

понимает проблему и находит способ ее решения), интерактивные (активное взаимодействие всех учеников, в ходе которого каждый понимает содержание своей деятельности, чувствует ее успех). Актуальность и растущий интерес к проблеме связаны с внедрением в учебный процесс Концепции новой украинской школы.

Ключевые слова: учебно-познавательная деятельность, природоведческая компетентность, методы активизации учебно-познавательной деятельности.

The importance of primary school students' educational and cognitive activity activation in the scientific competence formation is justified in the article. In the psychological and pedagogical literature, it is convincingly shown that properly organized students' cognitive work in the lesson contributes to a significant increase in the learning effectiveness, activation of educational and cognitive activity. The modern approach in organizing the pedagogical process of primary school is aimed at stimulating the motivation of teachers to self-improvement. According to the New Ukrainian School Concept the Natural Sciences educational process organization, modern didactics requires that primary school students not only understand, memorize and reproduce the knowledge they have, but, most importantly, are able to operate them, apply them effectively when performing creative tasks. The educational branch of "natural science" core task is to formulate ways of students' educational and cognitive activity, mental actions and operations; to develop the ability finding cause and effect in nature. You can achieve this goal by activating educational and cognitive activities in lessons and after-hours, using a number of forming subject methods, key and cross-curricular competences. A number of effective methods for activating primary school students' educational and cognitive activity are proposed. When choosing methods, scientists adhered to the nature compliance principle. To the effective methods of activating the primary school students' educational and cognitive activity in Science lessons, scientists include productive (the studied material is used in practice), heuristic or partially searchable (individual elements of new tasks the student finds through solving cognitive problems), problematic (student realizes a problem and ways to solve it), interactive (active interaction of all students, during which everyone thinks about their activities, feels their success). The relevance and growing interest in the problem is related to the implementation of the New Ukrainian School Concept.

Keywords: educational and cognitive activity, natural science competence, educational and cognitive activity activation methods

УДК 37.091.12:005.963.2-051:159.923

DOI 10.31339/2413-3329-2019-2(10)-137-140

Добаш Олена Михайлівна,
кандидат педагогічних наук, доцент,
Мукачівський державний університет, м. Мукачеве

ПЕДАГОГІЧНЕ НАСТАВНИЦТВО ЯК МЕХАНІЗМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

У статті розглядаються питання педагогічного наставництва з молодими педагогами ЗДО; розкрито сутність наставництва; розкриваються питання нормативно-правового забезпечення процесу професійного розвитку; визначено: дефініції «розвиток», «професійний розвиток», «наставник», «наставництво»; форми наставництва молодих педагогів в умовах ЗДО; основні ролі наставництва; виділено основні методи роботи наставника з молодими педагогами в ЗДО.

Ключові слова: професійний розвиток, молодий педагог, наставництво, наставник, професійний розвиток молодих педагогів ЗДО, заклад дошкільної освіти.

Постановка проблеми. Пріоритетними напрямками вдосконалення системи освіти в Україні, зокрема дошкільної, є підвищення якості педагогічних кадрів, забезпечення їх здатності здійснювати різнобічний розвиток індивідуальності дитини дошкільного віку. Як зазначено у Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, Законі України «Про освіту» (2017), Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, реалії сьогодення вимагають від педагога високого рівня професіоналізму, творчої соціально-професійної активності та здатності навчатися впродовж усього життя.

Відтак, особливим попитом на ринку освітніх послуг користуються висококваліфіковані і відповідальні педагоги, яким притаманні мобільність, динамізм, конструктивність, самостійність і виваженість у прийнятті рішень.

Шлях вихователя від молодого спеціаліста до фахівця непростий. Він залежить від багатьох чинників: особистісних якостей та професійних знань, отриманих у закладі вищої освіти; перших кроків у професійній діяльності; умов роботи; колективу; підтримки колег. На початку професійної діяльності молоді спеціалісти стикаються з багатьма проблемами, як от: нездатністю встановити контакт з аудиторією; налагодити міжособистісні зв'язки з колегами, дітьми та їх батьками; раціонально планувати заняття; підтримувати дисципліну в групі; використовувати найбільш ефективні методи і засоби навчання та виховання тощо.

