

ОСОБЕННОСТИ СОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТАНОВЛЕНИЮ НАЧИНАЮЩЕГО УЧИТЕЛЯ В КАНАДЕ

Работа представлена кафедрой педагогики Забайкальского государственного гуманитарно-педагогического университета им. Н. Г. Чернышевского.

В статье рассматриваются особенности содействия профессиональному становлению начинающего учителя в Канаде. Авторы обосновывают обращение к зарубежному опыту в поиске эффективных форм содействия начинающим учителям. Особое внимание уделяется Программе вхождения в профессию учителя, которую обязаны пройти все начинающие учителя в государственных школах провинции Онтарио. В статье представлен анализ всех компонентов Программы: ориентация, наставничество, профессиональное развитие и обучение, оценка эффективности работы начинающего учителя.

Ключевые слова: *начинающий учитель, Программа вхождения в профессию, наставничество, наставник, компетенции начинающего учителя, оценка эффективности работы начинающего учителя, портфолио, методические рекомендации, рефлексивное обучение, квалификационный сертификат, образовательная политика.*

T. Luchkina

CHARACTERISTIC FEATURES OF SUPPORTING NEW TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN CANADA

The article deals with the characteristic features of the new teacher induction in Canada. The author appeals to foreign experience in search of effective forms of supporting new teachers. Special attention is paid to the New Teacher Induction Program that is required for all teachers new to Ontario's publicly funded

schools. The article presents the analysis of all the components of the Program: orientation, mentoring, professional development and training and new teachers' performance appraisal.

Key words: *new teacher, New Teacher Induction Program, mentoring, mentor, competencies for a new teacher, new teacher's performance appraisal, portfolio, manuals, reflective teaching, qualification certificate, education policy.*

Успехи систем образования ведущих стран мира объясняются в первую очередь качеством подготовки учителя. В широкомасштабном исследовании «Учителя играют важную роль», проведенном в 2002–2005 гг., участниками которого были 25 стран как членов ОЭСР, так и стран наблюдателей и посвященного проблемам статуса, отбора учителей и сохранению кадрового потенциала в школах, выделены приоритеты кадровой политики образования. Данные приоритеты являются задачами первоочередной важности и направлены как на всех представителей учительской профессии, так и на категорию молодых учителей. В них подчеркивается, что прежде всего необходимо: облегчить вхождение в профессию начинающих педагогов, улучшить отбор учителей в профессию, сертифицировать начинающих учителей, усилить программы поддержки начинающих учителей, сделать испытательный срок для начинающих учителей обязательным [14, р. 12].

Получение диплома учителя за рубежом формально дает право на назначение в школу, но такое первое назначение на учительскую должность почти всегда бывает временным. Неотъемлемой частью вхождения в учительскую профессию стало прохождение испытательного срока в начале карьеры. В зависимости от особенностей национального законодательства длительность испытательного срока варьируется от нескольких месяцев до нескольких лет, но в среднем составляет два – три года, в течение которых начинающему учителю оказывается содействие в профессиональном становлении.

Зарубежный опыт поиска эффективных форм содействия профессиональному становлению начинающего учителя связан с разработкой специальных программ его поддержки. На необходимость разработки четко организованной системы поддержки начинающего учителя, которая бы помогла ему стать настоящим профессионалом, указывают в сво-

их работах такие зарубежные исследователи, как: П. Хок, Л. Тикл, Г. К. Вонг, С. Виллани, Т. Бриттон, Л. Пейн, Д. Пимм, С. Рейзен, Р. Ингерсолл, С. М. Джонсон, С. Бартелл, Х. Портнер, Б. Суини и др. Начиная учитель, попадая в новую для него обстановку, сталкивается, особенно в первые годы работы, с рядом препятствий, которые ему необходимо преодолеть: приобщиться к новой для него культуре школы, научиться работать с ранее неизвестным ему учебным планом и контролировать дисциплину в классе [9, р. 281]. Эти и другие возникающие проблемы могут привести к разочарованию в профессии. Начиная учителя – это будущие профессионалы, и они не должны выполнять те же виды работ, что и опытные учителя без поддержки со стороны соответствующих образовательных структур. Начинаящему учителю необходимо время от трех до четырех лет, чтобы усвоить необходимые компетенции, и еще несколько лет, чтобы достичь профессионализма [8, р. 25–29].

