

7. Peredrii H. R. *Pozaklasna robota z ukraïnskoi movy v 4–8 klasakh: posib.*, Kyiv,adianska shkola, 1979, 157 p.
8. *Pozaklasna robota z ridnoi movy v shkoli*, uporiad. K. Yu. Holoborodko, Kharkiv, Osnova, 2005, 144 p.
9. Potapenko O. I. *Hurtkova robota z ukraïnskoi movy v 4-6 klasakh: posib.*, Kyiv, Rad. shkola, 1989, 112 p.
10. *Slovnyk-dovidnyk z ukraïnskoi linhvodydaktyky: navchalnyi posibnyk*, kol. avtoriv za red. M. Pentyliuk, Kyiv, Lenvit, 2003, 149 p.

Summary

Nataliia Didenko

Principles of Organization of the Ukrainian Language Extracurricular Work in the Process of Profile Education

Definition and foundation of basic didactic principles of organization of extracurricular work in specialized philological classes based on the analyses of scientific and methodological literature is given in the publication. The article is aimed at analysis of scientific and educational literature that describes the use of basic principles of organization of Ukrainian language extracurricular work in the process of profile education and its content. Research methodology includes the use of theoretical and practical research methods. The question of research content of extracurricular work in domestic and foreign lingvo didactics is considered. Trends of organization of extracurricular work in profile school, formed on the basis of specific principles are outlined. Definitions of such concepts as «principle», «principles of training and education», «special principles of extracurricular work in specialized philological classes» are presented. Basic principles of extracurricular work in specialized philological classes that are methodological guidance in productive extracurricular work organisation based on the analysis and synthesis of the mentioned sources are defined. It is noted that all principles are interrelated and supplement each other. They comprise a coherent set of principles for extracurricular work in profile school. Nature of the interrelations and interdependence are explained. It is focused on task-oriented, consistent and systematic impact on the formation of linguistic identity, increase of motivation, future profession orientation. The conclusion about the urgency of the problem within the period of educational modernization strategy and prognosis of future research is carried out.

Key words: principle, basic didactic principles, principles of training and education, didactic principles of extracurricular work, special principles of extracurricular work in specialized philological classes.

Дата надходження статті: «03» квітня 2015 р.

Стаття прийнята до друку: «23» квітня 2015 р.

УДК 37.015.3:014.6:378.4(73)(045)

НАТАЛЯ ДОЛІНСЬКА,
аспірантка
(м.Львів)

Особливості та шляхи реалізації менторських програм в університетах США

У статті охарактеризовано підходи та способи реалізації менторських програм для молодих викладачів в університетах США, а також виявлено особливості менторських взаємовідносин на рівні професорсько-викладацького складу. Акцентовано увагу на обов'язках всіх учасників типової менторської програми та переваги запровадження таких програм для підвищення якості професійно-педагогічної підготовки майбутніх викладачів.

Ключові слова: ментор, опікуваний викладач, менторська програма, формальне менторство, неформальне менторство, університет, професійний розвиток, шляхи реалізації програми.

Постановка проблеми у загальному вигляді... Реформування системи вищої освіти в Україні на сучасному етапі є об'єктивним і затребуваним процесом, котрий зумовлює, зокрема, появу нових форм взаємовідносин та співпраці в академічному середовищі, спричинює якісні зміни у структурі професорсько-викладацької спільноти вищих навчальних закладів. Це викликано передусім пріоритетністю творення нової парадигми професійної освіти, що базується на пріоритетах професійного розвитку та формування необхідних компетентностей викладачів вищої школи. Вивчення світової освітньої практики є ключовим елементом ефективної реалізації такої співпраці. У цьому відношенні варті уваги освітньо-педагогічні інновації, що успішно реалізуються в університетах США. В американській вищій школі центральним компонентом професійного розвитку та ефективного педагогічного співробітництва вважається наставництво/менторство (mentoring). Досвід та практика успішної реалізації та ефективної розбудови такого професійного партнерства, на нашу думку, заслуговує більш детальної характеристики та аналізу.

Аналіз досліджень та публікацій... Окремі проблеми професійного розвитку педагогів, що працюють у сфері вищої освіти США, досліджували українські (Т. Кошманова, Т. Данилишена, Н. Приходькіна, Я. Бельмаз та ін.) та американські вчені (Н. Коллінз (N. Collins), Р. Голл (R. Hall), Б. Сендлер (B. Sandler), С. Ковар (S. Kovar), А. Міллер (A. Miller), С. Мерріам (S. Merriam), Р. Берк (R. Berk та ін.).

