

УДК 378.016

**МОЛОДИЙ ПЕДАГОГ – ПРОБЛЕМИ ЧИ ПЕРСПЕКТИВИ?****Безсонова О. К.**

*Статтю присвячено пошукам шляхів оптимізації процесу професійної адаптації молодих педагогів у системі неперервної освіти. Проведено аналіз понять "наставництво", "тьюторство", "коучинг", "менторинг". Розглядається наставництво як процес, що забезпечує всебічну підтримку молодого фахівця без відриву від робочого місця, який сприяє його швидкій адаптації, а також ефективному й якісному становленню у професійній діяльності.*

*Ключові слова:* молодий фахівець, професійна адаптація, тьюторство, коучинг, менторинг, наставництво, неперервна освіта.

*Статья посвящена поискам путей оптимизации процесса профессиональной адаптации молодых педагогов в системе непрерывного образования. Проведён анализ понятий "наставничество", "тьюторство", "коучинг", "менторинг". Рассматривается наставничество как процесс, обеспечивающий всестороннюю поддержку молодого специалиста без отрыва от рабочего места, способствующий его быстрой адаптации, а также эффективному и качественному становлению в профессиональной деятельности.*

*Ключевые слова:* молодой специалист, профессиональная адаптация, тьюторство, коучинг, менторинг, наставничество, непрерывное образование.

*The article is devoted to the search for ways of optimizing the process of professional adaptation in young teachers in the system of continuing education. The notions of "instructorship", "tutoring", "coaching", and "mentoring" have been analyzed. Instructorship is examined as a process that provides all-round in-service support to young specialists, which is conducive to their quick adaptation, as well as effective and qualitative establishment in professional activities.*

*Key words:* young specialist, professional adaptation, tutoring, coaching, mentoring, instructorship, continuing education.

У житті кожного з нас був свій перший вихователь, вчитель. Людина, яка відкрила для нас новий світ, проводила з нами багато часу, яка значуща для нас тією чи іншою мірою. Хто ж він Педагог-наставник? Педагог це не той, хто закінчив учбовий заклад та отримав диплом про освіту, і навіть не той, хто щодня приходиться у дитсадок і проводить заняття з дітьми... Той, хто зможе повести за собою велінням і щедрістю душі, добротою серця, силою таланту. У мене був свій шлях між педагогом за дипломом і завідувачем ДНЗ, по суті, шлях непростий. І не кожному дається його осилити. Але я намагаюся. Тільки через кілька років, пройшовши через зайву самовпевненість, зробивши помилки, тільки тоді починаєш усвідомлювати, що "не багато тих хто робляться вчителями" (біблійна мудрість).

**Вступ.** Сучасне техногенне суспільство постійно перебуває у вирі змін, а відтак потребує фахівців, які вміють, готові й здатні нестандартно реагувати на ці зміни. На початку роботи в навчальному закладі молодий вчитель одномоментно стикається з цілим комплексом проблем, серед яких можна виділити основні: невідповідність реалій тим теоретичним знанням, які було отримано під час навчання у ВНЗ; розбіжність між намальованими в уяві образами дітей, які створено ще на студентській лаві, та живими реальними дітьми; складності у взаєминах з іншими вчителями, оскільки не всі розуміють специфіку адаптаційного періоду і не всі налаштовані на підтримку молодого працівника; особистісно-професійна невизначеність молодого вчителя, який ще не все зрозумів про себе, свій образ, свою місію тощо.

Сучасний стан роботи щодо входження в професію викликає багато запитань: чому існуюча система роботи з молодими педагогами не сприяє швидкому входженню в професію? Чому велика кількість спеціалістів, що закінчили вищі навчальні заклади, не приходять працювати в освітні заклади? Чому велика кількість педагогів залишає ДНЗ так і не пройшовши адаптацію?