Программы вхождения в профессию учителя могут значительно отличаться в разных странах, так как отражают потребности той или иной культуры, региона или сообщества, но их объединяют общие цели: улучшить качество преподавания, предотвратить отток перспективных начинающих учителей, способствовать личностному и профессиональному росту начинающего учителя, удовлетворять потребности конкретного школьного округа в учителях, прививать образовательную культуру начинающему учителю [10].

Программа вхождения в педагогическую профессию – это четко спланированный неотъемлемый этап непрерывного процесса профессионального развития, организованного в школьном округе для обучения, поддержки и сохранения начинающих учителей, в течение которого они постепенно присоединяются к программе непрерывного образования [15, р. 43].

В ходе успешной реализации программы начинающие учителя приобретают навыки эффективного управления классом, получают необходимый инструктаж, приобщаются к нуждам школьного окружения, осознают необходимость непрерывного образования с целью профессионального роста, учатся работать в команде в рамках профессионального сообщества [5, р. 73]. Учителя-новички действуют в профессиональном образовательном пространстве, все участники которого разделяют ответственность и поддержку начинающих учителей [7].

В последние годы появилось немало исследований, посвященных сравнительному анализу программ вхождения в профессию учителя в разных странах [6]. Исследователи приходят к выводу о том, что, несмотря на различие в этапах, сроках, формах работы и некоторых других деталях, программы поддержки новых учителей представляют собой важный этап целенаправленного процесса, обеспеченного финансово и методически, ведущего к оценке эффективности работы начинающего учителя.

Во Всемирном докладе по мониторингу ОДВ (2005) приводится опыт одиннадцати стран, занимающихся вопросами качества образования и имеющих высокие результаты в регулярном обследовании качества подготовки учащихся 15-летнего возраста (PISA). Опыт четырех стран – Финляндии, Кореи, Кубы, Канады, – добившихся высоких показателей качества за счет развития потенциала своих преподавательских кадров [4, с. 15], может представлять большой интерес не только для мирового педагогического сообщества, но и России.

Предметом данной статьи является изучение опыта содействия становлению начинающего учителя в Канаде (на примере провинции Онтарио), как одной из стран, добившейся высокого уровня качества образования. В Канаде профессия учителя является престижной и пользуется поддержкой в виде инвестиций в подготовку кадров, проводимая политика характеризуется преемственностью, а цели образования формулируются четко и конкретно.

Сильными сторонами системы образования Канады являются:

- высокая успеваемость детей иммигрантов, культурное многообразие как фактор национального строительства;
- престиж профессии учителя, высокие экзамениционные требования при поступлении в педагогические учебные заведения;
- широкая переподготовка;
- мощная система поддержки на уровне округов и школ;
- отслеживание ситуации в школах, округах и провинциях в целях борьбы с неравенством [4, с. 15].

Вопрос о целенаправленной и систематической поддержке начинающего учителя в канадской провинции Онтарио возник в 80-е гг. XX в. Однако в те годы поддержка начинающего учителя в форме ориентации в начале карьеры и наставничества носила в основном неофициальный характер. В середине 90-х гг. этот процесс все более получает поддержку со стороны официальных структур. В 1995 г. в провинции Нью-Браунсуик разрабатывается программа для начинающих учителей, которая объединила ориентацию для новых учителей, обучающий семинар для наставников и завершающее праздничное мероприятие. Разрабатываются подобные программы в ряде других провинций. Факт оттока начинающих учителей из профессии в провинции Онтарио и нерегулярность их поддержки привели к необходимости разработки целенаправленных комплексных программ и систематических мероприятий под руководством органов народного образования для координации действий представителей различных образовательных структур: от представителей учебных заведений, занимающихся подготовкой учителей, до школ, непосредственно принимающих этих учителей. В 2005 г. Министерство образования провинции Онтарио официально объявило о разработке Программы вхождения в профессию нового учителя (NTIP), которая заменила существовавший в то время квалификационный тест на профессию учителя (OTQT). Таким образом, необходимо отметить, что Программа вхождения в профессию нового учителя в Канаде (далее Программа), ориенти-

рована на оказание содействия начинающему учителю в его профессиональном становлении и является одним из направлений образовательной политики государства.

