

**Міністерство освіти і науки України
Маріупольський державний університет
Кафедра педагогіки та освіти**

**ОСВІТНІЙ МЕНЕДЖМЕНТ:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

Випуск 7

Маріуполь – 2019

ББК 74.04к2
УДК 371.014.5(477)(06)

Освітній менеджмент: теорія і практика : зб. наук. праць / за заг. ред. Л.В. Задорожної-Княгницької. Маріуполь: МДУ, 2019. 156 с.

Члени редколегії:

Задорожна-Княгницька Л.В., доктор педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри педагогіки та освіти Маріупольський державний університет

Восвутко Н.Ю., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та освіти Маріупольський державний університет

Мойсеєнко Р. М., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та освіти Маріупольський державний університет

Нетреба М. М., кандидат філологічних наук, доцент кафедри педагогіки та освіти Маріупольський державний університет

Тимофєєва І.Б. кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та освіти Маріупольський державний університет

Рецензенти:

Голюк О.А. – кандидат педагогічних наук, доцент, Вінницький державний педагогічний університет імені М. Коцюбинського.

Зайцева О.М. – кандидат педагогічних наук, доцент, Глухівський національний університет імені Олександра Довженка.

Рекомендовано до друку вченою радою факультету іноземних мов
Маріупольського державного університету
(протокол № 4 від 20 листопада 2019 року)

© Колектив авторів, 2019
© Кафедра педагогіки та освіти МДУ, 2019

Висновки. У наукових працях, що складають історіографічну базу дослідження проблеми становлення і розвитку освіти у Маріупольському повіті, висвітлено широке коло проблем, пов'язаних із становленням і розвитком освіти у Російській імперії в цілому, і в Маріупольському повіті зокрема. У працях досліджено фактори, що впливали на розвиток гімназійної освіти, соціально-політичні, соціально-економічні, культурно-освітні та педагогічні умови становлення і розвитку початкової, середньої освіти, висвітлено діяльність Міністерства народної освіти, освітні реформи та їх вплив на розвиток освіти; розкрито роль окремих осіб, які брали активну участь у цьому процесі; описано питання навчально-методичної роботи у тогочасних загальноосвітніх закладах.

Перспективи подальших розвідок дослідження вважаємо в дослідженні становлення та розвитку освіти в Маріупольського повіті розкрити здобуті нові наукові результати.

Література

1. Андреев Е.Н. Школьное дело в России. Наши общие и специальные школы. Санкт-Петербург: Тип. С. Добродеева, 1882. 232 с.
2. Алешинцев И.А. История гимназического образования в России XVIII–XIX века. Санкт-Петербург: Изд-во О.Богдановой, 1912. 346 с.
3. Бунге Н.А. К вопросу о народном образовании в России. Киев: [б. и.], 1901. 49 с.
4. Зинченко Н.Е. Женское образование в России: исторический очерк. Санкт-Петербург: [б. и.], 1902. 46 с.
5. Калакура Я.С. Українська історіографія: Курс лекцій. Київ: Генеза, 2004. 496 с.
6. Константинов Н.А. Очерки по истории начального образования в России. Москва: Учпедгиз, 1953. 272 с.
7. Рождественский С.В. Исторический обзор деятельности Министерства народного просвещения, 1802–1902 гг. Санкт-Петербург: М-во нар. просвещения. 1902. 785 с.
8. Степанович Е. П. Высшая специальная школа на Украине конец XIX – начало XX века. Київ: Наукова думка, 1991. 100 с.
9. Ушинский К. Д. Необходимость ремесленных школ в столицах. Собрание сочинений. Москва: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР. Т. 3: Педагогические статьи: 1862–1870 гг. С. 589–597.
10. Фальборк Г.А. Всеобщее образование в России. Москва: Тип. И. Сытина, 1908. 212 с.
11. Чарнолусский В.И. Итоги общественной мысли в области образования. Санкт-Петербург: Типография И. Н. Скороходова, 1906. 79 с.
12. Шмид Г.К. История средних учебных заведений. Санкт-Петербург. 1878. 683 с.

