

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОСВІТИ

УДК 378:005.33

DOI <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2021.3.2.21>

В. В. ВОРОЖБИТ-ГОРБАТЮК

*доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри освітології та інноваційної педагогіки,
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди,
м. Харків, Україна
Електронна пошта: gorbatykvv@ukr.net
<https://orcid.org/0000-0002-5138-9226>*

А. В. БОЯРСЬКА-ХОМЕНКО

*доктор педагогічних наук, доцент,
в.о. завідувачки кафедри освітології та інноваційної педагогіки,
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди,
м. Харків, Україна
Електронна пошта: annaboyarskahomenko@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0002-1818-3074>*

С. О. ДОЦЕНКО

*доктор педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри інформаційних технологій,
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди,
м. Харків, Україна
Електронна пошта: dozenkosveta@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0002-4501-9130>*

ПРЕДМЕТНО-МЕТОДИЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ВЧИТЕЛЯ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ МЕНТОРИНГУ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ

Мета роботи – конкретизувати специфіку формування предметно-методичної компетентності вчителя на прикладі розробленого проекту менторського супроводу індивідуальної траєкторії особистісного та професійного розвитку здобувача першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. Дослідження здійснено відповідно до особистісного і компетентнісного підходів. Використано групу теоретичних методів: аналіз нормативного забезпечення освітнього процесу у закладах вищої педагогічної освіти – для визначення актуальності теми, практичні методи: спостереження, вивчення освітньої документації, розроблення педагогічного сценарію, SWOT-аналізу – для конкретизації дефініцій, карти проекту і програми формування предметно-методичної компетентності вчителя.

Подано визначення менторингу у закладі освіти як особливого виду педагогічного партнерства. Це партнерство поєднує досвідченого фахівця – ментора і здобувача певного рівня вищої педагогічної освіти (менті), коли останній прагне набути відповідного досвіду професійної діяльності. Менторинг – це практична співпраця, спрямована на успіх менті. Передбачає чіткі хронологічні межі, обов'язковий зворотній зв'язок, добір актуальних для менті способів конструктивних моделей дій для досягнення поставленої мети. Предметно-методична компетентність вчителя – комплексна здатність знати і використовувати у професійній діяльності систему наукових і методичних знань, умінь із конкретної предметної галузі, уміння проводити навчальні заняття ефективно.

Результатом проекту передбачено створення платформ онлайн-презентування авторських, колективних напрацювань, живий підручник «Рівний рівному, або Навчаючись вчити», хендбуки для роботи інформаційно-консультативного хабу «Ментор – менті».

Ключові слова: компетентність, ментор, менті, менторинг, наставництво, успіх, учитель.

Постановка проблеми. Новий формат професійних відносин в українських закладах освіти актуалізував нові способи продуктивної взаємодії адміністрації, авторитетних організаторів освітнього процесу і креативної молоді, у тому числі здобувачів вищої педагогічної освіти. Розширення можливостей для викладача індивідуального онлайн-консультування, долучення здобувачів усіх рівнів вищої педагогічної освіти до підготовки і проведення вебінарів, Q&A сесій, онлайн – круглих столів розкрило нові перспективи менторингу. Менторинг на часі у світлі обговорення проєкту педагогічної інтернатури [Проєкт Положення про педагогічну інтернатуру], набуває значущості у контексті реалізації положень Концепції розвитку вищої педагогічної освіти [Наказ МОН України № 776], Указу Президента України «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [Указ Президента України], сприятиме конструктивному досягненню мети підготовки вчителя відповідно до вимог Професійного стандарту [13].

Аналіз попередніх досліджень. Питання менторингу у закладі освіти перебуває в колі уваги аналітиків проблем бізнес-наставництва (Аніта Тіссен, генеральний директор Youth Business International (YBI), дослідницька команда Бізнес-школи [Аніта Тіссен : 7] і Центру досліджень у галузі підприємництва та економічного розвитку при Мідлсекському університеті [McLean, Yang, Kuo, Tolbert, Larkin : 2]. Також цю проблему часто розкривають у контексті коучингових технологій (Дж. О'Коннор [О'Коннор : 11], С. Дуглас [Douglas : 1], П. Зеус [Zeus : 5]. У педагогічному аспекті питання менторського супроводу контекстно досліджується через досвід Фінляндії [Vorozhbit-Horbatyuk, Volkova, Stefan : 4]. Менторинг у закладах освіти став ключовою позицією в розробленні освітнього проєкту науково-викладацьким колективом Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди під час Міжнародного стажування за програмою підвищення кваліфікації «Фандрейзинг та організація проєктної діяльності в закладах освіти: європейський досвід» Польща – Україна, що тривав із 12 червня по 18 липня 2021 р., організатори: Громадська організація «Соборність».

