

УДК 005.963.2:[116:331.54-057.86](410)(045)

НАСТАВНИЦТВО ТА ЙОГО РОЛЬ У ПРОФЕСІЙНОМУ СТАНОВЛЕННІ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ У ВЕЛИКІЙ БРИТАНІЇ

Ілона Палагута, викладач кафедри іноземних мов, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини.

ORCID: 0000-0001-6001-7929

E-mail: i.palaguta@udpu.edu.ua

У статті проаналізовано наставництво та його роль у професійному становленні молодого фахівця у Великій Британії. Представлено основні підходи до визначення поняття «наставництво». Описано посаду наставника та досвідчених учителів, які можуть займати цю посаду. Висвітлено основні обов'язки наставника щодо підтримки майбутніх учителів. Охарактеризовано відносини між наставником та майбутнім учителем та основні вимоги щодо того, як зробити їх ефективними. Розкрито основні способи ефективного наставництва та аспекти, які враховує наставник при педагогічній підтримці майбутніх учителів.

Ключові слова: наставництво; майбутні учителі; професійне становлення; наставник; досвідчений учитель; професійний розвиток; навчальне середовище; професійні навички; професійне партнерство; Велика Британія.

MENTORING AND ITS ROLE IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A YOUNG SPECIALIST IN GREAT BRITAIN

Iлона Palaguta, Teacher of the Department of Foreign Languages, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University.

ORCID: 0000-0001-6001-7929

E-mail: i.palaguta@udpu.edu.ua

The article analyzes mentoring and its role in the professional development of a young specialist in the Great Britain. The main approaches to the definition of mentoring are presented. Mentoring is used to support future teachers during their school practice and it is considered as one of the most important factors in the professional development of future teachers. Mentoring is a process in which an experienced person helps a less experienced person develops their goals and skills through time-limited, confidential, one-on-one sessions and other learning activities.

The position of a mentor and experienced teachers who can hold this position are described. The main responsibilities of a mentor to support future teachers are highlighted. The relationship between a mentor and a future teacher and the main requirements for making it effective are characterized. Mentoring is a professional partnership between two people. It is usually a long-term relationship based on mutual trust and respect. An effective mentoring relationship can only be achieved when the mentor listens to the needs of future teachers, develops their knowledge, and introduces new skills and other professionals in the field of mentoring. The main ways of an effective mentoring and the aspects which a mentor takes into account when providing pedagogical support to future teachers are revealed. Future teachers' mentoring can be a rewarding and a fulfilling experience for both: a mentor and a young professional. A mentor can share an experience, skills and knowledge with novice colleagues and help them to develop self-confidence, competence and the ability to improve and develop themselves.

Keywords: mentoring; future teachers; professional formation; mentor; experienced teacher; professional development; learning environment; professional skills; professional partnership; Great Britain.

Період вступу на посаду є вирішальним у професійному розвитку молодих учителів у Великій Британії. Для того, щоб молоді вчителі стали професіоналами, розвивали свої знання, навички та компетенції, поєднували теоретичні знання, отримані у закладах вищої освіти з практичними знаннями, набутими під час роботи у школі, необхідно отримати педагогічну підтримку у закладі вищої освіти, де вони отримували свої знання.

Наставництво використовується для підтримки студентів-практикантів під час проходження практики в школі і вважається одним із найважливіших чинників професійного розвитку майбутніх учителів.

Низка зарубіжних учених присвятили свої праці проблемі наставництва майбутніх учителів під час професійного становлення у Великій Британії: Б. Гейтс, Н. Мід [2], Л. Евінг [5], А. Гобсон, П. Ашбі, А. Малдерез, П. Томлінсон [6], Б. Ірбі, Е. Пагліз [8], С. Лін, Х. Нгуен [9], К. Лаон, Н. Холройд, К. Грер [10], К. Нганга, М. Боуне, А. Стремел [12].

Наставництво – це процес, в якому досвідчена людина допомагає менш досвідченій людині розвивати свої цілі та навички за допомогою занять обмежених у часі, конфіденційних, індивідуальних бесід та інших навчальних заходів [3].

