

УДК: [371.13 : 371.14](510)

**СИСТЕМА ЗАХОДІВ З НЕПЕРЕРВНОГО ОСОБИСТІСНО-
ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ У КИТАЙСЬКІЙ
НАРОДНІЙ РЕСПУБЛІЦІ**

Чжан Лун

*Харківський національний педагогічний університет
імені Г. С. Сковороди (Харків, Україна)*

E-mail: 44547479@qq.com

**THE SYSTEM OF MEASURES FOR TEACHERS CONTINUOUS
PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE
PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA**

Zhang Long

*H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University
(Kharkiv, Ukraine)*

Висвітлено систему заходів щодо неперервного особистісно-професійного розвитку вчителів, що реалізуються кожною школою КНР. Виокремлено основні цільові групи (вчителі-початківці, молоді вчителі, досвідчені вчителі зі стажем) і напрями такої роботи. Напрями роботи з кожною цільовою групою передбачають реалізацію принципу суб'єктності: вчителі-початківці – адаптація на робочому місці (перший рік роботи) та професійне становлення (наступні три роки); молоді вчителі (від чотирьох до шести років педагогічного стажу) – розвиток здатності до командної роботи й лідерських якостей, удосконалення методичних знань і вмінь, вивчення педагогічного досвіду колег і напрацювання власного; для досвідчених учителів (після шести років роботи) – удосконалення професійної майстерності та передача педагогічного досвіду освітянській молоді, наставництво.

Ключові слова: учитель, учитель-початківець, молодий учитель, адаптація, професійне становлення, особистісно-професійний розвиток, наставництво, досвід.

Постановка проблеми. Сьогодні Китай є однією з країн з найінтенсивнішими темпами та найбільш вражаючими результатами суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку. Цим зумовлений інтерес науковців багатьох країн до особливостей побудови й функціонування сучасної системи освіти КНР, що забезпечили досягнення в порівняно короткі терміни таких переконливих показників ефективності китайської моделі цивілізаційного поступу та людського розвитку.

Оцінюючи на основі аналізу конфуціанської філософської та педагогічної доктрини соціальну роль вчителя [4], приходимо до висновку про те, що конфуціанські постулати про соціальну роль вчителя і вимоги до його особистісно-професійних якостей зберегли свій вплив упродовж тисячолітньої історії Китаю.

Відповідно до конфуціанського канону, стати наставником може лише людина, яка знає «причини розквіту і занепаду освіти», здатна оцінити, «що в учінні легко і що важко, що прекрасно і що погано». Саме від вчителя залежить привабливість процесу навчання, його природність. «Коли шляхетний чоловік вчить і наставляє, він веде, але не тягне за собою, спонукає, але не змушує, відкриває [шлях], але не доводить [до кінця]». У такий спосіб виникає важлива для досягнення результату в навчанні «згода між учнем і вчителем, легкість [навчання], [самостійні] роздуми – ось що називається вмільм керівництвом», – констатує конфуціанське джерело. І досягнення результату можливе лише в тому випадку, якщо мова педагога «стисла і дохідлива, глибока і змістовна, скупа на приклади, але зрозуміла» [2, с. 113]. Учитель має служити зразком для наслідування, являти собою «живе втілення рис ідеальних мудреців» [1, с. 78].

Такі високі соціальні вимоги до особистісно-професійних якостей учителя спричинюють підвищену увагу освітянської спільноти не тільки до професійної підготовки майбутніх учителів у педагогічних вищих навчальних закладах, але й розбудови системи особистісно-професійного вдосконалення вже працюючих освітян – неперервної педагогічної освіти педагогів упродовж життя.

Аналіз наявних публікацій. Розвитку педагогічної теорії і освітянської практики в перші десятиліття існування Китайської Народної Республіки присвячені роботи В. Клепікова, Куо Шао-тан (А. Кримова), Е. Моносзон та ін. У спогадах членів делегації радянських педагогів, які відвідали КНР у 1956 р., містяться цінні свідчення, зокрема щодо розвитку педагогічної науки в КНР (Е. Моносзон) та організації підготовки вчителів у педагогічних училищах Китаю (М. Борткевич).