Мета дослідження – конкретизувати специфіку формування предметно-методичної компетентності вчителя на прикладі проєкту «Менторський супровід індивідуальної траєкторії особистісного і професійного розвитку здобувача закладу вищої педагогічної освіти (ХНПУ імені Г.С. Сковороди)».

Виклад основного матеріалу. Зазначимо тут, що менторинг у закладі освіти розглядаємо як особливий вид педагогічного партнерства досвідченого фахівця – ментора і здобувача певного рівня вищої педагогічної освіти (менті), який прагне набути відповідного досвіду діяльності. Як історично складена практика індивідуального наставництва, менторинг відбувається в окреслених часових межах шляхом надання ментором актуальними способами конструктивних моделей дій, їх корегування завдяки зворотному зв'язку для досягнення конкретних позицій особистісного та професійного розвитку менті.

Предметно-методична компетентність вчителя – це комплексна здатність учителя опанувати та використовувати у професійній діяльності систему наукових і методичних знань, умінь із конкретної предметної галузі, уміння проводити навчальні заняття ефективно. У Професійному стандарті це група компетентностей під шифром А2 (А2.1, А2.2, А2.3, А2.4, А2.5, А2.6, А2.7) [13]. Фактично синтез цієї групи професійних компетентностей репрезентує формулу успішної професійної діяльності сучасного вчителя: ЗНАЮ → ВМІЮ → МОЖУ І ХОЧУ НАВЧИТИ ІНШИХ.

У Харківському національному педагогічному університеті імені Г. С. Сковороди професорсько-викладацький склад активно долучається до розроблення актуальних питань сучасної школи, адже випускники цього університету є затребуваними педагогами не лише в регіоні, вони конкурентоспроможні на національному і міжнародному ринку праці. Долучившись до Міжнародного стажування кваліфікації «Фандрейзинг та організація проєктної діяльності в закладах освіти: європейський досвід», ми пересвідчилися в доцільності розроблення теми «Менторський супровід індивідуальної траєкторії особистісного і професійного розвитку здобувача закладу вищої педагогічної освіти (ХНПУ імені Г. С. Сковороди)». Цей проєкт втілює складник неформальної освіти –

менторинг особистісного і професійного зростання здобувачів вищої освіти бакалаврського рівня галузі 01 Освіта/Педагогіка – ідеї про те, що предметно-методичну компетентність вчителя можна ефективно формувати через менторинг у закладі освіти.

Менторський супровід учителя-початківця повинен здійснюватися у творчому тандемі вчителем-профі та науковцем-експертом в обраній предметній галузі. Для досягнення позиції «ЗНАЮ» у предметно-методичній компетентності вчителя результатом проекту бачиться створення платформ онлайн-презентування авторських, колективних напрацювань, успішного досвіду менторингу, живий підручник «Рівний рівному, або Навчаючись вчити», розроблення й оформлення серії хендбуків для роботи інформаційно-консультаційного хабу «Ментор – менті». Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди – ініціатор усіх івентів програми проекту. Партнерами запропонованого проекту визначено: Харківську державну службу з якості освіти – консультаційна підтримка, зв'язок із ЗЗСО, фахової передвищої та вищої освіти, Департамент освіти Харківської міської ради – дорадництво, консультаційна підтримка, зв'язок із медіа, ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, Центральноукраїнський національний технічний університет – учасники і розробники тематичних івентів. У контексті презентованого МОН проекту Положення про педагогічну інтернатуру (2021) маємо намір створити систему актуальних івентів для підтримки особистісного і професійного розвитку майбутнього педагога. Для забезпечення позиції «ВМІЮ» у предметно-методичній компетентності вчителя проектом передбачено налагодження конструктивної співпраці закладів вищої педагогічної освіти на національному рівні для створення онлайн-платформи для презентування й апробації поточних результатів авторських і колективних напрацювань. Проект спонукає до вивчення рівня менторського супроводу здобувачів вищої педагогічної освіти. Останнє ж вкрай цінне для реалізації індивідуальної траєкторії особистісного і професійного розвитку кожного зацікавленого майбутнього педагога

через професійне портфоліо чи особистий блог, сайт, сторінку в мережі Інтернет.