Педагогическое образование в Канаде при наличии степени бакалавра (3–4 года обучения) можно получить более чем в 50 университетах страны. Как правило, оно составляет 1–2 года. Но при этом сначала надо поступить учиться. Конкурс абитуриентов составляет 6–8 человек на место, это выше чем на юридические или медицинские специальности. Потом нужно еще попасть в школу, так как каждый школьный учитель должен пройти сертификацию министерства либо другого официального органа [2].

Правительство страны уделяет должное внимание оказанию содействия новому учителю в его профессиональном становлении:

- разрабатываются эффективные Программы, оказывающие поддержку учителю и положительное влияние на его профессиональное становление;
- осуществляется руководство и финансирование Программ на уровне провинции;
- разрабатывается методическое обеспечение Программы.

В Канаде ответственность за реализацию Программы поддержки нового учителя возлагается на государственные органы власти отдельных провинций и территорий, что дает возможность разнообразить программы, отразив в них специфику отдельных провинций и школ, сохраняя при этом требования, предъявляемые со стороны государства.

Программа вхождения в профессию нового учителя в канадской провинции Онтарио предназначена для поддержки его профессионального и личностного роста и направлена на развитие его профессиональной компетентности [11]. Срок реализации программы – от одного до двух лет. Участие в программе является обязательным для всех «новых учителей», поступающих на работу в государственные школы. Понятие «новый учитель», принятое в программе, относится к учителям, окончившим педагогический колледж в Онтарио или другой провинции, принятых на постоянную работу на полный или неполный рабочий

день, ранее не приступавших к работе, т. е. начинающих работу впервые. Учителя данной категории считаются «новыми» пока они успешно не завершат Программу, что является основой получения сертификата.

Целью Программы является:

- повысить компетентность начинающего учителя путем развития его профессиональных способностей, личностных качеств;
- сориентировать начинающего учителя в учебном плане провинции Онтарио, конкретного школьного округа и конкретной школы;
- содействовать развитию способностей начинающего учителя к преподаванию;
- обеспечить профессиональное развитие начинающего учителя, его обучение в таких сферах, как управление классом, общение с родителями и др. видах деятельности;
- обеспечить поддержку становления начинающего учителя и руководство для его плавного перехода в категорию профессионалов;
- увеличить долю новых учителей в конкретной провинции и конкретной предметной области.

В школе, куда попадает новый учитель, предусмотрено формирование профессионального образовательного сообщества, все участники которого вовлечены в процесс непрерывного профессионального развития в атмосфере доверия и поддержки. В Программе четко определены обязанности участников Программы: начинающих учителей, наставников, директора школы, представителей учительской федерации, руководителей Программы, ответственных за оценку работы начинающего учителя, представителей вузов.

В начале действия Программы новый учитель составляет план. Для этого он заполняет индивидуальную стратегическую форму, где указывает все мероприятия, в которых он собирается участвовать в рамках Программы. В плане фиксируются шаги, которые должен выполнить учитель для повышения своей профессиональной компетентности на основе поддержки со стороны директора, наставников и других членов педагогического сообщества. Составленный план подписывается директором, так как он выявляет направления в улучшении деятельности учителя, и самим

учителем, так как он обязуется выполнить этот план.

Программа включает следующие компоненты: ориентация, наставничество, профессиональное развитие и обучение, оценка эффективности работы начинающего учителя. Раскроем содержание каждого компонента Программы.

Ориентация необходима для того, чтобы познакомить начинающего учителя с классом, школой, школьным округом и системой образования в провинции Онтарио. Ориентация может включать встречи нового учителя «с глаза на глаз» с представителями педагогического сообщества, знакомство с интернет-ресурсами, веб-сайтами, участие в телеконференции и просмотр видеоконференции. Во время ориентации начинающий учитель также получает полезную для него информацию о профессиональных учительских союзах, об оплате своего труда и дополнительных выплатах.

