

химико-биологического направления / А.А. Белохвостов, Е.Я. Аршанский // Профессиональная ориентация и самоопределение учащихся: теория, практика, инновации: Материалы научно-практической конференции с международным участием. – Минск: МОИРО, 2017. – С. 24-27.

2. Белохвостов, А.А. Методика обучения химии в условиях информатизации образования : учебное пособие / А.А. Белохвостов, Е.Я. Аршанский. – М.: Интеллект-Центр, 2016. – 336 с.
3. Белохвостов, А.А. Мультимедийные проекты по химии как средство профориентационной направленности учащихся педагогических классов / А.А. Белохвостов // Біялогія і хімія. – 2017. – № 7 (55). – С. 9-12.

## НАСТАВНИЧЕСТВО В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ

*Е. Ю. Гуртовая, З. С. Курбыко*

*Учреждение образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка»*

---

**Аннотация.** В статье рассматривается проблема организации наставничества в учреждении образования. Охарактеризованы требования, предъявляемые к педагогу-наставнику. Указаны права и обязанности молодого специалиста учреждения образования.

---

В условиях трансформационных процессов системы образования Республики Беларусь значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, профессиональной компетентности. Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления в учреждениях образования молодых специалистов. Переход к кластерной организации непрерывного педагогического образования, предусмотренный Планом мероприятий по реализации Концепции развития педагогического образования, позволит к 2020 году добиться качественных изменений в профессиональной подготовке педагогов, создать эффективную систему непрерывного педагогического образования. Кластерный подход как закономерный процесс в образовании подразумевает создание образовательных систем, способных осуществлять подготовку высококвалифицированных специалистов, генерировать знания, направлять их в практическую сферу.

Реализация задач профессионального становления молодого специалиста, успешного освоения педагогической профессии, профессиональной адаптации в трудовом коллективе, закрепления молодых специалистов возможна через систему наставничества в учреждении образования.

Научные основы проблемы наставничества были заложены в трудах С.А. Батышева, В.А. Слостенина, Н.А. Томина, В.В. Шапкина и др. В работах О.С. Газмана, Е.И. Исаева, Н.Б. Крыловой, М.И. Рожкова и др. рассмотрены вопросы социально-педагогического сопровождения деятельности учителя. Сущность понятия «наставничество» раскрыта в трудах С.Г. Вершловского, Л.Н. Лесохиной, Г.В. Сухобской и др. Вопросы педагогического наставничества рассматривались в исследованиях Т.И. Бочкаревой, С.Н. Иконниковой, А.И. Ходакова, В.М. Шепеля и др.

Особенностью труда молодых специалистов образования является то, что они с первого дня работы имеют те же обязанности и несут такую же ответственность, что и опытные коллеги.

Система наставничества в рамках учреждения образования, направлена на создание условий для освоения молодым специалистом образования педаго-

гической профессии, адаптации его в трудовом коллективе, установления педагогических контактов с коллегами, обучающимися и их родителями и обеспечивает решение задач профессионального становления молодого педагога.

Наставничество включает в себя индивидуальную работу с молодыми специалистами образования, впервые принятыми на работу в учреждения образования и не имеющими стажа педагогической деятельности. Как правило, за молодым специалистом закрепляется педагог-наставник. Это высококвалифицированный педагогический работник, владеющий знаниями методик преподавания и воспитания, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

Педагог-наставник должен уметь разрабатывать оптимальную программу педагогической помощи молодому специалисту образования с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков; устанавливать с ним межличностные контакты, предлагать конструктивные формы и методы взаимодействия; владеть педагогической рефлексией, способностью к самоанализу, саморазвитию

Наставничество целесообразно устанавливается для впервые принятого на работу молодого специалиста образования сроком до 1 года – для выпускников учреждений высшего образования; до 2 лет – для выпускников учреждений среднего специального образования. Наставничество может быть коллективным, когда за одним педагогом-наставником закрепляется несколько молодых специалистов, и индивидуальным.

Педагог-наставник совместно с молодым специалистом образования разрабатывают индивидуальный план наставничества. В течение всего периода наставничества педагог-наставник обеспечивает качественную и своевременную педагогическую поддержку молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом.

