



НАСТАВНИЦТВО ЯК СТРАТЕГІЯ ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ВИКЛАДАННЯ В УМОВАХ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

Методичні рекомендації

Миколаїв
2019



Миколаївський обласний інститут
післядипломної педагогічної освіти

Навчально-методична лабораторія
управління розвитком регіональної освіти

НАСТАВНИЦТВО ЯК СТРАТЕГІЯ ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ВИКЛАДАННЯ В УМОВАХ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

Методичні рекомендації

Миколаїв
2019

Укладач: *О. О. Мілейко*, завідувач навчально-методичної лабораторії управління розвитком регіональної освіти Миколаївського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

Відповідальна за випуск: *В. В. Стойкова*, кандидат педагогічних наук, заступник директора з науково-педагогічної роботи Миколаївського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

Рекомендовано до друку науково-методичною радою Миколаївського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, протокол від 21 серпня 2019 року № 4.

Наставництво як стратегія покращення якості викладання в умовах Нової української школи : методичні рекомендації / Укл. О. О. Мілейко. – Миколаїв : ОІППО, 2019. – 32 с.

© Навчально-методична лабораторія управління розвитком регіональної освіти

© Лабораторія редакційно-видавничої діяльності Миколаївського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти
2019

З М І С Т

Вступ.....	4
Хто ж він – наставник?.....	5
Специфічні якості педагога-наставника.....	6
Орієнтовні критерії відбору кандидатури наставника.....	7
Наставництво у сучасному освітньому процесі.....	8
Форми наставництва.....	10
Основні ролі наставника.....	13
Обов'язки наставника.....	14
Права наставника.....	15
Співпраця між наставником і керівником закладу освіти.....	16
Орієнтовний план роботи наставника.....	17
Етапи процесу наставництва.....	19
Сфери впливу на молодого вчителя.....	21
Навички спілкування, важливі для наставника.....	22
Роль і відповідальність наставника.....	25
Поради молодому учителю.....	27
Використана література.....	30

ВСТУП

*«Жодне знання, хай навіть високе
і благородне, але лише для мене
одного, не дасть мені
задоволення», – писав Л. Сенека*

Головними пріоритетними напрямками розвитку освітньої галузі України є підвищення якості професійної підготовки педагогічних кадрів, набуття ними нових компетентностей, стимулювання їхнього професійного становлення та розвитку.

Сучасні динамічні трансформації в освіті, розбудова Нової української школи, реформування галузі в цілому вимагають від учителя високого рівня професіоналізму, творчого та креативного підходів до професійної діяльності, громадянської активності та здатності навчатися упродовж життя. Для подолання труднощів, що виникають протягом перших років професійної діяльності, молодому учителю необхідна ефективна психолого-педагогічна та методична підтримка з боку професійної спільноти, адміністрації закладу освіти, методичної служби та, безпосередньо, педагога-наставника [6].

Усі педагоги, навіть самі досвідчені, колись робили перші кроки у своїй професійній діяльності. Ще без достатнього досвіду роботи, випускники вищих навчальних закладів потрапляють в умови, де від них вимагається виконувати дуже багато роботи, інколи обмеженої часовими межами. У них виникають питання: як? коли? чому? з ким? І тільки тоді перед адміністрацією закладу освіти постає проблема адаптації молодих педагогів до роботи в школі. Усім відомо, що успіх творчої діяльності молодих педагогів буде залежати не тільки від їхньої професійної підготовки, а й від того, у який педагогічний колектив вони потраплять, яку отримають методичну допомогу, як будуть стимулювати їх ініціативність та їх творчий початок, яким буде відношення до перших помилок. І все нові та нові запитання ... [5, с.122]

При цьому іноді керівники вважають, що інструкції і регламенти цілком здатні забезпечити входження молодого спеціаліста в організацію. Проблема в тому, що, на жаль, далеко не кожна людина здатна самотійно швидко знайти необхідну

для повноцінної роботи інформацію. Крім того, тут дуже багато залежить і від корпоративної культури організації. Звичайно, при доброзичливому ставленні співробітників організації до нового колеги, період адаптації проходить швидше та інтенсивніше, але для того, щоб ці інструменти працювали, молодий спеціаліст також повинен прийняти корпоративну культуру того закладу освіти, в якому йому доведеться працювати. І тут на допомогу має прийти педагог-наставник [6].

ХТО Ж ВІН – НАСТАВНИК?

Етапи становлення молодих учителів – це їх перші кроки у велику професію. Це злети і падіння, і тут дуже важливим і актуальним є питання про те, хто і як подасть їм руку «методичної» допомоги. Саме про це і має потурбуватися адміністрація закладу освіти: призначити досвідченого педагога наставником для молодого спеціаліста з метою надання методичної допомоги заради його професійного росту.

З'ясуємо значення поняття «наставник». У словниках української мови подано таку характеристику: «той, хто дає поради, навчає; порадник, учитель». З-поміж синонімів виокремлюємо терміни: «ідеальний зразок особистості, «транслятор знань», «старший товариш».

Нові соціально-економічні реалії, реформування в галузі освіти, стимулюють розгляд наставництва як форми взаємодії на широкій соціально-особистісній основі. У час, коли навчання й виховання іноді втрачають гуманістичний дух і з'являється розгубленість щодо змісту, форм, методів виховання української молоді, актуалізується важливість наставника з високим рівнем національної самосвідомості, на засадах «свобідності» і взаємоповаги, який у фасилітативному форматі навчально-виховної діяльності наповнює особистості духовністю, толерантністю, повагою до інших людей, «навчає людину бути Людиною» (І. Зязюн).

К. Ушинський доводив, що «особа вихователя означає все у справі виховання» [3]. Наставник є психологічним педагогом, - наголошував Іван Андрійович Зязюн (1938-2014) у своїх виступах на конференціях[9].

Дослідники виокремлюють мікропедагогіку педагога-наставника і його відкритого середовища, у якому досвідчений фахівець представляє і власним прикладом допомагає формувати зразки моделей поведінки, особистісної позиції, навчає «читати» і «тлумачити» пізнавальні контексти, транслює приклади засвоєння культурних норм і цінностей, передає ціннісні установки науки у формуванні наукового стилю мислення у підопічного [18, с. 45].

