

Лях Г.Р.

*кандидат педагогічних наук, доцент,
Донбаський державний педагогічний університет*

СУТНІСТЬ І ФОРМИ ПЕДАГОГІЧНОГО НАСТАВНИЦТВА

Молоді вчителі – випускники педагогічних ВНЗ приходять у школу з великим бажанням учити й виховувати дітей, реалізуючи знання, які вони отримали у вищій школі. При цьому вони прагнуть реалізувати себе не тільки як професіонали, але й як особистості, що обумовлює їхнє бажання підвищувати свою майстерність. Втім, незважаючи на ґрунтовну підготовку у ВНЗ, у перші роки самостійної роботи в школі вчитель має певні труднощі, викликані суперечністю між тими знаннями, які він має, і вміннями вирішувати різноманітні педагогічні ситуації. Найпоширенішими є труднощі, пов'язані з невмінням підтримувати увагу учнів на уроці; розподілом уваги між усіма учнями; гострим реагуванням учителя на будь-які відхилення у поведінці учнів; «заграванням» перед школярами; невмінням знайти правильний тон у спілкуванні з учнями; невиразністю мови; недостатньою увагою до самостійної, домашньої роботи учнів; механічним перенесенням чужого досвіду в свою роботу [2, с. 20–22]. Тому молодий учитель потребує допомоги і підтримки (соціальної, психологічної, методичної) з боку досвідчених учителів. Ця допомога, яка є змістом педагогічного наставництва, необхідна для того, щоб зміцнити віру вчителя у себе, підтримати його бажання працювати у школі, спонукати постійно працювати над самовдосконаленням.

У сучасній педагогічній літературі наставництво визначається як «форма співпраці досвідченого педагога і молодого вчителя, спрямована на оптимізацію процесу соціалізації молодого фахівця у шкільному середовищі, його професійну адаптацію і становлення, а також на взаємний професійний розвиток на засадах партнерства» [1, с. 179].

Як свідчить практика, педагогічне наставництво може бути колективним, індивідуальним та груповим. Колективним наставником виступає весь педагогічний колектив – директор школи та його заступники, методисти, досвідчені вчителі. Вони допомагають учителеві освоїтися на новому місці, звести до мінімуму його тривоги, дають йому можливість відчувати перші радості від педагогічної праці, від спілкування з дітьми, надають безпосередню допомогу колегам-початківцям у поглибленні і збагаченні їхнього педагогічного світогляду, розвитку професійної схильності та інтересів, формуванні творчого ставлення до своєї справи [3, с. 6–7].

Індивідуальним наставником є досвідчений педагог, якого призначає директор школи. Він допомагає молодому вчителю в усвідомленні труднощів і у виборі шляхів їх усунення, у вирішенні конкретних ситуацій, у розвитку педагогічних умінь. Своїми порадами і рекомендаціями, а головне – своїм прикладом наставник сприяє формуванню таких якостей вчителя-майстра: працелюбність, відповідальність, любов до своєї професії, розумна вимогливість до учнів, педагогічний такт, особистісні якості (ввічливість, терплячість, доброзичливість, чуйність тощо), щирість у відносинах, рівноваженість, уміння встановлювати ділові і дружні стосунки з учнями.

Якщо у школі працює група молодих учителів, то тут діють методичні секції вчителів-початківців, проводяться спеціальні методичні заходи. У школах України на сьогодні склалися і успішно впроваджуються такі форми групового наставництва: школи молодого вчителя, клуби молодого вчителя, різноманітні семінари і конференції, групові консультації керівників шкіл і вчителів-методистів.

Р. Шакуров розрізняє комплексне і проблемно-тематичне наставництво. Комплексне наставництво здійснюється на початковому етапі, коли молодий учитель має опанувати багато сторін учительської діяльності. Проблемно-тематичне наставництво передбачає вищий рівень підготовленості молодого спеціаліста і пропонується, коли виникає необхідність глибокого проникнення в окремі компоненти педагогічної технології [4, с. 62].

Отже, педагогічне наставництво вирішує важливі завдання: адаптація молодого вчителя (соціальна, професійна, емоційна); задоволення потреби молодих учителів у неперервній освіті; надання допомоги у подоланні труднощів у роботі і у впровадженні сучасних підходів та інноваційних технологій в освітній процес; вироблення індивідуального стилю педагогічної діяльності, формування педагогічної майстерності.

Досвід переконує, що ефективність педагогічного наставництва підвищується за умови дотримання таких принципів: диференційований та індивідуальний підхід (враховувати рівень підготовки молодого вчителя, його прагнення і сподівання, а також темперамент, характер); систематичність і системність (надавати молодим педагогам допомогу, проводити консультації систематично, а не тільки тоді, коли вчитель звертається за нею до наставника); стимулювання до самовиховання та самоосвіти; комплексний підхід (різні напрями роботи: загальнонаукова, психолого-педагогічна, методична; різні методи і форми роботи); поєднання індивідуальної, групової, фронтальної роботи з молодими вчителями. (індивідуальні бесіди і консультації; методоб'єднання, школа молодого вчителя, школа педагогічної майстерності, взаємовідвідування уроків; участь у методичній роботі в школі тощо).

У роботі наставника виокремлюють такі етапи: початковий, стимулювання діяльності, контроль за діяльністю. На початковому етапі відбувається знайомство і планування навчально-виховної, методичної роботи, роботи класного керівника. Стимулювання діяльності передбачає консультації, бесіди з актуальних проблем навчання і виховання підростаючого покоління, розробка теми, підготовка і проведення позакласних заходів, обговорення наукових праць. Контроль за діяльністю відбувається під час відвідування уроків або класних виховних заходів молодого вчителя, бесід з ним. При цьому, як радять педагоги, слід фіксувати увагу на тому, що нового з'явилося в діяльності молодого вчителя, що йому вдалося реалізувати із запланованого, що змінилося у взаєминах з учнями, роботі учнів [3, с. 56].

У педагогічного наставництва є дві сторони: формальна і неформальна. Формально наставництво визначається офіційними документами (наприклад, наказом директора), регламентується різними інструкціями і методичними матеріалами та здійснюється в межах загальної методичної роботи в школі. Відповідно, складається план роботи наставника з молодим учителем, проводяться різноманітні заходи (взаємовідвідування уроків, бесіди з окремих

розділів педагогіки, наукового змісту предмета, методики його викладання; консультації з окремих питань методики проведення уроку; тощо), наставник звітує про свою роботу, робить висновок про готовність молодого вчителя до виконання службових обов'язків, про його досягнення, ті зміни, що відбулися.

Неформальна сторона визначається дружніми, довірчими стосунками між наставником і молодим учителем. Саме вони створюють той позитивний емоційний фон, який формує позитивні мотиви діяльності вчителя-початківця, бажання вдосконалюватися. У цьому випадку настанови та інструкції (які даються на основі формальної сторони) набувають консультативного характеру, вони не нав'язуються авторитарно і набувають характеру поради, рекомендації.

Важливе значення мають педагогічний такт, ввічливість, толерантність наставника, особливо коли йдеться про критику недоліків. У молодого педагога ще не сформувався індивідуальний стиль роботи, у нього ще недостатньо досвіду у вирішенні багатьох проблем. Тому слід спочатку зупинитися на позитивних моментах діяльності молодого вчителя, потім на недоліках. Позитив у критиці є тим, що зміцнить віру в себе і прагнення вдосконалювати себе, спонукатиме до творчості, а також сприятиме його бажанню працювати у даному колективі. Що стосується недоліків, то тут важлива не сама констатація їх, а рекомендації, поради щодо їх усунення. При цьому, як радить Р. Шакуров, «недоцільно давати одночасно багато порад і вказівок... Спочатку звертають увагу на ті недоліки, які можна подолати швидше, а потім пред'являють дедалі вищі вимоги, ускладнюючи їх зміст» [4, с. 27].

Вивчаючи роботу наставників з молодими вчителями, ми виявили, що найпоширенішими методами роботи є: спостереження за роботою молодих учителів; вимога (порада, рекомендація, директива), заохочення (схвалення, нагорода, подяка), показ, демонстрація (вони дозволяють швидше залучити початківців до певних прийомів і методів роботи), аналіз неправильних, помилкових дій (пробуджує у молодого вчителя критичне ставлення до себе).

Отже, наставництво передбачає співпрацю, партнерство, взаємодію досвідченого і молодого вчителя. Вони разом прагнуть єдиної мети – формування майстерності молодого вчителя, що має своїм наслідком підвищення якості освіти.

Список використаних джерел:

1. Зембицька М. В. Концептуальні підходи до здійснення наставництва молодих учителів у США / М. В. Зембицька // Вісник Житомирського державного університету. Випуск 1(79). Педагогічні науки. – 2015. – С. 179–185.

2. Кухарев Н. В. Методические рекомендации по овладению педагогическим мастерством. В 4-х вып. Вып. 1. Психолого-педагогические способности и качества учителя / Н. В. Кухарев. – Гомель: Гомельск. ун-т, 1979. – 40 с.

3. Учитель-методист – наставник стажера: кн. для учителя / С. Г. Вершловский, Т. И. Гриб, В. Ю. Кричевский и др. / под ред. С. Г. Вершловского. – М.: Просвещение, 1988. – 144 с.

4. Шакуров Р. Х. Творческий рост педагога / Р. Х. Шакуров. – М.: Знание, 1985. – 80 с.