В останній чверті ХХ ст. китайський уряд розпочав низку реформ, спрямованих на соціалістичну модернізацію суспільства. І чи не найважливішою ланкою і рушійною силою реформ було визнано освіту (Н. Боревська, В. Клепіков, О. Машкіна, І. Смирнова, Т. Шаренкова та ін.), зокрема, педагогічну (М. Боєнко, Ду Яньянь, Лу Шаньшань, Тан Юйгуан, Чжан Лі-Сін та ін.), а також її післядипломну ланку (Н. Котельнікова).

Метою статті є висвітлення системи заходів з адаптації та професійного становлення освітянської молоді у школах КНР, а також подальшого неперервного особистісно-професійного розвитку вчителів.

Виклад основного матеріалу. Першими шаблями такої системи є заходи з адаптації та професійного становлення молодих педагогів безпосередньо на робочих місцях [див., наприклад, 5], що мають здійснюватися всіма навчальними закладами, а також практика наставництва, курування молодих учителів досвідченими колегами [див., наприклад, 6]. Дамо їм коротку характеристику.

I. Провідна ідея роботи з молодим поколінням освітян формулюється таким чином: молоді вчителі – це надія школи та її майбутнє; якості, притаманні молодим учителям, визначатимуть розвиток школи, її долю і перспективи. Виходячи з цього, досвідчені вчителі передбачають майбутнє школи, досягнення спільних цілей школи і задля цього вживають ефективних заходів, спільними зусиллями педагогічного колективу школи старанно розробляють систему заходів і середовище, що створює відносно стабільний, добре структурований, якісний викладацький склад, роблять вагомий внесок у розвиток педагогічного колективу школи.

II. Навчальні завдання. Робота з учителями-початківцями спрямовується на досягнення таких результатів:

- 1) прояв ентузіазму по відношенню до педагогічного ремесла, наявність професіоналізму та почуття відповідальності, шляхетних професійно-моральних якостей, вміння навчати і бути прикладом для інших;

- 2) міцні дидактико-методичні знання, самостійність і компетентність при виконанні різних типів навчальних завдань; вміле використання сучасних засобів навчання, інтеграція в освітній процес сучасних інформаційних технологій;
- 3) міцні фахові знання та знання теорії педагогіки, методики, дослідницький потенціал.

III. Професійне становлення молодого вчителя здійснюється протягом чотирьох (іноді п'яти) років (перший рік роботи – професійна адаптація на робочому місці, наступні три роки – професійне становлення)

IV. Заходи, пов'язані з професійним становленням освітянської молоді:

- 1) самостійне планування власного професійного розвитку: кожен молодий викладач повинен створити детальний «План особистісно-професійного зростання» (трирічний план);
- 2) залучення наставника;

На початку навчального року проводиться захід «Наставник і учень разом, тримаючись за руки, утворюють спільноту – наставник і учень, церемонія підписання договору», у процесі якої відбуваються формулювання цілей і висування вимог, підписання партнерської угоди між наставником і учнем – молодим учителем, визначення обов'язків обох сторін угоди щодо передачі досвіду, допомоги та навчання. Передбачається *передача* педагогічного досвіду та методики викладання від досвідченого вчителя – учителю-початківцю; планується *допомога* наставника в ознайомленні молодого колеги з навчальними матеріалами, програмою навчання, а також у набутті базових навичок викладання; *навчання* передбачає демонстрацію старшим колегою стиля викладання і стиля професійного мислення. Молоді вчителі навчаються педагогічної етики в досвідчених викладачів, освоюють професійні навички, ретельно досліджують викладацькі прийоми ведення заняття досвідченими викладачами, навчаються способів викладання, намагаються якомога швидше набутти навичок викладання певної дисципліни. Увесь навчальний процес має бути доступним для спостереження молодими вчителями, для них проводяться відкриті заняття; молоді вчителі мають вести детальні конспекти, здійснювати хронометраж часу уроку та підготовки до уроку, до плану уроку мають вноситися ідеї викладача-наставника. Молодий учитель має щотижня відвідувати не менше одного уроку свого наставника, сумлінно готуватися до уроків, відвідувати лекції, семінари, аналітичні

заняття упродовж усього навчального року; вчитель-наставник повинен відвідати не менше восьми уроків свого учня на семестр.