Д. Браймох визначає наставництво як процес, в якому старша людина з багатим життєвим досвідом допомагає направляти молоду і недосвідчену людину. Наставництво є дуже корисним, оскільки воно може спрямовувати, заохочувати і мотивувати майбутніх учителів. Це процес допомоги молодим учителям, який при успішному виконанні призведе до підвищення успішності результатів майбутніх учителів [2].

Д. Алтаф зазначає, що термін «ефективність вчителя» використовується в широкому сенсі і означає сукупність характеристик, компетенцій і поведінки наставників на всіх освітніх рівнях, які дозволяють майбутнім учителям досягати бажаних результатів, що можуть включати досягнення конкретних навчальних цілей, а також ширших цілей, таких як вміння вирішувати проблеми, критично мислити, працювати в команді [1].

Як інструмент професійного розвитку, наставництво має безпосереднє відношення до ефективності роботи вчителя. Як інструмент подолання соціальної ізоляції, це означає, що майбутні учителі повинні підтримувати зв'язок з наставниками, щоб стати частиною професійної спільноти. Наставництво має важливе значення, оскільки впливає на зміни у педагогічній практиці. Завдяки наставництву майбутніх учителів скеровують, підтримують і навчають, як трансформувати свою практику роботи в класі. Ця трансформація покращує підготовку майбутніх учителів, якість викладання та навчальне середовище, що призводить до підвищення ефективності роботи вчителя [1].

Процес наставництва допомагає майбутнім учителям розвивати свої таланти, навички та знання. Коли майбутніх учителів підтримують і навчають, вони змінюють свій спосіб викладання. Спостереження, взаємодія і практика, які вони здійснюють, підвищують ефективність роботи вчителя. Майбутні учителі, які не отримують наставництва, продовжуватимуть викладати так само, як їх навчали в університетах, а це означає, що вони не стануть у майбутньому професійними викладачами, оскільки їхня практика викладання в класі не покращиться.

Дж. МакКімм, М. Хатер, К. Джоллі зазначають, що наставництво сприяє підвищенню ефективності, оскільки покращує усвідомлення прогалін, які має майбутній учитель, розвиває здатність давати і сприймати критику, розширює компетенції, засновані на навичках, розвиває власну практику і може прискорити професійний розвиток. Однак на ефективність роботи майбутнього учителя впливає неналежна підтримка наставника. У випадку невідповідності, це, безумовно, буде некомфортним досвідом як для наставника, так і для майбутнього учителя, оскільки така ситуація не сприятиме підвищенню ефективності викладання [11].

Мета статті полягає у з'ясуванні ролі наставництва у професійному становленні молодого фахівця та розкритті основних способів ефективного наставництва та аспектів, які враховує наставник при педагогічній підтримці майбутніх учителів у Великій Британії.

Більшість наставників у початкових школах Великої Британії займають високі посади, інколи наставником виступає директор школи. Найчастіше посаду наставника займає заступник директора в школі, де ця посада існує.

Директори шкіл часто обирають наставників за їхнім попереднім досвідом у підтримці молодих учителів, їхніми добре розвиненими міжособистісними якостями та кваліфікованою практикою викладання. Однак була невелика кількість випадків, коли майбутні учителі отримували підтримку від наставника, який не мав достатнього досвіду та навичок у наставництві. Деякі директори шкіл та інші працівники, які отримали підвищення, розглядали призначення на роль наставника як можливість розвинути та продемонструвати свої лідерські якості.

Рівень досвіду тих, хто зараз працює наставниками в школах, значно відрізняється. Більшість наставників мають два або три роки досвіду у цій сфері, деякі з них не мали досвіду наставництва до цього взагалі, а інші мають п'ять і більше років.

Обов'язки, які виконують наставники, у більшості випадків чітко окреслені в інструкціях шкіл щодо наставництва. Настанови, надані в документах щодо наставництва, допомогли наставникам і майбутнім учителям розвинути своє розуміння та очікування щодо стратегій надання педагогічної підтримки [12].

