

роботу, організувала українське жіноцтво на боротьбу за свої суспільні й національні права, проти ополчення. У своїх художніх і методичних напрацюваннях відстоювала ідеї національного виховання, індивідуального підходу до дитини, віру в добру природу дитячої душі. Вона само реалізувалася як педагог, дитяча письменниця, громадська діячка, дослідниця жіночого руху, організаторка українських шкіл, благодійниця учнівської молоді.

Багатогранну діяльність цієї славної дочки України неможливо висвітлити в одній статті. Ми окреслили ті найважливіші, на наш погляд, віхи її життя й праці, що найповніше і найяскравіше ілюструють творчий підхід, креативність мислення учительки. Перспективу наступних досліджень убачаємо в опрацюванні її новел та оповідань для дітей, вивченні методичних напрацювань, простеженні дидактичного характеру творчості.

#### Література

1. "Чом, чом, земле моя!" Сторінки життя і творчості Віри Лебедової / Упор. В. Слезінський. – Калуш, 1993. – 77 с.
2. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / Семен Устимович Гончаренко. – К.: Либідь, 1997. – 376 с.
3. Малицька К. На фільмі споминів / К. І. Малицька // Нова хата. – 1934. – Ч. 9. – С. 3-4, 10.
4. Малицька К. На хвилях світової війни / К. І. Малицька // Діло. – 1937. – 28 березня. – С. 2-3.
5. Малицька К. Один день з життя малого Неаполітанця / К. І. Малицька // Дзвінок. – 1907. – Ч. 22. – С. 280.
6. Малицька К. Суспільна опіка над дітворою і молоддю / К. І. Малицька // Наш світ: Альманах "Жіночої Долі" з додатком календаря на рік 1928. – Коломия, 1922. – С. 128-135.
7. Нагачевська З. Костянтина Малицька: жінка в педагогіці, педагог у жіночому русі / Зіновія Іванівна Нагачевська // Обрії. – 2002. – № 1. – С. 18-28.
8. Панкевич Г. Хто автор пісні "Чом, чом, чом, земле моя... / Галина Панкевич // Українська газета плюс. – 2008. – № 45 (18-31 грудня)".
9. Якубовська Марія Степанівна. Костянтина Малицька у літературному житті кінця XIX – початку XX століття. Автореф. дис... канд. філологічних наук / Львівський держ. ун-т ім. І.Франка. – Львів, 1997. – 16 с.

#### Анотація

*У статті розглядається проблема творчої самореалізації учительки, дитячої письменниці, активної учасниці суспільного життя Костянтини Малицької. Простежено її освітню діяльність у школах Галича, Львова, а також на Буковині й у Сибіру. Окреслено основні напрями роботи, що засвідчують її креативність і творчий підхід.*

#### Аннотация

*В статье рассматривается проблема творческой самореализации учительницы, детской писательницы, активной участницы общественной жизни Константины Малицкой. Прослежено ее образовательную деятельность у школах Галича, Львова, а также на Буковине и в Сибири. Очерчены основные направления работы, свидетельствующие о ее креативности и творческом подходе.*

#### Summary

*The problem of creative self-realization of teacher, child's authoress, active participant of public life Kostyantini Malickoy is examined in the article. It is traced educational activity in schools of Galich, Lviv, and also on Bukovyna and in Sibiru. Outlined basic work assignments which certify its креативність and creative approach.*

Подано до редакції 26.11.2009 р.

Рекомендовано до друку докт.пед.наук, проф. Завгородньою Т.К.

□ 2009

Бойко В.В.

## ПІДГОТОВКА НАСТАВНИКІВ МОЛОДИХ УЧИТЕЛІВ У ВЕЛИКІЙ БРИТАНІЇ

**Постановка проблеми у загальному вигляді...** Програма підтримки молодих спеціалістів має обов'язково бути розвивального характеру, відповідати всім сучасним вимогам, які висуває суспільство до вчителів. Для забезпечення програмами такого характеру необхідно мати циклічну систему підготовки наставників, яка включає в себе стажування самого наставника та підвищення його педагогічної майстерності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...** Дж.Харленд, британський педагог, виділяє чотири сфери, які потребують особливої уваги для забезпечення ефективності довгострокової програми підготовки педагогів-наставників.

1) необхідність забезпечення підготовки та підтримки наставників з боку органів підвищення кваліфікації вчителів;

- 2) необхідність забезпечення постійних службових контактів та постійного професійного розвитку вчителів-наставників;
- 3) необхідність отримання повної інформації про результативність діяльності вчителів-наставників;
- 4) необхідність узгодження та координації всієї методичної роботи під час підготовки вчителів-наставників [3].

**Формулювання цілей статті...** Мета даної статті полягала у аналізі підготовки наставників молодих викладачів у Великій Британії.

**Виклад основного матеріалу дослідження...** Досвід свідчить, що існує нагальна необхідність у програмах підготовки наставників. Як зазначає Л.Акмаєв, без цього ефективність роботи наставників може знизитись через такі проблеми:

- а) вчителі-наставники часто витрачають час і нерви з приводу невизначеності свого кабінету, відсутності підтримки з боку керівництва школи, конкретних своїх функцій, оплати праці;
- б) виникає проблема дефіциту часу, що викликає невпевненість у собі, що посилюється відсутністю визначеного регламенту, часу перебування на роботі;
- в) вони несподівано без попередньої підготовки опиняються у зовсім новому статусі;
- г) вони не знають, як знайти точку зіткнення з навчальним закладом: саму процедуру вступу на посаду, її документальну частину, очікування школи від них як від учителів наставників;
- д) вони не знають, хто ще в цій школі виконує функції наставника;
- е) вони не знають, який реальний зв'язок між ними і координаторами [1, с. 93-94].

Єдиної моделі підготовки вчителів-наставників не існує, і тому важко розробити повну скоординовану програму для їх підготовки. Різні установи післядипломної підготовки вчителів працюють за різними моделями, через що при розробці конкретних планів роботи наставників треба враховувати умови та вимоги конкретної школи. Проте завжди є спільні риси у методичних та педагогічних принципах і вимогах.

Після закінчення підготовчого курсу, коли вчителі-наставники оволодівають відповідною кваліфікацією, настає період, коли від них вимагається прояв найкращих професійних якостей, і цей період співпадає з часом їх призначення кураторами. І саме в цей час, коли вони самі проводять навчання молодих учителів, їм пропонується визначити перспективи свого особистого та професійного розвитку.

Вся структура освітньої програми для вчителів-наставників обов'язково передбачає наявність чітко продуманих форм та змісту. Зокрема, виділяють наступні аспекти:

1. Узгодження з питань організації курсів, часу і місця проведення, оплата праці вчителів під час проходження підготовки.

2. Методичний довідник для вчителів-наставників оновлюється щорічно і надається тим, хто навчається. Цей документ має свою структуру, за своїм змістом охоплює всі питання, що стосуються проходження курсів, і враховує всі зміни, що відбуваються у цій сфері.

3. Органам підвищення кваліфікації вчителів рекомендується організувати науково-методичні конференції, на яких підіймалися б проблеми, що стосуються діяльності вчителів-наставників, йшов продуктивний обмін досвідом, обговорювалися б можливі умови контрактів.

4. Створення чітко продуманої, офіційно визнаної та широко адаптованої програми підготовки вчителів-наставників, в якій поетапно було розписано весь курс стажування. Особливо акцентувати увагу на таких аспектах:

1) допомога в адаптації вчителів-наставників і в подоланні ними труднощів щодо організації їх організаційних і адміністративних обов'язків;

2) допомога у безболісному переході від ролі вчителя-предметника до ролі вчителя-наставника;

3) доведення до свідомості вчителів-наставників, що нова посада є частиною їх професійного розвитку, яка, в свою чергу, являє собою додаткову можливість у подальшому просуванні в кар'єрі;

4) створення умов для успішного розвитку не лише власної компетентності вчителя-наставника, а також для співпраці команди педагогів цього рівня;

5) надання вчителю-наставнику статусу робітника просвіти високої кваліфікації;

6) створення основи на базі даної програми довгострокового проекту з реалізації безперервної педагогічної освіти;

5. Організація для майбутніх учителів-наставників навчальних зборів перед їх безпосередньою підготовкою до їх нової посади для того, щоб передбачити можливі проблеми. В цілому, ця програма повинна мати розвивальний характер і бути спрямованою на вдосконалення навчально-методичних навичок.

