

Додатковий матеріал до лекції до теми 6.1.

Ліліан Катц. «Етапи розвитку педагогів»

Педагогі часто обговорюють етапи розвитку в контексті розвитку дітей. Проте, ми можемо говорити про певні етапи розвитку педагогів у контексті їхньої професійної діяльності. Мета сьогоднішнього обговорення – окреслити завдання та тренінгові потреби на кожному з етапів професійного розвитку та врахувати наслідки, які з цього випливають для планування подальшого навчання педагогів.

Можна стверджувати, що існує щонайменше чотири етапи професійного розвитку. Окремі педагоги можуть відрізнятися тривалістю часу, яким вони проходять той чи інший етап.

Етап I. Етап «виживання»

Завдання розвитку

Протягом цього етапу, який може тривати цілий рік викладацької діяльності, головним занепокоєнням педагога є питання чи зможе він/вона вижити на цьому етапі. Прикладами запитань, які педагог задає собі, є наступні: «Чи зможу я працювати так до кінця робочого тижня, відпустки?», «Чи приймуть мене мої колеги?» тощо. Невідповідність між очікуваним успіхом та реальністю посилює почуття невідповідності та невідповідності.

Навчальні потреби

Протягом цього періоду педагогам потрібна підтримка, розуміння, заохочення, надання порад. Педагогі потребують поради щодо розвитку окремих навичок та тлумачення наслідків відповідної поведінки – все це має відбуватися безпосередньо на робочому місці. У цьому випадку тренерами можуть бути більш досвідчені викладачі, консультанти. Тренінг має забезпечуватися тими, хто знає як самого педагога, так і робочу ситуацію. Тренер повинен мати достатньо часу та бути досить гнучким, щоб надати необхідну підтримку. У цьому випадку не можна покладатися на наперед заплановані візити, які здебільшого ніяк не пов'язані з проблемами, що виникають на робочому місці.

Етап II. Консолідація

Завдання розвитку

Наприкінці першого року педагог вже може з впевненістю стверджувати, що він/вона вистояла. Тепер він/вона готові консолідувати загальні помилки, зроблені під час першого етапу і диференціювати конкретні завдання та навички, які потребують подальшого розвитку. Під час другого етапу педагоги зазвичай починають зосереджуватися на індивідуальних проблемах учнів та проблемних ситуаціях. Таке зосередження може набутися форми пошуку відповідей на запитання на кшталт «Як я можу допомогти цьому учневі?»

Під час першого етапу педагог-початківець отримує базову інформацію про своїх учнів і що можна від них очікувати. Протягом другого етапу педагог починає визначати окремих учнів, чия поведінка викликає більше занепокоєнь.

Навчальні потреби

Під час цього етапу цінним є навчання, що відбувається безпосередньо на робочому місці. Тренер може допомогти шляхом взаємного розгляду проблемної ситуації. Тренер може спостерігати за існуючою практикою педагога та надати відповідні рекомендації. Проте, без відповідного знання ситуації, взаємний діалог/розмова між тренером та педагогом може стати найкращим способом інтерпретації досвіду педагогом та пошуку відповідного рішення. Тренер може ставити перед педагогом такі запитання, як «Які стратегії Ви вже використовували на сьогоднішній момент?», «Наведіть, будь-ласка, приклади поведінки учнів протягом тижня».

Під час цього етапу важливими є підтримка інших фахівців – психологів, соціальних педагогів. Спілкування з більш досвідченими колегами також може сприяти реалізації завдань з розвитку. Обмін почуттями з колегами, які знаходяться на тому ж рівні розвитку, може допомогти зменшенню рівнів почуття невідповідності та невідповідності.