Як засвідчує практика, в умовах стрімких змін світу адаптуватися до нових умов професійної діяльності за максимально короткий час без сторонньої допомоги досить складно. У перший рік роботи в закладі дошкільної освіти (ЗДО) молодим педагогам вкрай необхідна як підтримка адміністрації закладу, так і методична

допомога. Позаяк наставництво є ефективним шляхом підвищення професіоналізму педагога, інтенсифікації процесу професійного становлення молодого фахівця і формування у педагога-початківця стійкої мотивації до самовдосконалення і самореалізації, відтак вищезначена проблема є актуальною.

Аналіз актуальних досліджень і публікацій. Професійний розвиток молодих педагогів в умовах ЗДО регламентований Конституцією України, Законом України «Про освіту» (2017 р.), Законом України «Про вищу освіту» (2014 р.), «Національною доктриною освіти у XXI столітті» (2001 р.), «Концептуальними засадами розвитку педагогічної освіти та її інтеграції в європейський простір» (2004 р.), Концепцією розвитку післядипломної педагогічної освіти (Наказ МОН України № 1176 від 14.08.13 р.), Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 роки, схваленій Указом Президента України № 45/2012 від 1 лютого 2012 р., «Концепцією розвитку освіти України на період 2015–2025 років».

У Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, схваленій Указом Президента України №45/2012 від 1 лютого 2012р. [10], стимулювання професійної адаптації новопризначених працівників на робочому місці шляхом упровадження системи наставництва визнано одним з пріоритетів державної кадрової політики. Нагальна потреба в удосконаленні системи підвищення кваліфікації та стажування педагогічних, науково-педагогічних працівників і керівників навчальних закладів обґрунтована в Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року (Указ Президента України від 25 червня 2013р. №344/2013) [6].

Окреслені напрями реформування вітчизняної системи освіти відображено в новому Законі України «Про освіту» (№ 2145-19 від 05.09.2017), який відзначає провідні освітні тенденції й

стратегії (неперервного професійного розвитку, що є складовою частиною освіти впродовж життя, освітнього лідерства, децентралізації управління освітою тощо, вільний вибір закладу освіти, установи, організації, іншого суб'єкта освітньої діяльності, видів, форм, темпу здобуття освіти та освітньої програми в межах здобуття освіти дорослих).

Починаючи з XIX століття проблема наставництва активно розвивалася в теорії педагогічної зарубіжної і вітчизняної науки (Володимир Мономах, Ж.-Ж. Руссо, Й. Песталоцці, Я. Коменський, К. Старовецький). У XX столітті різні аспекти зазначеної проблеми досліджувались К. Ушинським, В. Сухомлинським, В. Макаренко, Н. Гаврилів та ін.

Проблемі розвитку та саморозвитку особистості присвячені: філософські праці М. Бахтіна, М. Бердяєва, Е. Коваленко, Л. Сідак; психолого-педагогічні праці Г. Балла, І. Беха, Л. Виготського, В. Кременя, О. Кононко, В. Огнев'юка, С. Рубінштейна, О. Савченко. Положення щодо самоактуалізації особистості висвітлювали А. Маслоу, К. Юнг. Проблему професійних утруднень педагогів-початківців досліджували К. Абульханова-Славська, О. Глотова, В. Сластьонін, С. Вінман, Л. Йоханнесен, Т. МакКанн, Д. Майстер. Проблему професійного розвитку молодих педагогів в умовах ЗДО досліджувала О. Безсонова.

Таким чином, аналіз наукових джерел засвідчує наявність наукового підґрунтя дослідження проблеми наставництва. Однак, за безумовної важливості цих досліджень ступінь розробки проблеми наставництва як механізму професійного розвитку молодих педагогів в умовах закладів дошкільної освіти, залишається недостатньою. Педагогічна значущість досліджуваної проблеми обумовила мету статті.

Мета статті полягає в акцентуванні уваги на аспектах наставництва як механізму професійного розвитку молодих педагогів в умовах ЗДО.

