

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ
ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МОЛОДОГО ВЧИТЕЛЯ
В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

Оксана Шевченко

У статті розглянуті основні принципи та теоретично обґрунтовані організаційно-педагогічні умови професійного розвитку молодого вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти.

Ключові слова: молодий учитель, критерії, організаційно-педагогічні умови, професійний розвиток, принципи, післядипломна освіта.

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ
В СИСТЕМЕ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Оксана Шевченко

В статье рассмотрены основные принципы и теоретически обоснованы организационно-педагогические условия профессионального развития молодого учителя в системе последипломного педагогического образования.

Ключевые слова: молодой учитель, критерии, организационно-педагогические условия, профессиональное развитие, принципы, последипломное образование.

**PEDAGOGICAL CONDITIONS PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF YOUNG TEACHERS IN SERVICE TEACHER TRAINING**

Oksana Shevchenko

Organizational and pedagogical conditions and main principals of professional development of beginning teachers in the system of in-service teachers training education are considered in the article.

Key words: young teacher, criteria, organizational and pedagogical conditions, professional development, principals, postgraduate education.

Постановка проблеми. Недостатній життєвий та професійний досвід педагога-початківця потребує відповідної підтримки його професійного зростання. Важливу роль у вирішенні зазначеної проблеми має відіграти система післядипломної педагогічної освіти як механізм, за допомогою якого молодий учитель може не лише

сприймати нові наукові ідеї а й упроваджувати їх [3].

Особливого значення на сьогодні набуває розробка та впровадження різних моделей науково-методичного психолого-педагогічного забезпечення професійного розвитку педагогів у післядипломній освіті, системоутворювальним етапом якого, що визначає

буття фахівця в просторі професійної діяльності, є сенситивним для зовнішніх впливів, є етап професійної адаптації молодого фахівця, сутність і зміст якого розглянуті в значній кількості наукових праць вітчизняних та зарубіжних учених (Г. О. Бал, С. Г. Вершловський, А. О. Деркач, О. А. Дубасенюк, Е. Ф. Зеєр, А. Ліберман, С. Лук-Хорслей, С. О. Сисоєва, О. Г. Солодухова, К. Стилас, А. В. Фурман, Н. О. Чайкіна).

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз філософської, психологічної та педагогічної літератури з питань професійного розвитку вчителя, становлення його професійної компетентності в системі післядипломної освіти засвідчують, що різні аспекти досліджуваної проблеми знайшли своє відображення в таких напрямках наукової думки: методологічні засади дослідження професійної адаптації педагога (В. Т. Ащепков, С. Г. Вершловський, Є. О. Климов, А. І. Кузьмінський, О. Г. Мороз, В. І. Слободчиков, О. Г. Солодухова, Р. Х. Шакуров, М. С. Яницький та ін.), професійна перепідготовка та підвищення кваліфікації педагогічних працівників (О. В. Глузман, Є. П. Голобородько, Л. І. Даниленко, О. А. Дубасенюк, І. П. Жерносек, Н. І. Клокар, В. В. Кузьменко, О. М. Пехота, В. А. Семиченко, С. О. Сисоєва, В. О. Сластьонін, Т. М. Сорочан та ін.), професійне становлення і розвиток професійної компетентності педагога в системі неперервної освіти (О. І. Гура, З. Ф. Єсарєва, А. М. Зубко, І. Ф. Ісаєв, Н. В. Кузьміна, Л. М. Мітіна, В. В. Пашков, Н. В. Протасова, С. Ф. Одайник та ін.).

Проте, незважаючи на наявність у сучасній науці значної кількості наукових праць, присвячених проблемі професійного розвитку молодого вчителя, вона залишається однією з найбільш дискусійних і невирішених

(С. Г. Вершловський, Л. М. Мітіна, О. Г. Мороз, В. А. Семиченко), що спричинило необхідність теоретичного обґрунтування організаційно-педагогічних умов професійного розвитку молодого вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти.

