

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-041-4-82>

## НАСТАВНИЦТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА

**Хмельницька О. С.**

*кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри загальної педагогіки і педагогіки вищої школи  
Університет Григорія Сковороди в Переяславі*

**Ткаченко Л. В.**

*кандидат філологічних наук, доцент,  
доцент кафедри загальної педагогіки і педагогіки вищої школи  
Університет Григорія Сковороди в Переяславі  
м. Переяслав, Київська область, Україна*

У епоху освітніх реформації і перетворень сучасна українська школа зорієнтована на фахівця нової формації. Ним повинен стати педагог з інноваційним типом мислення, творчий, умотивований, що зможе реалізувати у собі ролі наставника, коуча, фасилітатора тощо. Саме на підготовку такого фахівця має бути спрямована система вищої освіти. Це спонукає викладача закладу вищої освіти реалізовувати нові ідеї і шукати нові шляхи для успішного моделювання та становлення особистісного і професійного розвитку майбутнього педагога. Реалізація таких завдань стає можливою за умови ефективного використання інструменту «наставництво».

Наставництво своїм корінням сягає доісторичних часів і завжди мало схожі прояви: старійшини, традиція гуру, учнівство у цеховій школі тощо. Серед найуживаніших технік наставництва вчені у 1995 р. виокремили такі: супровід, сімба, каталізація, демонстрація та збір урожаю. У 70-х роках минулого століття практика наставництва набула поширення у Сполучених штатах саме в освітній сфері [3]. В Україні у 2016 році практика наставництва була законодавчо обґрунтована як елемент системи підтримки дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського спілкування для підготовки їх до самостійного життя. Законом України «Про освіту» 2017 р. обґрунтовано інформальну освіту (самоосвіту) як один із видів освіти. В свою чергу, інформальна освіта передбачає педагогічний супровід наставника, провідного фахівця, викладача тощо.

Питання наставництва досліджували низка зарубіжних учених, зокрема К. Крем, Д. Олієн, С. Керрол, Є. Горшкова, О. Бухаркова, К. Джанантоніо та ін. Вітчизняні науковці також вивчають особливості організації наставництва, історію його розвитку та становлення, уточнюють цю дифініцію. Серед них В. Андрущенко, Н. Гаврилів, І. Зязюн, М. Зембицька, В. Кремень, В. Кудін, О. Крушельницька, У. Лисак, М. Морозова, Н. Ничкало, В. Олійник, В. Поліщук, Т. Сорочан та ін.

На сучасному етапі наставництво у системі вищої освіти можна розглядати як процес передачі знань, здобутого досвіду, соціальної і психологічної підтримки від більш досвідченої особистості менш досвідченій у процесі неформально організованого довготривалого спілкування для набуття чи вдосконалення певних компетентностей. Знання і досвід, що створюють відносини наставництва, можуть стосуватися професійної тематики або інших питань, стосовно розвитку особистості підопічного. Наставництво може застосовуватися під час адаптаційного періоду молодого педагога на робочому місці, у вищій школі під час освітнього процесу (практичної підготовки, аудиторних занять, дистанційної роботи) та здійснення виховання студентської молоді [1; 3].

Головне завдання наставника – поділитися особистим успішним досвідом, методами роботи і захистити свого учня від невдач і помилок. Наставник – це той, хто має не лише теоретичні знання, а і практичний досвід їх упровадження, знає, де можуть виникнути найбільші проблеми і як до них підготуватися [5].

У закладі вищої освіти наставництво може застосовуватися між викладачами та здобувачами освіти, майбутніми фахівцями своєї справи. Це допоможе їм ефективно та успішно побудувати свій професійний шлях.

У освітній сфері можна виокремити такі форми наставництва: педагогічний коучинг, академічне наставництво, едвайзер, фасилітаторство, менторство, тьюторство, тренерство, селф-коучинг (самонаставництво) тощо. Зупинимося на деяких з них.

Тьюторство – це наставництво з боку викладача, що допомагає здобувачу освіти сформулювати завдання таким чином, щоб розвивати власну особистість, обрати індивідуальну освітню траєкторію і рухатися нею до запланованого результату.

До викладача-ментора здобувач освіти звертається, щоб дослідити певну проблему чи перевірити гіпотезу. Ментор – це практик, що пропонує конструктивні рішення, вказує на істинні шляхи досягнення результату здобувачем освіти.

Викладач-фасилітатор здатен організувати групові способи пізнання і дослідження, використовувати колективний інтелект здобувачів освіти. Це вміння створити команду, працювати у ній, забезпечити ефективну групову динаміку, вказати на можливості сучасної науки [2].

За умов організації освітнього процесу, викладач – ключова фігура, яка відповідає за проведення занять зі здобувачами освіти, добирає методи та форми організації навчання, здійснює формуючий, поточний і підсумковий контроль їх знань. Задля вдосконалення форм взаємодії між викладачем і здобувачем освіти у світовій освітній практиці почали використовувати з новою потужністю такий інструмент як «наставництво»: під час практичної підготовки, організації дистанційного чи аудиторного навчання.

