

*Высоцкая Виктория Игоревна
магистрант 3 курс
факультет педагогики и психологии
Брянский государственный университет
имени академика И.Г. Петровского
Россия, г. Брянск*

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ОРГАНИЗАЦИИ
НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:** Статья посвящена исследованию педагогических условий организации системы наставничества. В статье рассмотрены профессиональные условия организации наставничества: кадровые условия, организационно-методические условия, организационно-педагогические и психолого-педагогические. Также в статье анализируются материально-технические и финансово-технические условия организации наставничества. Реализация рассмотренных в данной статье условий организации наставничества способствует повышению профессиональной компетенции педагогов образовательной организации.*

***Ключевые слова:** наставничество, педагог, профессиональная компетенция, педагогические условия, образовательная организация.*

***Annotation:** The article is devoted to the study of pedagogical conditions of mentoring system organization. The article considers professional conditions of mentoring organization: personnel conditions, organizational and methodological conditions, organizational and pedagogical and psychological-pedagogical conditions. The article also analyses the material-technical and financial-technical*

conditions of mentoring organization. The implementation of the conditions of mentoring organization discussed in this article contributes to the improvement of professional competence of teachers of an educational organization.

Key words: *mentoring, teacher, professional competence, pedagogical conditions, educational organization.*

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

В соответствии с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях» выделяют следующие педагогические условия организации наставничества, которые могут способствовать повышению профессиональной компетенции педагогов образовательной организации [3].

В первую очередь выделяют кадровые условия, которые подразумевают наличие в школе руководителя (директора), который реализует приоритетные условия развития образовательной организации, куратора программы наставничества, опытных педагогов, которые могут быть педагогами-наставниками, и педагога-психолога.

Во-вторых, в школах должны быть организационно-методические и организационно-педагогические условия, способствующие реализации программы наставничества. Эти условия подразумевают разработку и наличие в образовательной организации нормативных актов и программ наставнической деятельности, перечня мероприятий дорожной карты по реализации принятой в образовательной организации программы наставничества, а также наличие в школе информационно-коммуникативной среды наставника и наставляемого в целях изучения, обобщения и

распространения положительного опыта работы наставников, обмена инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников, осуществления мониторинга результатов взаимодействия наставника и наставляемого [2; с. 128].

Материально-технические условия и ресурсы школы также являются важным условием для реализации программы наставничества. Как правило, они включают в себя класс для проведения консультативных встреч наставника и наставляемого, стенд с объявлениями информации по наставничеству, в том числе электронные ресурсы или группы наставников и наставляемых в социальных сетях. Наличие в школе скоростного интернета и средств для организации видео-конференц-связи является неотъемлемым условием оборудования современной школы.

Мотивация реализации модели наставничества подразумевает экономическую, социальную и моральную функции. Экономическая функция состоит в материальном стимулировании посредством компенсационных выплат за наставническую деятельность в соответствии с федеральным и местным законодательством.

Помимо материального стимулирования наставнической деятельности существуют и формы нематериального стимулирования за аналогичную деятельность педагога образовательной организации. К неформальному стимулированию наставнической деятельности можно отнести рост и укрепление репутации педагога, повышение его общественного статуса. Кроме того в качестве нематериального поощрения наставники могут быть рекомендованы на вхождение в кадровый резерв органов государственной власти на различных уровнях государственного управления: от местных до федеральных. Также наставническая деятельность может быть учтена при проведении профессиональной аттестации педагога. На уровне школьной администрации нематериальное премирование педагогов-наставников может выражаться в форме вручения им дипломов или благодарственных грамот.

Роль наставника в современной школе все более возрастает и для распространения наставнической деятельности необходимо на региональном уровне организовывать различные конференции и форумы наставников [1; с. 49].

Государственная награда РФ - знак отличия «За наставничество» - способ нематериального стимулирования наставнической деятельности общегосударственного значения. Данный знак отличия могут получить лучшие наставники из числа образовательных организаций любого уровня: как школьного, так и высшего образования. Аналогичную моральную поощрительную функцию несут в себе ведомственные награды Минпросвещения РФ: нагрудные знаки «Почетный работник» и «Молодость и Профессионализм». Все эти меры призваны поддерживать и развивать наставническую систему в образовательных организациях РФ [3].

Для эффективной реализации программы наставничества образовательная организация должна обеспечить своим сотрудникам психолого-педагогические условия, включающие комфортный климат, доверие, уважение и взаимопомощь в рамках педагогического коллектива школы. Это устраняет конфликтные ситуации в среде педагогического коллектива, предотвращает профессиональное выгорание педагогических работников, а также способствует адаптации молодых специалистов в новом педагогическом коллективе.

Психолого-педагогические условия в наставнической системе предполагают обширное применение методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам процесса наставничества. Наставническим группам «наставник» - «наставляемый» обеспечивается поддержание психологической поддержки посредством реализации психологических тренингов. Соответственно, школьный психолог принимает активное участие в формировании наставнических групп [3]. Основных формы наставнической деятельности, реализуемой в

образовательной организации, формируются в зависимости от вышеприведенных условий проведения наставнической программы. Так, выделяют такие основные формы наставнической пары как: «ученик-ученик», «учитель-учитель», «ученик-учитель» или «наставник и наставляемый».

Еще одним важным аспектом для реализации программы наставничества является процесс повышения профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации. Условия его эффективной реализации следующие:

- содержание наставничества должно учитывать образовательные запросы педагогов, их профессиональные затруднения и профессиональный опыт;

- в процессе реализации наставнической деятельности должны применяться активные формы образовательной деятельности;

- должно обеспечиваться конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого учителя;

- должно осуществляться стимулирование мотивации педагогов к овладению опытом профессиональной деятельности в современной школе.

Итак, среди педагогических условий организации наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности педагогов образовательной организации основными являются следующие: кадровые условия и ресурсы, организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы, материально-технические условия и ресурсы, финансово-экономические условия, психолого-педагогические условия.

Использованные источники:

1. Браиловская Н. Ф., Середа Н. Ю., Шор И. В. Наставничество как неотъемлемый компонент современной системы образования //Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2 / Уральский государственный педагогический университет; главный редактор Г. А. Кругликова. – Екатеринбург, 2023. – С. 48-56.

2. Журавлева С.А. Наставничество как направление развития педагогического коллектива образовательной организации //Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2 / Уральский государственный педагогический университет; главный редактор Г. А. Кругликова. – Екатеринбург, 2023. – С. 126-132.

3. Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 О направлении Методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников») [Электронный ресурс]// URL.: https://sosh8ugansk.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/2_Ministerstvo_Prosvescheniya_RF_AZ_112808_Profsoyuza_rabotnikov_narodnogo_obrazovaniya_i_nauki_RF_N_657_ot_21.12.2021.pdf?ysclid=m6ex2tih5d550345752 (дата обращения: 20.12.2024 г.)