Особистісно-професійний розвиток, саморозвиток, самореалізація особистості підопічного залежить від особистості педагога-наставника, котрий уміло супроводжує, скеровує, організовує процес адаптації до вимог професії, до самопізнання і саморозвитку. Багатогранну і багатовимірну діяльність наставника в науці й освіті характеризують академічна культура, організаційна культура, інтелектуально-етична система цінностей, які визначають професійну діяльність в освіті та науці, що ґрунтується на педагогічно адаптованому досвіді наукової пізнавальної діяльності; культурі високої духовності і моралі, особливої поведінки і комунікації, високої якості праці і, головне, відповідальності за її результати [18, с. 46].

СПЕЦИФІЧНІ ЯКОСТІ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

На сучасному етапі в будь-якій успішній організації серйозним питанням є й те, хто може бути наставником. Адже не кожен співробітник організації може бути наставником, або може, але не завжди готовий ним бути. Науковці спробували виділити необхідні специфічні якості, що притаманні наставнику:

1. *Корпоративність*. Людина у своїй роботі керується стратегічними пріоритетами організації. Знаходить баланс інтересів підрозділу (кафедри, м/об'єднання, окремої групи тощо) і всієї організації в цілому.
2. *Здатність навчати*. Уміння структурувати власний досвід роботи з передачею його для молодого педагога. Із чітким і послідовним викладом потрібної інформації і, звичайно, зауважень за даними роботи молодого колеги.
3. *Відповідальність*. Наставник має бути зацікавлений в

досягнення свого підопічного, несучи особисту відповідальність за вирішення проблем, що виникають під час навчання.

4. *Мотивація*. Уміння мотивувати інших.

5. *Впливовість*. Уміння будувати довірливі відносини між керівництвом закладу освіти, педагогами і підопічним. Комунікувати. Мати особисті якості та навички для впливу на інших.

6. *Якості лідера*. Сукупність умінь і здібностей для взаємодії з групою людей, які здатні забезпечити успішне виконання завдань і функцій.

Щоб визначити ефективність системи наставництва і роботу конкретних наставників, можна застосовувати різноманітні опитування, для визначення ступеня задоволеності системою наставництва, і зокрема, роботою окремого наставника. Також треба розуміти й те, що іноді досить складно об'єктивно оцінювати ефективність роботи наставника. Адже на цей процес впливають також якості і мотивація самого молодого учителя.

Окреме питання постає і про необхідність мотивації наставників, а як відомо найпотужніша мотивація, це можливість реалізувати себе як професіонала. І коли наставник володіє потрібними навичками, коли у нього є досить високий рівень мотивації до роботи, тоді такі можливості допомагають йому викластись на повну [13, с.10]

ОРІЄНТОВНІ КРИТЕРІЇ ВІДБОРУ КАНДИДАТУРИ НАСТАВНИКА:

- стаж роботи за фахом не менше ніж три роки (залежно від рівня кваліфікації працівника) та не менше ніж один рік на підприємстві;
- знання кваліфікаційних вимог професії (спеціальності), за якою здійснюється наставництво;
- знання вимог нормативно-правових актів з охорони праці та організаційно-розпорядчих документів, що визначають права та посадові обов'язки працівника, положень колективного договору;

- наявність досвіду та відповідного кваліфікаційного рівня безпечного виконання робіт згідно з вимогами правил охорони праці;
- знання специфіки виробничої діяльності закладу;
- готовність до сприйняття новітніх технологій, нових методів роботи та інформації;
- володіння необхідними організаторськими та педагогічними здібностями, обізнаність із різними методами навчання при передачі знань, умінь і навичок;
- вміння контролювати виконання поставлених перед працівником завдань;
- наявність необхідних особистісних якостей, зокрема дисциплінованості, відповідальності, комунікабельності;
- відсутність протягом останнього року випадків порушень трудової та виробничої дисципліни, застосувань дисциплінарного стягнення.

У разі необхідності та за наявності можливостей кандидати в наставники можуть проходити на підприємстві навчання, спрямоване на формування навичок здійснення функцій наставництва.

[Джерело: методичні рекомендації щодо запровадження наставництва, затверджено наказом Міністерства соціальної політики України від 11.10.2017 № 1611]

НАСТАВНИЦТВО У СУЧАСНОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

У проекті закону України «Про загальну середню освіту» передбачається надання методичної підтримки молодим педагогам, які вперше прийшли у педагогічну професію. Про це мова йде у статті 23, педагогічна інтернатура.

1. Особи, які не мають досвіду педагогічної діяльності, приймаються на посаду педагогічного працівника терміном на один календарний рік, протягом якого вони мають пройти педагогічну інтернатуру.

Педагогічна інтернатура організовується відповідно до наказу керівника закладу освіти, що видається в день

призначення особи на посаду педагогічного працівника.

Педагогічна інтернатура має передбачати заходи, що забезпечать здобуття та/або вдосконалення професійних компетентностей і педагогічної майстерності протягом першого року професійної діяльності педагогічного працівника, зокрема:

супровід та підтримку у педагогічній діяльності з боку досвідченого педагогічного працівника (педагога-наставника);

різні форми професійного розвитку (відвідування навчальних занять, опрацювання відповідної літератури тощо).

2. Виконання обов'язків педагога-наставника покладається на педагогічного працівника із досвідом педагогічної діяльності, як правило, не менше п'яти років за відповідною спеціальністю (такою самою або спорідненою предметною спеціальністю або спеціалізацією).

3. Відповідно до рішення керівника закладу освіти педагогічному працівникові за виконання обов'язків педагога-наставника призначається доплата у граничному розмірі 20 відсотків його посадового окладу в межах фонду оплати праці закладу освіти.

4. За результатами проходження педагогічної інтернатури, а для осіб, які не мають професійної кваліфікації педагогічного працівника, — також за результатами їх атестації, керівник закладу освіти з урахуванням письмового висновку педагога-наставника приймає рішення про:





продовження трудових відносин з педагогічним працівником на умовах безстрокового трудового договору чи строкового трудового договору (за бажанням педагогічного працівника) у порядку, визначеному законодавством про працю;

припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку його дії або з інших підстав, визначених законодавством про працю.

5. Необхідність повторного проходження педагогічної інтернатури особою, яка її проходила, але була звільнена у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору, визначається керівником закладу освіти [2].

[Джерело: проект закону України «Про загальну середню освіту», ст. 23]

ДЛЯ МОЛОДОГО ВЧИТЕЛЯ – ПІКЛУВАННЯ ТА ПІДТРИМКА

-  Перший рік роботи – педагогічна інтернатура
-  Молодий вчитель отримує наставника
-  Наставник зобов'язаний надавати консультацію молодому вчителю та допомагати йому стати успішним вчителем
-  Наставник отримує 20% надбавку



[Джерело: проект закону України «Про повну загальну середню освіту»]

ФОРМИ НАСТАВНИЦТВА

Наставництво, залежно від теми, ситуації, може реалізовуватись у декількох формах. Один на один – традиційна модель наставництва, коли один наставник (досвідчений педагог) співпрацює в парі з одним підопічним (молодим учителем).

Командне наставництво – це форма наставництва, що передбачає співпрацю групи досвідчених осіб з групою менш досвідчених.

Групове наставництво – один або двоє наставників вибудовують стосунки з групою підопічних через часті зустрічі чи то спільний побут. Прикладом цього є Скаутський рух, Пласт.

Залежно від сфери застосування, виділяють наступні етапи наставництва:

1. *Базоване на громаді* – робота з безробітними, неповнолітніми тощо.
2. *Релігійне* – наставництво із специфічним духовним наголосом.
3. *Професійне/виробниче* – наставництво, яке наголошує на навчанні основних навичок певної професії.
4. *Освітнє* – наставництво з наголосом на навчальному

компоненті та досягненнях.

У сфері освіти наставництво – це підтримка та наснаження молодій особистості на шляху розвитку власного потенціалу та власних навиків, а також вибору та становлення тим, ким вона прагне бути. Наставник забезпечує підопічному поступ вперед, ділиться мудрістю, знаннями та підтримує підопічного в спосіб, який останній здатний найефективніше сприйняти і, з якого може найбільше скористатися.

Загалом наставництво є складним і багатогранним процесом, у якому наставник може переймати на себе наступні ролі: тренер, довірена особа, друг, провідник, слухач, партнер, натхненник, учитель.

Варто відзначити, що в цьому двосторонньому процесі зростає і розвивається не лише підопічний, але й наставник.

Наставництво є яскравим прикладом педагогіки співробітництва, що протиставляється звичній для пострадянських країн освітній системі, авторитарного підходу до процесу професійного розвитку та становлення.

В умовах освітніх реформ потрібні інші методики навчання і виховання, а звідси – і визнання так званої «педагогіки партнерства», яка є одним з компонентів наставництва [11].

Молодий вчитель повинен не тільки зрозуміти, а й переконатися в тому, що має наставника, на допомогу якого він завжди може розраховувати. Тому важливо, щоб його наставником був колега, який зуміє поліпшити і підтримати позитивне в роботі молодого вчителя, допомогти знайти правильне рішення в будь-яких складних ситуаціях, повірити у свої сили, передати досвід, зробити його надбанням свого підопічного. Стосунки «наставник – молодий учитель» – це мають бути стосунки довіри, доброзичливості, щирості, взаємоповаги та взаєморозуміння [11].

Зазвичай, будь-який молодий учитель, щойно перетнувши поріг школи, зіштовхується з безліччю проблем. Вони пов'язані з професійною самоідентифікацією, із сприйняттям старших колег та, насамперед, утвердженням у колективі дітей. Відбувається переорієнтація ролей від вчорашнього учня до вчителя, що зобов'язує молодого педагога шукати безболісні, комфортні шляхи адаптації в шкільному середовищі. Хтось прагне з першого знайомства проявити себе, зарекомендувати

відповідальним та сумлінним працівником. Інший – знайти спільну мову з дітьми. Чи потрібні компроміси між обов'язками та бажаннями? Подібні запитання молоді вчителі ставлять колегам, наставникам, друзям та, перш за все, собі. Директор школи порадить не боятися перших кроків, адже з появою молодого вчителя у школі запроваджуються більш сучасні педагогічні технології, нові свіжі ідеї, креативні підходи та й, звичайно, діти з цікавістю потягнуться до нового, а це на сьогодні є головним пріоритетом. Адже всім відомо, що не стіни формують авторитет навчального закладу, а люди, які натхненно працюють у ньому [15].

По-друге, діти Нової української школи комфортніше почувають себе в оточенні молодих учителів, які володіють іноземними мовами, обізнані в сучасній музиці, знаються на модних тенденціях, молодіжних течіях, знають, що таке «Vkontakte», спілкуються по Скайпу, вільно почувають себе в лабіринтах Інтернету та є постійними учасниками чатів і форумів [15].

Саме тому молоді педагоги мають працювати над собою, зростати інтелектуально, поглиблювати свої знання з предмету, цікавитись новинками професійної сфери, не залишатись осторонь активного громадського життя. Учні завжди поважали і поважатимуть тих педагогів, які вміють грамотно виходити за рамки офіційної шкільної програми, не розгублюватися через каверзні учнівські запитання, з гумором реагувати на нестандартні ситуації та бути чудовим взірцем для них самих. Шкільна статистика свідчить, що сучасні школярі є більш відкритішими та відвертішими з молодими учителями, аніж із педагогами старшого покоління [15].

Очевидно, що певне коло знань молодий учитель отримує ще навчаючись у вищому навчальному закладі. А доповнювати й поглиблювати одержані знання він має безпосередньо у школі, у процесі освітньої діяльності. Тож шлях до самовдосконалення лежить через ознайомлення з провідними педагогічними ідеями, одержанням інформації через наукові та фахові видання. Натомість молодий педагог не завжди готовий прийняти та практично реалізувати усі нововведення у сучасній школі. Саме на даному етапі є важливою і необхідною – роль наставника[7].



ОСНОВНІ РОЛІ НАСТАВНИКА

Ефективні наставники допомагають педагогам розширити свій репертуар методів і доповнити його новими навичками, стратегіями і знаннями, які можна використати в різних ситуаціях. Залежно від інформації, яка потрібна вчителю, наставник може виконувати чотири основні ролі – фасилітатора, лідера, консультанта і тренера. Як наставник, він зрозуміє, яку роль має виконувати в тій чи іншій ситуації – через які «окуляри» йому потрібно подивитися на потреби вчителя, з яким він працює [8, с.8].

ФАСИЛІТАТОР:

Слово фасилітатор походить від англійського слова «facilitate», що означає «полегшувати». Фасилітатор проводить зустрічі з метою встановлення діалогу, спільного прийняття рішень, планування або вирішення завдань. Фасилітатор визначає правила проведення дискусії і слідкує за тим, щоб дискусія не виходила за рамки визначеної теми чи процесу. Зазвичай фасилітатор не обов'язково володіє глибокими знаннями з теми, що обговорюється.

ЛІДЕР:

Бути лідером означає вести за собою. Роль лідера полягає у розширенні кругозору педагога, набутті і використанні ним нових навичок і умінь. Лідер може виступати в різних ролях: експерт, колега, товариш, і використовувати різні способи надання інформації: лекція, спільне навчання, робота в групах тощо. Ефективні лідери чітко знають, яких результатів вони хочуть

досягнути тим чи іншим способом і постійно оцінюють, чи вдалося їм це.

КОНСУЛЬТАНТ:

Консультант може володіти специфічною інформацією з певного питання чи бути експертом у сфері змісту чи освітнього процесу. Як фахівець, консультант передає свої знання іншій особі. Як експерт у сфері змісту, консультант заохочує інших застосовувати певні методи, впроваджувати певні програми чи купувати певні навчальні матеріали. Як експерт у сфері освітнього процесу, консультант надає методичні рекомендації. Щоб бути ефективним консультантом, необхідно завоювати довіру педагога і пам'ятати про спільно визначені цілі і очікування.

ТРЕНЕР:

Тренувати – означає готувати педагога до досягнення його цілей і одночасно допомагати йому у розвитку власних навичок планування, рефлексії, рішення завдань і прийняття рішень. Тренер займає терплячу позицію і застосовує такі технології, як відкриті запитання, парафраз, з'ясування чи зондування. Умілий тренер акцентує увагу на процесі мислення, сприйняття і прийняття рішення, для того, щоб виробити у педагога самостійний підхід до навчання [8, с.8]

ОБОВ'ЯЗКИ НАСТАВНИКА:

- розроблення разом із працівником індивідуального плану наставництва з урахуванням рівня його професійної підготовки та погодження його з керівником структурного підрозділу;
- ознайомлення працівника з його функціональними обов'язками, цілями та завданнями діяльності підприємства, правилами внутрішнього трудового розпорядку та охорони праці, виробничими та соціально-побутовими умовами підрозділу, положеннями колективного договору, принципами корпоративної культури;
- надання допомоги працівнику в досконалому оволодінні професійними вміннями, навичками роботи на робочому місці, навчання найбільш раціональним прийомам і передовим

- методам роботи, виявлення та спільне усунення зроблених працівником помилок;
- сприяння адаптації працівника до умов та виробничих завдань свого структурного підрозділу;
 - контроль виконання індивідуального плану наставництва та дотримання передбачених термінів;
 - забезпечення дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці та безпеки життєдіяльності;
 - сприяння раціональній організації роботи працівника, ефективному використанню нової техніки та обладнання, економії паливно-енергетичних ресурсів, сировини і матеріалів;
 - оперативне реагування на порушення технології виробництва, вимог охорони праці, трудової дисципліни;
 - щомісячне інформування керівника кадрового підрозділу/керівника служби управління персоналом, керівника структурного підрозділу -про хід виконання індивідуального плану наставництва, дисципліну та поведінку працівника;
 - надання керівнику структурного підрозділу висновку про рівень професійної відповідності працівника займаній посаді та пропозицій щодо подальшої самостійної роботи працівника;
 - участь в обговоренні питань, пов'язаних із роботою працівника [14, 3.1].

ПРАВА НАСТАВНИКА:

- вибір методів роботи з працівником для ефективного оволодіння ним професійними знаннями, вміннями та навичками, надання йому можливості творчої самореалізації, професійного розвитку;
- контроль відповідального ставлення працівника до проходження наставництва, виконання усіх поставлених завдань;
- участь в обговоренні питань, пов'язаних з наставництвом на підприємстві;
- внесення вмотивованих пропозицій керівнику структурного підрозділу стосовно дострокового завершення періоду наставництва або продовження його терміну (за необхідності);

- отримання від працівника звіту про виконання індивідуального плану наставництва (щомісяця);
- участь у підбитті підсумків проходження наставництва;
- внесення пропозиції керівнику структурного підрозділу про заохочення працівника, накладення на нього дисциплінарного стягнення, переведення на іншу посаду;
- звернення з умотивованою заявою на ім'я керівника підприємства про зняття з нього обов'язків наставника [14, 3.2].

СПІВПРАЦЯ МІЖ НАСТАВНИКОМ І КЕРІВНИКОМ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Добре налагоджені взаєностосунки між наставником і керівництвом закладу освіти є запорукою успішної наставницької програми. Важливо на початку зазначити різницю між роллю наставника і роллю керівництва школи. Важливою відмінністю є те, що керівництво школи виконує функцію оцінки. Роль наставника – сприяти професійному розвитку педагога. Ця роль передбачає також інші ролі – об'єктивного спостерігача і конструктивного помічника.

Керівництво школи має усвідомлювати значення ролі наставника і той час, який необхідний для наставництва. Керівництво школи має підтримувати і заохочувати заняття з наставником, забезпечуючи для цього усі необхідні умови: час, місце для зустрічей тощо.

Ключовим моментом у відносинах наставника з педагогом є побудова довірливих стосунків, які створюють основу для самоаналізу і відповідальності за процес навчання. Тому, потрібно чітко сформулювати відмінність між роллю адміністратора і роллю наставника та обговорити її з керівництвом школи [8, с.6-7]

На першому етапі адміністрація школи має:

- надати допомогу у формуванні вмінь застосовувати теоретичні знання, одержані під час навчання у вищому навчальному закладі, у конкретній практичній діяльності;
- ознайомити із сучасними засобами навчання, допомогти у

- засвоєнні методики їх викладання;
- охарактеризувати сучасні інноваційні методи й прийоми навчання;
 - ознайомити молодих спеціалістів з перспективним педагогічним досвідом;
 - організувати творчу зустріч із досвідченими вчителями;
 - залучати молодих спеціалістів до науково-дослідницької, експериментальної та пошукової діяльності;
 - розкрити психолого-педагогічні особливості роботи зі здібними та обдарованими учнями;
 - затвердити план роботи наставника [7].

ОРІЄНТОВНИЙ ПЛАН РОБОТИ НАСТАВНИКА

№ з/п	Завдання для виконання	Місяць
1.	Зустріч з молодими учителями	Вересень
2.	Закріплення досвідчених педагогів за молодими спеціалістами	Вересень
3.	Визначення завдань наставників щодо підвищення методичного і фахового рівнів їх підопічних	Вересень
4.	Обговорення індивідуальних планів молодих спеціалістів	Вересень
5.	Вивчення комунікативних якостей та творчих здібностей молодих фахівців	Жовтень
6.	Затвердження графіку відвідування уроків у молодих спеціалістів їх наставниками	Жовтень

7.	Відвідування молодими учителями уроків у досвідчених педагогів та наставників	Упродовж року
8.	Надання методичної допомоги молодим учителям у підготовці та проведенні уроків	Упродовж року
9.	Надання консультацій молодим спеціалістам у веденні шкільної документації	Упродовж року
10.	Надання рекомендацій молодим учителям по роботі з батьківською громадськістю	Упродовж року

План роботи наставника має бути узгоджений між наставником і підопічним на рівні довіри, поваги і взаєморозуміння. Мають бути визначені першочергові проблеми чи то виробничі питання для підопічного, а також можливості самого наставника. Шляхом конструктивного діалогу визначаються теми, терміни, форми і методи професійної методичної допомоги та навчання молодого педагога.