Результати дослідження. Якісний професійний розвиток молодих педагогів дошкільної освіти в ЗДО можливо забезпечити лише в результаті поступового накопичення молодим педагогом практичного досвіду в умовах грамотного методичного супроводу – наставництва.

Розгляд даного питання неможливий без уточнення змісту основних понять. Відповідно дослідження О. Безсонової – «молодий педагог дошкільного закладу – це педагогічний працівник, який є студентом або випускником педагогічного навчального закладу, що приступає до професійної діяльності за отриманою спеціальністю і володіє практичним досвідом і стажем роботи за обраною спеціальністю не більше трьох років» [1, с. 39].

Базовою для поняття «професійний розвиток» є категорія розвиток, що розглядається одночасно як процес, результат і умова, у наслідок чого відбувається зміна якості чого-небудь, перехід від одного якісного стану до іншого, вищого [9]. Розвиток визначається закономірним, безперервним і незворотним, а його результати залежать від характеру, глибини, причин, суперечностей і від суб'єктивної готовності особистості здійснювати дії, які спрямовані на їх вирішення. [1, с. 43] «Саморозвиток – це розвиток, що відбувається під силою внутрішніх причин, незалежно від зовнішніх факторів; саморух на основі внутрішнього протиріччя» [3, с. 139]. Слово «професійний» стосується і категорії вихователь – «професійний вихователь», що позначає людину, яка працює вихователем, здійснюючи свої професійні обов'язки [4].

У розумінні О. Безсонової професійний розвиток є процесом формування суб'єкта професійної діяльності, тобто системи певних властивостей в умовах неперервної професійної освіти, самовиховання та реалізації виробничих функцій, а також поступове удосконалення якості самої професійної діяльності [1, с. 44]. Таким чином, «професійний розвиток молодих педагогів в умовах ЗДО – це складна, багатокомпонентна, інтегральна характеристика особистісно-професійних змін, зумовлених системою зовнішніх та внутрішніх впливів професійно-педагогічної діяльності» [1, с. 49].

За довідковими джерелами, наставник – це «той, хто дає поради, навчає; порадник, учитель (у діалектах – наглядач)» [11, с. 800]; «особа, що здійснює індивідуальне чи групове професійне навчання безпосередньо на робочому місці» [7, с. 480]; «вихователь, учитель» [8, с. 631]. 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. [1, с. 103].

Наставництво є однією з форм міжособистісної суб'єкт-суб'єктної взаємодії у спільній діяльності, спрямованої на взаєморозвиток прикладних професійних компетенцій молодого працівника та наставника з метою цілеспрямованого професійного розвитку молодого спеціаліста та наставника. [1, с. 105].

Існує формальне й неформальне наставництво [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 ЗДО.

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.

Форми наставництва молодих педагогів в умовах ЗДО класифікуються відповідно до таких характеристик:

- 1) кількість учасників процесу: індивідуальне, групове, командне;
- 2) вектора розвивальної дії: взаємне, колегальне, 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 [1, с. 105].

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 [1, с. 106].

Також в індивідуальному наставництві застосовуються: консультування, рефлексивні тренінги, практичні заняття, анкетування, бесіди і неформальне спілкування. Індивідуальна форма наставництва забезпечує високу ефективність за рахунок тісного особистого контакту учасників та спроможності наставника організувати методичну роботу з практикантом з урахуванням його індивідуальних особливостей і потреб, приділити йому достатню кількість часу.

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. Перевагами групового наставництва для досвідченого вчителя є заощадження часу; для педагога-початківця – можливість спільного обговорення проблем і аналізу не лише власних успіхів і невдач, але й помилок інших. Недоліком є неспроможність наставника приділити кожному з підопічних достатню кількість часу для вирішення його щоденних професійних проблем. Залежно від інформації, яка потрібна педагогу, наставник може виконувати чотири основні ролі –

фасилітатора, лідера, консультанта і тренера. Як наставник, він зрозуміє, яку роль має виконувати в тій чи іншій ситуації. [5, с.8].

