

# ***Наставничество в системе профессионального развития педагога: роль конкурсного движения***

*Т.А. Дроздецкая, МБОУ «СОШ №1 им. Созонова Ю.Г»*

*Д.М. Фунтова, ГБПОУ ИО «ИКАТ и ДС»,*

## **Аннотация**

В статье рассматривается роль наставничества в системе профессионального развития педагогов через призму конкурсного движения. Авторы анализируют специфику наставнической деятельности в условиях конкурсных мероприятий, выявляют существующие проблемы и предлагают пути их решения. Особое внимание уделяется модели эффективного наставничества, включающей диагностический, подготовительный и основной этапы. Представлены современные тенденции цифровизации процесса и формирования культуры взаимонаставничества.

**Ключевые слова:** наставничество, профессиональное развитие педагогов, конкурсное движение, методическое сопровождение, цифровая экосистема, взаимонаставничество, профессиональные сообщества, педагогическое мастерство, система образования, профессиональный рост.

Наставничество в современном образовании выступает как ключевой механизм профессионального роста педагогических кадров. Особое значение приобретает его реализация в рамках конкурсного движения, которое становится катализатором развития профессионального потенциала педагогов.

Педагогическое наставничество представляет собой комплексную систему передачи профессионального опыта от более опытного педагога к начинающему. В контексте конкурсного движения оно приобретает специфические черты:

- Целенаправленность на профессиональное развитие,
- Ориентация на достижение конкретных результатов,
- Системность в организации работы,
- Индивидуальный подход к каждому участнику.

Анализ практики показывает наличие следующих ключевых проблем: формальный подход к организации наставнической деятельности, высокая административная нагрузка на педагогов-наставников, отсутствие чётких критериев эффективности, низкий уровень мотивации участников.

Преодоление выявленных проблем требует системных мер:

Против формализма: внедрение «дорожных карт» наставнических пар/групп с гибкими целями.

Снижение нагрузки наставников: закрепление наставнической деятельности в нормативах рабочего времени, введение системы грантов или доплат.

Критерии эффективности: показатели результативности делятся на количественные и качественные. Количественные подразумевают рост числа участников конкурсных мероприятий, увеличение количества призовых мест, активность профессионального сообщества. Качественные включают в себя такие показатели, как снижение психологического барьера, повышение методической грамотности, формирование профессиональной идентичности, создание банка лучших практик.

Мотивация участников: важно работать не только с внешней мотивацией (победа, статус), но и с внутренней: осознание профессионального роста, признание в сообществе, реализация творческого потенциала.

Модель эффективного наставничества, которую мы предлагаем включает следующие компоненты:

1. Диагностический этап – определение готовности к участию в конкурсах, выявление профессиональных дефицитов, постановка целей и задач наставляемого.
2. Подготовительный этап – разработка индивидуального плана подготовки, анализ конкурсных требований, формирование методической базы.

3. Основной этап – практическая отработка конкурсных заданий, психологическая подготовка, работа на презентационными материалами.

4. Практическое сопровождение предлагаем осуществлять через очные встречи и тренинги, индивидуальные консультации, мастер-классы от победителей конкурсов, дистанционное сопровождение, создание единой информационной среды.

Современные тенденции в организации наставничества включают цифровизацию процесса сопровождения, персонализацию образовательных траекторий, развитие системы взаимонаставничества, формирование культуры непрерывного развития.

Наставничество в конкурсном движении является эффективным инструментом развития профессионального потенциала педагогов. Успешная реализация данной модели требует комплексного подхода, включающего:

- Систему методического сопровождения,
- Психологическую поддержку,
- Организационное обеспечение,
- Создание условий для профессионального роста.

Перспективы развития системы наставничества предполагают расширение форм взаимодействия, внедрение цифровых технологий, созданий профессиональных сообществ, развитие системы мотивации участников, формирования культуры профессионального роста.

Цифровая экосистема наставничества: это не просто дистанционные консультации, а создание среды, которая включает:

Базу данных лучших конкурсных работ с методическим разбором.

Виртуальные комнаты для репетиций и записи выступлений.

Цифровой портфолио наставляемого, отражающее динамику.

Закрытые сообщества для обмена опытом между наставниками и участниками конкурсов разных лет.

Культура взаимонаставничества и сообществ практики: Победители конкурсов прошлых лет — мощнейший ресурс. Их можно вовлекать не только в мастер-классы, но и в:

супервизионные группы для разбора сложных случаев,

проектирование новых конкурсных заданий.

Предлагаем рассмотреть возможный план (таблица 1) сопровождения педагога в конкурсном движении на примере Всероссийского конкурса «Учитель года». Нами представлен общий план, при необходимости его можно декомпозировать, прописать точные сроки с указанием точных дат. План составляется на основе результатов диагностического этапа, полностью персонализирован, учитывает сильные стороны и точки роста наставляемого.

