

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ НАСТАВНИЦТВА ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УСПІШНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МОЛОДОГО ВЧИТЕЛЯ

Шевченко О.А.

Україна, м. Миколаїв, Миколаївський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

Однією із важливих проблем дослідження в галузі неперервної педагогічної освіти є зміст професійного розвитку педагога, оскільки він відіграє важливу роль у реформуванні освіти, її адаптації до вимог міжнародного освітнього простору. Особливого значення сьогодні набуває розробка та впровадження різних моделей науково-методичного забезпечення професійного розвитку педагогів у просторі післядипломної освіти, системоутворювальний етап якого передбачає професійну адаптацію молодого фахівця (Г. О. Бал, С. Г. Вершловський, А. О. Деркач, О. А. Дубасенюк, Е. Ф. Зеєр, А. Ліберман, С. Лук-Хорслей, О. Г. Мороз, С. О. Сисоєва, О. Г. Солодухова, К. Стилас, А. В. Фурман, Н. О. Чайкіна).

Професійний розвиток молодого вчителя, змістом якого є його професійна адаптація до нових умов є складним, системним процесом, що одночасно відбувається за декількома напрямками, на декількох рівнях, за якими здійснюється перебудова системи відносин і засобів взаємодії особистості з професійним середовищем. Потреба зміни багаторічного, звичного робочого стереотипу (навчальна та навчально-професійна діяльність), прийняття нової системи орієнтацій, інших принципів організації; засвоєння нової соціальної ролі – процес доволі складний і супроводжується негативними переживаннями, нервовими зривами і стресовими реакціями. Відтак, без надання своєчасної професійної допомоги молодому вчителю, як нами вже було неодноразово підкреслено, ймовірність його успішного подальшого професійного розвитку значно знижується.

Твердження про необхідність надання кваліфікованої допомоги молодому вчителю як умови його професійної адаптації, гармонійного професійного розвитку не нове для сучасної педагогічної науки, проте є актуальним і доцільним для вітчизняної освітньої практики.

Аналізуючи історію післядипломної педагогічної освіти необхідно підкреслити, що зміст допомоги молодому вчителю, насамперед, розкривається через термін «наставництво» як процес передачі досвіду та знань від старших до молодших членів суспільства; як форма відносин між вчителем та учнем.

Ми, розглядаємо наставництво як довготривалий, поетапний, цілеспрямований процес особистісного та професійного розвитку молодого вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти, який сприяє його професійній адаптації та мотивації до педагогічної діяльності.

Наставник розуміється як досвідчений педагог, консультант, який надає допомогу не лише в професійному становленні молодих учителів, а й сприяє їх духовному, інтелектуальному, моральному розвитку, орієнтує на здоровий спосіб життя, допомагає у вирішенні складних життєвих ситуацій[2, с. 5]

Наставництво як елемент системи неперервної освіти необхідний для професійного становлення молодого вчителя розглядали вітчизняні та зарубіжні вчені О. А. Абдуліна, С. Г. Вершловський, Н. В. Кузьміна, Л. В. Маслова, І. В. Круглова, Н. І. Лісова, С. Ю. Петрусенкота ін.

Основними функціями наставництва є: *соціально-психологічна* (створення доброзичливої атмосфери, надання допомоги молодому спеціалісту у побудові стосунків з колегами) і *дидактична*, яка забезпечує процес професійного становлення молодого спеціаліста необхідними формами, засобами, методами[1, с. 15].

Наставництво є двобічним процесом (діяльність наставника і діяльність молодого вчителя), має суб'єкт-суб'єктний характер та може розглядатись як різновид педагогічної взаємодії. Визначають такі форми наставництва (за С. Г. Вершловським): *пряме* (безпосередній контакт між молодим спеціалістом і наставником, спілкування з ним не лише у робочий час, а й у неформальних обставинах); *опосередковане* (особисті контакти наставника й молодого фахівця є мінімальними, проявляються лише через надання порад і рекомендацій); *індивідуальне* (коли наставництво розповсюджується лише на одного учня) і *колективне* (наставництво розповсюджується на весь колектив учнів); *відкрите* (двобічна взаємодія наставника та учня) та *приховане* (наставник впливає на учня непомітно для нього) [2, с.7].

Для молодого спеціаліста наставництво є одним із способів підвищення кваліфікації, розвитку інноваційного змісту власної трудової діяльності, виходу на більш високий рівень професійної компетентності.

Аналіз вітчизняних та зарубіжних праць, присвячених проблемі наставництва, а також тематичне вивчення даної проблеми дозволяє нам констатувати, що традиційна система наставництва здебільшого має формальний характер, крім того, частими є ситуації «примусового закріплення» наставників, що негативно впливає на встановлення взаємодії на рівні молодий «учитель – наставник». Також нерідкими є надмірне закріплення функціонально-рольових позицій наставника і молодого спеціаліста, що призводить до того, що останній змушений приймати індивідуальний професійний стиль свого наставника як норматив у своїй професійно-педагогічній діяльності, а не розвивати власний [4, с. 205].