Формулювання цілей статті... Метою даного дослідження є виявлення особливостей менторських взаємовідносин на рівні професорсько-викладацького складу, а також характеристика підходів та способів реалізації менторських програм для молодих викладачів в університетах США.

Виклад основного матеріалу... За останні 25 років форми, підходи та способи реалізації менторських програм, а також саме поняття менторства стали предметом значної кількості наукових досліджень у галузі освіти та педагогічної теорії в США [3; 4; 5]. Поняття «ментор» набуло численних тлумачень та способів використання у сфері освіти (і не тільки) з часу своєї появи більш, ніж 2600 років тому в гомерівській «Одісеї». З середини 70-х рр. минулого століття в американському освітньому дебаті з'явилось більше двадцяти різних визначень понять «ментор» та «менторство» [1]. Однією зі стратегій в намаганні/спробі узагальнити це поняття стало визначення/виокремлення головних/базових елементів та функцій менторських (наставницьких) взаємовідносин: 1) зорієнтовані на досягнення та здобуття знань; 2) включають три обов'язкові компоненти: емоційну та психологічну підтримку, безпосередню допомогу у кар'єрному та професійному розвитку, є взірцем для наслідування; 3) є взаємовигідними: і наставник і опікуваний отримують емоційні чи матеріальні вигоди від такої співпраці; 4) є міжособистісними та включають безпосереднє спілкування; 5) базуються на найбільших здобутках ментора та його впливовості у певній організації [2, с. 66]. Оскільки зазначені вище елементи є властивими для всіх типів менторських взаємовідносин, вони є центральними у типовій багатокomпонентній та різнобічній співпраці між молодим викладачем та призначеним(и) ментором(ами), що має місце, зокрема, і в університетах США.

У вищій школі США існують різні підходи до менторства: одні університети пропонують орієнтаційні зустрічі, інші призначають досвідченого викладача ментором для кожного нового викладача, ще інші дозволяють новачкам самим підбирати собі ментора. Частина університетів пропонує молодим викладачам формальне менторство у вигляді обов'язкових менторських програм, в той час як інші сприяють неформальному менторству – дружньому професійному спілкуванню. У будь-якому разі всі визнають, що ті молоді викладачі, котрі співпрацюють з ментором чи менторами, значно швидше стають ефективними членами педагогічно-викладацького складу та легше інтегруються у нове середовище. Менторство загалом спрямоване на надання підтримки і практичних рекомендацій, а також забезпечення ресурсної бази для ознайомлення з політикою та методологією викладання. Очікуваним результатом успішного менторства є кар'єрний ріст молодого викладача, в результаті котрого, в ідеалі, він отримує постійну посаду (tenure) в університеті. Окрім того, досвід показує, що самостійні та досвідчені викладачі, котрі у свій час отримали кваліфіковану менторську підтримку, самі невдовзі стають успішними менторами [9].

Розглянемо для прикладу один з підходів до реалізації менторської програми, котрий практикує Відділення освіти вчителів Університету штату Мічиган.

Згідно з політикою університету, до кожного нового члена педагогічно-викладацького складу університету, котрий ще не отримав постійної посади (tenure), але перебуває на посаді, що може передбачати її отримання (tenure-track/tenure-stream position), прикріплено щонайменше одного ментора з числа викладачів відділення, котрі займають постійну посаду (tenured faculty member). Передбачається, що ментор(и) співпрацюватиме з молодим викладачем протягом щонайменше перших трьох років або, бажано, аж до моменту отримання викладачем постійної посади. Призначення ментора відбувається в результаті спільних консультацій між завідувачем відділення, викладачем, котрому призначають ментора, та керівником пошукового комітету (search committee) протягом першого семестру роботи викладача. Пошуковий комітет (search committee) – це група осіб, сформована з метою співпраці та допомоги відповідальному адміністратору (найчастіше – керівникові відділення) у відборі та працевлаштуванні кандидатів на оголошену вакантну посаду [8]. Новий викладач, проконсультувавшись з керівником відділення, має право на призначення додатково одного чи двох менторів. Це може відбутися відразу після прийому нового викладача у склад відділення, або пізніше. Відповідальним за призначення менторів є завідувач відділення. Загальною практикою для Університету є можливість висловлення пропозицій щодо зміни ментора чи менторів одним чи кількома із залучених до програми менторів чи їх/його опікуваним викладачем на адресу завідувача відділення. Такі пропозиції приймаються протягом академічного року. Окрім того, існують певні застереження щодо призначення ментором безпосереднього керівника нового викладача. Ментор, як правило, працює на громадських засадах та має значну кількість обов'язків, котрі включають, але не обмежують наступні позиції:

- проведення зустрічей для індивідуальних консультацій з опікуваним викладачем 2-3 рази за академічний рік; якщо новий викладач має більше ніж одного ментора, щонайменше один раз за академічний рік відбувається спільна зустріч усіх менторів з викладачем;

- бути доступним для нового викладача у разі виникнення запитань чи проблем;

- надавати поради та допомогу у підготовці річних звітів, заяв про повторне призначення на посаду чи документації, пов'язаної з отриманням постійної посади;

- надавати власну оцінку рукописам праць викладача та сприяти отриманню ним грантів;

- надавати поради щодо покращання методики викладання;

- рекомендувати додаткових менторів чи їх зміну (в рамках університету/коледжу або поза ними);

- за необхідності сприяти членству викладача у професійних чи громадських організаціях, товариствах;

- підтримувати співпрацю з викладачем протягом визначеного терміну аж до призначення його на постійну академічну посаду.

Згідно з вимогами Університету штату Мічиган щодо оцінювання ефективності менторських програм з метою забезпечення отримання новим викладачем максимальної користі від програми, завідувач відділення зустрічається з кожним ментором (комітетом менторів) та викладачем, котрому надається менторство, в кінці кожного академічного року для оцінки ефективності їх співпраці. В результаті такого оцінювання приймається рішення щодо доцільності продовження менторської співпраці. Оцінювання програми відбувається кожних три роки та ґрунтується на результатах переобрання викладача на посаду та його досягненнях, пов'язаних з отриманням постійної посади.

Структура менторської програми Університету штату Мічиган не обмежується міжособистісним спілкуванням ментора/ів з опікуваним молодим викладачем. Вона також включає наступні обов'язкові складові:

- щорічні осінні орієнтаційні сесії для молодих викладачів у коледжах та відділеннях університету;

- щорічні сесії, котрі проводить Коледж освіти, присвячені вимогам до отримання постійної посади (tenure) та можливостям кар'єрного росту;

- реалізація програми «Запроси професора на ланч». Протягом перших двох років після призначення у склад відділення, молодий викладач може один раз на рік запросити професора, що працює на постійній посаді, на обід за кошти деканату. Запрошений професор повинен прийняти таке запрошення;

- підготовка інформаційної веб-сторінки з оголошеннями та посиланнями на корисну інформацію, котра частково розробляється згідно із запитам нових викладачів;

- зустрічі та наради із завідувачем відділення та спеціалізованими комітетами викладачів;

- проведення щорічного засідання викладачів відділення, присвяченого обговоренню питань та проблем молодих викладачів, що не займають постійних посад.

Беручи до уваги викладені вище характеристики менторської програми Відділення освіти вчителів, бачимо, що такі програми становлять пріоритет освітньої політики Університету штату Мічиган, згідно з якою Відділення несе відповідальність за забезпечення ментора всіма необхідними ресурсами для ефективної співпраці з новими опікуваними викладачами. Зауважимо, що при Університеті працює Центр досліджень навчання та викладання (Center for Research on Learning and Teaching), одним із напрямків діяльності котрого є сприяння ефективному менторству. Центр організує зустрічі для педагогічно-викладацького складу навчального закладу, надає консультації щодо розробки, втілення та оцінювання менторських програм, сприяє організації орієнтаційних зустрічей та підготовки менторів та молодих викладачів та ін. Крім того, зусиллями Центру формується ресурсна база для університетських викладачів: на сайті пропонується доступ до широкого кола досліджень з менторства [6].

