

рассматриваются: наличие у педагога знаний о фасилитации; наличие личностно-поддерживающих отношений в коллективе. Критерием эффективности влияния педагогической поддержки на личностный рост молодых людей является высокий уровень самореализации студентов, представленный положительным отношением к обучению, динамикой личностного самоопределения.

Список использованных источников:

1. Мадди Сальваторе Р. Теории личности: сравнительный анализ / Р. Сальваторе Мадди // пер. с англ. – СПб.: Издательство «Речь», 2002..
2. Хьелл, Л., Зиглер, Д. Теории личности / Л. Хьелл Л., Д. Зиглер – СПб.: Питер, 2004.

НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ В РЕСПУБЛИКЕ ПОЛЬША

Е.В. Воробьева

Витебский государственный университет имени П. М. Машерова

Реформа образования в Польше, которая началась в 1999 году, внесла много изменений во все аспекты образовательной системы этой страны. Эти аспекты включают структурные изменения в школьной системе, а также в системе финансирования учебных заведений (перенос данной обязанности на местные органы управления). Все эти изменения направлены на повышение качества образования.

Реформаторы также подвергли изменениям и педагогическое образование. В соответствии с новыми стандартами, усовершенствуется система мотивации учителей, направленная на развитие потребности постоянно повышать свою профессиональную квалификацию и, как следствие этого, повышать престиж и привлекательность педагогической профессии. На реформаторские нововведения польские учителя отреагировали неоднозначно: они надеялись на улучшение условий труда, и в то же время выразили недовольство по поводу введения новой процедуры оформления документации. Данное нововведение заключается в том, что польские учителя обязаны фиксировать в документах свое профессиональное развитие, хотя до реформы составлять подробные планы уроков должны были только учителя, которые работали первый год в школе.

Таким образом, реформаторы ввели 4 ступени профессионального «роста» учителей: учитель-стажер; учитель по контракту; «назначенный» учитель; дипломированный учитель.

Начиная работу в школе, учитель составляет план своего профессионального развития и далее, во время подготовительного периода, который длится 1 год, он или она собирает документы, которые подтверждают, что план выполнен. После данного подготовительного периода учитель представляет письменный отчет директору школы, который рассматривается родительским

комитетом. Исходя из результатов обсуждения, учителю присваивается должность учителя по контракту. Работая на данной должности, польский учитель снова повышает свою квалификацию в течение 2 лет и 9 месяцев, после чего сдает экзамен и, предоставив всю необходимую документацию, становится «назначенным» учителем. Только имея должность «назначенного» учителя, педагогу гарантируется постоянное место работы. Такие учителя принимаются на работу на неограниченный срок, а также назначаются на некоторые должности в образовательной системе (директор, инспектор, консультант).

Чтобы достигнуть наивысшей должностной ступени – дипломированный учитель – «назначенный» учитель также повышает квалификацию в течение двух лет и девять месяцев и представляет следующие документы в образовательный комитет: письменный отчет о проделанной работе; документы, которые подтверждают участие в мероприятиях, обозначенных в Правилах (подготовка программ, проведение открытых уроков, сотрудничество с местным органом образования, наличие, по крайней мере, двух публикаций, выполнение функции экзаменатора и т.д.). Учитель проходит собеседование в образовательном комитете и назначается дипломированным учителем [1;с.50].

Необходимо отметить, что повышение в должности сопровождается, прежде всего, повышением заработной платы. На сегодняшний день минимальная зарплата учителя-стажера около 1100 польских злотых (примерно 282 евро); учитель по контракту зарабатывает 120% от зарплаты учителя-стажера; «назначенный» учитель зарабатывает 150% от зарплаты учителя-стажера, а дипломированный учитель получает 180% соответственно [2;с.52].

Таким образом, систему повышения квалификации учителей в Польше можно представить следующим образом:

Дипломированный учитель



Образовательный комитет
(собеседование, документация)



«Назначенный» учитель



Экзаменационный комитет
(экзамен, документация)



Учитель по контракту

↑
Образовательный комитет
(собеседование, документация)

↑
Учитель-стажер

В результате, согласно статистике, на данный период большая часть учителей в Польше являются «назначенными» (60%). Однако отмечается рост числа дипломированных учителей.

Спустя почти 10 лет после начала реформы, польские ученые провели опрос восьмидесяти педагогов, прошедших различные ступени повышения квалификации, о некоторых аспектах преобразований в сфере образования. Опрос проводился среди учителей, которые работают в деревнях, малых и больших городах, из которых женщины составляли 94%; учителя, имеющие степень магистра - 67%; возраст опрашиваемых - 31-40 лет, стаж их работы - 11-20 лет. Более половины из респондентов работают в начальных школах, 28% - в дошкольных учреждениях, в средней школе -23%; также 60% из них являлись «назначенными» учителями, 27% - дипломированными. Анкета содержала вопросы о процедуре повышения квалификации, которая была введена реформаторами, и о личном отношении учителей к необходимости следовать этим процедурам. Большая часть педагогов отметили, что новые правила ввели ненужную бюрократию и отяготили учителей ненужной работой. Кроме того, 41% респондентов отметили, что сами процедуры повышения квалификации были ими не до конца понятны; 37% учителей отмечают, что самая большая проблема во время периодов повышения квалификации – это сбор необходимых документов; для 30% педагогов – это описание своей работы, а для 24% - подготовка плана профессионального развития.

Таким образом, отношение польских учителей к реформе негативное. По мнению большинства педагогов финансовые затраты на реализацию новой системы неоправданы.

Список использованных источников:

1. Ордон, У. Реформа образования в Польше /У. Ордон // Народное образование.- 2005. - №8. - С. 50.
2. Banach, C.Z. Kierunki i metody modernizacji edukacji nauczycielskiej/C.Z. Banach//Kultura i edukacja. - 2001. - №1. - S. 50-61.
3. Zieba,A. Pragmatyka fistaszka./A/ Zieba//Nowa Szkola. - 2004.- №8. - S.50.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ К ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ ТВОРЧЕСТВУ

К.В. Гавриловец, Т.Е. Титовец
Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка