

Наставничество в МОУ-СОШ «Содружество»

Актуальность наставничества

В свете Указа Президента РФ от 20.07.2026 № 498 наставничество становится обязательным инструментом поддержки учителей, впервые приступающих к педагогической деятельности. В нашей школе наставничество охватывает все категории педагогов: от молодых специалистов до опытных учителей, осваивающих новые технологии или готовящихся к аттестации. Это не формальное требование, а стратегия развития кадрового потенциала школы.

Цели и задачи

Цель: создание условий для непрерывного профессионального роста педагогов через индивидуальную и групповую поддержку.

Задачи:

- обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов;
- выявить и устранить профессиональные дефициты педагогов;
- подготовить педагогов к аттестации;
- сформировать кадровый резерв наставников.

Формы и методы наставничества

В школе реализуется траектория наставничества в соответствии с региональным Положением (приказ КУРО от 07.03.2026 № 304-04):

«Адаптация и становление» — для молодых специалистов, педагогов после перерыва, вновь принятых. Используются индивидуальные консультации, взаимопосещение уроков, совместное проектирование занятий.

Перспективы развития

В 2026/27 учебном году планируется:

- внедрение реверсивного наставничества (молодые педагоги делятся цифровыми компетенциями с опытными коллегами);
- создание электронного банка методических материалов для наставников;
- введение системы стимулирования педагогов-наставников;

Вступительная статья о наставничестве по модели «педагог-педагог»

Наставничество в нашей школе: от поддержки молодых педагогов к профессиональному развитию всего коллектива.

В современной школе наставничество перестает быть просто «доброй традицией» — оно становится необходимым инструментом развития кадрового потенциала и повышения качества образования. Статистика подтверждает: в России до 70% молодых педагогов уходят из профессии в первые годы работы. Наставничество в формате «педагог-педагог»

призвано изменить эту ситуацию, создавая условия для профессионального становления и закрепления педагогов в школе.

Почему наставничество актуально для нашей школы?

В условиях быстро меняющегося образовательного пространства наставничество трансформируется из традиционной модели «опытный педагог — молодой специалист» в динамичную и живую систему профессионального роста. В нашей школе мы столкнулись с рядом вызовов, которые потребовали системного подхода:

- **Адаптация молодых специалистов.** Молодые педагоги испытывают неуверенность в своих силах, трудности в организации учебного процесса и взаимодействии с родителями. Ключевые страхи начинающих учителей связаны с проведением родительских собраний и неуверенностью в своей профессиональной подготовке.
- **Неравномерность освоения педагогами новых технологий.** Внедрение цифровых инструментов и современных образовательных подходов происходит у педагогов с разной скоростью.
- **Потребность в передаче опыта и преемственности.** Опытные педагоги обладают уникальными знаниями и методиками, которые важно сохранить и передать новому поколению учителей.

Цели и задачи системы наставничества

Главная цель нашей системы наставничества — создание условий для непрерывного профессионального роста педагогов, их самореализации и закрепления в профессии.

Задачи системы наставничества:

1. **Сопровождение адаптации молодых педагогов.** Помочь начинающим учителям освоиться в новой профессиональной среде, преодолеть тревожность и неуверенность.
2. **Повышение профессиональной компетентности педагогов.** Способствовать формированию и развитию профессиональных навыков через освоение лучших педагогических практик.
3. **Создание психологически комфортной среды.** Обеспечить условия для профессионального развития и повышения квалификации педагогов.
4. **Формирование культуры наставничества.** Сделать наставничество не формальным требованием, а действенным инструментом профессионального роста.
5. **Трансляция лучших педагогических практик.** Организовать эффективный обмен профессиональным опытом между педагогами.

Формы и методы наставничества в нашей школе

Система наставничества в нашей школе строится на сочетании различных форм и методов, что позволяет учитывать индивидуальные потребности каждого педагога.

Формы наставничества:

Форма	Описание	Примеры из практики
Традиционная	Наставник	Регулярные консультации, совместное планирование

Форма	Описание	Примеры из практики
пара «опытный — молодой»	помогает молодому специалисту в планировании уроков, работе с документацией и освоении педагогических техник	уроков, анализ учебных занятий
Реверсивное наставничество	Молодые педагоги делятся с опытными коллегами знаниями в области цифровых технологий и онлайн-платформ	Взаимное обучение работе с МЭШ, цифровыми ресурсами и современными образовательными платформами

Методы и инструменты работы:

- **Посещение и анализ уроков.** Совместный просмотр и разбор учебных занятий с последующим анализом сильных сторон и зон роста . Особое внимание уделяется видеоразбору уроков, когда педагог видит себя «со стороны» и самостоятельно находит точки роста .
- **Мастер-классы и открытые уроки.** Демонстрация наставниками эффективных методов работы с последующим обсуждением .
- **Индивидуальные консультации.** Регулярные встречи для обсуждения профессиональных затруднений, поиска решений и корректировки планов развития .
- **Совместное проектирование уроков.** Помощь в составлении технологических карт, разработке учебных материалов и тестов .
- **Рефлексивные практики.** Регулярные встречи для обсуждения достижений и трудностей с акцентом на конструктивное взаимодействие .

Результаты и достижения системы наставничества

Внедрение системы наставничества в формате «педагог-педагог» приносит конкретные измеримые результаты.

Ключевые достижения:

- **Закрепление молодых педагогов в школе.** Основной показатель эффективности наставничества — успешная профессиональная адаптация и закрепление молодых специалистов в коллективе .
- **Профессиональный рост наставляемых.** Молодые педагоги осваивают современные методы преподавания, участвуют в профессиональных конкурсах и конференциях, успешно проходят аттестацию .

- **Приращение профессиональных компетенций.** По данным анкетирования, 100% участников программ наставничества отмечают факт безусловного приращения профессиональных знаний и компетенций .
- **Формирование культуры наставничества.** Наставничество становится не дополнительной нагрузкой, а органичной частью профессиональной культуры школы .
- **Повышение методической компетентности педагогов.** Педагоги осваивают эффективные методы и технологии, включая системно-деятельностный подход и работу с цифровыми ресурсами .

Перспективы развития системы наставничества

Наставничество в нашей школе не стоит на месте. Мы видим несколько направлений его дальнейшего развития:

1. **Создание школьного банка лучших практик наставничества.** Систематизация успешного опыта наставников для его тиражирования внутри школы и за ее пределами.
2. **Развитие горизонтального наставничества.** Вовлечение в наставническую деятельность не только опытных педагогов, но и тех, кто успешно освоил новые технологии и методики .
3. **Интеграция с городской системой наставничества.** Участие в городских проектах, конкурсах.
4. **Развитие командных форм наставничества.** Привлечение к наставнической деятельности методистов, психологов, руководителей методических объединений, что позволит сделать поддержку молодых педагогов более разносторонней .