Таблица 1 - Примерный план сопровождения педагога

Срок	Задачи	Мероприятия	Ответственный
Апрель-август	Определение готовности к участию в конкурсном движении, выявление профессиональных дефицитов, постановка целей и задач наставляемого	Круглый стол	Методист, наставник, педагог
Апрель-Август	Предварительное изучение требований прошлых лет	Самоанализ, выбор «изюминки», формирование личного методического портфолио	Педагог, наставник

Сентябрь	Изучение Положения о конкурсе «Учитель года» или др.	Мозговой штурм с наставником	Педагог, наставник
Октябрь	Подготовка материалов заочного этапа. Разработка сценарного плана и тезисов для конкурсных документов.	Съёмка видеофрагмента урока, подготовка образовательного проекта, написание эссе и др.	Педагог, наставник, методист, IT-специалист
Ноябрь	Подготовка и апробация конкурсных испытаний	Репетиция ключевых конкурсных испытаний для членов Совета	Педагог, наставник, психолог, методист
Декабрь	Участие в муниципальном этапе конкурса	Конкурсные испытания	Педагог, наставник, фокус- группа
Январь	Подготовка к региональному этапу	Конкурсные испытания	Педагог, наставник, фокус- группа
Февраль-апрель	Подготовка к заключительному этапу	Конкурсные испытания	Педагог, наставник, фокус- группа
Май	Самоорганизация	Подготовка тем для будущих встреч. Создание мини- групп для взаимопомощи	Педагог, наставник

Таким образом, предложенный план:

Динамичен и корректируется после каждого этапа (рефлексия → коррекция целей).

Командный, привлекает разных специалистов.

Ориентирован не только на конкурсный результат, но и на долгосрочный профессиональный рост педагога и системы в целом.

Конкурсное движение через такое наставничество действительно становится не разовым «событием», а технологией выращивания лидеров образования.

Механизмы трансляции опыта:

Индивидуальная траектория развития: Успешное участие (даже без победы) становится карьерным лифтом и точкой для создания персонального бренда педагога.

Институализация наставничества: Опыт победителей и участников формализуется в внутришкольные и муниципальные программы сопровождения молодых специалистов и будущих конкурсантов.

Создание профессиональных сообществ: возникают сетевые педагогические лаборатории, которые продолжают работу после конкурса.

Методическая копилка: Конкурсные разработки (уроки, проекты) становятся открытыми образовательными ресурсами, пополняя методическую копилку региона.

Наставничество в конкурсном движении – это механизм синергии, где:

- личный рост педагога усиливает систему образования;
- опыт победителей становится ресурсом для новых участников;
- традиционные методы обогащаются цифровыми инструментами.

Конкурсное движение может выполнять главную функцию – выращивать лидеров образования, способных транслировать инновации и задавать новые стандарты профессиональной деятельности.

Проведённая работа позволяет сделать вывод о том, что наставничество в рамках конкурсного движения является мощным инструментом развития профессионального потенциала педагогов. Успешная реализация модели наставничества требует комплексного подхода, включающего методическое сопровождение, психологическую поддержку и организационное обеспечение. Перспективным направлением развития системы наставничества является цифровизация процесса, расширение форм взаимодействия и формирование культуры непрерывного профессионального роста.

Библиографии:

1. Афанасьева М.П. Наставничество как форма профессионального развития педагогов / М.П. Афанасьева // Педагогическое образование и наука. – 2023. – № 4. – С. 56-61.
2. Баранников, А. В. Профессиональное развитие педагога в условиях современного образования / А. В. Баранников // Образование и наука. – 2022. – № 7. – С. 12-25.
3. Воловикова, М. Л. Система наставничества в профессиональном развитии педагогических кадров / М. Л. Воловикова // Педагогический журнал. – 2023. – № 3. – С. 89-95.
4. Галянт, И. Г. Организационно-педагогические условия развития профессиональной компетентности педагога / И. Г. Галянт // Педагогические науки. – 2022. – № 2. – С. 45-51.
5. Деркач, А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – М.: ИПАН, 2021. – 268 с.
6. Загвязинский, В. И. Теория обучения: современная интерпретация / В. И. Загвязинский. – М.: Академия, 2022. – 248 с.
7. Иванова, Т. В. Педагогическое наставничество в условиях модернизации образования / Т. В. Иванова // Педагогический опыт. – 2023. – № 5. – С. 78-84.
8. Колесникова, И. А. Педагогическое проектирование / И. А. Колесникова, Н. М. Борытко. – М.: Академия, 2022. – 268 с.
9. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 2021. – 312 с.
10. Митина, Л. М. Психология профессионального развития учителя / Л. М. Митина. – М.: Флинта, 2022. – 200 с.
11. Слостенин, В. А. Педагогика: учебник для вузов / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. – М.: Академия, 2023. – 568 с.
12. Смирнов, Н. К. Профессиональное развитие педагога: теория и практика / Н. К. Смирнов. – М.: Сентябрь, 2022. – 192 с.
13. Федотова, Е. Л. Наставничество как фактор профессионального становления педагога / Е. Л. Федотова // Педагогический поиск. – 2023. – № 2. – С. 34-41.
14. Хуторской, А. В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика / А. В. Хуторской. – М.: УНЦ ДО, 2022. – 222 с.
15. Щуркова, Н. Е. Педагогическая технология / Н. Е. Щуркова. – М.: Педагогическое общество России, 2021. – 320 с.