**Виклад основного матеріалу.** Кодекс законів України про працю, зокрема ч. 2 ст. 197, розглядає *молодих спеціалістів* як випускників державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, і яким надається робота за фахом на період не менше трьох років. Оскільки вікові обмеження при цьому не встановлюються, то можна зробити висновок, що "*молодий*" вживається стосовно професії, а не віку. Отже, "*молодий у професії*" означає *початківець*.

У багатьох західних країнах, як стверджують Т. Лучкіна, П. Жегін, поняття "вчитель-початківець" (noviceteacher) та "новий вчитель" (newteacher) є синонімами, що вживаються на позначення випускника вищого навчального закладу, який розпочинає повноцінну педагогічну діяльність [5]. Подібну думку висловлюють А. М. Сафіна, М. М. Гумерова, Л. Х. Гараєва, які розглядають адаптацію як вступ *нового* вчителя школи до процесу викладання.

*Професійна адаптація* (з психологічної точки зору) – розвиток сталого позитивного ставлення до обраної професії, що виявляється у суб'єктивному почутті задоволеності; (з соціальної) – процес входження початківця педагога в нове соціальне середовище, а саме, в систему міжособистісних відносин певного колективу.

На цей момент у молодих людей з'являється можливість оцінити, наскільки реально збігаються їхні мрії та уявлення про обрану професію педагога. Дуже важливо, щоб майбутній педагог зміг прийняти новий для нього спосіб життя й зумів у нього вписатися. Як відзначав відомий педагог і психолог М. М. Рубінштейн, "педагог у вузькому сенсі слова народжується не в навчальному закладі, а у практичному житті". Входження в самостійне життя супроводжується руйнуванням юнацького романтизму, з'являється перша в житті незадоволеність собою.

Формування та розвиток професіоналізму пов'язані з певними умовами та факторами.

Акмеологічні фактори – основні причини, рушійні сили професіоналізму. Більшість із них – суб'єктивні: мотиви, спрямованість, інтереси, компетентність, умілість; об'єктивні: зовнішня заданість і реальна система професійної діяльності; об'єктивно-суб'єктивні: організація професійного середовища, професіоналізм керівників, якість управління.

Акмеологічні умови – значущі обставини, від яких залежить досягнення особистості в професійній діяльності. Вони мають об'єктивний характер: задатки, загальні та спеціальні здібності особистості, стан суспільства, умови виховання, можливість отримати освіту, доступ до культурних цінностей.

Але професійна ефективність та шляхи її досягнення невід'ємні від самої особистості, її внутрішнього потенціалу, готовності до особистісного зростання та вдосконалення. В. О. Сухомлинський писав: "Покликання – це маленький паросток таланту, що перетворюється в міцне, могутнє дерево на благодатному ґрунті працьовитості... Утверджувати в собі покликання – це значить щось робити, щось створювати...".

*Мотив* (фр. motif і лат. moveo – рухаю) – внутрішня спонукальна сила, що забезпечує інтерес особистості до діяльності, активізує її зусилля.

*Мотив самоствердження* – пов'язаний з почуттям власної гідності, честюлюбством, самолюбством.

*Мотив ідентифікації з іншою людиною* – полягає у прагненні бути схожим на героя, кумира, авторитетну особистість.

*Мотив влади* – це прагнення суб'єкта впливати на людей, прагнення зайняти "керівну позицію" у групі (колективі), намагання керувати людьми, визначати і регламентувати їхню діяльність.

*Процесуально-змістові мотиви* – це спонукання до активності змістом і процесом діяльності, а не зовнішніми чинниками.

*Мотив саморозвитку* – прагнення до саморозвитку, самовдосконалення.

*Мотив досягнення* – це прагнення досягти високих результатів і майстерності в діяльності.

*Мотив афіліації* – це прагнення до встановлення або підтримання стосунків з іншими людьми, прагнення до контакту і спілкування з ними.

*Негативна мотивація* – це спонукання, викликане усвідомленням можливих неприємностей, незручностей, покарань, що можуть мати місце в разі невиконання діяльності.