Виклад основного матеріалу. Передусім зазначимо, що під *організаційно-педагогічними умовами* ми розуміємо комплекс заходів, спрямованих на підвищення ефективності професійного розвитку молодого педагога в умовах післядипломної освіти, або такі обставини післядипломної педагогічної освіти, що є результатом цілеспрямованого відбору, конструювання та застосування елементів його змісту, методів та організаційних форм для забезпечення успішного професійного розвитку молодого вчителя.

Основними положеннями, що визначають розуміння нами сутності професійного розвитку молодого вчителя як складного, неперервного, нелінійного процесу якісних змін особистості, змістом якого є входження фахівця в професійне середовище (простір професійної діяльності та спілкування), а результатом – його цілісна професійна адаптованість, є принципи *загальнонаукової* (системний, синергетичний підходи), *конкретно наукової* (діяльнісний, гуманістичний, акмеологічний, генетичний, особистісно-розвивальний, компетентнісний, професіогенетичний підходи) та *спеціально наукової* (системно-структурний, процесуально-динамічний методи) методологій.

Ґрунтуючись на положеннях загальнонаукової, конкретно наукової та спеціально наукової методологій, ураховуючи положення нормативних документів (Закон України «Про професійний розвиток працівників» тощо), нами визначені такі *основні*

принципи забезпечення професійного розвитку молодого вчителя в системі післядипломної освіти:

- *цілеспрямованості*, що передбачає цілеспрямований, усвідомлений, керований та самокерований професійний розвиток молодого вчителя в системі післядипломної освіти (на відміну від стихійного, некерованого);
- *урахування змісту професійного розвитку* молодого вчителя в системі післядипломної освіти – його професійної адаптації, що має цілісний, рівневий характер;
- *єдності* всіх складових та критеріїв професійного розвитку молодого вчителя;
- *неперервності професійного розвитку* – безперервного науково-методичного, психолого-педагогічного супроводів професійного розвитку молодого вчителя в системі післядипломної освіти;
- *наступності* – єдності, взаємодії закладу післядипломної педагогічної освіти, навчального закладу та районних (міських) методичних служб у забезпеченні успішного професійного розвитку молодого педагога;
- *активності* – безумовного визнання природної активності молодого вчителя (на всіх рівнях його функціонування) у процесі професійного розвитку, професійної адаптації на протигагу пасивного типу адаптивної поведінки;
- *суб'єктності* – безумовного врахування того, що молодий учитель є діячем свого професійного розвитку, ініціативно-відповідальним, свідомим, його внутрішня детермінація є

домінувальною, на відміну від зовнішньої;

- *діалогічності* – побудови змісту, форм і методів післядипломної освіти молодих педагогів на основі діалогу як особливої форми педагогічної взаємодії, спрямованої на вирішення професійних проблем;
- *індивідуалізації та диференціації* – урахування індивідуальних особливостей молодих учителів, їх потреб, специфіки їх ситуації професійного розвитку та підбір на цій основі особливого змісту, форм і методів їх післядипломної освіти;
- *контекстності* – побудови змісту, форм і методів післядипломної освіти на основі контексту професійно-педагогічної діяльності, урахування специфіки професійних проблемних ситуацій, вирішення професійних суперечностей для гармонізації професійного розвитку молодого вчителя;
- *оптимальності* – пріоритету оптимуму професійного розвитку педагога, який передбачає найбільш раціональний, найбільш продуктивний його рівні, що забезпечує гармонійне функціонування фахівця в професійному середовищі, збереження його фізичного та психічного здоров'я;
- *гармонійного поєднання* традиційних форм і методів післядипломної освіти з нетрадиційними, активними, пріоритету останніх.