Відповідно до програми проекту для втілення позиції «МОЖУ І ХОЧУ НАВЧИТИ ІНШИХ» передбачено сесійну залу круглих столів онлайн із партнерами університету, роботу платформи онлайн для презентування й апробації поточних результатів авторських і колективних досліджень, підготовку живого підручника «Рівний рівному, або Навчаючись вчити», розроблення дидактичних матеріалів у форматі хендбуків за участю здобувачів першого бакалаврського рівня вищої педагогічної освіти, відкриття і реалізація плану роботи інформаційно-консультаційного хабу «Ментор – менті», аналітика підготовлених здобувачами першого бакалаврського рівня вищої освіти портфоліо, професійної карти розвитку.

Оскільки проектом передбачено широке партнерство на національному рівні, то втілення його має відбуватися поетапно. 1 етап (підготовчий) – розроблення програми, розподілення повноважень між учасниками проекту, розрахунки кошторису, пошук фінансової підтримки, 2 етап (організаційний) – розроблення чек-листів і програм заходів, 3 етап – розроблення й апробації змістово-методичного забезпечення, презентування живого підручника, 4 етап – моніторинг, контроль і оцінка ефективності менторського супроводу здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої педагогічної освіти, 5 етап (підсумковий) – прес-хакатон за результатами проекту. Умовою успішної роботи на кожному із визначених етапів бачиться нормативна підтримка партнерів в організації освітнього процесу, науково-дослідної роботи, імперативах колегіальності та співпраці на засадах паритетності. Проект сприятиме організації співпраці, інклюзії, креативності й інновацій на рівні організацій і впровадження стратегії розвитку вищої педагогічної освіти, професійного й особистісного розвитку молоді у контексті цінностей, презентованих Еразмус+ на 2021–2027 рр. Проект передбачає підтримку й індивідуальний супровід авторитетними фахівцями викладання, навчання та проведення досліджень ыз питань європейської інтеграції щодо майбутніх викликів і можливостей Європейського Союзу в межах фланманських ініціатив Жана Моне [9].

У визначенні конструкту заявленого проєкту ми керувалися методикою SWOT-аналізу [3]. Так, констатовано, що сильними сторонами заявленого проєкту є нормативне обґрунтування, зацікавленість університету, опора на перспективу у запровадженні педагогічної інтернатури, актуальність, креативність івентів, затребуваність серед учасників і цільової аудиторії. Серед слабких сторін і викликів, які потребують уваги розробників, визначено: розмитість фінансування; опору на педагогічний оптимізм і професійний ентузіазм; персоніфіковану, емерджентну реалізацію менторства, що може ускладнити чи унеможливити прогнозованість результатів. Слабкі сторони розкривають нові можливості, а саме: розширення співпраці закладів вищої педагогічної освіти, можливість презентувати авторське чи колективне дослідження зацікавленій аудиторії, формування реальних продуктивних фокус-груп, забезпечення неперервності особистісного і професійного розвитку кожного учасника. Перешкоди, які можуть стати на заваді реалізації проєкту: непослідовна політика і реакції з боку Міністерства освіти і науки України, ризик залежності від політичних та ідеологічних концепцій представників, котрі можуть підтримати фінансово реалізацію проєкту. Перспективи поступального розвитку заявленої ідеї: розширення закладів освіти і установ – партнерів на національному і міжнародному рівнях, формування реєстру успішного менторингу, створення на підставі набутого досвіду івентів і форм неформальної освіти на базі учасників проєкту, презентування персональних програм менторського супроводу кращими фахівцями – учасниками проєкту.

