

НАСТАВНИЦТВО ЯК СПОСІБ ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З МОЛОДИМИ ПЕДАГОГАМИ У ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

MENTORING AS A WAY OF ORGANIZING METHODOLOGICAL WORK WITH YOUNG TEACHERS IN A PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION

У статті висвітлюється питання організації методичної роботи у закладі дошкільної освіти як системної діяльності, що спрямовується на розвиток професійної компетенції педагогів, а відтак – на підвищення якості освітнього процесу і позитивної динаміки розвитку дошкільнят. Охарактеризовано зміст організації методичної роботи з молодими вихователями, який включає методичну, дидактичну, виховну, психологічну, загальнокультурну та технічну підготовку педагогічних працівників. Наголошено, що у закладі дошкільної освіти методична робота з молодими педагогами координується методичною службою – самостійним структурним підрозділом, який цілеспрямовано здійснює професійне становлення педагогів, формування у них професійної компетентності, із врахуванням їхніх індивідуальних можливостей, а також специфіки діяльності конкретного закладу дошкільної освіти.

Проаналізовано індивідуальні (стажування, наставництво, консультування, відвідування режимних процесів та відкритих занять, самоосвіта тощо) та колективні (методичні об'єднання, науково-практичні конференції, творчі майстерні, педагогічні виставки, лекції, постійно діючі семінари, лабораторії тощо) форми методичної роботи з молодими вихователями у закладі дошкільної освіти. Основну увагу сконцентровано на наставництві, як одній із найефективніших форм. Під ним розуміємо міжособистісну суб'єкт-суб'єктну взаємодію у спільній діяльності, яка передбачає індивідуальний вплив наставника на молодого педагогічного працівника для надання йому допомоги і підтримки у професійній діяльності.

Виокремлено основні підходи (програмно-цільовий, особистісно орієнтований, діяльнісний, системний) до організації наставництва як супроводу молодого вихователя закладу дошкільної освіти. Доведено, що ефективність наставництва залежить від дотримання суб'єктами методичної роботи таких принципів, як: системність, неперервність, відкритість, цілеспрямованість, самостійність, актуалізація. Визначено етапи організації супроводу молодого вихователя закладу дошкільної освіти: діагностика проблем у професійній діяльності молодого педагога, проектування маршруту його професійного зростання, реалізація індивідуальної освітньої траєкторії молодого вихователя, контроль та оцінювання результатів наставництва.

Ключові слова: методична робота, молоді педагоги, заклад дошкільної освіти, форми методичної роботи, наставництво.

The article highlights the issue of organizing methodological work in a preschool educational institution as a systemic activity which is aimed at developing teacher professional competence, and therefore – at improving the quality of the educational process and the positive dynamics of preschoolers' development. The article describes the content of the organization of methodological work with young educators, which includes methodological and didactic training, upbringing, psychological, general cultural and technical training of pedagogical workers. It was emphasized that methodological work with young teachers in a preschool educational institution is coordinated by the methodological department – an independent structural unit that purposefully carries out teacher professional development, builds their professional competence taking into account teacher individual capabilities, as well as the specific character of the activities undertaken by a particular preschool educational institution.

The author analyzes individual (internships, mentoring, counselling, attending regular processes and open classes, self-education, etc.) and collective (teacher associations, scientific and practical conferences, creative workshops, pedagogical exhibitions, lectures, regular seminars, laboratories, etc.) forms of methodological work with young educators in a preschool educational institution. The main focus is placed on mentoring as one of the most effective forms. By mentoring we mean interpersonal agent-agent interaction in a joint activity, which involves the individual influence of a mentor on a young pedagogical worker to provide him with help and support in professional activities.

The article identifies the main approaches (program-targeted, personality-oriented, activity-oriented, systemic) to the organization of mentoring as support for a young teacher in a preschool educational institution. It has been proven that the effectiveness of mentoring depends on whether the agents of the methodological work follow the principles, such as: systematicity, continuity, openness, purposefulness, independence, actualization. The author defines the stages of organizing the support for a young teacher in a preschool educational institution: diagnosing problems in the professional activity of a young teacher, building a path to professional growth, implementing the individual educational trajectory of a young teacher, monitoring and evaluating the outcomes of mentoring.