Очевидно, важко переоцінити роль керівника відділення, де молодий викладач-початківець розпочинає свою професійну діяльність, адже від його зусиль щодо організації менторських програм залежить успіх чи невдача молодого викладача. Узагальнивши доступні інформаційні джерела, можна виокремити наступні першочергові завдання керівника відділення чи програми:

- визначити чіткі критерії оцінювання та контролю професійної діяльності викладача та результатів його співпраці з ментором на всіх рівнях: університету, коледжу, відділення;

- забезпечити необхідні ресурси, контакти, інформацію про конференції та гранти з метою проведення наукового дослідження;

- збалансувати об'єм аудиторного навантаження та дослідної роботи;

- сприяти залученню молодого викладача до діяльності професійних організацій;

- надавати об'єктивну та своєчасну оцінку діяльності молодого викладача;

•сприяти активності та ефективності менторської програми, залучаючи до співпраці досвідчених колег та створюючи атмосферу взаємодопомоги.

Успіх програми, очевидно, залежить від усіх учасників навчального процесу і, першочергово, від опікуваного молодого викладача. Завдання учасника менторської програми полягають у наступному:

•зустрічатися з ментором та терпеливо і з повагою враховувати його зауваження та рекомендації;

•без вагань висловлювати свою точку зору та проблеми;

•зважувати та критично оцінювати отримані поради;

•користуватися можливостями для професійного та кар'єрного росту, викладання та дослідження;

•відповідально ставитися до своєї професійної діяльності та менторської програми.

Таким чином, можна стверджувати, що завдання менторської програми є різнобічними та охоплюють усі аспекти успішного професійного розвитку опікуваного молодого викладача, ефективного процесу самореалізації та передачі професійного досвіду ментора, а також раціональної та продуктивної організації навчального процесу університету. Зокрема, менторські програми є корисними для молодих викладачів у наступних аспектах:

•сприяють розумінню структури і культури факультету чи відділення університету та розвитку професійної мережі спілкування;

•сприяють ознайомленню з новим середовищем;

•забезпечують конструктивну критику та надають практичні рекомендації щодо викладання та науково-дослідної роботи;

•забезпечують поради щодо професійних обов'язків та пріоритетів;

•сприяють розробці стратегічного довготермінового планування кар'єрного росту;

•надають підтримку та заступництво колег;

•забезпечують можливості для реалізації колективних проектів;

•надають інформацію та підтримку діяльності, пов'язаної із отриманням грантів.

Для менторів:

•задоволення від допомоги у професійному розвитку та розвитку молодого викладача;

•співпраця та спілкування з молодим викладачем;

•широка мережа знайомств з колегами-менторами;

•значна кількість нових знайомств з колишніми «підопічними».

Для університету:

•підвищення ефективності праці викладачів та їх лояльності / відданості університетові;

•зменшення непорозумінь в колективі;

•покращення співпраці між колегами;

•покращення взаєморозуміння та взаємоповаги між викладачами;

•сприяння колегіальності [7].

Висновки та перспективи подальших досліджень у цьому напрямі... Накопичені у США дослідження, присвячені вивченню поняття менторства, пропонують численні підходи до його тлумачення та інтерпретації, характеризують особливості функціонування та призначення різноманітних менторських програм в американських університетах. Однак питання оцінювання ефективності та глибокий аналіз завдань таких програм залишаються недостатньо вивченими на даному етапі. Таким чином, існує реальна потреба у дослідженні концептуальних засад цього поняття та методів його реалізації у вищій школі США. Зважаючи на широку пропозицію та динамічну появу значної кількості та варіативності менторських програм в американських університетах, першочерговим залишається завдання вивчення емпіричного та теоретичного досвіду. Запозичення такого досвіду безсумнівно сприятиме вдосконаленню та урізноманітненню професійних компетентностей та розвитку професорсько-викладацького складу сучасних українських університетів.

Список використаних джерел і літератури:

1. Гаврилів Н. Наставництво як інструмент сучасної освіти / Н. Гаврилів // *Humanities and Social Sciences*. – 2009. – С. 201–202.
2. Berk R. A., et al. Measuring the effectiveness of faculty mentoring relationships / R. A. Berk // *Academic Medicine*. – 2005. – Vol. 80, No.1.
3. Collins N. W. Professional women and their mentors / N. W. Collins. – Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall, 1983.
4. Leon D. J. Mentoring minorities in higher education: Passing the torch / D. J Leon. – Washington D.C. : National Education Association, 1993.
5. Thorndyke L. E. et al. Empowering junior faculty: Penn State's faculty development and mentoring program / L. E. Thorndyke // *Academic Medicine*. – 2006. – Vol. 81, No.7.

