



# **Реализация успешных наставнических практик**

*Методические рекомендации*

Министерство образования и науки Челябинской области

Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Челябинский институт развития образования»

# **Реализация успешных наставнических практик**

*Методические рекомендации*

Челябинск  
2026

УДК 37.04  
ББК 74.04  
Р31

*Рекомендовано к изданию решением ученого совета  
ГБУ ДПО «ЧИРО»*

**Р31**      **Реализация успешных наставнических практик** [Электронный ресурс] : методические рекомендации. — Челябинск : ЧИРО, 2026. — 72 с.

В сборнике представлен опыт реализации наставнических практик в сфере труда в образовательных организациях Челябинской области

Сборник включает описание эффективных моделей наставничества, подходов к развитию профессиональных компетенций наставников и наставляемых. Особое внимание уделено вопросам мотивации участников процесса, формированию благоприятной среды и интеграции наставничества в систему образования.

Пособие адресовано педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций, реализующим наставничество в сфере образования.

УДК 37.04  
ББК 74.04

## Содержание

<i>Введение</i> .....	5
Наставничество в сфере труда.....	6
Практика наставничества в сфере труда муниципального автономного образовательного учреждения «Образовательный центр № 2 г. Челябинска».....	12
Практика наставничества в сфере труда муниципального общеобразовательного учреждения «Арсинская средняя общеобразовательная школа» Нагайбакского муниципального округа, Челябинской области .....	24
Практика наставничества в сфере труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. И. В. Курчатова» города Сим, Ашинского муниципального района, Челябинской области .....	41
Практика наставничества в сфере труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 135 города Снежинска, Челябинской области.....	55
Практика наставничества в сфере труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 120 г. Челябинска» .....	63
<i>Список литературы</i> .....	71

## Введение

Наставничество в сфере труда является важным инструментом поддержки профессионального роста и адаптации молодых педагогов к условиям современного образовательного пространства. Оно способствует созданию благоприятной среды для передачи опыта, ценностей и традиций поколений, обеспечивая преемственность и непрерывность качественного образования.

Настоящий сборник рекомендаций разработан специально для руководителей образовательных организаций, учителей-наставников и всех тех, кто заинтересован в развитии эффективной системы наставничества. Сборник призван оказать помощь в разработке, внедрении и совершенствовании моделей наставничества, направленных на повышение уровня профессионализма педагогов, улучшение условий социализации и интеграции молодежи в общество, а также обеспечение качественной учебно-воспитательной деятельности.

Сборник включает практики наставничества в сфере труда, представленные в рамках I регионального конкурса лучших педагогических, управленческих и методических практик «Педагог74.ru» по направлению «Содружество профессионалов» в номинации «Лучшая модель организации наставничества в образовательных организациях», не вошедшие в число победителей и призеров конкурса, но содержащие практические советы, инструкции и рекомендации по реализации программ наставничества в сфере труда. Предложенные материалы можно адаптировать под специфику конкретной образовательной организации, учитывая особенности региона, профиля образовательной организации.

Эффективная модель наставничества позволит создать устойчивое профессиональное сообщество, обеспечить качественную подготовку кадров и повысить уровень конкурентоспособности образовательных организаций. Надеемся, что данное пособие станет полезным руководством для всех участников образовательного процесса и послужит основой для успешного внедрения новых подходов и технологий наставничества в российские образовательные организации.

## Наставничество в сфере труда

В соответствии со статьей 351.8 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда» Трудового кодекса РФ<sup>1</sup> наставничество в сфере труда — это выполнение сотрудником (наставником) на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по профессии (специальности). Наставничество носит персонализированный характер, ориентировано на конкретного наставляемого и в первую очередь решает его личностные и профессиональные дефициты.

Наставничество в сфере труда касается только профессиональных навыков и может применяться как к новичкам, так и к действующим работникам. Наставник передает не только профессиональные знания и умения, необходимые для осуществления трудовой деятельности в рамках должности, но и корпоративные ценности организации, правила взаимодействия в трудовом коллективе, осуществляет мотивационную и психологическую работу по ориентации наставляемого на добросовестное выполнение своих должностных обязанностей.

Наставляемыми в образовательной организации могут быть:

— специалисты, впервые принятые на работу в образовательную организацию, в том числе выпускники высших и средних профессиональных учебных заведений, не имеющие необходимых умений для исполнения должностных обязанностей;

— специалисты, принятые на работу после длительного перерыва в профессиональной деятельности;

— специалисты, назначенные на другую должность, нуждающиеся в профессиональных знаниях и практических навыках для исполнения новых обязанностей;

— специалисты, желающие углубить свои знания и усовершенствовать профессиональные навыки, освоить новые компетенции;

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026). — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 10.03.2026)

— специалисты, пребывающие в состоянии профессионального выгорания и нуждающиеся в психологической поддержке для качественного выполнения служебных обязанностей.