6. Необхідно чітко вибудовувати освітню програму у відповідності до рівня, типу та терміну проходження підготовки за контрактом. Необхідно також враховувати і індивідуальні побажання вчителів-наставників, тому що

важко створити універсальну програму, яка б задовольняла потреби всіх її учасників;

7. У зв'язку з можливими змінами як у функціональних обов'язках учителя-наставника, так і в освітній діяльності навчального закладу, необхідно заздалегідь регламентувати режим роботи даного педагога, щоб позбавити його від небажаних навантажень, що постійно виникають у педагогічній діяльності. Особливо це необхідно на початковій стадії підготовки. Це досягається дотриманням наступних умов:

- чітко продуманого навчального розкладу;
- узгодження з керівниками програми всіх організаційних моментів;
- ефективного використання всіх видів психолого-педагогічної підтримки;

8. Учителям-наставникам необхідна своєчасна допомога не лише у питаннях управління й атестації, а перш за все, в проблемах, що виникають в безпосередній класній роботі;

9. Вчителям-наставникам необхідне сприяння структури післядипломної освіти вчителів, яка, в свою чергу, має бути в курсі всіх інновацій, які відбуваються в цьому проекті. Це важливо саме тому, що вчителі-наставники є елементом системи післядипломної педагогічної освіти;

10. При затвердженні педагога на посаду вчителя-наставника важливо, щоб він брав участь у розробці навчального плану своєї школи. Це робиться для того, щоб повернувшись до своїх попередніх обов'язків, йому було легше розпочати навчальний рік;

11. Практика свідчить, що важливим аспектом є використання колишніх учителів-наставників в системі підвищення кваліфікації вчителів. Цьому сприяють наступні переваги:

- можливість використання їх досвіду, знань та вмінь для учителів, які виступають в ролі наставників в даний момент;
- в період атестації думка колишніх учителів-наставників найбільш цінна як людей, які вже пройшли дану практику;

- залучення колишніх учителів-наставників до ролі консультантів надає їм певну моральну підтримку;
- залучення колишніх учителів-наставників для самої школи є елементом економії;

12. Необхідно розвивати співпрацю між всіма органами INSET, планувати спільні освітні програми, організувати спільні конференції, виробляти універсальні психолого-педагогічні критерії тощо;

13. Повинна бути відпрацьована чітка система повернення вчителя-наставника до своєї первісної посади без шкоди для навчально-виховного процесу [1, с. 96-99].

Школа очікує від інституту наставництва продуктивної діяльності, своєчасності, ефективності, професіоналізму. Тому система підготовки вчителів-наставників має бути на високому рівні, вона має допомогти молодим педагогам опанувати знання, вміння та навички, які відповідають сучасним вимогам, необхідні ефективні методи і форми організації даної системи.

Першим елементом у схемі підготовки вчителя-наставника є його робочий план на період діяльності на новій посаді. Він складається органами післядипломної освіти вчителів безпосередньо разом з учителем-наставником. При недотриманні даної вимоги у роботі наставника спостерігається надмірна автономія та неузгодженість, дублювання функцій INSET.

Наступним етапом є визначення терміну перебування педагога на посаді наставника. Практика показує, що оптимальним терміном контракту є два академічних роки. Це аргументується тим, що при короткотривалих контрактах втрачається ефективність програми, тому що щойно досягнувши високого професійного рівня, педагог покидає проект.

Важливим моментом є також атестація вчителя-наставника. Два академічних роки являють собою оптимальний термін для збору повної інформації про роботу вчителя-наставника.

Оцінка діяльності наставника проводиться за наступними напрямками:

- вміння планувати свою роботу і демонструвати професійний розвиток;
- прояв ініціативи;
- внесок у загальну освітню діяльність школи;
- розповсюдження ідей INSET та їх впровадження;
- професійна співпраця зі школами;
- розповсюдження інформації про останні досягнення в педагогічній галузі;
- вміння організувати свій режим роботи.

Вчитель-наставник складає свій розклад таким чином, щоб його діяльність не виходила за межі загальної концепції діяльності школи. Сюди ж входить і елемент аналітичної самооцінки, яка може охоплювати наступні питання:

Чи є досягнення в тому, що від вас вимагається ?

Які основні завдання вашої теперішньої діяльності ?

Що вами зроблено протягом першого року ?

Що вами вивчено і напрацьовано на даний момент ?