6. Resources on Faculty Mentoring // Center for Research on Learning and Teaching, University of Michigan [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.crlt.umich.edu/faculty/facment>.
7. Mentoring // Washington State University [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://faculty.wsu.edu/mentoring/>.
8. Getting the Most from the Search Committee Process // Uwide Policy Library, University of Minnesota [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://policy.umn.edu/Policies/hr/Hiring/RECRUITFACPA_APPD.html.
9. Mentoring New Faculty Members // Chancellor's Doctoral Incentive Program, The California State University [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://teachingcommons.cdl.edu/cdip/facultyservice/Mentoringnewfaculty.html>.
10. Faculty Development in Higher Education // The National Academy for Academic Leadership [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.thenationalacademy.org/readings/faculty.html>.

References:

1. Navryliv N. Nastavnytstvo yak instrument suchasnoi osvity, *Humanities and Social Sciences*, 2009, pp. 201–202.
2. Berk R. A., et al. Measuring the effectiveness of faculty mentoring relationships, *Academic Medicine*, 2005, Vol. 80, No.1.
3. Collins N. W. *Professional women and their mentors*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall, 1983.
4. Leon D. J. *Mentoring minorities in higher education: Passing the torch*, Washington D. C., National Education Association, 1993.
5. Thorndyke L. E. et al. Empowering junior faculty: Penn State's faculty development and mentoring program, *Academic Medicine*, 2006, Vol. 81, No.7.
6. Resources on Faculty Mentoring, *Center for Research on Learning and Teaching, University of Michigan* [electronic resource], mode of access : <http://www.crlt.umich.edu/faculty/facment>.
7. Mentoring, *Washington State University* [electronic resource], mode of access : <http://faculty.wsu.edu/mentoring/>.
8. Getting the Most from the Search Committee Process, *Uwide Policy Library, University of Minnesota* [electronic resource], mode of access : http://policy.umn.edu/Policies/hr/Hiring/RECRUITFACPA_APPD.html.
9. Mentoring New Faculty Members, *Chancellor's Doctoral Incentive Program, The California State University* [electronic resource], mode of access : <http://teachingcommons.cdl.edu/cdip/facultyservice/Mentoringnewfaculty.html>.
10. Faculty Development in Higher Education, *The National Academy for Academic Leadership* [electronic resource], mode of access : <http://www.thenationalacademy.org/readings/faculty.html>.

Summary

Nataliia Dolinska

Peculiarities and Methods of Realisation of Mentoring Programs in US Universities

The article characterises approaches and ways of implementation of mentoring programs for young teachers in US universities. It also identifies the characteristics of mentor-mentee relationships at the level of teachers and professors staff. Duties and responsibilities of all participants of mentoring programs are outlined and chief benefits of such programs development are defined in order to facilitate the quality of professional-pedagogical training of the future teachers.

Key words: *mentor, mentee, mentorship program, formal mentoring, informal mentoring, university, professional development, ways of program implementation.*

Дата надходження статті: «23» березня 2015 р.

Стаття прийнята до друку: «15» квітня 2015 р.

УДК 378.011.3-051(045)

ВІКТОРІЯ ЖЕЛАНОВА,

*доктор педагогічних наук, доцент
(м. Старобільськ)*

Сутність професійного контексту майбутнього вчителя початкових класів

У представленій статті розглянуто феномен професійного контексту майбутнього вчителя початкових класів, його семантичний складник – поняття «контекст» й сферу реалізації – контекстне навчання майбутнього вчителя початкових класів. Акцентовано увагу на міждисциплінарних витоках та інтеграційній природі поняття «контекст». З'ясовано, що лінгвістичне, філософське, психологічне трактування контексту акумулюється в його педагогічній інтерпретації, яка пов'язана з феноменом професійного контексту. Доведено, що професійний контекст є сукупністю внутрішнього та зовнішнього контексту. При цьому внутрішній, трактується автором як професійно-особистісний контекст, що відбиває якості, які притаманні вчителю початкових класів як представнику певної професії, а саме: мотивацію, рефлексивну компетентність, смисли, професійну суб'єктність. Зовнішній контекст – як соціальний, пов'язаний із соціокультурними, просторо-часовими, практичними, комунікативними характеристиками професійної діяльності. Виходячи з цього, внутрішній