Для организации наставничества в образовательной организации необходимы утверждение нормативных регламентирующих документов, а также создание рабочей группы, ответственной за организацию и реализацию программ наставничества. В эту рабочую группу входят:

— руководство образовательной организации, которое осуществляет общее руководство системой наставничества и ее внедрение, а также утверждает локальные нормативные акты;

— куратор наставничества в образовательной организации, который аккумулирует информацию о наставниках и наставляемых, о реализуемых программах наставничества и формах работы, организует повышение квалификации наставников, организует и сопровождает реализацию программы наставничества, организует мониторинговые исследования реализации программы наставничества;

— представители профсоюза работников образовательной организации, которые могут быть включены в реализацию наставничества путем заключения коллективных договоров и способствуют осуществлению материального и нематериального поощрения наставников, а также участвуют в распространении лучших практик наставничества;

— педагог-психолог, который осуществляет помощь в обучении наставников (тренинги, индивидуальные консультации), разработке методических материалов (методика анализа запросов потенциальных наставляемых, диагностика эффективности реализации программы наставничества, методика формирования пар «наставник-наставляемый») и проведении мониторинговых исследований, оказывает психологическую поддержку всем участникам программы наставничества.

Для эффективного функционирования системы наставничества образовательная организация разрабатывает локальные нормативные акты. Эти документы определяют порядок организации, процедуры контроля и механизмы поддержки наставнических отношений внутри образовательной организации. Локальные нормативные акты включают:

— приказ о введении программы наставничества, устанавливающий официальное начало внедрения программы, определяющий сроки ее реализации, состав участников и ответственность администрации учреждения;

Положение о наставничестве:

— дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, в которой указаны содержание деятельности и примерный план мероприятий по всем этапам реализации программ наставничества от подготовки условий до завершения программы;

— приказ об организации наставнических пар, определяющий процедуру формирования и поддержку взаимоотношений между наставником и наставляемым в рамках программы наставничества. Документ определяет перечень наставников и наставляемых, их права, обязанности и функции, срок реализации программы.

С целью регулирования наставничества в образовательных организациях должно быть разработано и утверждено Положение о наставничестве, содержащее:

— цели и задачи наставничества в образовательной организации;

— порядок назначения наставника;

— права, обязанности и ответственность наставника и наставляемого. Например, может быть указано, что наставник обязан подготовить план работы наставляемого (какие задачи нужно выполнять, в какие сроки, отметки об их исполнении), а наставляемый — добросовестно выполнять такой план. Это позволит объективно оценить работу по итогам наставничества;

— порядок осуществления контроля за работой наставляемого (чтобы можно было оценить впоследствии итоги его работы);

— порядок оплаты наставничества;

— порядок подведения итогов работы наставляемого.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются также трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующей системой оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

При подборе наставников нужно ориентироваться на следующие критерии: соответствие квалификационным требованиям, показателям результативности труда, наличие высокоразвитых профессиональных

навыков; личное желание участвовать в программе наставничества, соответствие пожеланиям наставляемого в плане личностных качеств. В зависимости от целей и задач конкретной программы требования к наставникам и содержание их подготовки могут варьироваться.

При реализации программы наставничества и обучения наставников должны быть включены следующие направления наставнической деятельности:

— организация деятельности наставляемого (формы мероприятий индивидуальные и групповые);

— организация обсуждения полученной информации, в процессе которого осуществляется осмысление практического опыта, полученного в процессе реализации программы;

— моделирование ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт наставляемого и активизирующих процессы его развития;

— методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и т. д.);

— методы управления межличностными отношениями в группе наставляемых;

— демонстрация наставником личного примера при усвоении наставляемым профессиональных компетенций и методик работы;

— индивидуальное консультирование.

Также особое внимание при организации наставничества стоит уделить информационной работе, информированию о ходе реализации и результатах программы в целях информационной открытости и прозрачности результатов, а также поддержки интереса участников к реализации программы.

Системный подход к организации информационной работы предполагает проведение систематически повторяющихся мероприятий с целью популяризации наставничества, использование возможностей образовательной организации и доступных ей средств массовой информации, а также регулярное получение обратной связи по итогам работы наставнических пар и проводимых мероприятий.

При правильном подходе к информационной работе внутри и вне образовательной организации формируется ее положительный имидж и повышается эффективность каждого ее сотрудника.

К средствам внутреннего и внешнего информирования относятся:

— страница на сайте образовательной организации, публикация материалов о результатах работы наставников и наставляемых, успехах реализации программы;

— организация соревновательных мероприятий по типу «Лучший наставник» и «Лучший наставляемый» с определением победителей, поощрением (материальным или нематериальным), информированием о результатах соревнований;

— внедрение нематериальной поддержки наставников в виде знаков отличия и почетных наград для наставников за успехи при реализации программы;

— проведение систематического опроса мнений сотрудников педагогического коллектива о функционирующей системе наставничества в педагогической организации и сбора предложений по ее улучшению, публикация открытой информации о результатах данного опроса;

— организация выступлений перед педагогическим коллективом о ходе реализации программы наставничества.

При отсутствии по уважительной причине наставника или наставляемого, например, временная нетрудоспособность, командировка и т.д., установленный срок программы наставничества может быть продлен.

В процессе наставничества могут возникнуть ситуации, при которых происходит замена наставника или досрочное завершение программы наставничества. Замена наставника производится на основании локального нормативного акта образовательной организации в следующих случаях:

— расторжение трудового договора с наставником;

— переход наставника или наставляемого на другую должность или другое структурное подразделение образовательной организации;

— письменное заявление наставника или наставляемого о замене наставника;

— неисполнение наставником своих служебных обязанностей в рамках программы наставничества.