За виконання обов'язків наставництва можуть встановлюватися різні види матеріального та морального заохочення:

- преміювання за якісну підготовку працівника;
- преміювання за дострокове завершення наставництва;
- надання одноразової винагороди;
- надання щорічної відпустки в зручній для наставника час;
- вирішення питання щодо кар'єрного просування;
- надання почесного звання "Найкращий працівник ЗЗСО" тощо.

Види заохочення та умови їх застосування рекомендується визначити колективним договором закладу освіти та положенням/процедурою про організацію наставництва в ЗЗСО.

Результати роботи з наставництва рекомендується враховувати під час атестації наставника та його кар'єрного просування.



ЕТАПИ ПРОЦЕСУ НАСТАВНИЦТВА

1. Планування

На цьому етапі ви допомагаєте педагогу спланувати урок шляхом:

- визначення навчальних і поведінкових цілей для учнів
- визначення показників успіху і планування отримання свідчень
- обговорення підходів, стратегій, рішень і їх застосування
- визначення особистих навчальних цілей і процесу самооцінки.

Педагог проводить урок (навчальне заняття). Ви спостерігаєте і розподіляєте інформацію відповідно до пунктів, які обговорювалися перед цим.

Під час вашої бесіди після завершення уроку, ви переходите до наступного етапу, на якому ви допомагаєте педагогу оцінити якість його викладання.

(Примітка: моніторинг відбувається під час спостережень як наставником, так і самим педагогом, щоби після уроку вони могли обмінятися результатами своїх спостережень) [8].

2. Моніторинг

На цьому етапі ви допомагаєте педагогу оцінити успішність уроку шляхом:

- розгляду показників успішності
- осмислення ефективності підходів, стратегій і рішень, використовуючи приклади спостережень за поведінкою

учнів.

Під час бесіди після уроку, ви також допомагаєте педагогу проаналізувати успішність уроку на третьому етапі циклу [8].

3. Аналіз

На цьому етапі ви обговорюєте результати уроку, допомагаючи педагогу:

- підсумувати враження щодо ефективності уроку, базуючись на результатах спостережень – стосовно рішень по відношенню до процесу навчання, очікуваної поведінки учнів і успішності уроку
- навести дані, які підтримують чи спростовують ці враження
- порівняти, проаналізувати, зробити висновки і визначити причинно-наслідкові зв'язки між тим, що виявилось ефективним і неефективним, а також пов'язаними з цим обставинами і результатами.

Останній етап допомагає педагогу продумати наступні навчальні заняття з учнями, базуючись на застосуванні нових знань, відкриттях і розумінню [8].

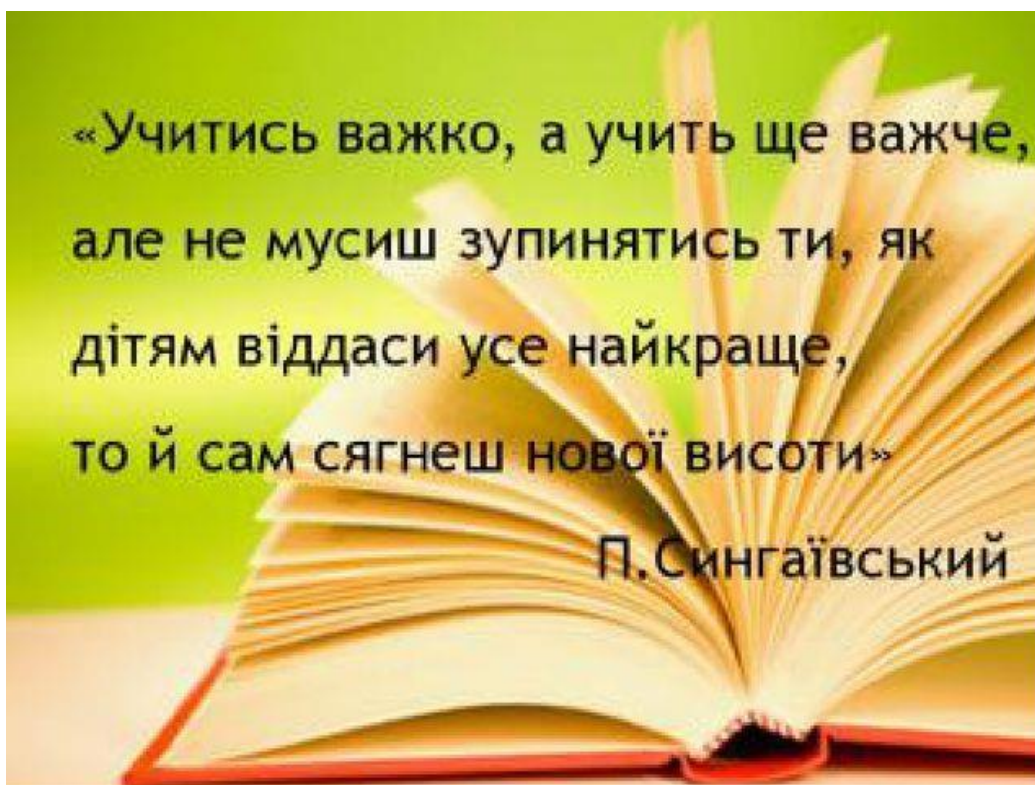
4. Застосування

На цьому етапі ви допомагаєте педагогу:

- виробити новий підхід і застосування, базуючись на отриманому розумінню
- подумати про ваш процес наставництва і знайти способи покращити продуктивність вашої співпраці [8].