Значительное место в Программе поддержки начинающего учителя отведено **наставничеству**. В течение первого года работы Программой предусмотрена поддержка начинающего учителя, направленная на содействие ему в профессиональном становлении, результатом которого является получение учителем сертификата, предоставляющего право на дальнейшее преподавание в школе. Наставничество рассматривается как процесс поддержки обучения и развития нового учителя, а также как повышение его профессионализма. Наставничество – постоянное взаимоотношение нового учителя с представителями педагогического сообщества, которое осуществляется в первый год вхождения нового учителя в профессию. Оно направлено на долговременное приобретение и применение профессиональных навыков в процессе развития карьеры начинающего учителя и предполагает сотрудничество между новым учителем и наставником.

Наставник назначается на основе взаимного согласия и несет ответственность за работу с новым учителем, за оказание ему помощи в период всего определенного Программой срока. Наставник должен соответствовать следующим критериям: быть опытным учителем-

профессионалом, который умеет работать как с детьми, так и со взрослыми; знать учебный план и стратегии обучения/учения, уметь решать возникающие проблемы, быть образцом в профессии учителя, быть открытым к взглядам других и осуществлять обратную связь с ними, непрерывно учиться, быть умелым слушателем и внимательным собеседником, обладать умениями межличностного общения.

Наставничество осуществляется как организованный систематический процесс, в котором учитываются потребности нового учителя. При этом предусматриваются такие модели наставничества, как: непосредственная индивидуальная работа, работа в малых и больших группах, работа в команде. Программа наставничества включает обучение нового учителя через консультации, сотрудничество и коучинг, совместное использование информации и ресурсов, умение слушать и достигать согласия, обеспечивать обратную связь, интегрировать деятельность наставника с профессиональным и личностным развитием, обеспечивать спокойную процедуру расставания в случае несовместимости наставника и начинающего учителя.

Деятельность наставника направлена на:

- оказание помощи в планировании действий начинающего учителя;
- содействие в распределении свободного времени;
- предоставление собственной классной комнаты (демонстрационных классов) начинающему учителю для наблюдения за своей работой;
- осуществление наблюдения за деятельностью новых учителей, выработку рекомендаций, соответствующих освоению эффективных методов преподавания и их профессиональному становлению;
- содействие в развитии профессионального диалога между начинающим учителем и профессиональным сообществом.

Наставник назначается директором школы с целью:

- обеспечить поддержку и рост в безотточной системе оценивания нового учителя на основе полной конфиденциальности;
- поддержать нового учителя на основе сотрудничества, создать комфортную среду.

Особый интерес представляет опыт Канады по расширению функций наставника нового учителя и выполнение им новых ролей: консультанта, сотрудника, коуча.

Деятельность *консультанта* направлена на решение конкретной проблемы, с которой сталкивается молодой учитель в процессе вхождения в профессию. При этом предполагается, что консультант либо знает готовое решение, которое он может предписать новому учителю, либо он владеет способами деятельности, которые указывают путь решения проблемы. Консультант ориентирует нового учителя на педагогическую профессию, содействует ему в выполнении функций учителя. При содействии в решении различных профессиональных задач роль консультанта могут выполнять директор, его заместители, представители педагогического сообщества, преподаватели университета.

Сотрудник – это опытный учитель, «образцовый учитель», который обеспечивает поддержку нового учителя и руководство им в течение первого года работы. Сотрудник-наставник содействует новому учителю в проектировании Программы, помогает ему в планировании уроков, первого рабочего дня, первой недели, первого месяца. Они работают совместно над развитием профессиональной компетентности нового учителя, регулируют процесс наставничества на весь год.

Коуч – специалист, деятельность которого направлена на достижение результата, успеха, цели на овладение профессиональными навыками, причем акцент делается на осуществление действий и поддержание изменений во времени; это специалист в той же самой области, в которой работает учитель. Коуч откликается на выявленные учителем проблемы, совместно с ним разрабатывает план личностного развития, фокусирующийся лишь на одной или двух специфических целях развития, которые необходимо достигнуть в сравнительно короткие сроки. Задачей деятельности каждого коуча является освобождение самопознания и потенциалов, скрытых в новом учителе [3, с. 16]. Директор использует коуча для инструктирования нового учителя как «двигателя» для вовлечения нового учителя

в разработку плана личностного развития, рефлексию своей деятельности, выявление проблем профессионального и личностного роста. Коуч совместно с новым учителем планирует дальнейшие шаги по улучшению его деятельности. При этом анкетирование, направленное на развитие рефлексии, является неотъемлемой частью коучинга.