По завершении программы наставничества:

— наставляемый с наставником анализируют проделанную работу, обсуждают возникшие в процессе реализации программы успехи и трудности;

— наставляемый совместно с наставником представляет итоговый результат своей работы, оба участника программы делятся успехами

и достижениями, полученными во время реализации программы, оценивают полученный опыт;

— наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана, наставляемого с рекомендациями по дальнейшему совершенствованию профессиональных компетенций наставляемого;

— наставляемый проходит итоговое мониторинговое тестирование с целью отслеживания прогресса в усвоении приобретенных компетенций, знаний и навыков.

Среди критериев эффективности реализации программы наставничества:

— формирование у наставляемого практических навыков выполнения служебных обязанностей;

— применение наставляемым рациональных и безопасных приемов и методов труда;

— освоение и использование наставляемым в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих выполнение служебных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении служебных обязанностей;

— самостоятельность наставляемого при принятии решений и выполнении им служебных обязанностей;

— качество подготовки наставляемым служебной документации;

— дисциплинированность и исполнительность наставляемого при выполнении указаний, связанных с выполнением служебных обязанностей;

— положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию.

Анализ практик работы образовательных организаций показывает, что внедрение системы наставничества в трудовые отношения помогает решать ряд проблем:

— организация системы эффективного обмена профессиональным и психологическим опытом для всех специалистов образовательной организации различных должностей;

— раскрытие личностного и творческого потенциала каждого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

— непрерывное профессиональное и личностное развитие, самореализация педагогических работников в профессии;

— рост числа закрепившихся в профессии молодых специалистов.

**Практика наставничества  
в сфере труда муниципального автономного  
образовательного учреждения  
«Образовательный центр № 2  
г. Челябинска»**

**Авторы:**

*Юрий Андреевич Терин*, директор МАОУ «ОЦ № 2 г. Челябинска»;  
*Сергей Павлович Гумарев*, заместитель директора по ВРМАОУ  
«ОЦ № 2 г. Челябинска»;

*Евгений Юрьевич Красильников*, руководитель структурного подразделения «Кафедра специалистов психолого-педагогического сопровождения» МАОУ «ОЦ № 2 г. Челябинска»

Школа молодого учителя (далее — ШМУ) — одна из форм системы внутреннего повышения квалификации педагогов, постоянно действующее объединение молодых педагогов со стажем работы до 3 лет.

Молодые педагоги составляют значительную часть кадрового резерва, но сталкиваются с трудностями профессиональной адаптации (высокая нагрузка, необходимость освоения новых технологий, работа с разными категориями обучающихся, включая детей с особыми образовательными потребностями).

Федеральные и региональные документы (Концепция развития наставничества, нацпроект «Молодежь и дети») требуют создания гибких моделей наставничества для школ<sup>2</sup>.

Наставничество снижает риск профессионального выгорания у молодых педагогов и повышает их удержание в профессии<sup>3</sup>.

Внедрение инновационных форм сопровождения (онлайн-платформы, взаимное наставничество, профессиональные сообщества) отвечает современным образовательным тенденциям.

---

<sup>2</sup> Важенина, Н. Н., Кирикович, Т. А., Панкрац, Л. В. Наставничество как образовательный тренд современности / Н. Н. Важенина, Т. А. Кирикович, Л. В. Панкрац // Исследования молодых ученых: материалы LXXXI Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2024 г.). — Казань: Молодой ученый, 2024. — С. 88–93.

<sup>3</sup> Бывшева, М. В., Постникова, А. А. Наставничество & Менторство: модели сопровождения профессионального роста молодых педагогов / М. В. Бывшева, А. А. Постникова // Педагогическое образование в России. — 2023.

Цель Школы молодого учителя — создание условий для профессионального роста молодых педагогов, формирование высоких профессиональных идеалов, воспитание потребности в саморазвитии и самосовершенствовании<sup>4</sup>.

Цель методической разработки — создание эффективной системы наставничества, обеспечивающей профессиональную адаптацию, развитие педагогических компетенций и личностный рост молодых специалистов, способствующих их успешной интеграции в коллектив школы и повышение качества образования.

Одной из задач ШМУ, важнейшей в реалиях сегодняшнего дня, является обеспечение непрерывности профессионального образования молодых педагогов, совершенствование их теоретических знаний и методических навыков<sup>5</sup>. Кроме этого, педагоги работают над созданием «ситуации успеха» для каждого молодого специалиста, чтобы они смогли в полной мере реализовать свои профессиональные и творческие возможности.

Ключевыми задачами в этом направлении являются:

1. Обеспечить системное сопровождение молодых специалистов через индивидуальные траектории наставничества.

2. Повысить уровень профессиональной компетентности начинающих учителей через интеграцию в методическую среду школы.

3. Формировать у молодых педагогов устойчивую мотивацию к саморазвитию и участию в конкурсах профессионального мастерства<sup>6</sup>.

4. Развивать практические навыки использования цифровых технологий и современных педагогических методов.

5. Создать условия для обмена опытом между педагогами разных возрастных категорий (партнерская модель наставничества).

6. Снизить риски профессиональных дефицитов и эмоционального выгорания у молодых специалистов.

---

<sup>4</sup> Сурьянинова, Т. А. Наставничество — эстафета знаний и опыта. Модель организации наставничества, реализуемая в дошкольном учреждении / Т. А. Сурьянинова // Молодой ученый. — 2023. — № 29.1 (476.1). — С. 34–39.