Key words: methodological work, young teachers, preschool educational institution, forms of methodological work, mentoring.

УДК 373.2.091.12:005.963.2-051
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2023/61.1.42>

Івах С.М.,
канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедри загальної педагогіки
та дошкільної освіти
Дрогобицького державного
педагогічного університету імені
Івана Франка

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Сучасний світ характеризується стрімким розвитком і модернізацією освіти, науки й техніки, що, своєю чергою, актуалізує необхідність неперервного підвищення кваліфікації фахівців, які

мають бути конкурентоздатними на ринку праці. Це безпосередньо стосується і дошкільних педагогів. Адже якість навчально-виховного процесу в закладі дошкільної освіти значною мірою залежить від професійної компетентності вихователя,

його майстерності. Він покликаний іти в ногу з часом, постійно вдосконалюватися, орієнтуватися в сучасних потоках інформації, швидко реагувати на зміни в дошкільній освіті, застосовуючи нововведення у повсякденній практичній роботі. Педагогу важливо усвідомлювати необхідність безперервного професійного зростання, відстоювати власну фахову позицію, бути здатним до швидкого оновлення знань, до науково-дослідницької інноваційної роботи.

Однак практика підтверджує, що вихователі, які отримали вищу педагогічну освіту, зазвичай мають належну теоретичну підготовку, натомість їхня методична майстерність характеризується певними прогалинами. Як наголошують фахівці, педагоги, які не опанували методичних умінь організації освітнього процесу, можуть дуже швидко втратити бажання працювати, що пізніше здебільшого призводить до швидкого професійного вигорання. З огляду на це зростає роль методичної роботи закладу дошкільної освіти, головною метою якої є всебічне підвищення кваліфікації та професійної майстерності кожного педагога, в тому числі й молодого спеціаліста, який ще не має досвіду практичної роботи, розвиток його творчого потенціалу задля вдосконалення освітнього процесу та досягнення вихователем належного професійного рівня у вихованні й розвитку дошкільників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання методичної роботи у закладі вітчизняної дошкільної освіти розглянуті у дослідженнях Л. Алексєєнко-Лемовської, Т. Бабенко, О. Безсонової [1], А. Бурової та О. Долиної, Н. Василенко, Н. Гаврилів [2], М. Галяпи [3], О. Кононко [4], К. Крутій [5], І. Наумчук, Ю. Новгородської [6], Л. Попович, Л. Присяжнюк, Н. Савінова [6], В. Саук [7], А. Федорович [8], Л. Швайка [9] та ін.

Так, В. Саук, вивчаючи теоретико-методичні засади організації методичної роботи у закладі дошкільної освіти, увиразнює її важливе значення для підвищення у вихователів «...науково-теоретичного, загальнокультурного рівня, психолого-педагогічної підготовки й професійної майстерності, що, своєю чергою, сприяє вдосконаленню освітнього процесу, досягненню оптимального рівня виховання й розвитку дітей дошкільного віку» [8, с. 18].

Натомість Н. Савінова зазначає, що діяльність методичної служби має задовольняти вимоги та потреби педагогічних працівників щодо умов і засобів праці, сприяючи реалізації загальних підходів до навчально-виховного процесу та концепції розвитку закладу дошкільної освіти. Для цього, на її думку, необхідно створити належні умови для особистісної самореалізації вихователя, оволодіння ним сучасним змістом і технологіями навчання й виховання, методами аналізу

педагогічної діяльності та засобами розв'язання освітніх завдань [7, с. 26].