УДК 373.3/.5.014.6

Задорожна-Княгницька Л.В.,
Рева О.В.

ПЕДАГОГІЧНЕ НАСТАВНИЦТВО ЯК НАУКОВА ПРОБЛЕМА

Анотація. У статті розкрито сутність поняття «наставництво». Розкрито сутність наставництва як однієї з форм передання педагогічного досвіду, під час якої педагог-початківець практично засвоює професійні прийоми під безпосереднім керівництвом педагога-майстра. Викладено

результати аналізу сутності поняття «наставник», що розглядається науковцями як висококваліфікований, досвідчений педагог, який надає професійну допомогу педагогу-початківцю впродовж його першого етапу роботи в освітній установі.

Ключові слова: наставник, наставництво, молодий спеціаліст, суб'єкт-суб'єктна взаємодія.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Забезпечення якісного професійного розвитку молодих педагогів закладів загальної середньої освіти можливе лише в результаті поступового накопичення молодим педагогом практичного досвіду в умовах грамотного методичного супроводу – наставництва – з використанням спеціальних розвивальних освітніх технологій.

Наставництво є однією з форм міжособистісної суб'єкт-суб'єктної взаємодії у спільній діяльності, спрямованої на взаєморозвиток прикладних професійних компетентностей молодого педагога та наставника з метою цілеспрямованого професійного розвитку молодого педагога та наставника. Наставник – це висококваліфікований, досвідчений педагог, який надає професійну допомогу педагогу-початківцю впродовж його першого етапу роботи в освітній установі. Отже, проблема наставництва належить до найбільш важливих у сучасній теорії управління закладом загальної середньої освіти.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Проблему наставництва в педагогіці розглядали І. Барабашова, Л. Виготський, І. Воронін, Л. Жиліна, Н. Івченко, І. Кон, С. Кузнецов, А. Макаренко, Л. Фоміна. Сутність наставництва як елементу системи неперервної освіти висвітлюють у своїх дослідженнях О. Абдуліна, С. Вершловський, Н. Кузьміна, Л. Маслова, І. Круглова, Н. Лісова, С. Петрусенкота ін. Питання професійного становлення вчителя розкрили Г. Балл, Ф. Березін, А. Деркач, О. Мороз, В. Петровський, В. Слободчиков, О. Солодухова, А. Фурман, Н. Чайкіна, М. Ясницький та ін.

Зазначені вище науковці розглядають наставництво як систему соціально-педагогічних впливів більш досвідчених спеціалістів на почуття, свідомість та волю учнів задля формування в них широкого світогляду, виховання стійкої життєвої позиції та бажання оволодіти професією.

Отже, **метою статті** є розкриття сутності наставництва та його ролі у розвитку професійної майстерності педагогів-молодих спеціалістів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема наставництва була предметом наукового інтересу в різні часи історії. Саме слово «наставник», яке є перекладом з англійського слова «mentor» грецького походження, пов'язаного з ім'ям наставника Телемака, сина Одиссея в поемі Гомера «Одіссея», за довгі часи неодноразово змінювало своє первинне значення. За довідковими джерелами, наставник – це «той, хто дає поради, навчає; радник, учитель (у діалектах – наглядач)» [12, с. 800]; «особа, що здійснює індивідуальне чи групове професійне навчання безпосередньо на робочому місці» [10, с. 480].

У сучасному науково-практичному дискурсі поняття «наставник» набуло нових смислів: наставник – людина, яка забезпечує супровід у складних життєвих умовах. Отже, наставник є суб'єктом професійно-педагогічної діяльності, який свідомо й цілеспрямовано координує процес особистісного й професійного зростання молодих фахівців шляхом трансляції власного досвіду. Наставник поряд із навчанням професії вводить нового робітника у сферу соціальнопсихологічних стосунків, через які відбувається реалізація професійної ролі робітника [3, с. 227].