<sup>5</sup> Кузнецова, Н. Н., Семенова, А. В. Наставничество как эффективная форма поддержки молодых педагогов в ДОУ / Н. Н. Кузнецова, А. В. Семенова // Исследования молодых ученых: материалы ХСIV Междунар. науч. конф. (г. Казань, январь 2025 г.). — Казань: Молодой ученый, 2025. — С. 62–66.

<sup>6</sup> Иванченко, О. В. Наставничество как фактор адаптации молодого педагога в образовательном процессе / О. В. Иванченко // Образовательный альманах. — 2023. — № 11 (73). — Ч. 3.

7. Повысить качество образовательного процесса и конкурентоспособность образовательного центра в муниципальном и региональном образовательном пространстве.

Важным этапом деятельности ШМУ является изучение профессиональных запросов и профессиональных дефицитов молодых специалистов в форме анкетирования, первый этап которого проводится в июне — это общий опрос всего педагогического. Таким образом:

— определяются направления и содержание методической работы на предстоящий учебный год в целом и с молодыми специалистами в частности;

— формируется состав и тематика деятельности творческих групп, в число которых в обязательном порядке вместе с педагогами-статистами включаются и молодые специалисты;

— разрабатывается план методической работы.

Второй этап анкетирования проводится в сентябре для тех молодых учителей, которые только приступили к работе в образовательном центре. С учетом их ответов дополняется или корректируется план занятий ШМУ. Всего на один учебный год планируется проведение 6 занятий в рамках ШМУ.

Предварительное тестирование является одна из форм организации работы Школы молодого учителя и проводится на основе психогеометрии.

Психогеометрический тест — это проективная методика исследования личности. Ее автором является Сьюзан Деллингер, специалист по социально-психологической подготовке управленческих кадров, которая работает с 1970-х гг. как с крупными компаниями, так и с системой управления в сфере образования<sup>7</sup>. Данный тест успешно используется в системе наставничества МАОУ «ОЦ № 2 г. Челябинска».

В качестве теоретических предпосылок, лежащих в основе науки, которую Сьюзан Деллингер определяет, как психогеометрию, названо учение Карла Юнга о психических типах и представления о функциональной асимметрии полушарий головного мозга.

Взгляните на следующие фигуры (рисунок 1):

---

<sup>7</sup> Девяткина, Е. А. Наставничество (тьюторство) как эффективный способ обеспечения профессионального роста педагогов дошкольного учреждения / Е. А. Девяткина // Молодой ученый. — 2022. — № 43 (438). — С. 300–302.



Рис. 1. Перечень фигур, входящих в состав психогеометрического теста С. Деллингер

Выберите из них ту, в отношении которой можете сказать: «Это — Я!» Постарайтесь почувствовать свою форму. Если вы испытываете сильное затруднение, выберите из фигур ту, которая первой привлекла вас.

Методика позволяет определить один из пяти типов (или форм) личности и дать подробную характеристику личностных качеств и особенностей поведения тестируемого человека, который планирует стать наставляемым в рамках Школы молодого учителя.

Каждое занятие Школы проходит в интерактивном формате. На первом занятии молодые специалисты знакомятся друг с другом, с нормативной базой: законом об образовании, профстандартом «Педагог», локальными нормативными актами. Также на занятиях молодые специалисты знакомятся с новинками педагогической и методической литературы на выставке книг в информационно-библиотечном центре. За круглым столом молодые педагоги совместно с наставниками определяют основные направления работы на текущий год.

Второе занятие ШМУ в 2023–2024 учебном году было посвящено приемам активизации учебно-познавательной деятельности учащихся. Оно проводилось совместно с учителями-наставниками и стажистами. Молодые учителя под руководством опытных коллег-наставников научились грамотно ставить цель урока с опорой на планируемые результаты из рабочих программ, разработали этапы урока по своему предмету с использованием разнообразных приемов активизации познавательной деятельности учащихся.

На третьем занятии молодые педагоги погрузились в мир современных технологий, где познакомились с актуальными онлайн-платформами и сервисами для организации учебного процесса. Де-

тально рассматривались вопросы о том, как целесообразно использовать интерактивные доски, виртуальные лаборатории, онлайн-тестирование и другие цифровые инструменты для повышения эффективности обучения. В практической части занятия участники создали собственные онлайн-уроки и разработали интересные задания с применением различных цифровых ресурсов. В 2024 году занятие проводилось на площадке МАОУ «СОШ № 147» г. Екатеринбурга (совместный мастер-класс молодых педагогов и наставников МАОУ «ОЦ № 2 г. Челябинска» и педагогов и наставников МАОУ «СОШ № 147» г. Екатеринбурга, как одна из форм взаимного обучения и обмена опытом).

На четвертом занятии педагоги обсудили вопросы по формированию у учащихся ключевых метапредметных компетенций: коммуникативных, информационных, регулятивных и личностных. Учителя-наставники поделились опытом работы с различными методиками, которые помогают развивать эти навыки. Был проведен совместный анализ учебных программ, а также разработаны практические задания, направленные на развитие метапредметных компетенций. Занятие традиционно проводилось в январе, поскольку некоторым молодым педагогам было предложено принять участие в муниципальном конкурсе методических разработок «Лучшее метапредметное занятие».

