



КОНЦЕПЦІЯ ПРО НАСТАВНИЦТВО НА ФАКУЛЬТЕТІ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ ТА БІЗНЕСУ

2016

Розглянуто та ухвалено
Вченою радою факультету
управління фінансами та бізнесу
Львівського національного
Університету імені Івана Франка
(протокол від 30 серпня 2016 року № 1)

З М І С Т

| | Стор. |
|--|--------------|
| 1. Загальні положення | 3 |
| 2. Особливості наставництва в педагогічному колективі | 3 |
| 3. Організація наставництва на факультеті | 6 |

*Звичайний викладач розповідає,
добрий викладач пояснює,
кращий викладач демонструє і показує,
справжній викладач дає насагу до навчання учням.
Вільям Вард*

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Молодому, неосвіченому викладачу, як правило, нелегко розпочинати свою педагогічну діяльність, адаптуватися у новій для нього професійній сфері, пристосуватись до життя, де він є фігурою, від якої залежить не тільки якість здобутих студентами знань, а й психологічний, моральний, духовний клімат. У цьому йому повинен допомогти керівник кафедри та викладач, який має досвід, користується авторитетом серед студентів і колег. Тому одним із важливих напрямів роботи завідувача кафедрою, досвідчених викладачів є організація наставництва.

Науковці виділяють такі етапи зростання професійної компетентності:

I рівень – етап адаптації викладача до професії;

II рівень – етап самовизначення викладача у професії;

III рівень – етап вільного володіння професією на рівні майстерності, гармонізація викладача з професією;

IV рівень - етап вільного володіння професією на рівні творчості.

Особистість викладача – вирішальний фактор формування у студентів відповідального ставлення до навчання, до пізнавальної діяльності. Практика засвідчує, що захоплення студентів визначаються тим, який педагог викладає дисципліну. Викладач, і тільки він, формує не лише ставлення до навчання, а й відповідне світосприйняття, духовно-моральні принципи соціальної поведінки, виступаючи для студента зразком і навіть ідеалом.

2. ОСОБЛИВОСТІ НАСТАВНИЦТВА В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

Постійне оновлення науково-педагогічного колективу, підвищення його фахового рівня передбачає роботу з молодими викладачами.

Керівник повинен забезпечити досягнення високої професійності і майстерності молодих фахівців. Існують різні форми і методи організації роботи з молодими викладачами, але, як показує досвід, найбільш ефективним є добре організоване *педагогічне наставництво*, адже сутність майстерності найчастіше розкривається, коли

молодий викладач спостерігає за роботою викладача-наставника, відвідуючи його заняття (лекції або семінарські та практичні заняття), виховні заходи, тощо. Крім змісту заняття, молодий викладач глибше сприймає необхідність педагогічної доцільності так чи інакше побудувати заняття у взаємозв'язку всіх його частин, здобуває досвід вибору ефективних методичних прийомів. Крім того, передається освіченість, уміння тримати себе, спілкуватися, педагогічний такт тощо.

Саме наставництво допомагає реалізувати наближення молодих викладачів до професійної майстерності. Разом з наставником молодому викладачу легше запроваджувати у своїй роботі новітні педагогічні технології, інтерактивні методи навчання, новації, пов'язані з реформами, що відбуваються у вищій школі України.

У психолого-педагогічній літературі проблема наставництва, як спосіб підготовки молодого фахівця до педагогічної діяльності, аналізувалася в роботах В.А. Сухомлинського, В.Ю. Кричевського, О.Є. Лебедева, Н.В. Немової, В.Б. Сухобської та ін. Однак за останні десятиліття інтерес до цієї проблеми досить різко знизився. На думку Н.В. Немової, це пов'язано з тим, що в процесі впровадження наставництва не дотримувався принцип добровільності: того, кого навчають, “прикріплювали” до наставника, і він опинявся в ситуації, коли його змушували переймати досвід старшого. Крім того, як відзначається в роботах педагогів, нерідко наставництво мало і має формальний характер, що, безумовно, знижує його ефективність. Не можна забувати, що до наставника пред'являється цілий ряд вимог як в особистісному, так і в професійному плані, а отже, бути наставником може далеко не кожен викладач зі стажем.

Поняття “наставник” трактується майбутніми педагогами досить широко. У їхньому розумінні наставник – це людина, що надає допомогу в професійному становленні (досвідчений педагог, консультант), а також людина, що забезпечить емоційну і психологічну підтримку (старший друг, помічник).

Таким чином, **наставник** – це досвідчений педагог, що володіє високим рівнем комунікативності і має бажання допомогти молодому фахівцеві набути досвіду, необхідного для оволодіння педагогічною професією.