На підставі аналізу низки трактувань сутності поняття «наставник» М. Зембицька виокремлює три його найважливіші характеристики:

1) наставник – це людина, яка має більший досвід або мудрість, ніж протеже;

2) наставник керує протеже, надає консультативну допомогу, спрямовану на його навчання та розвиток;

3) між наставником і протеже існує певний емоційний зв'язок, повага та довіра [5].

Беручи на себе обов'язки наставника, педагог відкриває для себе низку переваг, а саме:

– відчуває потребу шукати нові перспективи у сфері своєї педагогічної діяльності;

– отримує задоволення від спілкування зі своїми підопічними; стимулює прагнення до самовдосконалення;

– наставництво сприяє розвитку власної педагогічної кар'єри, підвищенню його педагогічної кваліфікації, росту довіри до нього в педагогічному колективі;

– наставник отримує можливість не тільки ділитися власним досвідом із молодшими колегами, але також і вчитись у них, розширює свій арсенал навичок і вмінь, опановує сучасні технології навчання, стилі професійної діяльності та ін. [11, с. 7–8].

Постійна системна і своєчасна зворотна реакція вчителя-наставника може не лише стимулювати бажання молодого учителя досягти максимальної успішності, але й забезпечити стійку мотивацію до професійного зростання в подальшому, що, своєю чергою, є основою стосунків наставник – практикант і безпосередньо впливає на поведінку, ставлення й емоційну сторону взаємодії досвідченого й молодого вчителів. На сучасному етапі діяльність наставника не повинна зводитися тільки до функцій управління. Його авторитет визначається особистими рисами: знаннями, життєвим досвідом, громадською позицією, людською привабливістю. Спосіб спілкування наставника з молодими педагогами передбачає почуття такту, здатність проникати в духовний світ іншої людини, співчувати їй тощо [8, с. 19].

Таким чином, наставником може бути лише той, хто є авторитетом для студентів. Авторитет учителя розуміємо як особливу професійну позицію, що визначає вплив на студентів і надає право приймати рішення, висловлювати оцінку, давати поради. Авторитет спирається на особистісні й професійні якості наставника: демократичний стиль співробітництва зі студентами, здатність до

відкритого спілкування, позитивну Я-концепцію наставника, його прагнення до постійного вдосконалення, ерудованість, компетентність, справедливість і доброту, загальну культуру [5, с. 10].

Головне завдання наставника у світлі вимог Рекомендацій Ради Європи полягає в тому, щоб на основі критичного аналізу навчально-виховної діяльності визначити рівень методичної, теоретичної та практичної підготовки практиканта й розробити стратегію його професійно-методичного зростання.

Отже, наставник – це досвідчений авторитетний вмотивований працівник, консультант, координатор особистісного-професійного зростання молодих педагогів, який у межах освітнього простору навчального закладу здійснює їх педагогічний супровід, спрямований на взаємний професійний розвиток на засадах партнерства. Систему суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин, що ґрунтується на актуалізації наставником життєвого й професійного досвіду, його педагогічній підтримці в розвитку особистості молодого педагога і передбачає створення сприятливих умов для самоусвідомлення ним власного «Я», самоактуалізації, самореалізації й самовдосконалення за власною освітньою програмою розвитку є педагогічним наставництвом [1, с. 110].

З огляду на професійну діяльність учителя наставництво трактують як одну з форм передання педагогічного досвіду, під час якої педагог-початківець практично засвоює професійні прийоми під безпосереднім керівництвом педагога-майстра. Отже, діяльність наставника пов'язана зі слуханням, задаванням питань і відкриттям перспектив, а не з інструктажем, наказами й обмеженнями.

У педагогічному наставництві варто сконцентруватися на особистісних потребах людини, її ціннісних вимірах щодо пізнання світу, самопізнання, наданні можливості кожному досягти бажаного на підставі розвитку власних якостей, за рахунок власних зусиль [4].