Фасилітатор. Слово фасилітатор походить від англійського слова «facilitate», що означає «полегшувати». Фасилітатор проводить зустрічі з метою встановлення діалогу, спільного прийняття рішень, планування або вирішення завдань. Фасилітатор визначає правила проведення дискусії і слідкує за тим, щоб дискусія не виходила за рамки визначеної теми чи процесу. Зазвичай фасилітатор не обов'язково володіє глибокими знаннями з теми, що обговорюється.

Лідер. Бути лідером означає вести за собою. Роль лідера полягає у розширенні кругозору педагога, набутті і використанні ним нових навичок і умінь. Лідер може виступати в різних ролях: експерт, колега, товариш, і використовувати різні способи надання інформації: лекція, спільне навчання, робота в групах тощо. Ефективні лідери чітко знають, яких результатів вони хочуть досягнути тим чи іншим способом і постійно оцінюють, чи вдалося їм це.

Консультант. Консультант може володіти специфічною інформацією з певного питання чи бути експертом у сфері змісту чи освітнього процесу. Як фахівець, консультант передає свої знання іншій особі. Як експерт у сфері змісту, консультант заохочує інших застосовувати певні методи, впроваджувати певні програми чи купувати певні навчальні матеріали. Як експерт у сфері освітнього процесу, консультант надає методичні рекомендації. Щоб бути ефективним консультантом, необхідно завоювати довіру педагога і пам'ятати про спільно визначені цілі і очікування.

Тренер. Тренувати – означає готувати педагога до досягнення його цілей і одночасно допомагати йому у розвитку власних навичок планування, рефлексії, рішення завдань і прийняття рішень. Тренер займає терплячу позицію і застосовує такі технології, як відкриті запитання, парафраз, з'ясування чи зондування. Умілий тренер акцентує увагу на процесі мислення, сприйняття і прийняття рішення, для того, щоб виробити у педагога самостійний підхід до навчання [5, с.8].

Щоб зрости професійно зрілого вихователя, наставник має передати педагогу-початківцю вміння організувати та навчати, планувати та аналізувати навчально-виховну діяльність. Саме тому важливим аспектом є необхідність проведення молодими вихователями на чолі з наставником обговорення якісних показників педагогічного процесу, а саме: умінь проводити заняття та режимні моменти; аналізу занять педагогів; ведення спостереження за дітьми та вихователями; визначення критеріїв оцінювання власних занять. Для ефективності означеного об'єкту роботи доцільно проводити майстер-класи. Серед основних методів роботи наставника з молодим педагогом в ЗДО виділяють:

- бесіди щодо конкретних розділів педагогіки, чинних програм розвитку, навчання і виховання дітей дошкільного віку, про методики організації і проведення різних видів роботи з дітьми групи, де працює молодий педагог;
- 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 аналізом їх;
- обговорення сучасної педагогічної літератури, творчих здобутків інших педагогів;
- надання допомоги в роботі з дітьми з девіантною поведінкою та їхніми сім'ями;
- залучення педагога-початківця до методичної і громадської роботи.

Значна увага наставника повинна бути приділена вирішенню практичних завдань з методик навчання, оскільки це створює найбільш сприятливі умови для переходу від теорії методики до практичного втілення вимог.

Головне завдання наставника полягає в тому, щоб на основі критичного аналізу навчально-виховної діяльності визначити рівень методичної, теоретичної та практичної підготовки молодого педагога до практичної роботи в умовах сучасного ЗДО розробити стратегію його професійно-методичного зростання, яка включає надання можливостей для творчого пошуку самостійного вирішення методичних проблем, практичної допомоги у плануванні та проведенні занять і режимних моментів і т.п.

Стимулювати бажання молодого педагога досягти максимальної успішності та забезпечити стійку мотивацію до професійного зростання у подальшому педагога-наставник може лише за умови систематичної, системної і своєчасної зворотної реакції. Така співпраця безпосередньо впливає на поведінку, ставлення і емоційну сторону взаємодії досвідченого і молодого педагогів. Крім педагога-наставника на розвиток професійних компетентностей молодого педагога та розвиток його особистості можуть впливати й інші учасники освітнього процесу, а саме: педагоги-колеги закладу дошкільної освіти, адміністрація закладу освіти, працівники методичних установ, спеціалісти управління та відділів освіти та ін. Педагогічне зростання молодого педагога відбувається значно краще і швидше у сильному і стабільному педагогічному колективі, де на високому рівні організаційна та управлінська культура, високий творчий потенціал педагогів, велика підтримка батьків, громадськості, на рівні – культура спілкування.