Важная составная часть Программы вхождения в профессию учителя – ***профессиональное развитие и обучение***. Профессиональное развитие и обучение начинающего учителя касается прежде всего его первостепенных нужд, при этом акцент делается на следующих вопросах: обеспечение языковой и математической грамотности учащихся, достижение учащимися успеха, обеспечение безопасности школы, умение управлять классом, планирование, оценка знаний и умений учащихся, общение с родителями, обучение учащихся со специальными потребностями.

Завершающим этапом Программы является ***оценка эффективности работы начинающего учителя***. Оценка успешности освоения новым учителем Программы проводится на основе требований Стандарта к профессии учителя (2006), разработанного педагогическим колледжем Онтарио [13], который предусматривает овладение учителем 16 профессиональными компетенциями, сгруппированными по пяти направлениям: ответственность за учащихся и процесс обучения, профессиональные знания, практическая деятельность, лидерская позиция в обучающемся сообществе, непрерывное профессиональное образование [12, р. 28]. Для начинающего учителя наиболее значимы восемь компетенций, владение которыми он должен продемонстрировать в итоге освоения Программы (табл.).

Для успешного окончания Программы в течение первых 12 месяцев работы начинающий учитель должен получить две удовлетворительные оценки своей деятельности. Для проведения оценки директор или лицо, которому он делегирует свои полномочия, должен посетить хотя бы один урок начинающего учителя. На встрече, предваряющей посещение урока у нового учителя, уточняются детали процедуры оценки, назначается время

Компетенции учителя канадской провинции Онтарио

Область	Компетенции
<p>Ответственность за учащихся и процесс обучения</p>	<p><i>Учителя:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Отвечают за благополучие учащихся и их развитие;</i> • <i>поддерживают стремление учащихся учиться и поощряют их к учебе и достижению успехов;</i> • <i>справедливо и с уважением относятся ко всем учащимся;</i> • <i>создают такую атмосферу обучения, которая стимулирует у учащихся стремление решать проблемы, принимать решения, непрерывно учиться, вносить свой собственный вклад в изменяющееся общество</i>
<p>Профессиональные знания</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Хорошо знают свой предмет, учебный план провинции Онтарио и законодательство в сфере образования;</i> • <i>знают множество эффективных методов преподавания и оценки деятельности учащихся;</i> • <i>знают множество эффективных стратегий управления классом;</i> • <i>знают, как ученики учатся, и факторы, влияющие на их учение и достижения успеха в обучении</i>
<p>Профессиональная деятельность</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Используют свои профессиональные знания, демонстрируют понимание учащихся, учебного плана и законодательства, используют свой опыт преподавания и стратегии управления классом для того, чтобы стимулировать учащихся к учебе и достижению успехов;</i> • <i>плодотворно общаются с учащимися, родителями и коллегами;</i> • <i>постоянно оценивают прогресс учащихся, их достижения и регулярно сообщают о результатах оценки учащимся и их родителям;</i> • <i>усовершенствуют свою учительскую практику посредством непрерывного обучения, рефлексии, использования различных источников и ресурсов;</i> • <i>используют в практической деятельности соответствующие технологии и демонстрируют соответствующие им профессиональные навыки</i>
<p>Лидерская позиция в обучающемся сообществе</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Сотрудничают с другими учителями и школьными коллегами для создания и поддержания обучающихся сообществ в классах и школах;</i> • <i>работают с профессионалами, родителями и членами сообщества для обеспечения процесса обучения учащихся, достижения ими успеха и выполнения ими школьной программы</i>
<p>Непрерывное профессиональное образование</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Вовлекаются в процесс непрерывного образования для повышения своих профессиональных навыков</i>

Примечание. Компетенции, которыми должен овладеть новый учитель, выделены курсивом.