Даючи визначення наставництву, одні науковці називають його навчальним партнерством між двома або більше особами, які мають бажання ділитися досвідом або розвивати спільний інтерес (Л. Тілман), інші – розуміють його як робочі стосунки між старшими і молодшими членами організації. Наставник, який має досвід та владу в організації, є для молодого вчителя особистим радником, інструктором і тренером і сприяє кар'єрному зростанню свого протеже (Е. Стокдейл). З огляду на зазначене, завдання педагогічного наставництва ми вбачаємо в утвердженні людини-професіонала як найвищої соціальної цінності, у найповнішому розкритті її здібностей, забезпеченні розкриття її особистісно-професійних якостей [7].

Отже, наставництво є однією з форм міжособистісної суб'єкт-суб'єктної взаємодії у спільній діяльності, спрямованої на взаєморозвиток прикладних професійних компетентностей молодого працівника та наставника з метою цілеспрямованого професійного розвитку молодого спеціаліста та наставника. Результати аналізу теорії й практики здійснення педагогічного наставництва засвідчують існування формального й неформального наставництва [2].

Формальне наставництво здійснюється цілеспрямовано, є структурованим, контрольованим, підзвітним і передбачає офіційне

призначення наставника. Неформальне наставництво здійснюється у формі добровільних програм довільного змісту або спілкування підопічного з наставником, що не є регламентованими і підзвітними адміністрації закладу загальної середньої освіти. Неформальне наставництво виникає в результаті взаємної симпатії, здійснюється в довільній формі, не вимагає чіткого дотримання вимог, окреслених програмою наставництва. Ні формальне, ні неформальне наставництво, на жаль, не підкріплені фінансовим забезпеченням [1].

Форми наставництва молодих педагогів класифікуються відповідно до таких характеристик:

- 1) кількість учасників процесу: індивідуальне, групове, командне;
- 2) вектора розвивальної дії: взаємне, колегіальне, зворотне;
- 3) засобів наставництва: традиційне, електронне, інформаційне (книга та інші джерела);
- 4) тривалості й інтенсивності програми наставництва: планове, ситуативне, корекційне;
- 5) за способом впливу: пряме та опосередковане;
- 6) за змістом: комплексне та предметно-тематичне;
- 7) за особою, яка здійснює наставництво: досвідчений працівник закладу, визнаний авторитет у професії [9].

Традиційною й найбільш поширеною формою педагогічного наставництва є індивідуальне наставництво, у межах якого один наставник працює з одним молодим педагогом, які спільно складають індивідуальний план наставництва з опорою на результати проведеної діагностики. Наставник регулярно відвідує уроки молодого педагога, приділяючи особливу увагу їх попередньому й підсумковому аналізу, а також проводить власні майстер-класи з їх подальшим обговоренням [2].

У межах групового наставництва один наставник одночасно працює з невеликою групою молодих фахівців (зазвичай, від 3 до 6). У процесі роботи, наставник залучає всіх учасників групи до рефлексивної бесіди, моделювання ситуацій. Для досвідченого вчителя перевагою є заощадження часу; для педагога-початківця – можливість спільного обговорення проблем і аналізу не лише власних успіхів і невдач, але й помилок інших. Однак, недосконалість цієї форми роботи з молодими вчителями полягає в неспроможності наставника приділити кожному з підопічних достатню кількість часу для вирішення його щоденних професійних проблем [5].

Концептуально відмінним від традиційного наставництва є взаємне наставництво, що ґрунтується на принципі взаємного навчання різних за віком і статусом колег, у процесі якого молодий педагог навчає більш досвідченого колегу, і навпаки. Виникнення командного наставництва пов'язане, насамперед, з негативним досвідом здійснення індивідуального наставництва, через несумісність характерів і світоглядних позицій. Командне наставництво передбачає роботу декількох наставників з одним молодим педагогом або групою початківців, причому допомога наставників може здійснюватися і спільно, й індивідуально [5].

Протягом двох останніх десятиліть зросла популярність зворотного наставництва, у процесі якого молоді фахівці навчають старших і більш досвідчених учителів або представників адміністрації школи (наприклад, оволодіння інформаційно-комунікаційними технологіями). Стрімкий розвиток інтернет-комунікації сприяв виникненню дистанційної форми підтримки молодих педагогів – електронного наставництва (теленаставництво, e-mentoring), яке здійснюється шляхом спілкування між наставниками й підопічними за допомогою електронної пошти, на професійних форумах, блогах або за допомогою відеоконференцій упродовж тривалого періоду – від одного до кількох років [5].