Наскільки продуктивно те, що вами зроблено ?

Що ви пропонуєте для покращення форми організації вашої роботи, а також для подолання перешкод і труднощів ?

В якій сфері ви передбачаєте розвиток своїх умінь та навичок ?

З перших днів своєї роботи наставники мають усвідомити різноплановість своєї діяльності. Вони мають дати собі відповідь на такі запитання:

1. Яку користь для себе вони можуть отримати, перебуваючи на посаді наставника, що їм необхідно для свого професійного розвитку ?

2. Який педагогічний досвід їм потрібний для кваліфікованого виконання своїх обов'язків на посаді вчителя-наставника ?

3. В яких напрямках будувати свої взаємовідносини зі школою, щоб їх співпраця була результативною й ефективною ?

Дослідження, проведені групою педагогів та соціологів під керівництвом Девіда Бріджеса (David Bridges), свідчить, що типовими відповідями на вищезазначені питання є такі. На перше питання "Що ви очікуєте від своєї посади ?" були отримані такі відповіді:

- особистісний та професійний розвиток;
- можливість аналізувати роботу іншого педагога;
- через агентство досягти кращих перспектив кар'єрного росту;
- мати безпосереднє відношення до загального навчального плану і стратегії школи;
- брати активну участь у планах та розповсюдженнях ідей післядипломної освіти вчителів;
- можливість різнопланової діяльності [2, с. 143].

На друге питання "Які знання та досвід потрібні вчителям-наставникам ?" відповіді були такі:

- наявність досвіду керівної роботи в школах чи коледжах;
- знання компонентів навчально-виховного процесу;
- вміння планувати на день, тиждень, місяць;
- досконале володіння методикою викладання;
- знання структури післядипломної освіти вчителів;
- бажання привносити особистісний характер у реалізацію проекту.

На третє питання, яке стосувалося взаємовідносин між учителями-наставниками і навчальними закладами, то відповіді були різними і залежали від того, хто був респондентом, хоча можна простежити і узагальнені відповіді:

- визначення вимог, що виходять від керівництва школи, колег, учнів;
- оформлення договору за контрактом;
- встановлення професійних взаємовідносин, включаючи і такі пункти, як конфіденційність, довіра, заходи безпеки, двостороння повага;
- повна домовленість за всіма пунктами контракту;
- виявлення форм і методів методичної допомоги на період підготовки;
- узгодження освітніх стратегій, що здійснюються школою та системою післядипломною педагогічною освітою;
- систематичні доповіді щодо зробленої роботи та доведення їх змісту до педагогічного колективу;
- доведення до кінця всіх розпочатих заходів та їх аналіз;
- оцінка зробленої роботи [2, с. 144-145].

Вступаючи на посаду вчителя-наставника, педагог формулює для себе завдання, які потребують вирішення протягом курсу підготовки. Серед них такі:

- забезпечення повної інформації по тій школі, де буде проходити підготовка, а саме: точну адресу, час роботи школи, розклад занять, навчальний план школи, список персоналу та їх посади, номери телефонів;
- з'ясування всіх посадових обов'язків людей, що причетні до даного проекту;
- визначення власних функціональних обов'язків у ролі вчителя-наставника;
- складання чіткого режиму своєї роботи, її планування і методичне оснащення, виділення часу для спілкування з колективом школи, аналіз своєї роботи, знайомство з інноваціями в галузі педагогіки та їх осмислення<sup>4</sup>
- постійне отримання інформації про інновації в системі післядипломної освіти вчителів;

- виявлення можливостей з загального професійного розвитку педагогічного колективу;
- розвиток особистісних та професійних якостей: вміння налагоджувати контакт зі школами, комунікативні якості, вміння дохідливо і на високому науковому рівні проводити консультації педагогічного персоналу, вміння знаходити консенсус, володіння методикою навчання, розвивати навички управління, розвивати методи переконання та навіювання, бути в курсі всіх труднощів вступу на посаду вчителя-наставника, вміти об'єктивно оцінювати свою роботу та роботу інших [1, с. 106-107].