Висновки і перспективи подальших досліджень. 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 мають можливість розкрити професійні здібності, сформувати вміння критичного самоаналізу та вирішувати конкретні методичні завдання. Система наставництва має і зворотній зв'язок, що дає матеріал для саморозвитку ще й самому наставнику.

Перспективою подальших пошуків у напрямі проблеми є дослідження сучасних форм наставництва в умовах ЗДО.

Список використаних джерел

1. Безсонова, О.К. (2019). Професійний розвиток молодих педагогів в умовах дошкільного навчального закладу. (Дисертація кандидата пед. наук). Київ.
2. Гаврилів, Н. (2009). 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. Ильичев, Л.Ф. (Ред.). (1983). Философский энциклопедический словарь. Москва: Советская энциклопедия.
4. Козаченко, Г.В. (2017). Українська мова за професійним спрямуванням. Київ: Медицина.
5. Найда Ю. М., & Софій Н. З. (Уклад.). (2018). Порадник для наставників (супервізорів). Київ.
6. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. Указ Президента України від 25 червня 2013 р. №344/2013. (2013). Взято з <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.
7. Рапацевич, Е.С. (Сост.). (2001). Современный словарь по педагогике. Минск: Современное слово.
8. Словник іншомовних слів. (1975). Взято з <http://www.info-prensa.com/article-1199.html>.
9. Тлумачний словник. (2005). Взято з <http://www.slovnky.net/index.php>.

1. Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки». Взято з <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

10. Яременко, В.В., & Сліпущко, О. М. (Уклад.). (1999). Новий тлумачний словник української мови. (Т. 2.). Київ: Аконіт.

References

- Bezsonova, O. K., 2019. *Profesiynny rozvytok molodykh pedahohiv v umovakh doshkil'noho navchal'noho zakladu [Professional development of young teachers in pre-school establishment]*. Candidate of Pedagogical Sciences. Kiev.
- Havryliv, N. 2009. *Nastavnytstvo yak vyd profesiynoyi diyal'nosti: geneza rozvytku ta stanovlennya [Mentoring as a Professional Activity: The Genesis of Development and Becoming]*. [online] Available at: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo/2009_5/Havryliv.htm.
- Ylychev, L.F., ed., 1983. *Fylosofskyy entsyklopedycheskyy slovar' [Philosophical Encyclopedic Dictionary]*. Moscow: Soviet Encyclopedia.
- Kozachenko, H.V. 2017. *Ukrayins'ka mova za profesiynym spryamuvanniam [Ukrainian language for Professional Purpose]*. Kiev: Medicine.
- Nayda, Yu. M. and Sofiy, N. Z. comp., 2018. *Poradnyk dlya nastavnykiv (supervisoriv) [Advisor for mentors (supervisors)]*. Kiev.
- Natsional'na stratehiya rozvytku osvity v Ukrayini na period do 2021 roku. Ukaz Prezydenta Ukrayiny vid 25 chervnya 2013 r. No344/2013 [National Strategy for the Development of Education in Ukraine until 2021. Presidential Decree of June 25, 2013No344/2013]. 2013. [online] Available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.
- Rapatshevych, E.S. 2001. *Sovremennyy slovar' po pedahohyke [Modern Dictionary of Pedagogy]*. Minsk: The modern word.
- Slovyk inshomovnykh sliv [Dictionary of foreign words].1975. [online] Available at: <http://www.info-prensa.com/article-1199.html>.
- Tlumachnyy slovnyk [Dictionary]. 2005. [online] Available at: <http://www.slovyk.net/index.php>.
- Ukaz Prezydenta Ukrayiny «Pro Stratehiyu derzhavnoyi kadrovoyi polityky na 2012-2020 roky» [Decree of the President of Ukraine “On the Strategy of State Personnel Policy for 2012-2020”]. [online] Available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
- Yaremenko, V.V. and Slipushko, O. M. comp., 1999. *Novyy tлумачnyy slovnyk ukrayins'koyi movy. T.2. [New interpretative dictionary of the Ukrainian language. Vol. 2]*. Kiev: Aconite.