Важлива примітка:

Хоча ви, як наставник, частіше працюєте з педагогом над конкретним уроком, важливо пам'ятати про довгострокові цілі педагога і про річний план підвищення якості викладання. Найбільш ефективним способом спрямування уваги до короткострокових чи довгострокових цілей є бесіда з педагогом з використанням відкритих запитань, під час якої педагог самостійно знаходить відповіді на запитання [8, с.12-14]



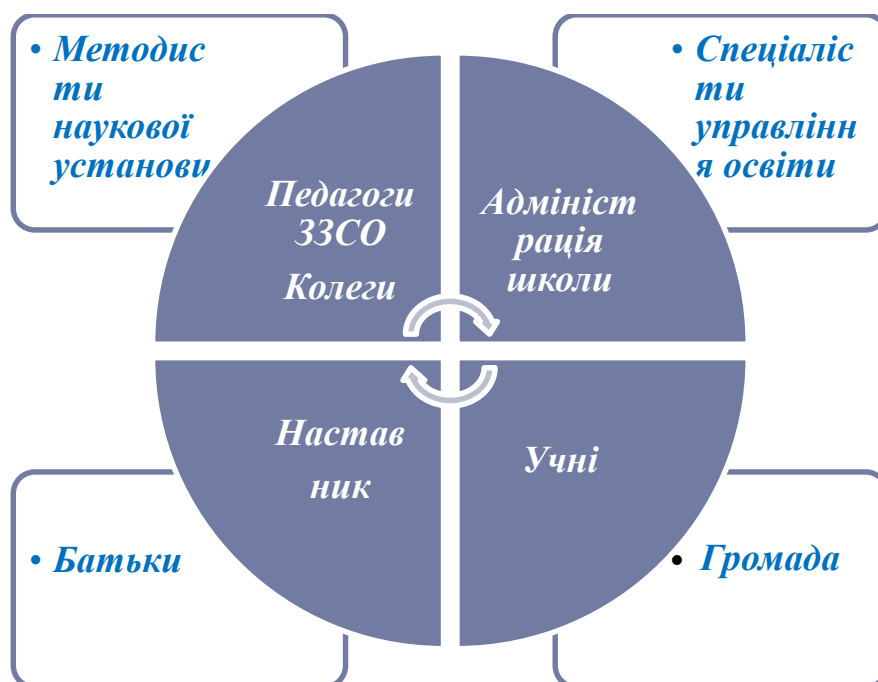
Під час першої наставницької бесіди наставник розпочне від простого до складного. Варто розповісти про значення позакласної роботи. Ніщо так не зближує вчителів та дітей, як сумісна творчість (театральні постановки, конкурси талантів, волонтерська діяльність, благодійні проекти, мандрівки тощо). Навчить поважати своїх учнів, цінувати їхню думку та акуратно коригувати її за необхідності шляхом аргументів та переконань. Наставник підкаже як бути демократичним, але не заграється у панібратство. Молодий педагог у принципових ситуаціях навчиться чітко розуміти, що його думка варта того, щоб її цінували та враховували [15].

Крім наставника необхідну підтримку молодому учителю надасть і психологічна служба, яка сьогодні в пріоритеті закладу освіти.

СФЕРИ ВПЛИВУ НА МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

Крім педагога-наставника на розвиток професійних компетентностей молодого учителя та розвиток його особистості як педагога, учителя-предметника, класного керівника можуть впливати й інші учасники освітнього процесу, а саме: працівники

методичних установ, спеціалісти управлінь та відділів освіти, педагоги-колеги закладу загальної середньої освіти, адміністрація закладу освіти, учні, батьки, громадськість та ін.



Звичайно, педагогічне зростання молодого педагога відбуватиметься значно краще і швидше у сильному і стабільному педагогічному колективі, де на високому рівні організаційна та управлінська культура, високий творчий потенціал учителів та учнів, велика підтримка батьків, громадськості, на рівні – культура спілкування.

НАВИЧКИ СПІЛКУВАННЯ, ВАЖЛИВІ ДЛЯ НАСТАВНИКІВ

Для наставників, особливо коли вони працюють в ролі тренера, важливо володіти основними навичками спілкування, які заохочують ефективну взаємодію між наставником і педагогам. Ці навички допоможуть перетворити педагогів на учнів, які самостійно керують власним процесом навчання. Ці навички спілкування також можуть служити механізмом для підтримки педагогів у впровадженні державних стандартів початкової та загальної середньої освіти [8].

Навички спілкування	Дії наставника
<i>Пауза</i>	Зробіть паузу і вислухайте, щоб дати педагогу час для обмірковування і відповіді. Залишайте «час на міркування» перед відповіддю на запитання. Пауза – перед тим, як поставити запитання чи відповіді на нього – забезпечує час для осмислення і тим самим покращує якість діалогу, дискусії і процес прийняття рішень
<i>Перефразування</i>	Перекажіть своїми словами те, що тільки що сказав педагог. Під час розмови зупиніться і підсумуйте почуте. Наприклад, «Отже, ви вважаєте, що...» Перефразування може допомогти педагогу почути і прояснити власні думки
<i>З'ясування</i>	Ставте запитання до тих пір, поки ви не будете мати повне уявлення про те, що говорить педагог. М'яко спрямовуйте педагога за допомогою своїх запитань: «Розкажіть мені більше про ...», «Отже, ви думаєте, що ...», «Мені цікаво більше почути про...»
<i>Увага</i>	У той час, коли педагог Вам щось розповідає, зверніть увагу на ті невербальні сигнали, як Ви посилаєте. Потрібно звернути увагу не лише на те, що Ви говорите, але й на тон Вашого голосу, вираз обличчя, жести, і те, як на це реагує педагог.

Окрім цього, наставник може використовувати різні стилі спілкування з учителем – в залежності від ситуації, індивідуальних навчальних стилів, наявності досвіду тощо.

Такими стилями спілкування є наступні: директивний, недирективний, співпрацюючий, альтернативний [8, с.10]

При директивній формі взаємодії, наставник коментує дії і думки вчителя, зазначаючи конкретні пропозиції щодо змін. У такому стилі спілкування ролі наставника і вчителя є досить чіткими – наставник спрямовує, а вчитель виконує.

Директивний стиль спілкування передбачає високий рівень залучення з боку наставника. У цьому стилі наставник виступає в ролі порадирика та тренера. Наставник моделює, інформує, переконує, направляє та надає поради, базуючись на своїх судженнях щодо найкращих дій. Учитель окреслює проблему і тоді слухає, спостерігає, ставить запитання і слідує порадам наставника.

Це дуже спокусливий стиль спілкування для наставника – він дає можливість відчувати, що наставник знає усі відповіді і може їх надати іншим [8, 10].