Для стимулювання почуття відповідальності наставника успіхи його підопічного – молодого викладача закріплюються оцінкою вчителя-наставника, що фіксується в облікових документах.

3) задля вдосконалення теоретичних знань молодих учителів з педагогіки:

(1) щосеместру кожним молодим учителем опрацьовується література з теорії педагогіки і створюються методичні розробки;

(2) у кожному семестрі плануються цикли лекцій для освітянської молоді з проблем освіти, докладаються всі зусилля для покращення рівня викладання молодих учителів;

(3) у кожному семестрі проводиться навчальний семінар для взаємного спілкування, взаємного просування і поліпшення молодих і досвідчених учителів;

(4) застосовується метод «виходьте – заходите» для розширення кругозору. «Виходити» – означає використовувати всі можливості для навчання та спілкування молодих учителів, організувати для них лекції у партнерських школах. «Заходьте» передбачає періодичне запрошення відомих фахівців до школи для проведення семінарів з молодими викладачами.

4) удосконалення системи звітних уроків;

У кожному семестрі молоді викладачі мають підготувати звітний урок, добре організувати, попередньо обміркувати, після проведення заняття провести аналітичне обговорення, написати враження про хід уроку і проаналізувати свою роботу. Кожен педагогічний колектив проводить лекції для всіх викладачів даної дисципліни.

5) поліпшення базових знань з педагогіки та методичних знань;

У першому семестрі школи організовують змагання молодих учителів з написання ієрогліфів на дошці та з ораторського мистецтва, у другому семестрі методичне об'єднання вчителів проводить спільний форум за участі молодих учителів для поліпшення їхніх базових навичок.

б) швидке вдосконалення професійних педагогічних умінь;

Кожного семестру молоді викладачі під керівництвом наставника створюють чотири тренувальні тести; кожного навчального року слід розробляти тести поточного та рубіжного контролю. Молоді вчителі мають брати активну участь у навчальній, науковій та дослідницькій роботі, щосеместру нагромаджувати особистий досвід викладання, виконати педагогічний звіт або написати наукову статтю з освітньої проблематики.

7) облік професійного зростання молодого викладача.

На кожного молодого вчителя школа заводить досьє для обліку успіхів у професійному вдосконаленні, фіксуючи кроки молодих педагогів у кар'єрному зростанні.

У цілому, професійне становлення молодих учителів є одним з основних найскладніших і найвідповідальніших обов'язків кожної китайської школи, успішність професійного становлення освітянської молоді має безпосереднє відношення до підвищення ефективності китайської освіти. Школа має створити центр підвищення кваліфікації, якісно виконати свою роботу з адаптації молодих учителів, що дасть поштовх швидкому професійному зростанню освітянської молоді.

Одним з основних положень «Національної довгострокової реформи і плану розвитку освіти (2010–2020 р.)», розроблених Центральним народним урядом Китайської Народної Республіки, передбачено завдання «створити сучасного вчителя з найкращими якостями та підтримувати інноваційний дух нових кадрів учителів» [7]. На виконання цього завдання в різних регіонах країни освітянські спільноти, заклади й установи освіти, органи управління народної освіти за підтримки місцевих адміністрацій та Центрального уряду запроваджують і реалізують численні програми, спрямовані на всебічний особистісно-професійний розвиток учительських кадрів.

Зокрема, як ми вже писали, розробляються і втілюються програми становлення й розвитку молодих учителів, які після закінчення вищого навчального закладу на робочих місцях отримують широку методичну, організаційну, психологічну підтримку досвідчених кадрів [3]. Разом із тим, реалізація національною системою освіти КНР концепції неперервної освіти впродовж життя вимагає розробки та реалізації заходів сприяння особистісно-професійному становленню вчителів з різним стажем педагогічної діяльності.