Як вже було зазначено, важливим аспектом ефективності діяльності наставника є його атестація. Принципи атестації, її критерії та основні положення постійно змінюються. Л.Акмаєв для поліпшення практики атестації пропонує дати відповіді на наступні запитання:

1. В чому полягає, з точки зору шкільних навчальних закладів, ефективність діяльності вчителів-наставників у розповсюдженні політики післядипломної освіти вчителів ?
2. Який ступінь довіри боку школи по відношенню до вчителів-наставників ?
3. Який реальний внесок у навчально-виховний процес школи робить діяльність учителя-наставника ?
4. Який ступінь впливу вчителів-наставників на практичну діяльність учителів ?
5. Наскільки школи розуміють сутність інституту шкільних кураторів, їх ролі та реальної методичної допомоги, наскільки продуктивно можна будувати з ними стосунки й об'єктивно оцінювати їх роботу ?

Ленар Акмаєв відзначає, що коли заходить про те, чи готові школи скористуватися послугами вчителів-наставників, вони, перш за все, мають відповісти на дані запитання. Таким чином, укладачам програм необхідно мати реальну картину ставлення шкіл до практики вчителів-наставників, прогнозувати економічну доцільність утримання даної категорії педагогів у системі післядипломної освіти вчителів [1, с. 109].

Спеціаліст, який проводить атестацію, як правило, не має бути з того ж колективу, де на даний момент працює учитель-наставник. Отже, перевіряючий проводить наступну роботу:

1) Відвідує вчителя, з яким працює наставник, безпосередньо перед їхньою взаємодією і з'ясовує, наскільки молодий спеціаліст готовий до спілкування зі своїм наставником, що він очікує від цього, чи сам учитель попросив собі наставника в допомогу чи його зобов'язали.

2) Під час останньої (завершальної) перевірки робиться детальний опис вчителя щодо його думки з приводу роботи наставника і тієї користі, яку він отримав із спілкування з ним.

3) Через 6-12 місяців здійснюється повторне відвідування молодого спеціаліста і ставляться ті ж самі запитання.

При такому підході до атестації можна отримати більш об'єктивну інформацію про діяльність учителя-наставника. Більш того, збирається база даних, на основі яких вносяться зміни у програмі підготовки наставників.

Отже, роль учителів-наставників є важливою як у розповсюдженні психолого-педагогічних знань, так і в системі професійного розвитку педагогів.

Кожен учитель-наставник, який пройшов школу підготовки в системі післядипломної освіти, працюючи в школі вже безпосередньо в якості викладача, демонструє високу педагогічну майстерність, особистісний та професійний розвиток, особистий внесок у загальний розвиток школи як навчального закладу, стимулювання та підтримку розвиваючих методик роботи з класом, розвинене почуття управління роботою, вміння організувати людей, широкий кругозір та знання явищ, що відбуваються в педагогічній діяльності, а також усіх інноваційних знахідок в галузі педагогіки.

Школи отримують можливість побачити й оцінити реальні результати діяльності вчителів-наставників, їх високу продуктивність у багатьох сферах шкільного життя.

**Висновки...** Таким чином, реальна практика діяльності вчителів-наставників доводить свою ефективність та демонструє право на існування в системі післядипломної педагогічної освіти Великої Британії.

#### Література

1. Акмаєв Л.Р. Основные тенденции развития непрерывного педагогического образования в Великобритании, последняя четверть XX века: дис... канд. пед. наук: 13.00.01 / Ленар Рустамович Акмаєв. – М.: РГБ, 2003. – 183 с.
2. Developing Teachers Professionally / Ed. by David Bridges. – Routledge, 1993. – 192 p.
3. Harland J. The work and impact of advisory teachers / J. Harland. – Slough: National Foundation for educational Research, 1990.

#### Анотація

*Статтю присвячено проблемі підготовки наставників молодих учителів. Розглядаються програми підготовки наставників у Великій Британії.*

#### Аннотация

*Статья посвящена проблеме подготовки наставников молодых учителей. Рассматриваются программы подготовки наставников в Великобритании.*

## Summary

The article is devoted to the problem of preparing tutors for newly qualified teachers. The programmes for the preparing of induction tutors in Great Britain are examined.

Подано до редакції 12.12.2009 р.

Рекомендовано до друку канд.пед.наук, доц. Бельмаз Я.М.

□ 2009

Бочарова О.А.