посещения урока, обсуждаются особенности класса. После посещения урока назначается встреча, на которой анализируется ход и итоги урока, а также уточняются компетенции, которыми овладел начинающий учитель. На эту встречу новый учитель приносит информацию о своем участии в Программе и данные, подтверждающие овладение им компетенциями. Информацию для этой встречи собирает как новый учитель, так и директор. Представленная информация может включать: оценки учащихся по предмету, образцы заданий классу,

разработанные им наглядные пособия, письма родителям, материалы конференций с родителями, фотографии классных мероприятий, школьные бюллетени, рефлексивные журналы, образцы тестов, ученические портфолио и презентации, отзывы наставников и т. д. Важным компонентом оценки деятельности учителя при выставлении оценки является его портфолио. Портфолио широко используется в оценке достижений нового учителя, его основной целью является развитие критического мышления. В нем содержатся конкретные

примеры достижений учителя, его успешности в педагогической деятельности.

После сбора информации о деятельности нового учителя и посещения урока директор готовит отчет по форме, утвержденной Министерством образования провинции Онтарио и предусматривающей выставление итоговой оценки. Шкала оценок деятельности нового учителя включает следующие: «удовлетворительно», «нуждается в развитии», «неудовлетворительно». Считается, что новый учитель успешно завершает Программу вхождения в профессию учителя, если он получает две «удовлетворительные» оценки в первые 12 месяцев работы. В случае получения оценки «нуждается в развитии» в течение 15 школьных дней составляется на специальном бланке план профессионального развития нового учителя. Следует отметить, что оценка «неудовлетворительно» может выставляться только после того, как учитель получит оценку «нуждается в развитии». В случае получения оценки «неудовлетворительно» составляется план по улучшению деятельности начинающего учителя с указанием вида поддержки, при этом период участия в Программе продляется до 24 месяцев. Если учитель при последующем оценивании получает удовлетворительную оценку, то он получает право на дальнейшую работу в школе, если – неудовлетворительную оценку, то директор школы рекомендует школьному округу разорвать контракт с этим учителем. Получив такую информацию, представители школьного округа проводят голосование в течение 60-ти календарных дней.

После получения двух оценок «удовлетворительно» с учителя снимается статус «нового» и он входит в процесс оценки опытного учителя. По окончании Программы новый учитель получает сертификат педагогического колледжа Онтарио. Информация об успешном завершении Программы начинающим учителем отражается в публичном регистре педагогического колледжа Онтарио.

Выполнение Программы школой контролируется должностным лицом (представителем школьного округа), который согласует с директором сроки, в течение которых учитель находится под контролем, при этом учителю

даются рекомендации для улучшения его работы.

Мощным рычагом содействия профессиональному становлению нового учителя в Канаде является наличие методических рекомендаций, сопровождающих реализацию Программы, для всех участников данного процесса: 1) руководство для нового учителя; 2) руководство для проведения оценки новых учителей; а также справочники: 1) справочник для новых учителей; 2) справочник для наставников; 3) справочник для директоров; 4) справочник для окружных команд, содействующих реализации Программы. Действует специальный сайт для оказания поддержки всем участникам Программы.

Каждая из перечисленных рекомендаций является составляющей Программы и предназначена для повышения квалификации любого специалиста, участвующего в ее реализации, содействует его непрерывному образованию. В основу разработки всех методических рекомендаций положен рефлексивный подход, интегрирующий теоретические знания и опыт профессиональной деятельности специалиста. Исходной предпосылкой концепции рефлексивного обучения начинающего учителя является то, что в основе повышения квалификации должен лежать его опыт.

Модель рефлексивного обучения предполагает, что начинающий учитель является субъектом своего профессионального развития, «думающим практиком», «рефлексирующим профессионалом», и в данном аспекте его ключевыми характеристиками являются:

- умение осуществлять эффективное взаимодействие;
- удовлетворенность своей работой;
- умение стимулировать активность учащихся;
- умение структурировать конкретный персональный опыт;
- уверенность в себе;
- ориентация на учащихся в педагогическом процессе;
- умение анализировать собственный опыт профессиональной деятельности [1, с. 54].