Так, ключовою метою низки заходів організаційного, навчально-методичного, науково-дослідного плану є розвиток, «виращування»,

плекання педагогічного активу з молодих викладачів. Пропонується докласти всіх зусиль до прискорення зростання й розвитку такого педагогічного активу, керуючись при цьому ключовими ідеями андрагогіки й акмеології, організаційно-педагогічними та соціально-психологічними закономірностями особистісно-професійного та кар'єрного розвитку, розробити й запровадити комплекс всеохоплюючих тренінгових заходів широкого спрямування.

На основі аналізу програм особистісно-професійного розвитку вчителів [5; 6] нами виокремлено низку найбільш перспективних, на наш погляд, пропозицій, зокрема стосовно розвитку професіоналізму молодих учителів, які втім уже мають педагогічний досвід.

Цікавою видається пропозиція чіткого визначення часових орієнтирів: рік після закінчення ВНЗ – адаптація, три роки – професійне становлення, напрацювання професійних умінь, після шести років – перехід до виконання ролі наставника молодих учителів.

Для виконання такого перспективного плану пропонуються певні заходи:

I. Інституалізація роботи з розвитку лідерства

Пропонується створити школу молодих учителів (чотири-шість років стажу), на основі якої буде сформовано робочу лідерську групу.

II. Удосконалення педагогічної освіти вчительської молоді

Школи мають залучати інтелектуальні здібності й творчі навички усіх учителів для наукових досліджень проблем теорії освіти, реалізуючи при цьому принцип вивчення й урахування місцевих (регіональних) особливостей. Важливо водночас дбати про особистісний розвиток педагогів – дотримуватися «першочерговості вільного від роботи часу» та стимулювати зміни точок докладання зусиль у роботі. Створенню команди теоретично й практично підготовлених викладачів з високими професійно значущими особистісними якостями сприятиме реалізація таких пропозицій [див.: 2; 4]:

- 1) планомірно добирати теоретичні навчальні матеріали для опрацювання вчителями;
- 2) регулярно організовувати тематичні лекції з теорії навчання й виховання, докладати зусиль для підвищення рівня теоретичної підготовки вчителів середнього віку;

Засоби навчальної та науково-дослідної роботи

- 3) кожен педагогічний колектив має розробляти свої власні плани теоретичного навчання, організувати перегляд молодими вчителями найновіших відеозаписів освітнього характеру;
- 4) принаймні раз на семестр проводити освітній семінар, спільно обговорювати актуальні освітні проблеми, стимулювати вчителів до самостійних роздумів та висловлення пропозицій з покращення існуючих методик;
- 5) молоді вчителі мають своєчасно підводити підсумки своєї роботи, кожного семестру складати письмовий звіт для методичного об'єднання, який є одним із основних документів для перевірки під час атестації;
- 6) використовувати метод «виходьте – заходьте» [див. 3], розширювати кругозір, вчитися в інших, набувати життєвого досвіду. Зокрема, організувати виїзди молодих учителів для участі в заходах в інших навчальних закладах, а також запрошувати досвідчених фахівців з інших освітніх установ для проведення показових відкритих уроків та обміну досвідом з освітянською молоддю.

III. Вивчення сучасного педагогічного досвіду, підвищення ефективності викладання

- 1) керівник кожного методичного об'єднання вчителів є ядром колективу, він має залучати більше вчителів середнього віку, які бажають досліджувати й застосовувати сучасний педагогічний досвід. Становленню власної педагогічної майстерності молодих учителів сприяють курси підвищення кваліфікації, де можна не тільки ознайомитися з новими програмами й методиками викладання, новим програмним забезпеченням, але й оволодіти принципами їхнього використання, а також навичками самостійної розробки навчальних програм;
- 2) керівник методичного об'єднання має сам бути взірцем для наслідування в професійній майстерності.

