

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-173-2-30>

СИСТЕМА МЕНТОРСТВА В УМОВАХ ОПОРНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ ТА ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Логінов А. Ю.

*здобувач PhD кафедри менеджменту освіти і права
Державного закладу вищої освіти
«Університет менеджменту освіти»
Національної академії педагогічних наук України
м. Київ, Україна*

В межах розвитку територіальних громад в Україні місцевими органами влади для забезпечення доступу до якісної освіти створюються опорні заклади. Українські опорні школи – це зразок ідеї укрупнення – заклади нового формату (школи-лідери, школи-хаби, школи-ресурсні центри, школи-координатори), де сконцентровано все найсучасніше. Моделі та механізми створення опорних шкіл залежать від мети завдань [1, с. 89].

Ясна річ, що в умовах сьогодення для опорної школи територіальної громади потрібен практик, ментор, що пропонує конструктивні рішення, вказує на істинні шляхи досягнення результатів [3, с. 90].

Завважимо лише те, що менторство (наставництво) знайшло своє відображення у статті 23 Закон України «Про повну загальну освіту», Законі України «Про освіту» (2017), де обумовлено педагогічну інтернатуру для вчителів, інформальну освіту (самоосвіта) щодо педагогічного супроводу провідним фахівцем, викладачем тощо.

Важливо те, що в Україні менторство починає лише розвиватися і знаходить своє відображення у роботах вітчизняних вчених В. Андрущенко, Н. Гаврилів, І. Зязюн, М. Зембицька, В. Кремень, В. Кудін, У. Лисак, М. Морозова, Н. Ничкало, В. Олійник, В. Поліщук, Т. Сорочан та ін.

Головне завдання наставника – поділитися особистим успішним досвідом, методом роботи і захистити свої mentee (учнів) від невдач і помилок [2, с. 112].

У цьому зв'язку зазначимо, що науковці виділяють такі ролі наставництва, як фасилітатор, ведучий, тренер (коуч), консультант та такі форми, як педагогічний коучинг, академічне наставництво, едвайзер, тьютерство, фасилітаторство, менторство. Ментор не скаже що і як зробити, але допоможе дійти до спільних рішень, сформулювати

стратегію розвитку закладу, що забезпечуватиме ефективний освітній процес [3, с. 3].

Звернемо увагу на те, що практична діяльність ментора в опорному закладі територіальної громади може набувати ще такі ролі: *ментор – технолог* сприяє створенню системи ситуацій навчально-пізнавальної діяльності учнів та вчителя на уроці, виховній діяльності вихованця та класного керівника, соціально-громадській діяльності учня, громади, учнівського самоврядування, Молодіжної ради територіальної громади, ради лідерів, громадських організацій та рухів, місцевої влади, позакласній та позашкільній роботі; керівникам педагогічних спільнот (методичних об'єднань) при використанні різних форм, методів, прийомів та інше. Ментор разом із педагогічним працівником, батьками, здобувачами освіти звертає увагу на розвиток та виявлення в них технологічних здатностей до прогнозування, конструювання, діагностування, рефлексії тощо. *Ментор – науково-педагогічний радник* надає педагогічно-психологічно-методичні доцільні поради педагогічним працівникам, керівникам педагогічних спільнот (методичних об'єднань) щодо практичної реалізації нових програм, підручників, змісту, методів, форм навчання та виховання в межах теми, розділу, певної проблеми, методики викладання, проведення певних конкурсів, заходів та інше. *Ментор-андрагог* передбачає свою діяльність в тому, що формує еталонну модель педагогічного працівника, який здатний займатися дослідженням проблем освіти, самоосвіти, виховання дорослих, здатних бути конкурентоспроможними на ринку праці, вибудувати особисту парадигму акме-розвитку, удосконалювати свою майстерність. *Ментор-наставник* ділиться порадами щодо методів викладання предметів, про особливості науково-ефективної роботи, як слід мотивувати себе до роботи в умовах впровадження нових програм та державного стандарту. *Ментор-інноватор* відрізняється від модератора-технолога тим, що не створює певні ситуації, а разом з педагогічним працівником відпрацьовує принципово нові ідеї та підходи, поєднує різні галузі освіти в освітньому процесі, здійснюючи ці зміни як локально так і кардинально, як зовнішньо(за межами освітньої, педагогічної системи) і внутрішніх (розроблюються в межах методичної системи, форми тощо). *Ментор-менеджер освіти* організує низку заходів, щоб зробити більше для того, щоб освіта стала якісною та доступною, як для молоді так і для дорослих територіальної громади. *Ментор-архітектор, художник, літератор, мистецтвознавець* навчає, як розкрити та сприймати прекрасне, бути компетентним.