В рамках рефлексивной модели обучения формируется способность и готовность педагога применять теоретические знания для решения профессиональных теоретических задач. Реализация идеи рефлексивного подхода позволяет оценить потенциал идеи «внутрифирменного обучения» в процессе вхождения начинающего учителя в профессию. Внутрифирменное обучение является тем механизмом, который создает условия для повышения квалификации педагогов непосредственно на рабочем месте: в школах, на уроках. Обучение непосредственно на рабочем месте ориентировано на задачи школы, интересы и затруднения конкретных педагогов, способствует созданию рефлексивно-инновационной среды обучения, содействующей саморазвитию и самообразованию начинающего учителя.

Министерством образования провинции Онтарио утверждены сопроводительные документы Программы: формы индивидуального стратегического развития нового учителя, формы отчетности для директоров школ об оценке нового учителя, формы финансовой отчетности о расходах на каждом этапе реализации Программы.

Важным компонентом содействия профессиональному становлению нового учителя в Канаде является государственное финансирование Программы. Каждому школьному округу для реализации Программы в провинции Онтарио выделяется фиксированная сумма (на 2008–2009 учебный год она составляет 20 000 долларов). Кроме этого определяется еще дополнительная сумма, зависящая от количества новых учителей в каждом конкретном округе. В рамках принятого финансирования обеспечивается снижение нагрузки как новому учителю, так и специалисту-наставнику и выделение свободного дня, в течение которого проводится индивидуальная работа: посещение уроков, планирование совместных действий, обсуждение плана личностного развития. Выделяемая сумма может расходоваться на привлечение дополнительного штата для осуществления Программы, например ад-

министративного помощника на неполный рабочий день для сбора информации о ходе осуществления Программы. Финансирование Программы осуществляется на основе грантов для повышения квалификации учителей. Полное финансирование Программы зависит от итогов ежемесячной оценки ее реализации руководителем.

Результатом реализации Программы является:

- повышение профессиональной компетентности нового учителя и эффективности его деятельности;

- успешность нового учителя в профессии;
- получение квалификационного сертификата, предоставляющего право работать в динамической среде образования;

- увеличение доли новых учителей в школе.

Таким образом, главной особенностью содействия профессиональному становлению начинающего учителя в Канаде является то, что система образования Канады не только ориентирована на содействие новому учителю в его профессиональном становлении, но и накопила позитивный опыт:

- оказания содействия новому учителю в его профессиональном становлении, что является значимым направлением в образовательной политике Канады;

- ориентации всех выпускников педагогического колледжа на обязательное участие в реализации Программы вхождения в профессию (NTP) в период прохождения испытательного срока (от одного до двух лет) с последующим получением сертификата;

- разработанная Программа имеет методическое сопровождение;

- для реализации Программы выделяется государственное финансирование.