Зазначимо тут, що ментор не є ключовою фігурою у процесі формування предметно-методичної компетентності вчителя, він координує зусилля усіх в оточенні менті. Ролі ментора широкі та багатофакторні. Це і слухач, і друг, оскільки менторинг виходить за межі формальної професійної чи навчальної комунікації. Водночас ментор проявляє педагогічно доцільну вимогливу любов, коли має місце і конструктивна критика менті. Ментор ширий у прагненні професійного й особистісного зростання менті, тому він є джерелом корисних ресурсів і контактів, експертом і радником, модератором

і парламентарем, хронологом поступального руху менті й архіваріусом успіху свого підопічного. У цьому проєкті менті ми розглядаємо відповідно до контекстного бачення цієї ролі Ізабель Маєрс-Брікс [Маєрс-Брікс : 8]. Менті може бути і самодостатньою особистістю, і людиною-проблемою, людиною-загадкою, всезнайком тощо [там само]. Аксиоматичною умовою продуктивності менторингу ми бачимо вчасність утворення і припинення будь-якого тандему ментора і менті.

Акцентуємо увагу на специфіці менторства у структурі предметно-методичної компетентності вчителя – багатофакторному явищі, яке заслуговує на окреме дослідження. У межах розробленого проєкту наголошено на тому, що ментор у своїй діяльності повинен: фокусуватися на темі, актуальній для менті; адаптувати зміст освітньої програми до актуальних потреб менті з аудитом витрат часу; підтримувати процесу набуття менті досвіду. Не давати готових рішень, а підібрати інструменти успіху самого менті. Не повчати, але організувати осередок набуття досвіду; забезпечити збереження результату, аналіз успіху і невдач менті.

Принципи менторингу визначено з огляду на рекомендації Девіда Колба [Колб : 6]: апріорності процесності, тобто процес не менш важливий, ніж результат; психологічної основи співпраці, коли значення має власне реальний успішний досвід ментора та безумовна рефлексія; раціонального розуміння і прийняття реальної життєвої ситуації. Менторинг у контексті визначених принципів починається з дії менті та ментора, ініціативи й активності обох сторін. Наступний момент – вплив ментора, що призводить до результату, запланованого менті. На кожній із ключових позицій особливу увагу варто приділити рівням ризику (зовнішнім і внутрішнім умовам, обставинам).

Безсумнівно, реалізація проєкту прямо залежить від успішності менторів. Умовами такого успіху ми вважаємо: відсутність упереджень і оцінних суджень, готовність і можливість витратити час, довіру і повагу, здатність до відкритого діалогу, вимогливу любов. Наголосимо тут: ментор дає менті почуття безпеки. Для більш чіткого уявлення згруповано специфічні компетентності ментора: організаторські (планування особистого прогресу менті, аудит

витрат часу, координацію роботи команди/оточення менті), психологічні (активацію внутрішньої мотивації менті, розвиток самосвідомості, ідентифікацію сил і слабких сторін менті, критичне мислення і вміння точно оцінювати переваги та ризики), партнерства (уміння надавати підтримку, якої потребують, отримувати задоволення від допомоги іншим, ентузіазм, експертність у конкретній галузі).

У проєкті ми деталізували виклики у роботі ментора та спробували дібрати інструменти попередження ситуацій ризику. Так, в організації менторингу важлива опора на домовленості, наприклад: міра завантаження ментора не 24/7, а в межах реального ресурсу часу, чітко визначені контрольні точки взаємодії та правила періоду «тиші». Корисно визначити дедлайн ключових завдань. Майстерність діалогу додасть ментору впевненості та переконливості у роботі навіть із менті-всезнайком. Наступна група викликів стосується балансу офіційного

й емоційного у комунікації. Зокрема, варто звернути увагу на силу віри в менті, доцільності чіткого озвучення 2–3 чітких правил спілкування, використанні листів-нагадувань, ресурсу соцмереж для нетворкінгу. Краще на початку менторингу твердо засвоїти ментору, що хороший план просування до успіху менті має містити не менше трьох варіантів досягнення мети. Ментор повинен уміти слухати 24/7, проявляти психоемоційну стабільність, здатність вчитися на помилках і виходити за межі стереотипів навчального процесу.

Висновки. Резюмуючи, варто зазначити, що формування предметно-методичної компетентності вчителя на прикладі представленого проєкту має очевидні переваги, передбачає паритетне наставництво за принципом «рівний рівному». Перспективою подальших розробок є презентування методичного інструментарію і візуалізація успішного досвіду моніторингу у контексті педагогічної інтернатури.

