

**И. О. Прилуцкий**

*г. Гомель, ГГУ имени Ф. Скорины*

**Т. В. Прилуцкая**

*г. Гомель, средняя школа № 21*

## **ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА ПОСРЕДСТВОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА**

Путь становления педагога на практике представляет собой поступательное и непростое восхождение от начинающего специалиста к опытному профессионалу. В современных условиях систему подготовки и методического сопровождения деятельности педагогов необходимо совершенствовать, исходя из требований к их профессиональным качествам. Профессиональная компетентность педагога – качественная характеристика личности, включающая в себя систему теоретических знаний, способов их применения в конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации педагога, интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности).

Профессиональная компетентность интегрирует в себя три аспекта: когнитивный (научные, предметные знания), операционно-технологический (способы деятельности, умения принимать решения) и аксиологический (опыт эмоционально-личностного отношения к природе, обществу, человеку) [1, с. 167]. Значимая роль в процессе формирования профессиональной компетентности и компетенций педагогов отводится институту наставничества.

Начало педагогической деятельности является важным этапом профессионального становления педагога. Для успешной социализации выпускника вуза существует несколько социальных форм поддержки, одной из которых является наставничество. По своей сути наставничество является одним из способов передачи знаний, навыков и установок от более опытного человека менее опытному. История знает множество проявлений наставничества в различных формах (менторство, старчество, тьюторство, коучинг и прочее), которые реализуются в разные периоды развития общества от первобытности до современности. В Республике Беларусь наставничество не потеряло своей значимости в образовании. и рассматривается как одна из форм методической работы, направленной на помощь опытного учителя молодому специалисту в адаптации к новым условиям деятельности, закреплении необходимых первичных умений и навыков [2, с. 265].

Наставничество как форма педагогической поддержки молодого специалиста выступает продолжением педагогической практики студента вуза, которая проходит в учреждениях образования – школах, лицеях, гимназиях. В ходе практики студенты имеют возможность познакомиться со структурой и содержанием образовательного процесса, спецификой работы учителей-предметников, классного руководителя, где студент впервые сталкивается с наставничеством в виде закрепленного за ним педагога-предметника, который передает ему свои знания и опыт. В период обучения в вузе студенты проходят теоретическую подготовку и приобретают некоторые компетенции, необходимые для педагогической деятельности общепедагогическую профессиональную, которая определяет педагогическую и психологическую готовность – знание основ педагогики и психологии; индивидуальную профессиональную компетенцию, проявляющуюся в готовности к преподаванию и будущему профессиональному росту.

С первого дня работы молодые педагоги выполняют те же должностные обязанности, что и их опытные коллеги. Однако испытывают сложности с пониманием и освоением функциональных обязанностей. При взаимодействии наставника и начинающего педагога устраняются разногласия между теоретическими знаниями, полученными в вузе, и профессиональными требованиями, предъявляемыми к учителю в школе.

Каким же образом организована поддержка молодых педагогов в условиях учреждений образования Гомельской области? Нормативно-правовой основой для реализации в учреждениях образования области наставничества является «Положение о наставничестве в учреждениях образования», разработанное на основании типового Положения о наставничестве, утвержденного постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 27.01.2011 № 2, с целью обеспечения профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников учреждений образования. Документ определяет наставничество как форму профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников при поддержке наставника, направленную на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе [3, с. 1].

Наставничество как форма поддержки молодых педагогов выполняет следующие задачи:

– способствовать адаптации молодого педагогического работника в коллективе, овладению им корпоративной культурой, ознакомлению с традициями коллектива и правилами внутреннего трудового распорядка;

- вовлечь молодого педагогического работника в трудовой процесс и общественную жизнь учреждения образования;
- создать условия для становления профессиональных компетенций молодого педагогического работника;
- формировать уважение к профессии и добросовестное отношение к трудовой деятельности, чувство долга и ответственности за свой труд;
- содействовать закреплению молодых педагогов в профессии и мотивации к установлению длительных трудовых отношений с нанимателем [3, с. 2].

Значительная роль в становлении будущих профессиональных качеств молодого специалиста играет личность наставника. Как правило, это высококвалифицированный педагогический работник, владеющий знаниями методик преподавания и воспитания, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом. Именно педагог-наставник осуществляет необходимое обучение молодого педагогического работника, выявляет и совместно устраняет допущенные им ошибки, оказывает помощь в рациональной организации педагогической деятельности, показывает личный пример самосовершенствования и профессионального развития.

Сроки наставничества могут варьироваться, но в основном составляют 1-2 года. По способу реализации наставничество может быть индивидуальным и коллективным, когда за одним педагогом-наставником закрепляется несколько молодых специалистов. Наставничество является двусторонним процессом и на практике сводится к составлению педагогом-наставником совместно с молодым педагогом планов работы, их выполнение и анализ. Наставник, работая с молодым учителем, может применять следующие формы работы: проведение демонстрационных уроков, контролирование наставником преподавания уроков, наблюдение молодыми педагогами за уроками наставников.

Успешность закрепления педагога в профессии зависит не только от наставника, но и от желания молодого педагогического работника обучаться и совершенствоваться, работать над повышением своего профессионализма, овладеть практическими навыками педагогической деятельности.

В процессе взаимодействия с наставником молодые педагоги перенимают опыт их работы и приобретают следующие профессиональные компетенции:

- социально-психологическую (способность самостоятельно приобретать новые знания и использовать их в практической деятельности, т. е. готовность решать профессиональные задачи);

– профессионально-коммуникативную (опыт успешного педагогического общения и взаимодействия с участниками образовательного процесса);

– управленческую компетенцию (овладение умениями проводить педагогический анализ, ставить цели, организовывать свою деятельность);

– рефлексивную компетенцию (владение умением видеть процесс и результат собственной педагогической деятельности).

Таким образом, в результате грамотно организованной системы наставничества в рамках учреждения образования создаются условия для освоения молодым специалистом педагогической профессии, адаптации его в трудовом коллективе, установления педагогических контактов с коллегами, обучающимися и их родителями и обеспечивается решение задач профессионального становления молодого педагога, выражающееся в формировании профессиональных компетенций.

### Литература

1. Долгушева, А.Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / А.Н. Долгушева, В.М. Кадневский, Е.И. Сергиенко // Вестник Омского ун-та. – 2003. – № 4. – С. 264–268.

2. Образовательные технологии в системе повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров: материалы Респ. науч.-практ. семинара / ред. кол. А.Ф. Климович, В.А. Шинкоренко, С.И. Невдах и др. – Минск: БГПУ, 2010. – С. 166–167.

3. Положение о наставничестве в учреждениях образования [электронный ресурс] // Гомельский областной институт развития образования. – Режим доступа:

[http://www.iro.gomel.by/images/doc/yprav\\_deatelnost/nastavnichestvo.pdf](http://www.iro.gomel.by/images/doc/yprav_deatelnost/nastavnichestvo.pdf).

– Дата доступа: 20.01.2021.