Слушним вбачаємо виділення інформаційного наставництва, коли молодий педагог професійно розвивається через опрацювання різних фахових джерел: книг, відеокурсів, вебінарів, пізнавальної інформації та ін. У деяких педагогів таким чином виникає настільна книга, у якій можна знайти відповіді на різні складні запитання. Під час дослідження з'ясовано, що реалізація програм наставництва молодих педагогів, зазвичай, є плановим і довготривалим процесом. Однак, у разі потреби молодих педагогів в екстреній допомозі щодо вирішення конкретних проблем чи конфліктних ситуацій використовується ситуативне наставництво, яке, переважно, є короткотривалим. Для розв'язання більш складних проблем професійної діяльності молодого педагога здійснюється довгострокове корекційне наставництво. Наставництво може бути прямим (безпосередній контакт з людиною не лише в робочий час, але і в неформальній обстановці) і опосередкованим (опосередковано шляхом порад, рекомендацій, але особисті контакти зводяться до мінімуму).

Проблемно-тематичне наставництво передбачає вищий рівень підготовленості молодого спеціаліста й виправдане, коли виникає необхідність глибокого проникнення в окремі компоненти педагогічної технології [1].

У сучасних умовах збільшується роль електронного наставництва, за умов зменшення кількості досвідчених педагогів в освітніх установах (стосується малокомплектних та сільських дитячих садків), але воно неспроможне забезпечити захист підопічного, посередництво між ним та адміністрацією закладу. Також новою важливою формою наставництва ми вважаємо зворотне наставництво, яке дає можливість відчувати себе успішними та значущими саме молодим педагогам.

Сьогодні в Україні створення механізму професійної адаптації новопризначених працівників на робочому місці шляхом впровадження системи наставництва визначено одним з основних завдань державної кадрової політики України. Воно передбачено Стратегією державної кадрової політики на 2012-2020 роки, схваленою Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012.

Проте на сьогодні в системі наставництва в Україні існують проблеми, які стримують його розвиток та поширення. Серед них головними є недосконалість нормативно-правового забезпечення в організаційних, фінансових, кадрових питаннях; недостатність державної підтримки, низький рівень зацікавленості

багатьох роботодавців. Така ситуація потребує дослідження вказаних проблем та особливостей застосування наставництва на різних підприємствах для формування пропозицій щодо його розвитку та поширення.

У зарубіжних країнах поряд з наставництвом існують й інші способи взаємодії досвідчених та молодих спеціалістів. Суті терміну «наставництво» відповідають аналогічні поняття в інших мовах:

- в англійській – менторинг, що передбачає не тільки роботу з новачками, але й розкриття можливостей працівників, розвиток кадрового резерву;

- коучинг (з англійської мови «coach» означає «тренувати, готувати до змагань; навчати») – процес підтримки, тренування, стимулювання того, хто навчається, до пробудження його внутрішньої сили;

- тьюторство (англ. tutor), яким позначається опікунство, наставництво в навчальній взаємодії, що забезпечує реалізацію індивідуального підходу, допомога студентам у визначенні свого шляху освоєння матеріалу, персональної освітньої траєкторії прямування до мети;

- едвізор (англійське слово advisor – похідне від давньофранцузького «avisen» в значенні «роздумувати, давати раду») – це викладач, який виконує функції академічного наставника студента, що навчається за певною спеціальністю, сприяє у виборі траєкторії навчання (формуванні індивідуального навчального плану) і освоєнні освітньої програми; представляє академічні інтереси учнів і бере участь в підготовці всіх необхідних інформаційних матеріалів щодо організації навчального процесу;

- супервізія (від латинського supervidere «дивитися зверху») – це професійне консультування й аналіз доцільності і якості використання практичних підходів і методів консультування, а також відносин, що виникають між клієнтом і консультантом [1].