Сучасний викладач – це вже не просто транслятор нових знань, а наставник, який уміє ефективно організувати процес пізнання здобувачів освіти, що передбачає наявність гіпотез, активність і допитливість у їх дослідженні. Все це можна реалізувати, за умови розвинутих «м'яких навичок» (softskills): критичне мислення, креативність, вміння вирішувати проблеми, працювати у команді, ставити цілі і досягати результату, ефективно комунікувати тощо.

Задля успішної реалізації можливостей наставництва під час організації освітнього процесу, необхідно дотримуватись таких принципів:

- спільна мета і зацікавленість у здійсненні освітньої діяльності викладача і студента;
- ефективний зворотній зв'язок;
- зрозумілість і доступність пропонованих завдань;
- чіткість у термінах виконання [2].

Щоб організувати ефективну наставницьку діяльність у закладі вищої освіти, викладач-наставник має володіти певними особистісними та професійними якостями:

- здатність навчати (вміння у доступній формі передавати знання і власний досвід здобувачу освіти);
- відповідальність (особиста зацікавленість викладача у досягненні успіхів здобувачем освіти);
- мотивація (уміння стимулювати здобувачів знань до активного пізнання);
- впливовість (авторитетність викладача, довірливі відносини з боку здобувачів освіти);
- лідерські якості (здатність взаємодіяти з групою людей і приводити до результату);

– ентузіазм і емпатія (уміння розуміти проблеми здобувача освіти) [3; 5].

Важливою умовою здійснення ефективного наставництва у викладацькій діяльності є застосування наставниками особистісно-орієнтованих педагогічних технологій. Це дозволяє конструювати особистість майбутнього фахівця-педагога з максимальною індивідуалізацією, допомагає визначити власні можливості і життєві цілі, створити умови для навчання упродовж усього життя, саморозвитку і самовиховання. Такий тип освітньої діяльності ґрунтується на діалозі, обміні думками, моделюванні ситуацій вибору, авансуванні успіху тощо.

Під час організації освітньої діяльності у закладі вищої освіти можна виокремити академічне наставництво, яке здійснює викладач шляхом тренінгів, моделювання ситуацій тощо. Воно спрямовується на усвідомлення майбутнім педагогом власних можливостей, позицій, перспектив. Наставництво керівника та методиста під час практики надає можливість здобувачам освіти овоїти практичний бік майбутньої сфери професійної діяльності поза межами закладу вищої освіти [4].

У міжнародній практиці зустрічається також і така важлива форма, як Peer-to-Peer-наставництво, тобто наставництво на засадах «рівний рівному», коли наставниками виступають студенти старших курсів. Відсутність вікової дистанції між студентами-наставниками та студентами-протеже сприяє мотивації професійного зростання у всій студентській громаді, адже наставник – один із цієї громади, «свій», такий самий, а значить у всіх є реальна можливість досягти такого рівня [4].

Отже, педагогічна форма «наставництва» передбачає активну взаємодію між учасниками освітнього процесу, ефективну наставницьку діяльність викладача та самоорганізованість здобувачів вищої освіти. Перспективи застосування наставництва у освітній сфері сприяють якісній підготовці здобувачів освіти педагогічних спеціальностей, їх професійному зростанню.

### Література:

1. Гаврилів Н. Наставництво як інструмент сучасної освіти. Гуманітарні та соціальні науки: матеріали I Міжнародної конференції молодих вчених HSS-2009. 14–16 травня 2009 р. Львів. С. 201-202. URL: <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/6660/1/79.pdf>
2. Головіна О. Наставництво і менторство для вчителів. Як це працює у Фінляндії. 2020. URL: <https://nus.org.ua/articles/nastavnystvo-j-mentorstvo-dlya-vchyteliv-yak-tse-pratsyuje-u-finlyandiya/>

3. Зембицька М.В. Наставництво у системі середньої освіти США як психолого-педагогічна проблема. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Педагогіка. Соціальна робота.» 2011. Вип. 20. С. 41-44.

4. Купенко О. Педагогічна технологія наставництва у процесі формування проєктної компетентності майбутніх бакалаврів соціальної роботи. *Педагогічні науки: теорія, історія інноваційні технології*. 2020. № 3-4. С. 39-48.

5. Морозова М. Е. Наставництво як процес формування особистості молодого спеціаліста. *Науковий вісник УМО «Економіка та управління»*. 2016. № 1. С. 1-12.

6. Семенов О.М. Наставництво у науці і освіті дорослих. *Наукові записки [Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]*. 2017. Вип.152. С. 46–51.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-041-4-83>

## **НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА САМООСВІТИ ВИКЛАДАЧА МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА У СУЧАСНОМУ ЦИФРОВОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

**Яцишин І. В.**

*кандидат мистецтвознавства,  
викладач першої категорії  
Львівська державна музична школа № 4*

**Гасцька Б. І.**

*викладач-методист вищої категорії  
Львівська державна музична школа № 4  
м. Львів, Україна*

В сучасних умовах цифровізації суспільства та стрімкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) освіта людини є нагальною необхідністю, покликаною гарантувати професійну зайнятість та забезпечити різнобічний розвиток і самовдосконалення. Дорослі люди можуть самостійно обирати форми та засоби для підвищення власної кваліфікації, існує безліч організацій, що пропонують освітні послуги. Однак, найбільш ефективний спосіб