Дослідниця Ю. Новгородська, наголошує, що методичну роботу у закладі дошкільної освіти необхідно спрямовувати на засвоєння вихователями знань про новітні методики й модерні технології в освіті та формування вмінь реалізовувати їх на практиці (апробацію в конкретних умовах). При цьому надзвичайно важливо реально допомагати вихователям, створюючи для них атмосферу зацікавленості, мотивуючи до творчих пошуків у педагогічному колективі [6, с. 27].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проблемам організації методичної роботи з молодими вихователями в закладі дошкільної освіти присвячені публікації О. Безсонової [1], Н. Гаврилів [2], М. Галяпи [3], Д. Лахман, О. Коваленко та ін. Дослідники висвітлюють особливості планування та організації методичної роботи, аналізують групові (стажування, консультування, відвідування режимних процесів та відкритих занять, самоосвіта тощо) та колективні (методичні об'єднання, науково-практичні конференції, творчі майстерні, педагогічні виставки, лекції, постійно діючі семінари, лабораторії тощо) форми її проведення. Проте специфічні особливості наставництва як форми методичної роботи з молодими педагогами проаналізовані недостатньо, що й зумовило вибір теми нашої наукової розвідки. Її метою є обґрунтування наставництва як ефективного способу організації методичної роботи з молодими педагогами у закладі дошкільної освіти.

Виклад основного матеріалу. Важливою складовою методичної роботи закладу вітчизняної дошкільної освіти є робота з молодими педагогами, що передбачає надання їм своєчасної кваліфікованої допомоги у професійному становленні й розвитку.

Стисло охарактеризуємо сутність таких ключових понять предмета нашого дослідження, як «молодий педагог закладу дошкільної освіти», «професійний розвиток молодих педагогів в умовах ЗДО» та «наставництво».

Дослідженням терміна «молодий педагог ЗДО» активно займалася О. Безсонова. Згідно з її трактуванням, молодим педагогом закладу дошкільної освіти є «...фахівець зі спеціальності «дошкільна освіта», який має досвід практичної діяльності за фахом до трьох років. Дослідниця вважає, що ним може бути як випускник вищого педагогічного закладу освіти, так і студент випускових курсів, котрий закінчив бакалаврат, але ще продовжує навчатися у магістратурі [1, с. 39].

Щодо поняття «професійний розвиток молодих педагогів в умовах ЗДО», то ми теж послуговуватимемося трактуванням О. Безсонової, оскільки цій проблематиці названа дослідниця присвятила

дисертаційне дослідження, яке фахівці вважають на сьогодні найґрунтовнішим.

Визначаючи термін «професійний розвиток» у загальному вимірі, вчена акцентує на суб'єктності цього процесу, оскільки він передбачає фахове зростання педагога у майстерності виконання ним своєї діяльності. А це, зі свого боку, включає вдосконалення професійних знань, умінь та навичок і відповідно підвищення якості власне освітньої діяльності [1, с. 44].

Професійний розвиток молодого педагога закладу дошкільної освіти, на думку О. Безсонової, є «...складною багатокомпонентною характеристикою особистісних та професійних змін, які відбуваються з ним завдяки сприятливому впливу зовнішніх та внутрішніх чинників та умов професійної діяльності у конкретному закладі дошкільної освіти» [1, с. 49].

Ще одним ключовим поняттям нашої наукової розвідки є «наставництво», похідне від терміна «наставник». Наставник, згідно зі словниками-довідниками, – це особа, яка є авторитетною в певній сфері і може консультивати, координувати в цій сфері діяльність інших, сприяти їхньому професійному зростанню, здійснюючи їх методичний супровід [2].

Відповідно поняття «наставництво» ми у своїй розвідці трактуємо як суб'єкт-суб'єктну міжособистісну взаємодію між наставником (досвідченим педагогом) і молодим педагогом, що є запорукою розвитку професійної компетентності останнього. Зазначимо, що в цьому процесі відбувається і фахове зростання досвідченого педагога як наставника.

Дослідник Н. Гаврилів, досліджуючи питання наставництва, виокремив два його різновиди: формальне та неформальне [2]. Проаналізуємо їх детальніше.

На думку науковця, під формальним наставництвом слід розуміти цілеспрямований процес, який передбачає офіційне призначення наставника молодого педагога. Цей процес контролюється з боку адміністрації закладу дошкільної освіти і періодично відображається у певній звітності.