## ОСОБИСТІТЬ УЧИТЕЛЯ ОБДАРОВАНИХ УЧНІВ В ПОРІВНЯЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ НАУКОВЦІВ

**Постановка проблеми у загальному вигляді...** Актуальність проблеми продиктована проголошенням освіти основою зростання і конкурентоспроможності країни в сучасному світі, що ставить у центр розвиток людського потенціалу країни й створення відповідних умов для задоволення потреб громадян в якісній освіті. Саме обдаровані діти становлять її головний ресурс, оскільки володіють неординарними здібностями, що проявляються у високих досягненнях в різних видах діяльності. На сьогоднішній день проблема розвитку й зберігання інтелектуально-творчого потенціалу обдарованих дітей, попри всі зусилля науки й практики, не вирішується належним чином. Успішний й стійкий розвиток особистості здійснюється в процесі її реалізації. Тому важливим завданням сучасної освіти є створення відповідних педагогічних умов для самореалізації обдарованих дітей, їх повноцінного розвитку й збереження в майбутньому видатних здібностей. "Таланти рідкісні, їх потрібно зберігати й схороняти, в них справжня жива сила нації", – сказав академік В.Вернадський. До того, якраз обдаровані діти надають українському суспільству можливість в умовах демографічної кризи компенсувати потреби в екстенсивному відтворенні інтелектуального людського ресурсу. Це нелегке та складне завдання повинні розв'язувати саме педагоги, що несуть відповідальність за розвиток та освіту дитини. Тільки творчий учитель, творча особистість, може навчати й виховати творчу особистість учня. А для цього необхідно переглянути свої вміння, перебудувати свою роботу з учнями відповідно до вимог сьогодення. А вимоги сьогодення це новизна, інновація, в яких ми повинні бути компетентними. Професія вчителя – вічна професія. Поки існують діти, їм потрібні наставники, учителі, майстри своєї справи. Всі діти дуже різні, кожна є особистістю, тому необхідно знайти до кожної індивідуальний підхід. Обдаровані діти становлять особливу категорію дітей зі специфічними потребами. Більшість з них відвідує звичайну школу та навчається разом з учнями з низьким або середнім рівнем здібностей, тому найважливішою фігурою виступає вчитель, від якого залежить успіх чи поразка обдарованого учня. Особистість учителя дуже важлива в процесі навчання і виховання обдарованих дітей, оскільки він і лідер, і організатор. В трьохрівневій моделі здібностей Дж.Рензуллі визначено три головні компоненти: учень, учитель та програма навчання [14, с. 370-371]. Nelson й Cleland вважають, що вчитель обдарованого учня створює умови які породжують або руйнують впевненість в дитині, спонукають, або стримують захоплення. Він приймає активну участь у розвитку здібностей, або навпаки, займає позицію пасивного спостерігача, прищеплює, або знищує творчий підхід, стимулює, або гальмує критичне мислення дитини, полегшує, або ускладнює шлях до мети [2, с. 621].

Недостатність знань, необхідних для виявлення здібностей у дітей, невелика тенденція до групування обдарованих учнів в окремі класи та майже відсутність відповідних навчальних програм для певного виду здібностей (не стосується художніх та спортивних здібностей), змушують вчителя, що навчає обдарованих учнів у звичайних класах, за стандартною програмою ставити однакові завдання, що й перед учнями з середнім рівнем знань.

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...**

Питання підготовки вчителів до роботи з обдарованими дітьми в різні часи розглядали в своїх працях як українські, так і зарубіжні науковці. В роботах О.Антонової, В.Алфімова, І.Божим, Дж.Рензуллі, К.Котларського, І.Лазнібатової, В.Панека висвітлено основні риси характеру вчителя, що працює саме з цією категорією дітей.

### **Формулювання цілей статті...**

Виявити особистісні та професійні якості вчителя обдарованого учня.

### **Виклад основного матеріалу дослідження...**

Від багатьох факторів, у тому числі, від активності самого вчителя залежить, в якій мірі здібності учня будуть виявлені та розвинені. Існує чотири види поведінки вчителя: 1). не виявлення здібностей обдарованого учня з приводу недостатніх знань; 2). ігнорування й затримка здібностей учня (небажання додатково працювати); 3). не виявлення та затримка здібностей учня з об'єктивних причин: іноді учень проявляє здібності з іншої дисципліни, ніж спеціалізація самого вчителя; 4). застосування спеціальних завдань, що сприяють розвитку обдарованого учня.