Наставники обговорюють з майбутніми учителями потреби в професійному розвитку на початковому етапі їхнього становлення. У багатьох випадках ці потреби чітко визначені в документах щодо наставництва, наданих університетом, де майбутні учителі отримують початкову педагогічну освіту.

Усі наставники організують регулярні зустрічі з майбутніми учителями, щоб обговорити прогрес наставництва та вирішити будь-які питання, що викликають занепокоєння. Майбутні учителі відчувають особливу підтримку, коли мають можливість зустрічатися з наставником принаймні раз на тиждень у визначений час і мають змогу зробити свій внесок у порядок денний. Під час зустрічей наставники організують та оцінюють свої спостереження за заняттями майбутніх учителів, а також планують та аналізують низку заходів з професійного розвитку.

Деякі наставники неформально зустрічаються з майбутніми учителями частіше, майже щодня. Деякі школи визначають додаткові дні на тижні, коли наставники можуть зустрічатися неформально в такий спосіб. Загалом, наставники регулярно виступають в ролі важливих друзів для майбутніх учителів і підтримують їх у розвитку їхніх навичок і впевненості у собі [12].

У більшості випадків наставники самі здійснюють більшість спостережень за майбутніми учителями, а деякі спостереження проводить інший вчитель, зазвичай директор школи. У деяких випадках спостерігачем також виступає представник влади або співробітник іншої школи.

У найкращих практиках наставники активно заохочують майбутніх учителів брати участь у широкому спектрі можливостей для професійного розвитку. Ці можливості включають заздалегідь заплановані візити до інших класів у школі та візити до інших шкіл. У деяких випадках наставники самі планують уроки для майбутніх учителів. Наставники часто організують можливості для майбутніх учителів щодо розвитку власної обізнаності про роботу колег у підтримці учнів або в інших сферах школи, а також заохочують до того, щоб брати участь у ширшому житті школи, працюючи в робочих групах або керуючи різними заходами [12].

Основні обов'язки наставника:

1. Ділитися знаннями та досвідом. Наставники діляться своїми знаннями, щоб підтримувати майбутніх учителів. Ці знання можуть бути безпосередньо пов'язані з галуззю або мати особистий характер. Наприклад, професор університету може порадити студентам, які модулі потрібно пройти, щоб отримати необхідні навички та досвід для роботи. Він також може допомогти студентам впоратися з особистими ситуаціями, якщо вони цього забажають, орієнтуючись на подібний минулий досвід. Ця частина наставництва дозволяє майбутнім учителям підходити до ситуацій з упевненістю та знаннями і дає їм можливість досягти своїх цілей.

2. Надавати можливості та зв'язки. Наставництво передбачає надання майбутнім учителям можливостей здобути нові навички, познайомитися з новими людьми та професійно зростати. Це передбачає розуміння здібностей і цілей майбутнього учителя та пошук можливостей, які можуть принести йому користь. Наприклад, на робочому місці наставник може допомогти майбутньому учителю отримати підвищення або знайти нову роботу, яка його цікавить. Наставники також знайомлять майбутніх учителів з іншими впливовими особами, які можуть допомогти їм у досягненні їхніх цілей.

3. Виступати в ролі «порадника». Наставник надає рекомендації про характер, навички, кваліфікацію та досвід людини. Майбутні учителі використовують ці рекомендації у своїх резюме, супровідних листах, особистих заявах та інших матеріалах, коли шукають нову роботу або просуваються по кар'єрних сходах [14].

4. Обмінюватися ресурсами з майбутнім учителем. Наставники діляться з майбутніми учителями ресурсами, які допомагають їм засвоювати нову інформацію, ефективніше виконувати свою роботу та готуватися до оцінювання. Ці ресурси включають в себе наступне:

- програмні інструменти, які підвищують ефективність і зменшують кількість помилок, наприклад, інструменти кодування для програмістів;
- підручники останніх видань і цінні журнали для студентів університетів;
- онлайн-відео, які навчають людей, як виконувати конкретні завдання;
- доступ до семінарів, лекцій та воркшопів.