Визначення організаційно-педагогічних умов професійного розвитку молодого вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти базується, крім вищезазначених

положень, на ідеї єдності його курсової підготовки в просторі інституту післядипломної педагогічної освіти та методичних служб освітнього закладу й районного (міського) рівнів. Адже, з одного боку, унаслідок своєї епізодичності, певної «штучності» умов, відірваності від безпосередньої роботи, курсова підготовка не може повною мірою задовольнити потреби в професійному саморозвитку молодого вчителя; з іншого боку, – методична служба не може в повному обсязі забезпечити цілісний професійний розвиток молодого педагога, його успішну професійну адаптацію, оскільки є недостатнім її науковий потенціал, матеріально-технічна база, вона є замкнутою на предметі викладання, часто орієнтована на вирішення ситуативних, технологічних проблем учителя, недостатньо спрямована на інноваційні педагогічні технології тощо [1]. Усе це вимагає обов'язкового поєднання двох сфер забезпечення професійного розвитку молодого вчителя, котрі є невід'ємними складовими його неперервної освіти: підвищення кваліфікації на базі інституту післядипломної педагогічної освіти та професійного вдосконалення в умовах методичної служби районного (міського) рівнів.

Крім того зазначимо, що концептуалізація організаційно-педагогічних умов передбачала здійснення попереднього аналізу цього питання в сучасних наукових дослідженнях. Так, вітчизняними та зарубіжними вченими були виокремлені такі умови професійного розвитку педагогів різних кваліфікацій, як:

- спрямування педагогічної діяльності молодих учителів на усвідомлення цілей адаптації; функціональне педагогічне управління адаптацією молодих учителів до роботи в школі;

реалізація особистісно орієнтованого підходу; системність в організації процесу професійної адаптації вчителів (Т. І. Кухарчук);

- забезпечення реалізації внутрішньої потреби в саморозвитку; створення середовища для розвитку; налагодження відносин у колективі; використання сучасних форм, методів і засобів професійного розвитку (Ю. В. Сліпич);
- організація методичної роботи з молодими вчителями на міському (районному) рівні, надання їм своєчасної психологічної допомоги (Н. І. Лісова);
- реалізація муніципальної цільової програми, що забезпечує цілісність та стійкість муніципального освітнього простору; інтеграція та широта взаємодії його суб'єктів; розвиток позитивної мотивації до підвищення рівня професіоналізму завдяки використанню ресурсів управлінського впливу керівника муніципальної освітньої установи; використання портфоліо як інструменту самооцінки педагогічної діяльності та оцінки професійних досягнень муніципальною громадкістю; диференціація методичного супроводу педагогічної діяльності на основі інтеграції шкільної та муніципальної методичних служб (Г. М. Скударьова);
- усвідомлення вчителем власних професійних компетенцій, мотивів, здібностей, професійно важливих якостей, емоційно-ціннісних орієнтацій та ускладнень професійної діяльності (А. Д. Тасмуханова);
- реалізація дидактичного потен-

ціалу телекомунікаційних технологій; формування готовності молодих учителів до професійного зростання при погодженості соціально-універсальної та особистісної орієнтації освітнього процесу (О. М. Іванов та ін.).

Відтак, як свідчать результати здійсненого аналізу вченими, виокремлюються декілька обов'язкових сфер забезпечення професійного розвитку молодого вчителя, а саме: стимулювання його потреби в професійному саморозвитку, надання комплексної методичної, психологічної допомоги та його цілеспрямована підготовка до вирішення складностей професійного зростання.

Професійний розвиток молодого вчителя в системі післядипломної освіти буде ефективним завдяки реалізації таких організаційно-педагогічних умов. По-перше, – це впровадження кластерного підходу в період курсової та міжкурсової підготовки. Метою функціонування регіонального освітнього кластера є інтеграція діяльності освітніх закладів регіону, інших наукових, науково-методичних установ, громадських організацій, підприємств, закладів соціальної сфери, державних та місцевих органів управління освітою, громади щодо забезпечення ефективного й динамічного професійного розвитку молодого вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти з використанням інтелектуальних, матеріальних та інформаційних ресурсів, урахуванням особливостей регіональної освітньої інноваційної політики [4]. Змістом діяльності регіонального освітнього кластера є реалізація проекту «Дворічне стажування молодих спеціалістів галузі освіти при Миколаївському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти»,

що включає: курси підвищення кваліфікації молодих учителів, тренінги професійного розвитку вчителів-початківців, педагогічні майстерні тощо.