IV. Удосконалення готовності молодих викладачів до професійної діяльності

- 1) розгортання взаємодопомоги. Кожен молодий учитель має співпрацювати з досвідченим викладачем середнього чи старшого віку для взаємодопомоги в малій групі, добросовісно в них навчатися, старанно опрацьовувати навчальні матеріали

- та вивчати методику викладання, активно підвищувати свій професійний рівень;
- 2) педагогічний колектив кожного семестру має організувати для молодих учителів відкриті уроки. Протягом семестру кожен молодий учитель має відвідати близько двадцяти занять, а після уроку провести обговорення-аналіз за певною схемою. Плани відкритих уроків, конспекти й стенограми занять, протоколи аналізу передаються до навчальної частини як документи для перевірки під час атестації професійного рівня педагогів;
 - 3) слід звертати увагу не лише на якість проведення молодим учителем занять, але й на результативність навчально-виховного процесу, показники навчальних досягнень учнів. Облік таких результатів по школі, місту, округу дасть змогу виявити здібних і успішних молодих учителів. На цих підставах доцільно здійснювати заохочення педагогів, які досягають найвищих результатів у навчанні й вихованні молодого покоління.

Як бачимо, на кожному з етапів професійного становлення й розвитку учителів-початківців і молодих учителів важлива роль у їх організаційно-педагогічному супроводі належить досвідченим учителям зі стажем. Учителі зі стажем понад шість років виконують функції наставників освітянської молоді, уважно стежать за ходом професійного становлення молоді, дбайливо «вирощують» педагогічну зміну.

Висновки. Професійне зростання вчителів не закінчується отриманням ними диплома про освіту. Особистісно-професійне становлення й розвиток педагога – тривала й складна робота, яка має враховувати не лише інтереси самого вчителя, але й потреби навчального закладу, регіону, всього суспільства. У зв'язку з цим у КНР кожна школа розробляє і впроваджує систему заходів і для вчителя-початківця (адаптація на робочому місці та професійне становлення), і для молодого вчителя (розвиток здатності до командної роботи й лідерських якостей, удосконалення методичних знань і вмінь, вивчення педагогічного досвіду колег і напрацювання власного), і для досвідченого вчителя зі стажем понад шість років (удосконалення професійної майстерності та передача педагогічного досвіду, наставництво з метою «вирощування» освітянської молоді). **Перспективи подальших розвідок** пов'язані з узагальненням і систематизацією емпіричного досвіду роботи педагогічних колективів шкіл

КНР з організації неперервного особистісно-професійного розвитку вчителів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Боровская Н. Е. Очерк истории школы и педагогической мысли в Китае : Монография. / Н. Е. Боровская; Рос. академия наук. Ин-т Дал. Востока — М. : [Б.и.], 2002. — 146 с.

2. Ли Ци («Записки о нормах поведения») // Древнекитайская философия : собр. текстов в 2-х т. / сост. Ян Хи-Шун. — Т. 2. — М. : Мысль, 1973. — С. 99–140.

3. Чжан Лун. Програма професійного становлення й розвитку молодих учителів у Китайській Народній Республіці / Чжан Лун // Пріоритетні напрями розвитку сучасних педагогічних та психологічних наук : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (7–8 серпня 2015 р., м. Одеса, Україна). — Одеса : Південна фундація педагогіки, 2015.

4. Чжан Лун. Традиційні погляди китайців на особистісно-професійні якості вчителя / Чжан Лун // Международное сотрудничество в образовании в условиях глобализации : материалы второй международной научно-практической конференции. Часть I / отв. ред. В. М. Ефимова. — Симферополь : ДИАЙПИ, 2013. — С. 344–349.

5. 2014年青年教师培养计划 [Програма підготовки молодих викладачів у 2014 році] [Електронний ресурс] // 粤教师函[2014]108号 [Лист Департаменту освіти провінції Гуандун №108, вересень 2014 року]. — Режим доступу : <http://www.gdhd.edu.cn/business/htmlfiles/gdjyt/tzgg/201409/479726.html>

6. 名师培养青年教师计划 [Програма підготовки молодих учителів під керівництвом досвідчених педагогів] [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.126doc.com/p-12516587.html>

7. 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年) [Національна довгострокова реформа і план розвитку освіти (2010–2020 р.)] [Електронний ресурс] / 新华社北京7月29日电. — Режим доступу : http://www.gov.cn/jrzq/2010-07/29/content_1667143.htm