Серед основних недоліків наставництва дослідники виокремлюють такі [5, с. 9]:

- “примітивна” поведінка наставників, що виявляється в читанні лекцій новачкам;
- нереалізованість посередницького підходу, догматичність, пряме репетиторство, вимога уподібнення, а не співпраця;
- використання праці новачка, присвоєння наставником першого авторства;
- відсутність відповідних документів, що регламентують діяльність наставників;
- відсутність цілеспрямованої підготовки управлінських та педагогічних до здійснення наставницької діяльності [1, с. 6];
- невизначеність обов’язків та міри відповідальності наставника, розмиті завдання, що пов’язані з професійною підготовкою молодих учителів, відсутність чіткої відповідальності адміністрації навчального закладу перед наставником [3, с. 9];
- обмежена роль районних методичних служб і закладів післядипломної педагогічної освіти у здійсненні наставництва тощо [4, с. 205].

Отже, вищезазначені недоліки дозволяють нам актуалізувати потребу перегляду традиційної системи наставництва та створення умов для підвищення її ефективності для забезпечення успішного професійного розвитку молодого вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти.

Розкриємо основні напрями підвищення ефективності системи наставництва.

Перший напрям пов'язаний з підготовкою викладачів, методистів інститутів післядипломної освіти, методистів районних методичних кабінетів (центрів), учителів-наставників дореалізації функцій наставництва, що передбачає організацію та проведення з ними цілеспрямованої роботи, яка може включати такі заходи як: створення в рамках курсів підвищення кваліфікації програм для з учителів-наставників з метою формування у них готовності до роботи з молодими вчителями; семінари-практикуми з проблемних тем: «Педагогічна фасилітація молодого вчителя: теорія та практика», «Андрагогічні засади взаємодії суб'єктів післядипломної освіти», «Актуальні проблеми професійного розвитку молодого вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти», «Особливості взаємодії у професійній групі», «Психолого-педагогічні умови навчально-професійного співробітництва» тощо, з метою оволодіння викладачами, методистами, вчителями професійними знаннями і вміннями, необхідними для реалізації функцій наставництва в системі післядипломної педагогічної освіти;

Другий напрям передбачає створення умов для отримання молодим педагогом професійної консультативної допомоги психологів, методистів, соціальних педагогів та ін. фахівців за потребою з метою профілактики, запобігання неконструктивному реагуванню в професійних ситуаціях, що можуть призвести до професійної дезадаптації.

Важливим є те, що ця допомога має надаватися як в очному режимі, так і віртуально. Оскільки на сьогодні програми віртуального наставництва є найбільш ефективними: вони забезпечують надання екстреної допомоги з різних питань різними фахівцями, у зручний для молодих учителів час, гарантують анонімність, знімають психологічні захисти, страх «бути некомпетентним».

З метою реалізації даного напрямку створюються консультативні пункти в очному та віртуальному форматі, де консультативні послуги можуть надавати викладачі різних кафедр, методисти, фахівці-психологи та соціальні педагоги, досвідчені вчителі.

Третій напрям спрямований на забезпечення актуалізації рефлексивних механізмів, ресурсів саморозвитку та самопідтримки молодих фахівців і має бути реалізований завдяки створенню віртуального професійного співтовариства, у межах якого відбувається спілкування, взаємна підтримка, взаємне консультування, а також

проводяться вебіари, Інтернет-конференції, Інтернет-семінари та інші віртуальні освітні заходи під керівництвом досвідчених педагогів, викладачів та методистів ОППО. Базовими можливостями таких заходів є використання відео-та-аудіомовлення (он-лайн консультування як в індивідуальній, так і в груповій формах); одночасна демонстрація презентацій та дій на робочому столі; робота на електронній дошці (з використанням методів схематизації, візуалізації проблем професійного розвитку та діяльності молодого вчителя); паралельне спілкування у чаті (вирішення, обговорення типових проблемних ситуацій, що виникають у професійній діяльності вчителя-початківця); проведення опитування, діагностики учасників; передача файлів з інформацією; трансляція відеороликів (відео лекцій видатних педагогів, психологів; відео продукції для аналізу та самодіагностики) та ін.

Отже, вищеописані напрями сприятимуть підвищенню ефективності системи наставництва для забезпечення активізації професійного саморозвитку, стимулювання професійної активності, професійної мотивації, актуалізації механізмів формування професійної ідентичності, що у свою чергу, сприятиме успішному цілісному професійному розвитку молодого педагога в системі післядипломної освіти.

Література:

1. Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : автореф. дисс. на соискание научн. степени канд. пед. н. : специальность 13. 00. 08 – «Теория и методика профессионального обучения» / И. В. Круглова, МГПИ. – Москва, 2007. – 25 с.
2. Недвецкая М. Н. Кто поможет молодому педагогу? Методическое пособие для руководителей образовательных учреждений и педагогов-наставников. – М. : АПК и ПРО, 2005. – 56 с.
3. Петрусенко С. Ю. Педагогічні умови професійного становлення молодих учителів у загальноосвітньому навчальному закладі : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. н. : спеціальність 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Південноукраїнський державний педагогічний університет імені К.Д.Ушинського. – Одеса, 2009. – 21с.
4. Шевченко О. А. Організація процесу розвитку професійної компетентності молодого учителя в умовах закладу післядипломної педагогічної освіти. / О. А. Шевченко // Педагогічний альманах: збірник наукових праць / редкол. В. В. Кузьменко (голова) та ін. – Херсон: РІПО, 2012. – Випуск 13. – 303 с. – С. 204 – 209.
5. Ganser, Tom (1996). Preparing Mentors of Beginning Teachers: An Overview for Staff Developers. *Journal of Staff Development*, v17 n4, p. 8-11.