У свою чергу, Г. Льюїс розглядає наставництво як систему відносин і ряд процесів, коли одна людина пропонує допомогу, пораду і підтримку іншій. Також автор додає, що саме наставництво забезпечує підопічному ефективний спосіб адаптації до обраної професії.

Можна виділити такі особливості наставництва в педагогічному колективі:

- гнучкість в організації (тобто немає набору правил чи вимог, а може здійснюватися у найрізноманітніший спосіб і в будь-якій ситуації);
- має індивідуальний характер;
- дозволяє ефективно адаптуватися до професії, причому на будь-якому етапі професійної кар'єри;
- спрямоване на підвищення професіоналізму, при цьому не впливає на особистісні якості людини;
- може здійснюватися в різних формах: координуюча; стимулююча, керуюча;
- є методом надання підтримки в процесі здобуття педагогічного досвіду;
- є формою професійного навчання, що передбачає зворотний зв'язок.

Наставництво також можна розглядати як одну з умов професійного становлення.

З огляду на особливості наставництва можна сформулювати перелік вимог до наставників молодих педагогів:

- знання методики викладання дисципліни;
- володіння новинками в галузі психології і педагогіки;
- комунікабельність (має навички міжособистісного спілкування);
- творчість (прагне до самовдосконалення, пропонує нові ідеї, творчо вирішує різні завдання);
- доброзичливість (орієнтований на передачу свого досвіду, виявляє живу зацікавленість до проблем інших педагогів);
- доступність (вміє в будь-який час надати допомогу, коли в цьому є потреба).

Проблема надання допомоги молодим педагогам з метою адаптації до нових умов, оволодіння навичками педагогічної діяльності завжди була й буде актуальною, тому форма надання такої допомоги у вигляді наставництва чи в будь-якому іншому вигляді обов'язково повинна існувати.

На підставі тривалого вивчення практики організації педагогічного наставництва в психолого-педагогічній літературі виділено три етапи опанування педагогічним досвідом, тісно пов'язаних між собою.

Перший етап полягає в тому, що перші труднощі, з якими зустрічаються молоді викладачі у своїй педагогічній діяльності, викликають потребу у засвоєнні педагогічного досвіду інших. Цей етап має, як правило, споглядальний характер, що полягає в

спостереженні молодим викладачем за педагогічною діяльністю наставника. Як відомо, початок шляху до особистої майстерності – це використання і повторення досвіду інших. Саме наслідування дає поштовх до самостійності, а наслідувати, зрозумівши сутність методичного прийому, – це уже свідоме самовдосконалення.

Другий етап – етап осмислення всього того, що молодий викладач сприйняв. Він починається з аналізу побаченого досвіду, педагогічний досвід інших проходить крізь призму власного досвіду і знань. Для цього періоду характерно критичне ставлення до досвіду, що вивчається, бажання удосконалити свої методичні прийоми. Другий етап є вирішальним для подальшого удосконалення професійної майстерності молодого педагога.

Третій етап характеризується тим, що досвід інших викладачів активно використовується молодими спеціалістами для удосконалення своєї праці. На цьому етапі досвід інших служить свого роду початковою точкою для злету власної педагогічної думки; значно підвищується рівень вимог до своєї педагогічної діяльності, ведеться постійний пошук нових методів і прийомів, що використовуються на практиці, в навчально-виховному процесі. Так поєднується досвід наставника й особистий досвід, викладач досягає нового ступеня професіоналізму та майстерності.

3. ОРГАНІЗАЦІЯ НАСТАВНИЦТВА НА ФАКУЛЬТЕТІ

Організація наставництва на факультеті, кафедрі включає:

1. З метою координації наставництва створення Ради наставників (Ради порадників академічних груп) із числа найбільш досвідчених викладачів.
2. Закріплення викладачів-наставників за молодими викладачами-початківцями.
3. Складання індивідуального плану роботи з молодими викладачами.
4. Надання допомоги викладачам-початківцям у розробці науково-методичного забезпечення (навчальних та робочих програм, методичного забезпечення для проведення семінарських і практичних занять, самостійної та індивідуальної роботи студентів, засобів діагностики та ін.).
5. Надання методичної допомоги у вивченні, опануванні та запровадженні інтерактивних методів навчання.
6. Відвідування занять викладачів-початківців.
7. Запрошення наставниками молодих викладачів на свої заняття.
8. Проведення відкритих занять (заходів) для молодих викладачів.

9. Проведення “круглих столів” із залученням до його організації та проведення наставника, викладача-початківця, методиста, психолога.
10. Анкетування викладачів-початківців з метою визначення рівня адаптації.
11. Вивчення досвіду кафедр із організації наставництва, заслуховування на засіданні кафедри питань про роботу наставників.
12. Заохочення наставників з боку кафедри, деканату, адміністрації факультету та Університету.
13. Обмін досвідом з організації та здійснення наставництва в інших ВНЗ м. Львова.