Пятое занятие было посвящено диагностике и коррекции учебных трудностей. Молодые педагоги узнали о различных методах выявления пробелов в знаниях учащихся и научились проводить индивидуальную диагностику, в том числе для детей с ОВЗ. Совместно обсудили причины возникновения учебных трудностей и определили эффективные методы их преодоления. В практической части занятия молодые педагоги разработали индивидуальные коррекционные задания для своих учеников.

Заключительное шестое занятие было посвящено профессиональному саморазвитию педагога. Участники ШМУ узнали о различных формах повышения квалификации, о современных педагогических журналах и книгах, а также о возможностях обмена опытом с коллегами. Были рассмотрены пути повышения профессионального мастерства и определены точки профессионального роста. Педагоги познакомились с локальным положением фестиваля «Открытие», которое дает возможность продемонстрировать ситуации успеха на уро-

ках и положение муниципального конкурса профессионального мастерства «Педагогический прорыв», которое мотивирует педагогов и их наставников представлять накопленный опыт совместно со своими наставниками.

### **Роль наставников в организации системы работы ШМУ**

Система наставничества должна быть гибкой и адаптироваться к индивидуальным потребностям как наставников, так и молодых педагогов<sup>8</sup>. Ее эффективность зависит от участия в ней всех участников, от создания атмосферы взаимопонимания и взаимоуважения. Требования, предъявляемые к наставникам в рамках ШМУ:

— профессионализм: наставник должен обладать глубокими знаниями в своей предметной области, иметь опыт успешной педагогической деятельности не менее 3 лет;

— педагогические навыки: наставник должен демонстрировать высокий уровень коммуникативных навыков, умение строить эффективные рабочие отношения с молодыми педагогами, проявлять способность к откровенному диалогу и осуществлять рефлекссию;

— личностные качества: наставник должен быть ответственным, терпеливым, доброжелательным, делиться опытом и знаниями;

— мотивация: наставник должен быть заинтересован в оказании помощи молодым педагогам, стремиться к их профессиональному росту и развитию.

Система выбора наставников для молодых педагогов играет ключевую роль в успехе этой программы. Она гарантирует, что молодые специалисты получают поддержку от опытных и знающих коллег. Правильно подобранный наставник не только поделится знаниями и опытом, но и станет доверенным лицом, поможет адаптироваться к новым условиям работы, «влииться в профессию».

В рамках разработанной системы наставничества определены следующие варианты (ролевые модели) деятельности наставников:

— наставник-наставляющий (опытный педагог): передает профессиональные знания и практический опыт, формирует ценностные ориентиры, обеспечивает поддержку в решении методических и организационных задач.

---

<sup>8</sup> Дин В. В., Игнатович В. К., Наставничество как средство формирования готовности молодого педагога к развитию одаренности обучающихся / В. В. Дин, В. К. Игнатович // Педагогика: история, перспективы.

— молодой педагог–учащийся: активно включается в профессиональную деятельность, принимает рекомендации наставника, развивает собственный стиль преподавания.

— наставник–мотиватор: помогает формировать устойчивую профессиональную идентичность, стимулирует участие в конкурсах, семинарах и методических объединениях.

— наставник–коуч/тьютор: создает условия для самопознания, проектирования индивидуальной траектории развития и преодоления профессиональных дефицитов.

Команда наставников МАОУ «ОЦ № 2 г. Челябинска»:

— Терин Юрий Андреевич (основоположник системы наставничества в МАОУ «ОЦ № 2 г. Челябинска»);

— Гумарев Сергей Павлович (куратор реализации программ наставничества в МАОУ «ОЦ № 2 г. Челябинска»);

— Красильников Евгений Юрьевич (наставник в рамках Школы молодого учителя МАОУ «ОЦ № 2 г. Челябинска»);

— Обухова Галина Геннадьевна (руководитель Школы молодого учителя МАОУ «ОЦ № 2 г. Челябинска»);

Основные аспекты в реализации системы определения наставников для ШМУ:

— добровольное участие: выбор наставников осуществляется на основе добровольного желания учителей;

— анкетирование: проводится среди претендентов на роль наставника с целью определения их мотивации, опыта и готовности к наставничеству;

— собеседование: для оценки профессиональных качеств и личностных характеристик претендентов проводится круглый стол с участием директора и заместителей директора.

Стимулирование наставников является необходимым элементом для поддержания мотивации и активности учителей, готовых делиться своим опытом. Моральное и материальное вознаграждение, предоставление возможности для профессионального роста, признание их вклада в становление и развитие молодых педагогов позволяет создать атмосферу взаимоуважения и взаимовыгодного сотрудничества.

Наставники играют важную роль в адаптации молодых учителей. Они не только передают профессиональные знания, но и помогают им овладеть необходимыми навыками работы с учениками, найти

свой стиль преподавания, а также уверенно чувствовать себя в профессии<sup>9</sup>. Созданная и апробированная система наставничества является залогом успешной интеграции молодых педагогов в коллектив школы и их дальнейшего профессионального роста.