Етап III. Відновлення

Завдання розвитку

Під час третього чи четвертого років професійної діяльності педагоги відчують почуття втомленості від використання тих самих методів і підходів. Все частіше виникають запитання на кшталт: «Хто ще займається цим? Де? Що є нового у цій сфері: матеріали, підходи, ідеї?» Це може означати, що значення, яке надає педагог свої практиці є важливим, проте він/вона потребує нової інформації, певного відновлення, яке потрібно враховувати з усією серйозністю.

Навчальні потреби

Під час цього етапу педагоги особливо цінують можливості поспілкуватися з колегами, які працюють за різними програмами під час різних формальних чи неформальних заходів. Протягом цього

періоду педагоги особливо цікавляться участю у національних чи міжнародних професійних конференціях, тренінгах, семінарах, починають цінувати членство у різних професійних організаціях та участь у їхніх зустрічах. Педагоги розширюють спектр педагогічної літератури, знайомлячись з багатьма статтями із професійних видань. Можливо, це саме той період, коли педагогам хочеться зняти на плівку власний досвід викладання з метою подальшого аналізу. Це також час, коли у педагогів виникає бажання відвідати та спостерігати за практикою своїх колег.

У цьому випадку значення практичних центрів набуває великої цінності (Сілберман, 1971; Бейлі, 1971). Такі практичні центри стають місцями, де педагоги мають змогу зібратися разом, щоб допомогти один одному навчанню чи розвитку нових навичок/методів; обміну ідеями, організації конкретних семінарів-практикумів. Час від часу на такі події запрошуються інші фахівці у тій чи іншій сфері спеціалізації.

Етап IV. Етап зрілості

Завдання розвитку

Етап зрілості може бути досягнутий педагогами протягом трьох років, іншими – протягом чотирьох, п'ятьох років. На цьому етапі педагоги повністю ідентифікують себе як педагога. У них достатньо перспективи, щоб задавати такі запитання, як «Якими є мої історичні та філософські коріння?», «Якою є природа професійного розвитку та навчання?», «Яким чином приймаються ті чи інші освітні рішення?», «Чи можуть освітні заклади змінити суспільство?» Можливо, ці запитання ставилися і до цього. Але в контексті існуючого досвіду ці запитання представляють більш вдумливий підхід.

Навчальні потреби

На цьому етапі педагоги потребують участі у конференціях, семінарах, можливо, здобуття наукової степені. Досвідчені педагоги з радістю спілкуються з іншими освітянами, які працюють з іншими питаннями та на різних рівнях. На відміну від педагогів, які перебувають на другому етапі і люблять брати участь у тренінгах, досвідчені педагоги не отримують такого задоволення від подібних заходів. Подібно тому, як семінари та дискусії, які більше до вподоби педагогам етапу 4, ці заходи не дуже люблять педагоги етапу 1.

Підсумок

Для підготовки педагогів рекомендується брати до уваги 4 сфери: (1) рівень розвитку педагога; (2) навчальні потреби відповідно до кожного з етапів; (3) місце проведення навчання; (4) термін навчання.

- ✓ *Рівень розвитку педагога.* Корисно розглядати етапи розвитку педагога з досвідом, який він набуває на тому чи іншому етапі.
- ✓ *Навчальні потреби на кожному з етапів.* Разом із зміною досвіду педагогів, змінюються і їхні навчальні потреби.
- ✓ *Місце проведення навчання.* Для педагогів-початківців важливим є навчання максимально наближене до їхніх робочих ситуацій. Пізніше таке навчання може відбуватися і в класичних інститутах.
- ✓ *Термін навчання.* Термін навчання має бути розподілений таким чином, щоб навчання відбувалося максимально на робочому місці, а не до цього. Так, багато педагогів зазначали, що досвід їхньої підготовки мав лише невеликий вплив на їхню професійну діяльність.

Проте, хоча і говорять, що досвід – це найперший учитель, ми не можемо стверджувати, що досвід вчить тому, що потрібно знати молодим педагогам. Саме тому важливою є роль викладача, який керує процесом навчання, забезпечує, щоб педагоги отримували поінформований та інтерпретований досвід.