Учет и переосмысление опыта системы образования Канады по содействию новому учителю в его профессиональном становлении посредством реализации Программы введения в профессию и синтез наших собственных поисков – такой представляется нам перспектива развития и использования полученных результатов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Бочкарева И. А.* Рефлексивная модель обучения: зарубежный опыт повышения квалификации // Зарубежный опыт повышения квалификации учителей. СПб., 2005. С. 53–62.
2. *Галушкина М.* До последнего учителя // Эксперт. 2008. № 40 (629). [Электронный ресурс]. URL: http://www.expert.ru/printissues/expert/2008/40/do_poslednego_uchitelya/
3. Коучинг в обучении: практические методы и техники / Э. Парслоу, М. Рэй. СПб.: Питер, 2003. 204 с.
4. Образование для всех – императив качества. Всемирный доклад по мониторингу ОДВ, 2005. Резюме. Изд-во ЮНЕСКО, 2005. 45 с.
5. *Breaux A. L. & Wong K. H.* New Teacher Induction: How to Train, Support, and Retain New Teachers. Mountain View, Ca.: Harry K. Wong Publications, 2003. P. 73.
6. *Britton E. D., Paine L., Pimm D., Raizen A.S.* Comprehensive Teacher Induction: Systems for Early Career Learning. Dordrest, Boston: Kluwer Academic Publishers, 2003.
7. *Dunne K., Villani S.* Mentoring New Teachers Through Collaborative Coaching: Linking Teacher and Student Learning. WestEd, 2007.
8. *Feiman-Nemser S.* What New Teachers Need to Learn // Educational Leadership. 2003. N 60. P. 25–29.
9. *Fried R. L.* The Passionate Teacher: A Practical Guide. Boston: Beacon Press, 2001. P. 281.
10. *Huling-Austin L.* Teacher Induction Programs and Internships // Handbook of Research on Teacher Education. Eds. Houston W. R., Haberman M. & Sikula J. New York: Macmillan, 1990.
11. New Teacher Induction Program: Induction Elements Manual, 2008. URL: <http://tpfr.edu.gov.on.ca/NTIP/NTIP-EngInductionElements-May5-Final.pdf>
12. New Teacher Induction Program: Manual for the Performance Appraisal of New Teachers 2008. [Электронный ресурс]. URL: <http://tpfr.edu.gov.on.ca/NTIP/NTIP-EngTeacherPerformanceAppraisalManual-May5-Final.pdf>
13. Standards of Practice for the Teaching Profession. Toronto: Ontario College of Teachers, 2006.
14. Teachers Matter. Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. OECD, 2005.
15. *Wong K. H.* New Teacher Induction: The Foundation for Comprehensive, Coherent, and Sustained Professional Development. [Электронный ресурс]. URL: www.newteacher.com/pdf/CorwinGallery.pdf

REFERENCES

1. *Bochkaryova I. A.* Refleksivnaya model' obucheniya: zarubezhnyy opyt povysheniya kvalifikatsii // Zarubezhnyy opyt povysheniya kvalifikatsii uchiteley. SPb., 2005. S. 53–62.
2. *Galushkina M.* Do poslednego uchitelya // Ekspert. 2008. N 40 (629). [Elektronnyy resurs]. URL: http://www.expert.ru/printissues/expert/2008/40/do_poslednego_uchitelya/
3. Kouching v obuchenii: prakticheskiye metody i tekhniki / E. Parslou, M. Rey. SPb.: Piter, 2003. 204 s.
4. Obrazovaniye dlya vsekh – imperativ kachestva. Vsemirny doklad po monitoringu ODV, 2005. Rezyume. Izd-vo YuNESKO, 2005. 45 s.
5. *Breaux A. L. & Wong K. H.* New Teacher Induction: How to Train, Support, and Retain New Teachers. Mountain View, Ca.: Harry K. Wong Publications, 2003. P. 73.
6. *Britton E. D., Paine L., Pimm D., Raizen A.S.* Comprehensive Teacher Induction: Systems for Early Career Learning. Dordrest, Boston: Kluwer Academic Publishers, 2003.
7. *Dunne K., Villani S.* Mentoring New Teachers Through Collaborative Coaching: Linking Teacher and Student Learning. WestEd, 2007.
8. *Feiman-Nemser S.* What New Teachers Need to Learn // Educational Leadership. 2003 N 60. P. 25–29.
9. *Fried R. L.* The Passionate Teacher: A Practical Guide. Boston: Beacon Press, 2001. P. 281.
10. *Huling-Austin L.* Teacher Induction Programs and Internships // Handbook of Research on Teacher Education. Eds. Houston W. R., Haberman M. & Sikula J. New York: Macmillan, 1990.
11. New Teacher Induction Program: Induction Elements Manual, 2008. URL: <http://tpfr.edu.gov.on.ca/NTIP/NTIP-EngInductionElements-May5-Final.pdf>
12. New Teacher Induction Program: Manual for the Performance Appraisal of New Teachers 2008. [Электронный ресурс]. URL: <http://tpfr.edu.gov.on.ca/NTIP/NTIP-EngTeacherPerformanceAppraisalManual-May5-Final.pdf>
13. Standards of Practice for the Teaching Profession. Toronto: Ontario College of Teachers, 2006.
14. Teachers Matter. Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. OECD, 2005.
15. *Wong K. H.* New Teacher Induction: The Foundation for Comprehensive, Coherent, and Sustained Professional Development. [Электронный ресурс]. URL: www.newteacher.com/pdf/CorwinGallery.pdf