5. Навчати майбутніх учителів. Майбутні учителі можуть потребувати навчання, особливо якщо вони є новими колегами. Директор може призначити

наставника, який допомагатиме майбутньому учителю під час процесу адаптації, показуючи їм, як виконувати конкретні завдання відповідно до правил школи. Наставники також можуть навчати майбутніх учителів, як виконувати комплексні завдання на роботі.

6. Консультувати майбутніх учителів щодо професійного зростання. Наставники можуть консультувати майбутніх учителів щодо різних способів розвитку їхньої кар'єри. Наставники можуть проводити практичні заняття з майбутніми учителями та навчати їх техніці відповіді на питання [14].

Наставництво – це професійне партнерство між двома людьми. Зазвичай це довготривалі відносини, які мають ґрунтуватися на взаємній довірі та повазі. Ефективні наставницькі відносини можуть бути досягнуті лише тоді, коли наставник прислухається до потреб майбутнього учителя, розвиває наявні у нього знання, знайомить з новими навичками та іншими професіоналами у сфері наставництва.

Для того, щоб наставництво майбутніх учителів було ефективним, наставник повинен дотримуватися таких вимог:

- потрібно ділитися своїми професійними навичками – допомагати майбутнім учителям розвивати свої знання та досвід;
- пам'ятати, що мета – допомогти майбутнім учителям знайти свій шлях;
- бути позитивним прикладом для наслідування – проявляти ентузіазм і підбадьорювати майбутнього учителя;
- бути відвертими і чесними щодо того, як справлятися зі своїми слабкостями, будучи новим учителем;
- побудувати стосунки так, щоб майбутньому учителю було комфортно звертатися по допомогу, забезпечити повну конфіденційність, оскільки це допоможе розвинути відкритість і довіру;
- слухати, слухати і ще раз слухати;
- святкувати успіхи майбутніх учителів, направляти їх, але майбутній учитель повинен робити власні висновки [7].

Є три способи, як зробити наставництво ефективним:

1. Наставник повинен ставити відкриті запитання, наприклад: «Розкажіть про ваші відносини з колегами?». Уникайте навідних запитань на кшталт «Чи є у вас проблеми з колегами?». Навідні запитання непомітно націлять майбутнього учителя до відповіді і можуть вплинути на те, як він відповідатиме.

2. Наставник повинен слухати, коли говорить майбутній учитель – часто думки перемикаються на інші теми або наставник планує, що він скаже у відповідь. Коли наставник чекатиме, що сказати, то він не буде слухати повністю, що говорить майбутній учитель. Це означає, що наставник може пропустити важливу інформацію.

Наставник повинен слухати те, про що майбутній учитель говорить:

- бути уважним, намагатися встановити зоровий контакт і виключити зовнішній шум, наприклад, інші розмови;
- не піддаватися бажанню планувати, що потрібно сказати після того, як майбутній учитель завершить свою розмову;
- показувати зацікавлення у тому, про що майбутній учитель розповідає;
- надавати зворотній зв'язок – наставник і ментор сприймають інформацію

через власні судження, і це може вплинути на їхнє розуміння того або іншого питання;

- не перебивати майбутнього учителя, оскільки це порушить хід розмови і може призвести до того, що майбутній учитель відчує, що наставник його не зрозумів.

3. Конструктивний зворотний зв'язок – наставник повинен пропонувати рішення, а не просто вказувати на негативні моменти в поведінці майбутнього учителя [7].

Цей зв'язок може бути ефективним, якщо наставник врахує у своїй роботі такі аспекти:

- зосереджуватися на спостереженні, вміти звертати увагу на факти поведінки майбутнього учителя, а не на те, які висновки наставник зробить про його поведінку, намагатися не робити припущень;
- зосереджуватися на тому, що можна змінити – деякі речі просто не піддаються контролю;
- зосереджуватися на поведінці майбутнього учителя, а не на його особистості, адже конструктивний зворотний зв'язок повинен стосуватися того, що робить майбутній учитель, а не судження про те, ким він є;
- конструктивний зворотний зв'язок має надавати конкретні рішення, а не абстрактні ідеї того або іншого питання;
- ефективно наставництво зосереджується на підтримці змін і переходів для майбутнього учителя, наставник консультує та скеровує його щодо того, які цілі ставити перед собою та як їх досягати, підтримує майбутнього учителя в його професійному розвитку.