По-друге, – це індивідуалізація освітнього процесу, що передбачає знаходження молодим учителем власного способу професійної діяльності, професійного буття й забезпечується варіативністю форм і методів освітньої діяльності, що створюють можливості для вибору та реалізації індивідуального маршруту.

По-третє, – це психолого-педагогічна фасилітація професійного зростання вчителя-початківця як цілеспрямовано організована взаємодія молодого вчителя з іншими суб'єктами післядипломної педагогічної освіти (викладачі, методисти, куратори, психологи), що забезпечує найкращі умови для професійного розвитку через активізацію його внутрішніх ресурсів. Вона реалізується завдяки: цілеспрямованій підготовці викладачів, методистів, кураторів до реалізації фасилітативних функцій, створення умов для отримання молодим учителем професійної консультативної допомоги психолога, методиста, соціального педагога та інших фахівців за потребою в очному та віртуальному режимах; пролонгованості фасилітативного ефекту в міжкурсовий період професійного розвитку молодих учителів через організацію віртуального професійного співтовариства.

Кожна з поданих організаційно-педагогічних умов забезпечується впровадженням спеціально організованих форм і методів, серед яких:

- курси підвищення кваліфікації молодих учителів із проблеми їх професійного становлення та розвитку (проект «Дворічне стажування молодих спеціалістів галузі освіти», який реалізується в умовах регіонального

- освітнього кластера);
- тренінги професійного розвитку молодих педагогів;
- проектування та реалізація індивідуального освітнього маршруту вчителя-початківця;
- робота педагогічних майстерень (проекти «Молодість і майстерність», «Учасники всеукраїнського конкурсу «Учитель року» – молодим учителям»);
- консультації для молодих учителів (у очному та віртуальному режимах);
- віртуальна професійна взаємодія педагогів-початківців (проекти «Крок до зірок», «Вікіпедія»);
- семінари-практикуми для викладачів, методистів інститутів післядипломної освіти, РМК, директорів та завучів.

Висновок. Здійснений нами аналіз положень сучасної психолого-педагогічної науки щодо сутності професійного розвитку педагога та його особливостей на етапі професійної адаптації, а також існуючого досвіду науково-методичного забезпечення професіогенезу педагога-початківця в системі неперервної освіти дозволив стверджувати, що актуальним завданням є визначення основних організаційно-педагогічних умов, які б забезпечили успішний професійний розвиток молодого вчителя в просторі післядипломної освіти. Теоретично обґрунтовані організаційно-педагогічні умови професійного розвитку молодого вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти експериментально перевірені й довели свою ефективність. Результати експериментальної перевірки будуть висвітлені в наступних публікаціях.

Література

1. Жерносек І. П. Науково-методична робота в загальноосвітній школі: навч.-метод. посіб. / І. П. Жерносек. – К.: ІЗМН, 1998. – 160 с.
2. Лісова Н. І. Психолого-педагогічне вдосконалення особистості молодого вчителя засобами методичної роботи / Н. І. Лісова // Сучасні проблеми професійної підготовки фахівців: методичний аспект / Зб. наук. пр. // Проблеми сучасного мистецтва і культури. – К.: Науковий світ. – 2001. – С. 101–107.
3. Радионова Н. Ф. Компетентностный подход в педагогическом образовании / Н. Ф. Радионова, А. П. Тряпицина // Электронный научный журнал «Вестник Омского государственного педагогического университета». – 2006. – Режим доступа: <http://www.omsk.edu>
4. Старева А. М. Освіта – стратегічний ресурс соціально-економічного, культурного та духовного розвитку регіону / А. М. Старева // Матеріали засідання науково-методичної ради. – Миколаїв, 2011. – С. 13–17.
5. Шевченко О. А. Професійний розвиток молодого вчителя на основі кластерного підходу / О. А. Шевченко // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України. – Вип. 6. – 2012. – С. 137–145.