Напевно, для того, щоб ефективно перепрограмувати своє мислення педагогічним працівникам необхідно створити всі умови для того, щоб

нові переконання допомагали одержувати бажані результати необхідно спиратися на афірмації – це позитивні ідеї та позитивні думки, які необхідно розвивати за такими *принципами*, як *принцип дії*; *принцип готовності до змін* (робити вибір, керуватися переконаннями, незважаючи на невдачі, удари долі, розчарування, хвороби, ілюзорна вірність ідеї, неусвідомлені внутрішні заборони; недостатня поінформованість; формування творчого підходу до переконань); *принцип творчої трансформації* (пов'язаний із нашими стереотипами, звичками, що вимагає терпіння, ретельності, мобілізації волі, практик, тренінгу та часу); *принцип якості нової інформації* (збагачення інтелекту, зміцнення волі, розвиток певних здібностей, індивідуальний творчий процес); *принцип лаконічності* (керування процесом мислення, упорядкування думок, поліпшення їхньої якості застосування); *принцип повтору* (певні позитивні думки повторюємо кілька разів); *принцип етапності* (нове твердження повинно бути викладено словесно й записане; воно має бути коротким, чітко та позитивно сформульованим, складатися із коротких фраз); *принцип людиноцентризму*.

Професійна культура фахівця-ментора дозволяє проводити такі види засідань: *Стандартне віртуальне засідання*. Розраховане на відпрацювання певного матеріалу, кількість завдань, які спрямовані на вирішення певних проблем, матеріалу. *Індивідуальний тренінг*. Це заняття передбачає певні питання, проблеми, шляхи пошуку відповідей на них. При цьому доцільно враховувати індивідуальні особливості слухачів. *Конференція*. Ментор допомагає розробити спільно питання, розробити регламент обговорення теми. *Чат-заняття*. Ментору необхідно заздалегідь скласти розклад, обговорити проблемні запитання.

Схема засідання може мати ось таку структуру: 1) Організаційна частина (реєстрація учасників, оголошення теми та плану (5 хвилин)); 2) Робота над проблемою, винесеною як головною ментором (13–15 хвилин); 3) Розминка (короткі завдання на розвиток уваги та завдань («Мозковий штурм» – 3–4 хвилини)); 4) Інструктаж до виконання практичної роботи, завдань, тексту (2-3 хвилини); 5) Самостійна і практична робота (10–12 хвилин); 6) Підсумок засідання (2 хвилини).

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ЗАНЯТЬ: Необхідний матеріал. Ментор забезпечує слухачів усіма видами навчальних матеріалів для підготовки до занять. **Діагностичний матеріал.** Ментор надає консультації щодо виконання певних завдань. Більшість тестів перевіряє прямо під час занять, оскільки технологія дає можливість зворотного зв'язку. **Наочність.** Під час занять в реальному часі ментор демонструє слухачам слайди, картинки, графіки, відео, музичні фрагменти або проводить

віртуальні екскурсії мережею Інтернет. *Ментор ставить запитання.* Ментор ставить запитання у режимі «реального часу». При чому ставить запитання як цілій групі так і індивідуально одночасно.

Практичний досвід свідчить, що під час диверсифікації післядипломної освіти ментор опорної школи має можливість моделювати академічну, науково-практичну роботу із педагогічними працівниками закладів післядипломної освіти, залучаючи їх до вебінарів, тренінгів, воркшопів творчих майстерень, семінарів та ін. для самоосвіти, саморозвитку особистих професійних даних реалізації освітніх цілей і завдань.

Література:

1. Марусіна Л.М., Логінов А.Ю. Організаційні аспекти управління освітніх округів, мережі опорних шкіл, забезпечення рівного доступу до освіти. зокрема дітей із особливими потребами. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Управління та адміністрування»*. 2019, випуск 7(36). С. 79–101.
2. Морозова М. Е. Наставництво як процес формування особистості молодого спеціаліста. *Науковий вісник УМО «Економіка управління»*. 2016. № 1. С. 112.
3. Хмельницька О. С., Ткаченко Л. В. Наставництво як інструмент професійного розвитку майбутнього педагога. *Wloclawek Republic of Poland 2021 February 26–27*. С. 89–93.