Натомість неформальне наставництво є добровільною формою спілкування наставника з молодим педагогом, яка не фіксується у жодних звітах та не контролюється адміністрацією. Неформальне наставництво ґрунтується на взаємній зацікавленості молодого педагога та досвідченого фахівця певною проблематикою, що стосується розвитку, навчання та виховання дітей дошкільного віку. До нього не висувають чітких вимог, не пропонують певної програми співробітництва [2].

Оригінальною видається і класифікація видів наставництва, запропонована дослідницею О. Безсоною на основі таких чинників, як:

«– кількість учасників (групове, командне та індивідуальне);

– вектор професійного розвитку: взаємний, зворотний, безпосередній;

– засоби наставництва: традиційні, інноваційні;

– тривалість та інтенсивність: планові, ситуативні, коригувальні;

– спосіб впливу: опосередковане, безпосередне;

– зміст: комплексне, предметно-тематичне;

– особа, яка здійснює наставництво: досвідчений працівник закладу, визнаний авторитет у професії» [1, с. 105].

Незважаючи на розмаїття перелічених видів методичного наставництва, у закладі дошкільної освіти найпоширенішим усе ж залишається т. зв. індивідуальне наставництво. Воно передбачає безпосередню взаємодію наставника з одним молодим педагогом, тісну суб'єктну співпрацю, спільне складання плану роботи, якому передують діагностування потреб та запитів юного колеги.

Вважаємо, що індивідуальне наставництво є найефективнішою його формою завдяки тісному особистісному контакту наставника і молодого педагога. Адже тільки за таких умов досвідчений вихователь має змогу враховувати індивідуальні особливості й потреби педагога-початківця та забезпечувати його професійне зростання. Наставник отримує нагоду представити достатню кількість майстер-класів молодому вихователю щодо реалізації різних режимних моментів та занять, а також відвідати необхідну кількість занять у свого підопічного. Доцільним і результативним при індивідуальному наставництві фахівці вважають використання низки форм та методів методичної роботи: анкетування, інтерв'ювання, бесіди, консультивання, рефлексивні тренінги, практичні заняття і неформальне спілкування.

Водночас з індивідуальним наставництвом у закладі дошкільної освіти застосовують і групове, що передбачає роботу одного наставника з кількома молодими педагогами. Така форма методичної роботи має як свої переваги, так і недоліки. Так, переваги охоплюють:

– заощадження часу досвідченого наставника;

– можливість спільно обговорювати актуальні питання організації навчально-виховного процесу в закладі дошкільної освіти;

– можливість з'ясувати й увиразнити причину своїх помилок, невдач;

– нагода скласти план особистісного професійного розвитку в колективі однодумців. Цікавими методами роботи при груповому наставництві вважаємо рефлексивні бесіди та моделювання ситуацій.

Щодо недоліків групового наставництва, то основним серед них постає неспроможність наставника приділити кожному з підопічних достатню кількість часу для розв'язання його щоденних професійних проблем.

Аби виплекати професійно зрілого компетентного вихователя, наставник має передати педагогу-початківцю вміння організовувати й навчати, планувати й аналізувати навчально-виховну діяльність. Задля реалізації намічених цілей доцільно практикувати:

- бесіди щодо конкретних розділів педагогіки, чинних програм розвитку, навчання й виховання дітей дошкільного віку, про методики організації та проведення різних видів роботи з дітьми групи, де працює молодий педагог;

- відкриті покази своїх занять, режимних моментів із подальшим детальним їх аналізом;

- майстер-класи для ознайомлення з технологіями організації і проведення різних видів роботи з дітьми групи, де працює фахівець-початківець, упродовж яких останній отримує змогу моделювати систему занять і режимних моментів;

- обмін думками стосовно нових здобутків психолого-педагогічної науки, педагогічної практики, сучасних педагогічних технологій, інновацій, передового педагогічного досвіду;

- спільне моделювання системи занять і режимних моментів;

- консультації щодо організації освітнього процесу в ЗДО;

- методична допомога щодо використання дидактичного матеріалу для занять;

- взаємовідвідування занять, режимних моментів із подальшим детальним їх аналізом;

- обговорення сучасної педагогічної літератури, творчих здобутків інших педагогів;

- надання допомоги в роботі серед дітей із девіантною поведінкою та їхніми сім'ями;

- залучення молодого колеги до методичної і громадської роботи.