Мета недирективного стилю взаємодії – забезпечити форум: для вчителя з'ясувати власні думки та дії, для наставника – зрозуміти їх і погодитися з ними (хоча останнє не є обов'язковим). Такий стиль спілкування дає можливість учителю визначити дії, які базуватимуться на його/її власних відчуттях та порадах наставника, а також прийняти рішення щодо часу та способу здійснення цих дій.

Суть недирективної взаємодії можна передати наступним прикладом коментарів одного з учителів: «Мій наставник завжди намагається, щоб я самостійно вирішувала свої проблеми, але це не тому, що їй байдуже. Вона слухає дуже уважно те, про що я розповідаю, ставить запитання, які допомагають мені зрозуміти власні думки, а також ділиться власним розумінням почутого» [8, 11].

Цей стиль взаємодії вимагає високого рівня залучення з боку вчителя. Наставник ставить запитання та забезпечує «дзеркальний», безоціночний зворотний зв'язок. Мета такого стилю взаємодії – заохочувати самостійність учителя. Проте, інколи вчитель може почувати себе досить некомфортно при такому стилі взаємодії. Цей стиль є ефективним тоді, коли головним завданням є розвиток партнерства.

При співпрацюючому стилі спілкування роль наставника полягає в тому, щоб працювати з учителем, але не направляти його/її. Наставник активно бере участь у процесі вирішення проблем та прийнятті рішень; пропонує вчителю альтернативи,

відповідні ресурси; встановлює партнерські стосунки. Наставник і вчитель активно працюють разом над проблемами і знаходять шляхи їх вирішення. Вони можуть висувати гіпотези, експериментувати та застосовувати стратегії, які здаються найбільш ефективними при вирішенні конкретних питань.

Співпрацюючий стиль є яскравим прикладом партнерства, в якому кожен учасник цього процесу відчуває відповідальність за успішне вирішення проблеми. Наставник є ресурсом та спільно вирішує проблеми із своїм підопічним [8, 11].

При альтернативному стилі взаємодії наставник та учитель спільно обирають питання, над яким вони будуть працювати і наставник пропонує певну обмежену кількість альтернативних шляхів вирішення цього питання. Учитель здійснює свій вибір в межах пропонованих ідей. Подальше обговорення базується на критеріях, які використовував учитель при своєму виборі.

Мета цього стилю взаємодії – розвинути усвідомлення учителем можливих шляхів вирішення проблеми і, що більш важливо, обговорити визначені ним критерії у процесі вибору.

При такому стилі взаємодії роль наставника полягає у забезпеченні різних альтернатив для здійснення вчителем свого вибору. Обмежена кількість альтернатив зменшує занепокоєння вчителя щодо своїх подальших кроків. При цьому зберігається його відповідальність за власний вибір. Мета такого стилю взаємодії – розширення можливостей для вибору учителя та розширення його знань щодо можливих шляхів вирішення проблеми. Такий стиль також веде до спільного розв'язування проблем [8, 11].

РОЛЬ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ НАСТАВНИКА

Програми з наставництва базуються на переконанні, що ефективні наставники мають володіти певними якостями. Нижче наводимо деякі з них.

Ефективний наставник: ставлення і риси характеру

- Має бажання бути зразком для наслідування іншими педагогам
- Демонструє відданість професії педагога

- Перекоаний, що наставництво допомагає освітньому процесу
 - Готовий відстоювати інтереси колег
 - Демонструє прагнення навчатися впродовж усього життя
 - Здатний самостійно мислити і навчатися на своїх помилках
 - Прагне ділитися інформацією та ідеями з колегами
- Життєрадісний, гнучкий, наполегливий і сприйнятливий

Професійна компетентність і досвід

- Колеги вважають його видатним педагогом
- Володіє відмінними знаннями у сфері педагогіки
- Впевнений у своїх педагогічних навичках
- Демонструє відмінні навички роботи в класі
- Почуває себе впевнено під час відвідування його уроку іншими педагогами
- Підтримує професійні контакти
- Розуміє правила і процедури школи
- Вміє уважно спостерігати за тим, що відбувається у класі
- Співпрацює з іншими педагогами і адміністрацією закладу освіти
- Прагне оволодіти новими технологіями, які використовуються іншими вчителями

Навички спілкування

- Здатний сформулювати ефективні стратегії викладання
- Вміє уважно слухати
- Вміє ставити запитання, які сприяють осмисленню і розумінню
- Критикує позитивно і продуктивно
- Ефективно використовує час
- Повний ентузіазму і любові до своєї справи
- Тактовний і дотримується конфіденційності

Міжособистісні якості

- Здатний побудувати довірливі професійні відносини
- Знає, як виразити турботу щодо емоційних і професійних потреб учителя
- Уважний до делікатних політичних питань
- Успішно співпрацює з представниками інших культур
- Легко йде на контакт і налагоджує взаємовідносини
- Терплячий і не прискіпливий [8, с.5]

ПОРАДИ МОЛОДИМ УЧИТЕЛЯМ

Шановні колеги!

1. Поставтесь до педагогічної праці, як до головного змісту Вашого життя. Створіть у собі вчителя!
2. Будьте ерудованими, відмінно знайте свій предмет, цікаво та доступно викладайте навчальний матеріал.
3. Умійте поважати кожного учня і бачити в ньому особистість.
4. Умійте керувати власними емоціями та розвивати позитивні почуття до дітей.
5. Навчіться любити дітей. Любячи їх, не заробляйте дешевого авторитету всепрощенням, невимогливістю – це розбещує дітей.
6. Будьте справедливими, розумійте своїх учнів.
7. Будьте вимогливими до себе і самокритичними, не порушуйте педагогічну етику.
8. Умійте терпляче виправляти їх помилки – думки, дії вчинки; навчіться переконувати.
9. Будьте ввічливими, доброзичливими, життєрадісними, людяними.
10. Хай завжди учні бачать у вас старшого друга, порадника, людину, яка підтримає, зрозуміє, дасть пораду.
11. Ніколи не принижуйте людської гідності дитини, будьте непримиренними до подібних дій Ваших колег.
12. Станьте вимогливими та будьте витриманими у стосунках з учнями [15].

Поради для підняття настрою

1. Будьте оптимістами! Педагогіка – наука оптимістична (утім, як і будь-яка наука, песимістичний тільки дилетант).
2. Не забувайте головного: діти – істоти парадоксальні (дорослі – теж).
3. Якщо в тебе з'явилося бажання вигнати учня з класу, вийди сам.

4. Учителю, вітайся з дітьми, це дуже важливо. Тонем, яким ви говорите «добрий ранок», теж можна виховувати і піднімати собі настрій.