Молодой специалист с помощью педагога-наставника создает портфолио, включающее педагогические находки, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д., фиксирует достижения в профессиональном и личностном плане. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества педагог-наставник составляет характеристику на молодого учителя, акцентируя внимание на результатах его деятельности. На основании представленных характеристик и портфолио квалификационная (аттестационная) комиссия оценивает достижения молодого специалиста.

Педагог-наставник несет персональную, моральную и административную ответственность за свою работу с молодым учителем. Персональная ответственность распространяется на качество обучения молодого специалиста образования и его действия в период прохождения наставничества, связанные с трудовой деятельностью в учреждении образования. Моральная и административная ответственность – это прежде всего ответственность перед самим собой и руководством учреждения образования за подготовку молодого специалиста.

Педагог-наставник обязан:

- разрабатывать совместно с молодым специалистом образования индивидуальный план наставничества;
- осуществлять консультирование и контроль за выполняемой работой молодого специалиста образования, оказывать помощь в возникающих затруднениях;
- способствовать рациональной организации труда молодого специалиста образования;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста образования, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста образования, составлять характеристику, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста образования.

Показателем оценки эффективности работы педагога-наставника является адаптация молодого специалиста образования, его готовность к осуществлению профессиональной педагогической деятельности на новом качественном уровне.

Молодой специалист образования в период наставничества также имеет определенные права, обязанности и должен ответственно относиться к выполнению индивидуального плана наставничества. Ему необходимо знать локальные нормативные правовые документы, определяющие его трудовую деятельность, функциональные обязанности; исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками.

Вместе с тем молодой специалист образования имеет право обращаться за помощью к закрепленному за ним педагогу-наставнику; вносить предложения в индивидуальный план наставничества; участвовать в обсуждении результатов наставничества; в случае необходимости ходатайствовать перед руководителем учреждения образования о смене педагога-наставника. Так как работа педагога-наставника требует достаточно больших трудовых затрат, целесообразно предусмотреть определенные меры по стимулированию работы педагогов-наставников.

Результатом грамотно организованной в учреждении образования системы наставничества будет закрепление молодых специалистов образования в учреждении образования, снижение текучести кадров и повышение мотивации к установлению длительных трудовых отношений с наставителем.





## Литература

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
2. Поздеева, С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С. И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 2. – С. 87-91.

## ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФИЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

*Ю. Н. Егорова*

*Учреждение образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка»*

---

**Аннотация.** В статье рассматриваются основные направления управленческой деятельности по педагогической профилизации образовательного процесса в учреждении общего среднего образования. Раскрываются управленческие действия, позволяющие реализовать данные направления на этапах профильной и допрофильной педагогической подготовки учащихся.

---

Реализация идеи педагогической профилизации образовательного процесса на этапе общего среднего образования предполагает прохождение двух этапов:

1. *Пропедевтический этап* (V–IX классы) – этап допрофильной педагогической подготовки, который условно можно разделить на 2 подэтапа: а) V–VII классы – формирование профильных интересов учащихся; б) VIII–IX классы – становление профильных намерений.

Цель этапа допрофильной педагогической подготовки – подготовка учащихся II ступени среднего общего образования к осознанному выбору педагогического профиля, создание условий для их успешной адаптации к специфике обучения в педагогических классах и группах и формирование устойчивого положительного отношения к педагогическому труду.

На данном этапе создается система педагогической, психологической, информационной и организационной поддержки, включающей работу с тремя категориями субъектов: учащиеся, педагоги, родители.

В IX классе возникает вопрос выбора профиля, поэтому на этапе допрофильной педагогической подготовки особое внимание уделяется психолого-педагогической диагностике, позволяющей оценивать мотивацию и способности учащихся к продолжению обучения в профильном классе педагогической направленности, а также готовность подростков к социальному, профессиональному и культурному самоопределению в целом.

2. *Основной этап* (X–XI классы) – этап профильной педагогической подготовки.

Цель этапа – создание условий для профессионального самоопределения обучающихся на третьей ступени общего среднего образования и формирования позитивной установки на выбор педагогической профессии. Два года обучения в педагогическом классе направлены на формирование у учащихся мотивации к педагогической деятельности, потребности в самопознании, умений