В статтє рассматриваются вопросы педагогического наставничества с молодыми педагогами УДО; раскрыта сущность наставничества; раскрываются вопросы нормативно-правового обеспечения процесса профессионального развития; определены: дефиниции «развитие», «профессиональное развитие», «наставник», «наставничество»; формы наставничества молодых педагогов в условиях УДО; основные роли наставничества; выделены основные методы работы наставника с молодыми педагогами в УДО.

Ключевые слова: развитие, молодой педагог, наставничество, наставник, профессиональное развитие молодых педагогов УДО, учреждение дошкольного образования.

The article deals with the issues of pedagogical mentoring with young kindergarten teachers; the essence of mentoring is revealed; questions of legal support of the process of professional development are revealed; defined: definitions of "development", "professional development", "mentor", "mentoring"; forms of mentoring of young teachers in the conditions of the kindergarten the main roles of mentoring; the basic methods of work of the mentor with young educators in kindergarten are highlighted. Priority areas for improving the education system in Ukraine are improving the quality of pedagogical staff, ensuring their ability to carry out the versatile development of the individuality of a preschool child. Highly qualified and responsible educators are in high demand in the educational services market. Also in individual mentoring is used: counseling, reflexive training, practical classes, questionnaires, conversations, and informal communication. Within-group mentoring, one mentor simultaneously works with a small group of young professionals (typically 3 to 6). In the course of work, the mentor engages all participants in the group in a reflective conversation, modeling situations. Depending on the information the teacher needs, a mentor can play four major roles - a facilitator, leader, consultant, and coach. Therefore, mentoring is a significant factor in developing the professionalism of young pre-school teachers and their personal qualities for successful further socialization. To create favorable conditions for the activity of the mentor, young educators have the opportunity to develop professional abilities, to develop skills of critical introspection and to solve specific methodical problems. The mentoring system also has feedback, which gives the self-development material to the mentor himself.

Key words: professional development, young teacher, mentoring, mentor, professional development of young teachers, an institution of pre-school education.

УДК 373.3.091.2

DOI 10.31339/2413-3329-2019-2(10)-140-143

Кіліченко Оксана Іванівна,

кандидат педагогічних наук, доцент,

ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», м. Івано-Франківськ

ПЕДАГОГІЧНА ВЗАЄМОДІЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ: СУТНІСТЬ І ФУНКЦІЇ

У статті проаналізовано сутність та функції педагогічної взаємодії як основного способу організації освітнього процесу в початковій школі. Визначено, конкретизовано та узагальнено поняття «педагогічна взаємодія». Зазначено, що сутність педагогічної взаємодії, тобто внутрішня її сторона, детермінована спілкуванням, стосунками, діями (впливом). Функції педагогічної взаємодії регулюються факторами, пов'язаними із освітнім процесом, особливостями спілкування, стосунками між учителем і вихованцями, моральними і правовими нормами, особливостями педагога та учнів.

Ключові слова: освітній процес, початкова школа, педагогічна взаємодія, спілкування, стосунки, взаємостосунки, вплив, функції.

Постановка проблеми. Становлення нових соціально-економічних і політичних відносин в українському суспільстві зумовило необхідність перегляду вимог до організації та реалізації освітнього процесу в початковій школі. У Концептуальних засадах реформування середньої освіти відзначається, що «кожна дитина – неповторна, наділена від природи унікальними здібностями,

талантами та можливостями. Місія нової української школи – допомогти розкрити та розвинути здібності, таланти і можливості кожної дитини на основі партнерства між учителем, учнем і батьками» [4]. Сучасна національна школа покликана сприяти відтворенню фізичного, інтелектуального, соціального та духовного потенціалу народу, готувати учнів до життя і праці в гуманному