5. Вмійте бути ледачим! Проблема педагогів у тому, що вони розвивають бурхливу діяльність, але забувають думати про себе. Пам'ятайте: думати про себе – ваш головний обов'язок.

6. Хваліть себе самого тричі на день: уранці, удень і ввечері. Застосовуйте таку магічну формулу самонавіювання: «Я геніальний, найкращий педагог. Усім педагогам педагог, мене діти слухаються, мене батьки поважають, мене адміністрація любить, а як я сам себе люблю, цього і не висловити» [15].

Рекомендації по уникненню емоційного вигорання

1. Плануючи робочий день, обов'язково виділяйте час для емоційного відпочинку. Так, обідню перерву можна із користю для здоров'я провести в найближчому парку або просто на вулиці, змінивши робочу обстановку. «Подорож» у переповненій маршрутці додому або на роботу можна замінити на прогулянку пішки.

2. Плануйте робочий тиждень, місяць із визначенням короткострокових і довгострокових цілей роботи, що дозволить фокусуватися на необхідних діях, підвищить мотивацію діяльності та зменшить кількість невиправданих емоційних витрат. Варто виділяти завдання та цілі, що є пріоритетними або такими, що виконуються найшвидше.

3. Варто впорядкувати власні думки та бажання. Не слід хапатися за все й одразу в гонитві за примарним результатом або похвалою керівника. Виділіть час для зустрічей із друзями, відпочинку із коханою людиною поза межами звичної повсякденності, відвідин мистецьких або спортивних заходів [15].

Вихідні, особливо в теплу пору року, корисно проводити на відкритому повітрі, уникаючи пасивного проведення часу перед телевізором на дивані.

4. У пригоді стане професійний розвиток і самовдосконалення (обмін професійною інформацією з колегами, що дає відчуття світу ширшого, ніж той, який існує всередині

окремого колективу – курси підвищення кваліфікації, конференції тощо). Крім суто професійної користі, такі заходи покликані активізувати взаємозв'язки з колегами, активне спілкування в нових умовах, а це відволікає від буденності та рутини.

5. Банальним, але важливим компонентом боротьби зі стресом є підтримування гарної фізичної форми. Між станом тіла й розумом є тісний зв'язок: неправильне харчування, зловживання спиртними напоями, тютюном посилюють прояви синдрому вигорання. Ні за яких обставин не можна нехтувати повноцінним сном, адже тільки в цей час мозок відпочиває та накопичує енергію на наступний день ;

6. Нове хобі може не тільки додати задоволення у житті, а й допомогти почуватися більш мотивованим. Години, присвячені, приміром, вишиванню, збережуть дні, присвячені пошуку емоційного заспокоєння.

7. Категоричним правилом має стати відмова від роботи вдома та обговорення робочих проблем поза роботою.

8. Зрештою, візьміть відпустку та просто забудьте про проблеми на роботі [15].

Пам'ятайте: «Це ваше життя, і ви живете тільки один раз!»



ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс] // Закон України. Редакція від 05.09.2017 № 2145–VIII. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-12>.
2. Проект закону України «Про повну загальну середню освіту» [Електронний ресурс] // Проект закону України. Редакція від 05.04.2019 № 10204.– Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-presentation-2019/03.2019/MON-NEW-ZAKON-12-03-2019>
3. Ушинський К. Д. Вибрані педагогічні твори: в 2-х т. Т. 1. Теоретичні проблеми педагогіки: пер. з рос. / К. Д. Ушинський; за ред. А. І. Пискунова – К. : Рад. шк., 1983. – 496 с.
4. Семенов О. М. Академічна культура дослідника в освітньому просторі університету: [монографія] / Олена Семенов, Мирослава Вовк. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. - 284 с.
5. Проблеми якості української освіти в контексті сучасних цивілізаційних змін / Доповідь Президента НАПН України В. Г. Кременя на Загальних зборах НАПН України 30 жовтня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http : //www.mext.go.jp](http://www.mext.go.jp).
6. Лук'янова Л. Б., Ничкало Н. Г., Аніщенко О. В., Волярська О. С. Освіта дорослих — невід'ємна складова освіти впродовж життя / Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України
7. Осипова Т. Ю. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх учителів до педагогічного наставництва : [монографія] /Т. Ю. Осипова. – Одеса : Видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2015. – с. 412
8. Порадник для наставників (супервізорів) /Укл.: Найда Ю. М., Софій Н. З. – Київ, 2018.– 73 с.
9. Концепція освіти дорослих в Україні /Укл.: Лук'янова Л. Б. – Ніжин: ПП Лисенко М. М.,2011. – 24 с.
10. Лук'янова Л. Б. Акмеологічний ресурс андрагогічної моделі навчання / Л. Б. Лук'янова //Проблеми освіти: збірник наукових праць. –Вип. 84. – Житомир-Київ, 2015. – С. 31–36.
11. Гаврилів Н. Наставництво як вид професійної діяльності:

гене́за розвитку та становлення [Електронний ресурс] / Н. Гаврилів. — Сайт Національної бібліотеки ім. В. І. Вернадського. — Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo/2009_5/Havryliv.htm.

12. Семенов О. М. Наставництво в науці і освіті для дорослих. – Суми. Наукові записки. Серія: педагогічні науки, 2005. – с.202

13. Морозова М. Е., Науковий вісник УМО «Економіка та управління». Випуск 1 (2016) 11 Важливий аспект наставництва як методу розвитку персоналу

14. Методичні рекомендації щодо запровадження наставництва/ Київ. Наказ Міністерства соціальної політики України від 11.10.2017 № 1611

15. Молодому вчителю на замітку. Поради наставника.– Режим доступу: <http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/2422-molodomu-vchitelyu-na-zamtku-poradi-nastavnika.html>

Миколаївський обласний інститут
післядипломної педагогічної освіти

Навчально-методична лабораторія
управління розвитком регіональної освіти

НАСТАВНИЦТВО ЯК СТРАТЕГІЯ ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ВИКЛАДАННЯ В УМОВАХ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

Методичні рекомендації

Технічна верстка: Г. В. Кінах

Папір офсетний. Друк на різнографі
Формат 60x84/16

Умовно-друкованих арк. – 2

Обліково-видавничих арк. – 1,8

Гарнітура шкільна

Тираж – 100

Замовлення № 25

Адреса редакції:

вул. Адміральська, 4-а,

м. Миколаїв, 54001

Тел./факс 37 85 89

<http://www.moippo.mk.ua>,

e-mail: moippo@moippo.mk.ua