ЛІТЕРАТУРА

1. Douglas C. A., Morley W. H. *Executive Coaching: An Annotated Bibliography*. NC : Greensboro, Center for Creative Leadership, 2000. 164 p.
2. McLean G., Yang B., Kuo Ch., Tolbert A., Larkin C. *Measuring Managerial Coaching Skills*. *Human Resource Development Quarterly*. 2005. Vol. 16. № 2. P. 157–178.
3. SWOT-аналіз: кому, коли й навіщо потрібен (+ реальний приклад). URL: <https://bakertilly.ua/news/id44448> (дата звернення: 16.06.2021).
4. Vorozhbit-Horbatyuk V., Volkova Y., Stefan M. *Conscious Parenting in Ukraine and Finland*. *Society. Integration. Education Proceedings of the International Scientific Conference*. Vol. II, May 28–29th, 2021. P. 805–816. <https://doi.org/10.17770/sie2021vol2.6332>
5. Zeus P., Skiffington S. *The Complete Guide to Coaching at Work*. Australia : The McGraw-Hill Companies, Inc. 2007. 260 p.
6. Коллб Д., Петерсон К. Век живи – век учись. МИФ, 2017. 224 с.
7. Исследование воздействия добровольного бизнес-наставничества на молодых предпринимателей. УБИ АНО «Международный форум лидеров бизнеса» (IBLF Russia) и ООО «Институт наставничества», 2018. 36 с.
8. Изабель Маерс-Брикс. МВТИ. Определение типов. У каждого свой дар. Москва : Карьера Пресс, 2014. 294 с.
9. Ключові пріоритети Програми у сферах освіти, професійної підготовки, молоді та спорту. URL: <https://erasmusplus.org.ua/novyny/3478-2021-2027-26-2.html> (дата звернення: 21.07.2021)
10. Наказ МОН України № 776 Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-konceptsiyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti> (дата звернення: 20.07.2021)
11. О'Коннор Дж., Лейджес А. Коучинг с помощью НЛП: практическое руководство по достижению поставленных целей. Москва : Изд-во ФАИР, 2008. 288 с.
12. Проект Положення про педагогічну інтернатуру. URL: <https://mon.gov.ua> (дата звернення: 20.07.2021).
13. Професійний стандарт за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2736915-20#n10> (дата звернення: 21.06.2021)
14. Указ Президента України «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 р.». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення: 20.06.2021)

REFERENCES

1. Douglas C. A. (2000) *Executive Coaching: An Annotated Bibliography* / C. A. Douglas, W. H. Morley. NC: Greensboro, Center for Creative Leadership, 2000. 164 p.
2. McLean G. (2005) *Measuring Managerial Coaching Skills* / G. McLean, B. Yang, Ch. Kuo, A. Tolbert, C. Larkin // *Human Resource Development Quarterly*. 2005. Vol. 16, № 2. P. 157–178.
3. SWOT-analiz: komu, koly y navishcho potriben (+ realnyi pryklad) [SWOT-analysis: who needs it, when and why (+ real example)]. URL: <https://bakertilly.ua/news/id44448> (data zvernennia: 06.08.2021). [in Ukrainian].