Згідно закону Йеркса–Додсона ефективність діяльності залежить від сили мотивації, тобто чим сильніше спонукання до дії, тим вища результативність. Дослідження в галузі педагогіки вищої школи проведені А. А. Реалом, В. А. Якуніним, Н. І. Мешковим, виявили, що "сильні" і "слабкі" педагоги відрізняються не рівнем інтелекту, а силою, якістю і типом мотивації діяльності. Результати досліджень дозволяють стверджувати, що висока позитивна мотивація може заповнити нестачу спеціальних здібностей чи недостатній рівень знань, умінь та навичок, відіграючи роль компенсаторного чинника.

Новий співробітник може зіткнутися з багатьма проблемами, якщо поруч не буде мудрих наставників, то з педагога-початківця ніколи не вийде цінний фахівець. Сьогодні як і сотні років назад ще цілком актуально звучать слова великого педагога Й. О. Песталоцці: "Підготовка хороших учителів потребує захоплення цією метою людей, які самі вже стали тим, що вони повинні зробити з тих кого навчають".

У сучасному освітньому середовищі існує декілька напрямків роботи з молодими спеціалістами. Аналіз публікацій свідчить, що проблема наставництва сьогодні активно вивчається науковцями в різних аспектах: досвід західних країн, зокрема, нормативні аспекти діяльності наставників у сучасних школах Німеччини (О. Грачева), США (М. Широкова), Канади (Л. Волосович). Узагальнення досвіду засвідчує увагу до різних форм інституту наставництва у цих країнах, що знаходять своє втілення в увазі керівників навчальних закладів до молодих учителів, практику не лише морального, а й фінансового стимулювання діяльності наставників; визначення доцільності введення інституту інтернатури для молодих педагогів; передбачуваність штатними розписами навчальних закладів посад учителя-наставника, учителя-помічника, учителя-ментора, орієнтованих на підтримку майбутніх учителів, тобто взаємодію зі студентами під час їхньої практики в школі, яка відбувається вже після закінчення вищого навчального закладу [3; 4,11].

Так, терміном "наставництво" позначається процес професійного становлення молодого спеціаліста за умов підтримки і супроводу його дій у реальній виробничій ситуації (Е. Фомін) [10]. Суті цього терміну відповідають аналогічні поняття в інших мовах: в англійській – "менторинг", що передбачає не тільки роботу з новачками, але й займається розкриттям можливостей працівників, розвитком кадрового резерву (Л. Нордберг) [6, с. 51]; "коучинг" – процес підтримки, тренування, стимулювання того, хто навчається, до пробудження його внутрішньої сили; "тьюторство", яким позначається опікунокство, наставництво в навчальній взаємодії, що забезпечує реалізацію індивідуального підходу, допомога студентам у визначенні свого шляху освоєння матеріалу, персональної освітньої траєкторії прямування до мети (Т. Пахомова, І. Романовська та І. Хафізулліна) [8; 9].

У дослідженні П. Жегіна *тьюторство* розглядається як програма супроводу молодих спеціалістів. Цікавим у цьому плані, на думку вченого, є досвід Нової Зеландії, де тьютори планують програму супроводу на адаптаційний період та готують бюджет на його реалізацію у відведених на це межах. Також вони щомісячно надають директору або його заступнику звіт про роботу, де зазначаються сильні та слабкі сторони новачка [5, с. 242].

На відміну від тьюторства *коучинг* не просто здійснює індивідуальне консультування, а готує керівника високого рівня, як зазначають Л. Нордберг та Н. Ладижець [6]. У перекладі з англійської мови "coach" означає "тренувати, готувати до змагань; навчати" [6, т. 1, с. 315]. Коучинг являє собою ліберальний тип партнерських відносин, що будуються на тому, що коуч, який забезпечує розвиток, ніколи не буде давати поради, як вчинити у тій чи іншій ситуації. Коучинг спрямований на розкриття можливостей у процесі взаємодії. Саме тому можна говорити про те, що менторинг відносно коучингу – достатньо жорсткий та якоюсь мірою авторитарний тип відносин; тоді як коучинг – це м'який та ліберальний тип взаємодії між суб'єктами у парі [6, с. 52].