### **Технологии и методы в системе наставничества**

В современной системе наставничества в Школе молодого учителя МАОУ «ОЦ № 2 г. Челябинска» используются различные технологии и методы, которые помогают эффективно обучать молодых педагогов, поддерживать их и развивать профессиональные навыки<sup>10</sup>. Некоторые из них:

— обучение на практике: наставники работают в режиме «открытого окна», демонстрируют передовой опыт. Это помогает молодым специалистам лучше понять профессиональные стандарты и эффективно применять их на практике;

— метод кейс-стади: молодые педагоги детально изучают различные случаи из практики, анализируют их, выделяют ключевые аспекты урока. Этот метод помогает развивать аналитические решения и проблемные навыки. Часто анализ ситуаций проходит прямо на заседаниях Школы молодого учителя;

— программы менторинга: молодые педагоги работают под руководством опытных наставников, которые делятся своим профессиональным опытом и помогают развивать ключевые компетенции. На данном уровне используется «колесо взаимодействия»;

— самостоятельное обучение и саморазвитие: молодые педагоги самостоятельно изучают литературу, посещают мастер-классы и семинары, участвуют в конференциях муниципального уровня, а также в конкурсах профессионального мастерства. Это помогает им не только расширять свои знания, но и поддерживать мотивацию к профессиональному развитию.

Таким образом, современная система наставничества молодых педагогов включает в себя разнообразные технологии и методы, кото-

---

<sup>9</sup> Авченко М. В., Наставничество как один из аспектов непрерывного роста профессионального мастерства современных педагогов / М. В. Авченко // Молодой ученый. — 2023. — № 13 (460). — С. 135–137.

<sup>10</sup> Бывшева М. В., Постникова, А. А. Наставничество & Менторство: модели сопровождения профессионального роста молодых педагогов / М. В. Бывшева, А. А. Постникова // Педагогическое образование в России. — 2023.

рые помогают новичкам успешно адаптироваться к профессии и развивать свои профессиональные навыки.

Инновационность системы наставничества в школе для молодых педагогов заключается в использовании современных методов обучения и развития, персонализации подхода к каждому молодому педагогу, а также внедрении новейших технологий для обмена опытом и обратной связи<sup>11</sup>.

Эта система включает в себя использование различных онлайн-платформ для обучения и обмена опытом, проведение мастер-классов и тренингов по актуальным темам в образовании, а также индивидуальное сопровождение и поддержку со стороны опытных педагогов.

Итак, инновационная система наставничества МАОУ «ОЦ № 2 г. Челябинска» способствует профессиональному росту молодых педагогов, развитию уникальных методик преподавания и повышению общего качества образования.

### **Этапы реализации практики наставничества**

**Этап 1.** Подготовительный (май-август 2025 года):

- анализ кадрового состава, выявление молодых педагогов;
- анкетирование наставников и наставляемых (запросы, ожидания, дефициты);
- формирование команд наставников и распределение ролей;
- корректировка Положения о Школе молодого учителя (ШМУ) в соответствии с актуальными нормативно-правовыми документами РФ и Челябинской области.

**Этап 2.** Организационно-адаптационный (сентябрь-октябрь 2025 года):

- вводное занятие ШМУ («Погружение в профессию»);
- знакомство с нормативно-правовой базой (ФЗ «Об образовании», профстандарт «Педагог», локальные акты школы);
- проведение психометрического тестирования С. Деллингер;
- заключение договоров наставничества между молодыми педагогами и наставниками.

---

<sup>11</sup> Важенина Н. Н., Кирикович, Т. А., Панкрац, Л. В. Наставничество как образовательный тренд современности / Н. Н. Важенина, Т. А. Кирикович, Л. В. Панкрац // Исследования молодых ученых: материалы LXXXI Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2024 г.). — Казань: Молодой ученый, 2024. — С. 88–93.

**Этап 3. Практико-ориентированный** (ноябрь 2025 года — апрель 2026 года)

— проведение цикла тематических занятий ШМУ (6 встреч в течение года);

— организация мастер-классов и взаимопосещений уроков;

— участие молодых педагогов в муниципальных и региональных методических мероприятиях;

— работа в малых творческих группах (совместные разработки уроков, проектирование исследовательской деятельности).

**Этап 4. Итогово-рефлексивный** (май 2026 года) этап:

— проведение итогового круглого стола наставников и молодых педагогов;

— участие в фестивале «Открытие» и конкурсе «Педагогический прорыв»;

— подведение итогов анкетирования наставляемых (обратная связь);

— формирование рекомендаций по совершенствованию системы наставничества на 2026–2027 учебный год.

Для успешной реализации каждого из этапов необходимы определенные условия. Практика наставничества не может быть внедрена стихийно: она требует системного подхода, наличия подготовленных специалистов и материально-технической базы. Поэтому следующим шагом является обоснование ресурсов, которые обеспечат эффективность внедрения.

*Обоснование необходимых ресурсов:*

**Кадровые ресурсы:**

— наставники (педагоги со стажем от 3 лет, прошедшие отбор);

— куратор программы (заместитель директора по УВР или руководитель ШМУ);

— молодые педагоги (до 3 лет стажа);

— внешние эксперты (ученые, методисты, приглашенные тренеры для мастер-классов).

**Материально-технические ресурсы:**

— аудитории для проведения занятий ШМУ (кабинеты, актовый зал, библиотека);

— цифровое оборудование (интерактивные панели, ноутбуки, проекторы, доступ к онлайн-платформам);

— методическая литература, нормативные документы, сборники педагогических практик;

— электронные сервисы («Сферум», «ЯКласс», «Российская электронная школа», «Московская электронная школа» и др.);

— ресурсы для участия в конкурсах и конференциях (пакеты раздаточных материалов, публикации, презентации).

