцінювання посеред навчального року і одне підсумкове оцінювання під час завершення програми.

Програми підтримки молодих учителів, зазвичай, узгоджуються з навчальними планами і нормативною базою школи та округу, затверджуються на рівні шкільного округу і включаються до єдиного плану федеральних програм, що передбачає їх фінансування. За фінансування програм підтримки молодих учителів відповідають місцеві органи освіти, які виділяють кошти для забезпечення різних потреб (виплати грошової винагороди наставникам, придбання навчально-методичної літератури і літератури з професійного розвитку вчителів, придбання подарункових комплектів для молодих учителів, проведення урочистих церемоній з нагоди завершення програми, видачі сертифікатів і нагород, додаткових позашкільних заходів). Активній участі молодих вчителів у програмах підтримки сприяють пільгові умови праці (зменшення обсягу навчального навантаження, кількості класів і предметів викладання, обмеження організаційно-виховної роботи з учнями, особливо у позаурочний час, матеріальне стимулювання у вигляді стипендій, тощо).

Варто зазначити, що протягом останнього десятиліття у США спостерігається тенденція до переходу від очних форм роботи з молодими вчителями до дистанційних, тобто шляхом проведення відеоконференцій у Skype (Viber, WhatsApp та ін.), використання мобільних додатків, електронного листування, онлайн-тестування й анкетування, ведення наставниками інтернет-блогів, заповнення електронних відомостей і звітів, участь у вебінарах,

створення молодими вчителями власного електронного портфоліо тощо. Так, поширене у США онлайн-наставництво дає змогу вчителям з віддалених сільських шкіл та шкіл з низьким соціальним статусом дистанційно отримувати допомогу від наставника з іншої школи. Це пояснюється гострим кадровим дефіцитом, внаслідок якого недоукомплектовані школи у центральних районах великих міст, де сконцентровані учні з малозабезпечених сімей та учні, які належать до етнічних меншин, а також сільські школі, не завжди спроможні забезпечити молодих учителів досвідченими наставниками. Окрім беззаперечної зручності та швидкості, застосування інформаційно-комунікаційних технологій у процесі реалізації програм підтримки молодих учителів сприяє зменшенню фінансових витрат. Вважаємо, що диверсифікація методичної роботи з молодими вчителями у вітчизняних навчальних закладах шляхом застосування інформаційно-комунікаційних технологій здатна значною мірою сприяти оптимізації їх входження у професію.