

*Куцыкова И.Ю.,
преподаватель практики
ОГАПОУ «Белгородский техникум
общественного питания»
Россия, г. Белгород*

*Ефимова Н.А.,
преподаватель практики
ОГАПОУ «Белгородский техникум
общественного питания»
Россия г. Белгород*

*Маслова К.С.,
преподаватель практики
ОГАПОУ «Белгородский техникум
общественного питания»
Россия г. Белгород*

**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 [1, с. 51].

В первую очередь выделяют кадровые условия, которые подразумевают наличие в образовательной организации 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 образовательных организациях 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 образовательной организации 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 образовательных организаций 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 образовательной организации скоростного интернета и средств для организации видео-конференц-связи является неотъемлемым условием оборудования современных техникумов и колледжей.

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 местной администрации нематериальное премирование педагогов-наставников может выражаться в форме вручения им дипломов или благодарственных грамот.

Роль наставника в современной образовательной организации 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 среднего, 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

техникума или колледжа. 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, 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: «студент-студент», «преподаватель-преподаватель», «студент-преподаватель» 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 преподавателя;

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

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., Серeda 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, 2024. – 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, 2024. – 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_Prosvetchniya_RF_AZ_112808_Profsoyuza_rabotnikov_narodnogo_obrazovaniya_i_nauki_RF_N_657_ot_21.12.2021.pdf?ysclid=m6ex2tih5d550345752 (дата обращения: 02.11.2025 г.)