Вторинне навчання – *secondment* можна сплутати з командириванням або стажуванням, проте вони різняться. Суть цього способу підготовки полягає в обміні персоналом, причому кадрами можуть обмінюватися цілі компанії. Даний вид

навчання зарекомендував себе в компаніях з обмеженою можливістю службово-професійного просування працівників.

Сутність процесу *buddying* (від англ. "дружок") полягає в тому, що за молодим спеціалістом закріплюється свій "buddy" – партнер, в обов'язки якого входить надання допомоги, підтримки і постійного зворотнього зв'язку про рішення і дії колеги. Отже, адаптація молодого спеціаліста відбувається через приятельство з напарником. Тимчасові строки проведення підготовки за способом підготовки *buddying* – один рік. Переваги *buddying* полягають у можливості придбання об'єктивних відомостей про трудові результати новобранця, наявності безперервного двостороннього зв'язку, встановлення точок професійного та особистісного зростання, підтримці впровадження перетворень, адаптації молоді, відсутності ієрархічності.

*Shadowing* (від англ. shadow – тінь) максимально активно використовується в Англії та США, де його застосовують 71 % компаній. Значення методу *shadowing* полягає в тому, що молодий фахівець слідує за наставником як тінь, супроводжує його в реальній виробничій обстановці. Так, у підготовці за способом *shadowing* є свої переваги: занурення працівників у реальні умови, прискорення процесу адаптації, а також дає можливість розвинути навички трудової діяльності та підвищити професійний рівень не лише новобранців, а й самим наставникам.

*Дуальне навчання* передбачає поєднання підготовки у виші з періодами трудової діяльності. Майбутній спеціаліст навчається у двох установах, де освоює і практику і теорію. З одного боку, молодий фахівець отримує освіту у професійному навчальному закладі (ВНЗ дає теоретичні знання), а з іншого – у виробничій організації, де формуються потрібні для даної праці компетенції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій дає підстави стверджувати, що до проблеми наставництва, як у теоретичному так і в практичному плані була звернена увага науковців у всі часи. Теорія наставництва бере свій початок з епохи античності (Сократ, Платон, Аристотель, Сенека) та Середніх віків (Вінсент із Бове, П. Абеляр, Ф. Аквінський, Еразм Роттердамський, Н. Макиавеллі), сучасні часи (митрополит Іларіон, В. Мономах, Ж. Ж. Руссо, Й. Песталоцці, Я. Коменський, К. Ставровецький, К. Д. Ушинський, В. О. Сухомлинський, В. С. Макаренко, Н. Гаврилів та ін.). Інститут наставництва був розвинений у Запорізькій Січі і ґрунтувався на народно-християнських принципах дружби, любові, взаємоповаги й демократизму. Послідовність і системність цього процесу досягалися завдяки піклуванню освідчених козаків, їх товариській підтримці молодих лицарів. У радянський період *наставництво* сприяло оволодінню професійними знаннями молодим робітником або колгоспником [10, с. 399]. Але для радянського періоду характерним був авторитарно-директивний тип наставника-вихователя, що не відповідав демократичним засадам, що, можливо, і спричинило спрощення інституту наставництва у зв'язку зі зміною характеру соціальних відносин у суспільстві.

*Наставник* – це особистість, яка здійснює підготовку і цілеспрямоване виховання робітників. Наставник поряд із навчанням нової професії вводить нового робітника у сферу соціально-психологічних стосунків, через які відбувається реалізація професійної ролі робітника.