Після того, як мета наставництва встановлена, наставник може активно допомагати майбутньому учителю в її досягненні трьома способами:

1. Підтримувати, адже важливо створювати можливості для майбутнього учителя у його професійному становленні. Сприяння відкритій культурі, завдяки якій вони можуть спостерігати за стилями викладання більш досвідчених колег, допоможе їм відчути зв'язок і перейняти професійні навички.

2. Бути сприятливими, визначати очікування майбутніх учителів щодо того, що насправді є викладанням, не приховувати від них жодних аспектів. Тоді майбутні учителі матимуть упевненість у тому, що зможуть вирішувати свої проблеми, коли вони виникатимуть. Наставник може «відкривати двері» для майбутніх учителів, заохочувати їх спілкуватися з його колегами, які розуміють і можуть підтримати майбутнього учителя у сфері його професійного розвитку.

3. Надавати їм повноваження. На початку відносин наставництва майбутній учитель, як правило, дуже залежить від наставника в питаннях порад і вирішення проблем, надалі майбутній учитель стає все більш незалежним, завдяки зворотному зв'язку та самоаналізу власних дій. Наприкінці наставництва відбувається двостороння дискусія, в якій наставник виступає лише в ролі радника, оскільки підопічний вже достатньо виріс, щоб самостійно вирішувати багато проблем, вчиться приймати правильні рішення [7].

Отже, наставництво відіграє важливу роль у професійному становленні майбутнього учителя. Наставництво майбутніх учителів може бути корисним і

повноцінним досвідом як для наставника так і для молодого фахівця. Наставник може поділитися своїм досвідом, навичками та знаннями з колегою-початківцем і допомогти йому розвинути впевненість у собі, свою компетентність та здатність до самовдосконалення та саморозвитку.

Перспективами подальших розвідок в обраному напрямі є дослідження підходів до надання педагогічної підтримки професійного розвитку майбутніх учителів в Україні.

REFERENCES

1. Altaf, D. (2012). *Teacher Effectiveness and Competency, Concept, Principles and Criteria*.
2. Bradley, Gates E., Mead, N. E. (2022.). Underrepresented faculty mentoring at a distance: program implementation and evaluation. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 30, 142–158.
3. Braimoh, D. (2008). Lifelong Learning through Mentoring Process and Its Operational Dimensions in Society Turkish. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 9, 16–25.
4. The Center for Health Leadership & Practice. (2003). *Mentoring Guide: A Guide for Mentors. Ethics in Science and Engineering National Clearinghouse*.
5. Ewing, L. A. (2021). Mentoring novice teachers. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 29, 50–69.
6. Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A., Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: what we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education*, 1, 207–216.
7. How to mentor teachers. (2002). URL: <https://www.marjon.ac.uk/professional-development-for-teachers/how-to-mentor-teachers/>
8. Irby, B. J., Pugliese, E. (2020). Mentoring takes on different forms as we physically distance, but personally engage. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 28, 1–5.
9. Lynn, S., Nguyen, H. T. (2020). Operationalizing the mentoring processes as perceived by teacher mentors. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 28, 295–317.
10. Lyon, K., Holroyd Malette, N., Greer, K. (2022). Owning the conversation: mentor and mentee perceptions of student-led peer mentoring. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 30, 65–83.
11. McKimm, J., Hatter, M., & Jollie, C. (2007). *Mentoring: Theory and Practice*.
12. Mentoring in Teacher Education. (2022). URL: https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/998/7/mite_Redacted.pdf
13. Nganga, C., Bowne, M., Stremmel, A. (2020). Mentoring as a developmental identity process. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 28, 259–277.
14. What does a mentor do? (Work responsibilities plus tips). URL: <https://uk.indeed.com/career-advice/finding-a-job/what-does-a-mentor-do>