При цьому завданням наставника насамперед має бути не контроль, а сприяння найбільш оперативній адаптації підопічного до фахової діяльності, надання йому необхідної психолого-педагогічної, методичної та нормативно-правової інформації й допомоги.

Вважаємо, що пріоритетним завданням наставника має стати першочергове розв'язання практичних питань із методик навчання, оскільки воно найбільшою мірою сприяє переходу від теоретичних аспектів педагогіки до їх утілення в життя. Головна мета наставника полягає в тому, щоб на основі критичного аналізу навчально-виховної діяльності молодого педагога визначити рівень методичної, теоретичної та практичної підготовки до практичної роботи в умовах сучасного ЗДО, а також розробити т. зв. стратегію професійно-методичного зростання підопічного, яка б уможливила творчі пошуки ним самостійних шляхів урегулювання методичних проблем, практичну допомогу старшого колеги у плануванні та проведенні занять і режимних моментів тощо.

Висновки. Зазначимо, що лише за умови систематичної індивідуальної роботи педагога-наставника можна сформувані у молодого педагога стійку мотивацію до професійного зростання. Наголосимо, що наставництво як форма взаємодії безпосередньо впливає на поведінку, ставлення й емоційні аспекти взаємин досвідченого і молодого вихователів.

Професійне зростання молодого фахівця відбувається значно якісніше і швидше у сильному і стабільному педагогічному колективі, де відстежуємо високий рівень організаційної та управлінської культури, суттєвий творчий потенціал педагогів, велику підтримку батьків, громадськості, а також належну культуру спілкування.

Отже, наставництво є вагомим фактором розвитку професіоналізму молодих педагогів ЗДО та їх особистих якостей для успішної подальшої соціалізації. За створення сприятливих умов для діяльності наставника молоді педагоги-початківці мають можливість розкрити свої професійні здібності, сформувані вміння критичного самоаналізу та розв'язання конкретних методичних завдань. Вважаємо, що наставництво передбачає і зворотний зв'язок, спонукаючи досвідченого вихователя до постійного саморозвитку й самовдосконалення.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Безсонова О.К. Професійний розвиток молодих педагогів в умовах дошкільного навчального закладу. (Дисертація кандидата пед. наук). Київ., 2019. 180 с.
2. Гаврилів Н. Наставництво як вид професійної діяльності: генеза розвитку та становлення. Взято з http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo/2009_5/Havryliv.htm.
3. Галяпа М. Роль вихователя-методиста у професійній адаптації педагога-початківця. Вихователь-методист дошкільного закладу. 2010. № 10. С. 8–10.
4. Кононко О. Наставництво як форма організації соціального простору початківця. Практика управління закладом освіти. 2012. № 9. С. 24–34.
5. Крутий К. Групові форми методичної роботи з педагогами в сучасному дошкільному навчальному закладі. Запоріжжя : ТОВ «ЛІПС» ЛТД. 2004. 144 с.
6. Новгородська Ю. Методична робота в дошкільному навчальному закладі. Ніжин : НДУ ім. Миколи Гоголя, 2013. 190 с.
7. Савінова Н. Організація та планування діяльності методичної служби. Вихователь-методист дошкільного закладу. 2009. № 1. С. 26–28.
8. Саук В. Теоретичні основи методичної роботи та педагогічного дорадництва : методичні рекомендації. Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2015. 48 с.
9. Федорович А. Методична робота як засіб підвищення професійної компетентності вихователів дітей дошкільного віку. Молодь і ринок. 2017. № 11. С. 107–112.
10. Швайка Л. Методична робота в ДНЗ. Харків : Видавнича група «Основа», 2017. 304 с.