4. Vorozhbit-Horbatyuk V., Volkova Y., Stefan M. (2021) Conscious Parenting in Ukraine and Finland. SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION Proceedings of the International Scientific Conference. Vol. II, May 28–29th, 2021. 805–816. <https://doi.org/10.17770/sie2021vol2.6332>
 5. Zeus P. (2007) The Complete Guide to Coaching at Work / P. Zeus, S. Skiffington. Australia: The McGraw-Hill Companies, Inc. 2007. 260 p.
 6. Devyd Kolb, Kei Peterson. (2017). Vek zhyvy – vek uchys. [Live and learn]. M&F, 2017. 224 p. [in Russian].
 7. Issledovanie vozdeystviya dobrovolnogo bizneso-nastavnichestva na molodyih predprinimateley (2018). [Research on the impact of voluntary business mentoring on young entrepreneurs. YBI ANO International Business Leaders Forum (IBLF Russia) and Mentoring Institute LLC]. YBI ANO “Mezhdunarodniy forum liderov biznesa” (IBLF Russia) i OOO “Institut nastavnichestva”. 36 p. [in Russian].
 8. Izabel MaErs-Briks (2014). MBTI. Opredelenie tipov. U kazhdogo svoyo dar / [Gifts Differing: Understanding Personality Type]. M., Karera Press. 294 p. [in Russian].
 9. Kliuchovi priorytety Prohramy u sferakh osvity, profesiinoi pidhotovky, molodi ta sportu (2021). [Key priorities of the Program in the fields of education, training, youth and sports]. URL: <https://erasmusplus.org.ua/novyny/3478-2021-2027-26-2.html> (data zvernennia: 21.07.2021). [in Ukrainian].
 10. Nakaz MON Ukrainy № 776 Pro zatverdzhennia Kontseptsii rozvytku pedahohichnoi osvity. (2018) [Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine № 776 On approval of the Concept of development of pedagogical education]. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-koncepciyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti> (data zvernennia: 20.07.2021). [in Ukrainian].
 11. O’Konnor Dzh (2008). Kouching s pomoschyu NLP: prakticheskoe rukovodstvo po dostizheniyu postavlenykh tseley [Coaching with NLP: A Practical Guide to Achieving Goals]. M., FAIR Publishing House. 288 p. [in Russian].
 12. Proiekt Polozhennia pro pedahohichnu internaturu (2021). [Draft Regulations on pedagogical internship]. URL: <https://mon.gov.ua> (data zvernennia: 21.06.2021). [in Ukrainian].
 13. Profesiinyi standart za profesiiny “Vchytel pochatkovykh klasiv zakladu zahalnoi serednoi osvity”, “Vchytel zakladu zahalnoi serednoi osvity”, “Vchytel z pochatkovoï osvity (z dyplomom molodshoho spetsialista)”. (2020) [Professional standard for the professions “Primary school teacher of general secondary education”, “Teacher of general secondary education”, “Primary teacher” (with a diploma of junior specialist). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2736915-20#n10> (data zvernennia: 21.06.2021). [in Ukrainian].
 14. Ukaz Prezydenta Ukrainy “Pro tsili staloho rozvytku Ukrainy na period do 2030 roku”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (data zvernennia: 20.06.2021). [in Ukrainian].
-

V. V. VOROZHBIT-HORBATIUK

*Doctor of Science (Pedagogy), Professor,
Professor at the Department of Education and Innovative Pedagogy,
H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University,
Kharkiv, Ukraine
E-mail: gorbatykvv@ukr.net
<https://orcid.org/0000-0002-5138-9226>*

A. V. BOIARSKA-KHOMENKO

*Dr. hab. in Pedagogy, Associate Professor,
Acting Head of the Department of Education and Innovative Pedagogy,
H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University,
Kharkiv, Ukraine
E-mail: annaboyarskahomenko@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0002-1818-3074>*

S. O. DOTSENKO

*Doctor of Pedagogy,
Professor at the Information Technology Department,
H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University,
Kharkiv, Ukraine
E-mail: dozenkosveta@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0002-4501-9130>*

SUBJECT-METHODICAL COMPETENCE OF THE TEACHER THROUGH THE PRISM OF MENTORING IN THE EDUCATIONAL INSTITUTION

Purpose – to specify the specifics of the formation of subject-methodological competence of the teacher on the example of the developed project of mentoring the individual trajectory of personal and professional development of the applicant of the first (bachelor's) level of higher education. The study was conducted in accordance with personal and competence approaches. A group of theoretical methods was used: analysis of normative support of educational process in institutions of higher pedagogical education – to determine the relevance of the topic, practical methods: observation, study of educational documentation, development of pedagogical scenario, SWOT-analysis – to specify key definitions, project map development and subject formation program. The definition of mentoring in an educational institution as a special type of pedagogical partnership is given. This partnership combines an experienced mentor and a candidate of a certain level of higher pedagogical education (menti), when the latter seeks to gain relevant professional experience. Mentoring is a practical collaboration aimed at the success of mentoring. Provides clear chronological boundaries, mandatory feedback, selection of relevant methods for constructive models of action to achieve the goal. Subject-methodical competence of the teacher – a comprehensive ability of the teacher to know and use in professional activities a system of scientific and methodological knowledge, skills in a particular subject area, the ability to conduct classes effectively. The result of the project is the creation of online platforms for the presentation of authorial, collective work, a live textbook “Peer or Learning to teach”, handbooks for the information and consulting hub “Mentor – menti”.

Key words: competence, mentor, mentee, mentoring, success, teacher.