Наставником для молодого спеціаліста може бути:

досвідчений педагог освітньої установи, з великим досвідом роботи та певними досягненнями у професійній сфері;

видатний учений, який надихає на наслідування його діяльності. Молодий вихователю може розвиватися професійно через вивчення та впровадження у практику роботи ідей видатного вченого;

Е-наставництво – молодий спеціаліст професійно зростає через спілкування у професійних інтернет-товариствах: приймає участь у онлайн-конференціях, вебінарах, інтернет-конкурсах, онлайн-презентаціях.

Кандидат на роль наставника повинен володіти компетенціями:

– експертне володіння передачею професійних навичок (технічних, мануальних тощо);

– комунікативні навички – вміння знаходити спільну мову з людьми, вибудовувати вертикальні і горизонтальні зв'язки;

– адміністративні навички – вміння формулювати і ставити завдання, організувати та контролювати виконання робіт, аналізувати результати і проводити коригування;

– самонавчання, що дозволяє наставнику черпати з наставницької роботи нові знання, навички і досвід; наставника не слід сприймати як чистий аркуш паперу, на якому можна тільки писати новий текст, кожна людина є носієм певного досвіду та знань, які можуть виявитися корисними для організації в цілому і для наставника зокрема, їх потрібно вміти вчасно розгледіти і правильно використовувати;

– вміння працювати з інформацією; вся інформація, яка акумулюється у наставника в ході його роботи, повинна їм аналізуватися і правильно інтерпретуватися.

Пропонуємо запровадити у практику роботи освітніх установ Інституту наставництва. Університет наставництва спонукає до науково-пошукової роботи не лише молодих спеціалістів, але й тих, хто працюватиме з ними.

*Наставництво* – це домовленість, за якою один користувач ("наставник") допомагає іншому користувачеві ("опікуваному"). Залежно від характеру домовленості, наставник може давати поради користувачеві щодо більш ефективної роботи у проекті та допомагати вирішувати дискусійні питання. Л. В. Лебедевою дано визначення наставництва, за яким воно належить до ефективної форми міжособистісної комунікації, на основі якої під впливом досвідченого спеціаліста виконується цілеспрямований розвиток молодого спеціаліста.

В ідеальному вигляді наставництво має бути безперервним, забезпечуючи постійний розвиток співробітників. Однак існує обмеження: знання і навички наставника не безмежні, рано чи пізно учень може "перерости" свого наставника. В цьому випадку процес наставництва втрачає практичний сенс. Для забезпечення безперервності процесу, необхідно, щоб наставник завжди був на крок попереду підопічного або за рахунок зовнішнього навчання, або за рахунок саморозвитку в ході інтенсивного обміну інформацією з підопічним. І, мабуть, одним з основних чинників успіху є парадигма, заснована на філософії "я виграв – ти виграв". Невелика особиста перемога учня – це успіх наставника і, в кінцевому підсумку, успіх всієї команди в цілому.

У сучасному контексті вивчення проблеми наставництва відкритим залишається питання про його доцільність і ефективність. Так, проведене моніторингове дослідження ефективності системи наставництва в умовах модернізації педагогічної освіти (дані Москви) засвідчило, що 78 % учасників (молоді вчителі, наставники, методисти, керівники освітніх установ) вважають наставництво ефективною формою роботи з молодими фахівцями; 70 % молодих учителів вважають, що діяльність наставника вплинула на їх успішне професійне становлення (Е. Бевз) [1, с. 10]. Проте ставлення до наставництва з боку досвідчених фахівців скоріше негативне. Так, за даними Е. Фоміна, 60 % працівників не планують допомагати молодим фахівцям, лише 15 % опитаних працівників згодні ділитися з молоддю досвідом [10, с. 7]. Отже, відновлення інституту наставництва є в сучасній теорії і практиці неперервної освіти надзвичайно гострою й актуальною проблемою, яка вимагає спеціального дослідження.