Висновки. Отже, огляд теорії, історичних традицій і сучасної практики наставництва свідчить, що сьогодні воно не зникло, а лише змінило свою форму, стало більш різноманітним і більш функціональним. Результати вивчення теоретичних засад і практичного досвіду ми врахували в розробці технології наставництва відповідно до завдань реформування сучасної школи.

На підставі теоретичної розвідки визначено, що наставництво є однією з форм міжособистісної суб'єкт-суб'єктної взаємодії у спільній діяльності, спрямованої на взаєморозвиток прикладних професійних компетентностей молодого педагога та наставника з метою цілеспрямованого професійного розвитку молодого педагога та наставника. Наставник – це висококваліфікований, досвідчений педагог, який надає професійну допомогу педагогу-початківцю впродовж його першого етапу роботи в освітній установі.

Література

1. Безсонова О. К. Професійний розвиток молодих педагогів в умовах дошкільного навчального закладу: дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: 13.00.08. Київ, 2019.
2. Гаврилів Н. Наставництво як вид професійної діяльності: генеза розвитку та становлення. 2009. URL: www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo/2009_5/

- Navryliv.htm. (дата звернення 2.08.2019).
3. Гончаренко, С. У. Український педагогічний словник. Київ: Либідь. 1997
 4. Денисюк Л. І. Людиноцентризм як основа реалізації сучасних управлінських ідей. 2009. URL: <http://portfolio-zolosit.ck.ua/pdf/seminars/2.pdf>. (дата звернення 2.08.2019).
 5. Зембицька, М. В. (2011). Наставництво у системі середньої освіти США як психолого-педагогічна проблема. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*, №20, С. 41–44.
 6. Коджаспирова Г. М. Словарь по педагогике. Москва: ИКЦ «МарТ». 2005.
 7. Кравець Н. М. Гуманізм і духовні цінності в освіті. 2010. URL: conf.vntu.edu.ua/humed/2010/txt/kravets.php (дата звернення 03.09.2019).
 8. Мацкевич, Н. М. Формування готовності майбутніх учителів початкової школи до роботи з фізичного виховання: Дис. канд. з фізичного виховання та спорту. Волинський державний університет ім. Лесі Українки. Луцьк. 2001.
 9. Осипова И. В. Научно-методическое психолого-педагогическое обеспечение непрерывного профессионального образования: Научно-методическое пособие. Екатеринбург: «Филантроп». 2007.
 10. Рапацевич Е. С. Современный словарь по педагогике. Минск: Современное слово. 2001.
 11. Сапрыгина, Е. М. Представление опыта работы по внедрению «Института наставничества» в рамках профилактической работы с несовершеннолетними, состоящими на профилактических учетах в органах системы профилактики. Волгодонск. 2014.
 12. Яременко В. В., Сліпущко. О. М. Новий тлумачний словник української мови. (Т. 2.). Київ: Аконіт. 1999

УДК 378.017(04)

Задорожна-Княгницька Л.В.,
Скабьолкін А.М.

МУЗЕЙНА ПЕДАГОГІКА ЯК ЧИННИК НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ

***Анотація.** У статті розкрито основні роль музейної педагогіки у вирішенні проблеми національно-патріотичного виховання школярів. Викладено результати аналізу поняття «музейна педагогіка» та визначено основні функції музейної педагогіки в контексті чинної нормативної бази з питань патріотичного виховання. Схарактеризовано роль шкільного музею як засобу національно-патріотичного виховання школярів в умовах реформування сучасної середньої освіти.*

***Ключові слова:** музейна педагогіка, національно-патріотичне виховання, шкільний музей, музейна комунікація.*

Постановка проблеми. Одним із пріоритетних завдань освіти, визначених Концепцією Нової української школи є виховання дитини як патріота. Важливе місце серед засобів вирішення цієї проблеми займає один з перспективних напрямів сучасної педагогіки – музейна педагогіка, що є педагогічною дисципліною, яка вивчає шляхи становлення гуманістичного світогляду, що базується на духовних цінностях, а також специфіку інтелектуального, етичного і естетичного розвитку особистості в процесі музейної