Обозначенные ресурсы станут основой для проведения практических мероприятий в течение учебного года. Чтобы наставничество было результативным и отвечало запросам молодых педагогов, важно четко структурировать деятельность Школы молодого учителя и определить содержание ключевых мероприятий.

№ п/п	Мероприятие	Сроки проведения	Форма/методы	Ожидаемые результаты
1	Вводное занятие «Погружение в профессию»	Сентябрь 2025	Круглый стол, знакомство с нормативной базой, презентация наставников.	Освоение ключевых документов, установление доверительных отношений «наставник-наставляемый»
2	Психометрический тест С. Деллингер	Сентябрь 2025	Тестирование, индивидуальные консультации.	Определение личностных типов и построение индивидуальных траекторий наставничества
3	Мастер-класс «Современные технологии в обучении»	Ноябрь 2025	Практикум, работа с онлайн-платформами и цифровыми сервисами.	Освоение цифровых инструментов и разработка интерактивных уроков
4	Занятие ШМУ «Методы активизации познавательной деятельности»	Декабрь 2025	Совместное проектирование уроков, кейс-стади.	Развитие методического арсенала молодых педагогов
5	Круглый стол «Формирование метапредметных компетенций»	Январь 2026	Дискуссия, анализ программ, групповая работа.	Освоение методик формирования УУД и подготовка к муниципальному конкурсу «Лучшее метапредметное занятие»/ «Современный урок»

№ п/п	Мероприятие	Сроки проведения	Форма/методы	Ожидаемые результаты
6	Взаимопосещения уроков с последующей рефлексией	Январь-март 2026	Анализ уроков, обратная связь от наставников.	Коррекция профессиональных дефицитов, развитие навыков самоанализа
7	Практикум «Диагностика и коррекция учебных трудностей»	Февраль 2026	Разработка индивидуальных заданий, обсуждение кейсов.	Овладение методами диагностики и поддержки обучающихся, включая детей с ОВЗ
8	Мастер-класс «Саморазвитие и профессиональный рост»	Апрель 2026	Мини-лекции, презентация журналов, конкурсных площадок.	Формирование мотивации к постоянному самообразованию
9	Фестиваль «Открытие» (презентация лучших практик)	Май 2026	Публичное выступление, демонстрация уроков.	Популяризация опыта молодых педагогов и наставников
10	Итоговый круглый стол «Рефлексия наставничества»	Май 2026	Подведение итогов, обсуждение достижений.	Оценка эффективности системы наставничества, разработка рекомендаций на новый учебный год

**Практика наставничества в сфере труда  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Арсинская средняя общеобразовательная школа»  
Нагайбакского муниципального округа,  
Челябинской области**

**Авторы:**

*О. Б. Кныш*, заместитель директора школы по УВР МОУ «Арсинская СОШ»

*Н. П. Кныш*, педагог-психолог школы, учитель биологии и географии МОУ «Арсинская СОШ»

Государственная образовательная политика РФ, открытия ученых в науке, развитие отечественной и зарубежной педагогики, запрос общества, реализация парадигмы «Образование через всю жизнь» — все это вместе требует от педагога нового качества его деятельности.

Работодатель ожидает мобильного, компетентного, направленного на постоянное развитие, способного все время учиться, владеющего цифровыми компетенциями, быстро перерабатывающего информацию, стрессоустойчивого сотрудника. Но не всегда ожидания оправдываются, и период адаптации молодого или вновь прибывшего специалиста на рабочем месте объективно расширяется. Адекватным ответом на эту ситуацию является наставничество, рассматриваемое как стратегически важный элемент развития коллектива.

Наставничество — способ передачи знаний, умений, навыков менее опытному человеку от более опытного и знающего, представление помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и адаптации.

Реализация программы наставничества в образовательной организации позволит:

— обеспечить успешное закрепление в школе молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых). Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;

— организовать методическую работу с наставляемыми путем эффективной передачи опыта;

— сформировать позитивное отношение к педагогической деятельности;

— сократить период адаптации наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива школы.

Снизить стрессоустойчивости молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых).

**Цель программы наставничества МОУ «Арсинская СОШ»** — формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде, формирование педагогически и методически грамотного учителя.

**Форма наставничества** — способ реализации модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Основной **формой** наставничества является **«Наставник-Наставляемый»**.

**Наставляемый** — участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** — участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником чаще всего выступает — опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных материалов, ведущий семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.

Наставник — консультант	Наставник — предметник
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с реше-	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методи-

Наставник — консультант	Наставник — предметник
ние конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	ческую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

### Наставляемый

Молодой специалист	Педагог
Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Программа предполагает реализацию Программы с применением элементов **скаффолдинга** (стратегия обучения, характерной особенностью которой является «угасающая помощь» с целью постепенного формирования самостоятельности наставляемого) и **баддинга** (равноправные и дружественные отношения между наставником и наставляемым; равнозначность должностей, которые занимают наставник и наставляемый).

### Варианты программы наставничества «Наставник-Наставляемый»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог — молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психозмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

## **Запросы наставляемого**

**Обеспечение качественной самореализации в условиях образовательной среды:** оказание методической и психологической помощи в преодолении трудностей профессиональной деятельности, развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций, готовность к адаптации и самореализации в условиях динамики общества.