Чжан Лун. Система мероприятий по непрерывному личностно-профессиональному развитию учителей в Китайской Народной Республике. Освещена система мероприятий по непрерывному личностно-профессиональному развитию учителей, реализуемых каждой школой КНР. Выделены основные целевые группы (начинающие учителя, молодые учителя, опытные учителя со стажем) и направления такой работы. Направления работы с каждой целевой группой предусматривают реализацию принципа субъектности: начинающие учителя – адаптация на рабочем месте (первый год работы) и профессиональное становление (следующие три года); молодые учителя (от четырех до шести лет педагогического стажа) – развитие способности к командной работе и лидерских качеств, совершенствование методических знаний и умений, изучение педагогического опыта коллег и наработка собственного; опытные учителя (после шести лет работы) – совершенствование профессионального мастерства и передача педагогического опыта учительской молодежи, наставничество.

Ключевые слова: учитель, начинающий учитель, молодой учитель, адаптация, профессиональное становление, личностно-профессиональное развитие, наставничество, опыт.

Zhang Long. The system of measures for teachers continuous personal and professional development in the People's Republic of China. The system of actions for continuous personality-professional development of a teacher which is embodied by every school in the PRC has been reviewed. Main target groups (inexperienced teachers, young teachers, experienced seniority teachers) and aspects of such work have been singled out. Aspects of work with every target group foresee the realization of the subjectness principle: inexperienced teachers – adaptation at the workplace (the first year of work) and professional development (the following three years); young teachers (from four to six years of pedagogical seniority) – development of ability for team work and leadership skills, mastering of methodical knowledge and skills, studying the pedagogical experience of colleagues and acquisition of personal experience; for experienced teachers (after six years of work) – mastering professional mastership and transfer of experience to the youth in education, mentoring.

Key words: teacher, inexperienced teacher, young teacher, adaptation, professional development, personality-professional development, mentoring, experience.

REFERENCES

1. Borevskaya N. E. Oчерk istorii shkoly i pedagogicheskoy myisli v Kitae : Monografiya. / N. E. Borevskaya; Ros. akademiya nauk. In-t Dal. Vostoka — M. : [B.i.], 2002. — 146 s.
2. Li Tszi («Zapiski o normah povedeniya») // Drevnekitayskaya filosofiya : sobr. tekstov v 2-h t. / sost. Yan Hi-Shun. — T. 2. — M. : Myisl, 1973. — S. 99–140.
3. Zhang Long. Prohrama profesiinoho stanovlennia y rozvytku molodykh uchyteliv u Kytayskii Narodnii Respublitsi / Zhang Long // Priorytetni napriamy rozvytku suchasnykh pedahohichnykh ta psykholohichnykh nauk : materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (7–8 serpnia 2015 r., m. Odesa, Ukraina). — Odesa : Pivdenna fundatsiia pedahohiky, 2015.
4. Zhang Long. Tradytiini pohliady kytaitiv na osobystisno-profesiini yakosti vchytelia / Zhang Long // Mezhdunarodnoe sotrudnichestvo v obrazovanii v usloviyah globalizatsii : materialy vtoroy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Chast I / otv. red. V. M. Efimova. — Simferopol : DIAYPI, 2013. — S. 344–349.
5. 2014年青年教师培养计划 [The training program of young teachers in 2014] [Elektronnyi resurs] // 粤教师函[2014]108号 [Лист Департаменту освіти провінції Гуандун №108, вересень 2014 року]. — Rezhym dostupu: <http://www.gdhed.edu.cn/business/htmlfiles/gdjyt/tzgg/201409/479726.html>
6. 名师培养青年教师计划 [The training program of young teachers under the guidance of experienced teachers] [Elektronnyi resurs]. — Rezhym dostupu: <http://www.126doc.com/p-12516587.html>
7. 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年) [National long-term reform and development plan for education (2010–2020 g.)] [Elektronnyi resurs] / 新华社北京7月29日电. — Rezhym dostupu: http://www.gov.cn/jrzg/2010-07/29/content_1667143.htm