**Висновки.** Проведений термінологічний аналіз понять *наставництво*, *менторинг*, *коучинг*, *тьюторство* засвідчив спільні й відмінні риси в термінах, якими позначається процес професійної підтримки, супроводу досвідченим фахівцем молодого працівника на шляху його професійного становлення. Спільним є усвідомлення функції, місії наставника чи ментора, тьютора або коуча, який повинен не виконувати будь-які дії за молодого фахівця, не давати готових відповідей, а підтримувати, підводити своїх учнів до самостійного прийняття рішення, супроводжувати особливо в адаптаційний період процес професійного становлення працівника через взаємодію з ним, консультування, надання позитивного прикладу. Термінологічний аналіз довів найбільшу близькість понять "*наставництво*" та "*менторинг*". Якщо перше у вітчизняній практиці використовується для підтримки та супроводу молодих фахівців, то досвід західних країн підтверджує більш широке застосування другого. Педагогічний потенціал наставництва на даному етапі використовується не у повному обсязі, проте є очевидним, що шляхом наставництва стає можливим прискорити процес професійної адаптації молодих фахівців, що значно вплине на якість виконання ними посадових обов'язків.

### Література

1. Бевз Е. В. Наставничество как условие профессиональной подготовки бакалавров педагогического образования / Е. В. Бевз // Среднее профессиональное образование: ежемесяч. теорет. и науч.-метод. журн. – 2011. – № 9. – С. 8–10
2. Большой англо-русский словарь : в 2 т. Ок. 160 000 слов / авт. Н. Н. Амосова, Ю. Д. Апресян, И. Р. Гальперин и др. ; под общ. рук. И. Р. Гальперина и Э. М. Медниковой. – 4-е изд., испр., с дополнением. – М. : Рус. яз., 1987–1988.
3. Волосович Л. В. Роль института "наставников" в организации практики студентов педагогических колледжей Канады / Л. В. Волосович // Среднее профессиональное образование : ежемесяч. теорет. и науч.-метод. журн. – 2008. – № 5. – С. 81–82.
4. Грачёва Е. Ю. Особенности наставничества начинающего учителя в современной школе Германии [Электронный ресурс] / Е. Ю. Грачева // The Emissia. Of fine Letters. – 2012. – № 2. – С. 1747. – Режим доступа:  
<http://www.emissia.org>. – Назва з екрана.
5. Жегин П. А. Поддержка начинающих учителей : опыт Австралии, Новой Зеландии, Ирландии / П. А. Жегин // Педагогическое образование в России. – 2011. – № 2.
6. Нордберг Л. В. Менторинг как социальная система властных отношений / Л. В. Нордберг, Н. С. Ладыжец // Вестник Удмуртского университета. – 2008. – Вып. 1. – С. 51–58.
7. Ожегов С. И. Словарь русского языка: Ок. 57 000 слов / С. И. Ожегов ; под ред. докт. филол. наук, проф. Н. Ю. Шведовой. – 15-е изд., стереотип. – М. : рус. яз., 1984. – 816 с. – С. 399.
8. Пахомова Т. М. Тьюторський інструментарій як складова професійної компетентності майбутнього вчителя початкових класів / Т. М. Пахомова // Формування професійної компетентності майбутнього вчителя в умовах вищого навчального закладу : науковий посібник / під загальною редакцією професора С. І. Якименко. – К. : Видавничий дім "Слово", 2011. – 464 с.
9. Романовская И. А. Представления будущих учителей о проблемах качества образования / И. А. Романовская, И. Н. Хафизуллина // Вектор науки ТГУ. – 2012. – № 3 (10). – С. 180–183.
10. Фомин Е. Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста / Е. Н. Фомин // Среднее профессиональное образование: ежемесяч. теорет. и науч.-метод. журн. – 2012. – № 7. – С. 6–8.
11. Широкова М. В. Технология управления качеством подготовки выпускников педагогических вузов в США / М. В. Широкова // Высшее образование сегодня. – 2009. – № 11 (ноябрь). – С. 5–6.