### **Преимущества и риски Программы наставничества:**

- быстрая и эффективная адаптация;
- низкая себестоимость — наставничество не требует значительных ресурсов на обучение наставляемого;
- продвижение стандартов организации и корпоративной культуры.

Наряду с достоинствами сильными сторонами существуют ряд проблем и рисков:

— зависимость от личности наставника (он должен обладать не только базовыми навыками, но и желанием заниматься педагогической деятельностью);

— отождествление ценностей наставника и организации: если наставник проявит нерешительность или, более того, сомнения в ценностях корпоративной культуры, или будет высказывать негативное отношение к ней, то такое же отношение сложится и у наставляемого, потому что наставник рассматривается как авторитет;

— наставник ведет нового сотрудника в качестве дополнения к своей основной работе, а, значит, чтобы все успеть, наставнику надо работать с высокой степенью напряжения, что может негативно отразиться на отношениях с наставляемым, либо приведет к не результативности своей основной работы.

### **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых и вновь прибывших специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги — наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональ-

ные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортно-го становления и развития внутри организации и профессии.

**Среди оцениваемых результатов:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу современные формы и методы воспитания подрастающего поколения.

**Этапы реализации Программы наставничества в МОУ «Ар-синская СОШ»**

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для за-пуска програм-мы наставниче-ства	Создание благоприятных усло-вий для запуска программы. Сбор предварительных запро-сов от потенциальных настав-ляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта реал-изации наставниче-ства.
Формирование базы наставля-емых	Выявление конкретных про-блем молодых или вновь при-бывших специалистов, кото-рые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запро-сов от потенциальных настав-ляемых.	База наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставни-ков	Работа с внутренним контуром включает действия по форми-рованию базы из числа педаго-гов, заинтересованных в тира-	База наставников

Этапы	Мероприятия	Результат
	жировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками.
Формирование наставнических пар/групп	Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары / группы
Организация хода наставнической программы	Закрепление доверительных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: — встречу-знакомство, — встречу-планирование, — регулярные беседы с эффективными вопросами (в виде диалога, либо совместной деятельности); — итоговую встречу.	Мониторинг (обратная связь, как индикатор развития отношений наставника и наставляемого): сбор обратной связи от наставляемых — для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов — для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение ито-	Лучшие наставнические практики.

Этапы	Мероприятия	Результат
	гов и популяризация практик (в ходе вебинаров, семинаров, педсоветов).	
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта реализации наставничества.

### **Обоснование необходимых ресурсов для внедрения практики (кадровые, материально-технические)**

Для обеспечения реализации Программы наставничества МОУ «Арсинская СОШ» укомплектована кадрами, имеющими необходимую квалификацию для решения задач, связанных с достижением целей и задач Программы наставничества.

Кадровые условия реализации Программы наставничества предполагают наличие в образовательной организации:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников — педагогов, которые:
  - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
  - демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития, профессиональной подготовки детей и молодежи, дополнительного профессионального образования взрослых;

— разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

— вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо профессиональное образование, в рамках направлений подготовки специальностей профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых колледжа;

— вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества колледжа и обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации включают:

— модульный класс для проведения индивидуальных и групповых встреч наставников и наставляемых;

— электронный ресурс для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников,

— чат наставников-наставляемых в социальных сетях;

— широкополосный (скоростной) интернет.

### **Основные мероприятия, проведенные в период реализации программы наставничества и их описание**

**Этап 1.** Подготовка условий для запуска Программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

— получить поддержку концепции наставничества внутри организации;

— собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри организации эта работа позволит сформировать мотиви-

рованную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества.

Результатом этапа является дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

### **Этап 2. Формирование базы наставляемых**

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре — на взаимодействии с педагогическим коллективом.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

### **Этап 3. Формирование базы наставников**

Главная задача этапа — поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников, педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы;
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

#### **Этап 4. Отбор и обучение наставников**

Основные задачи данного этапа — выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.

Для отбора наставников необходимо:

— разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;

— выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;

— провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;

— сформировать базу отобранных наставников.

Для организации обучения наставников необходимо:

— составить программу;

— подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику;

— выбрать форматы обучения и преподавателя/преподавателей.

В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор (кураторы) наставнической программы.

Возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы, конференции, встречи по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары.

Результатом реализации 4 этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов, наставляемых конкретной образовательной организации.

#### **Этап 5. Формирование наставнических пар/групп**

Основная задача этапа — сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество — это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

В целях формирования оптимальных пар необходимо:

— провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.

— закрепить результат. Необходимо сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

#### **Этап 6. Организация хода наставнической программы**

Главная задача данного этапа — закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:

- встречу-знакомство, пробную рабочую встречу;
- встречу-планирование;
- регулярные беседы с эффективными вопросами (в виде диалога, либо совместной деятельности);
- итоговую встречу.

Рассмотрим форму работы более подробно

#### **Первая встреча-знакомство**

Участники: куратор, наставник, наставляемый

Роль куратора: организация, наблюдение, представление участников

Время: 30–40 минут

Представление наставника. Используя уже отрефлексированную информацию о себе и своих сильных/слабых сторонах, наставник рассказывает наставляемому о себе.

Рекомендуемые пункты:

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему я хочу быть наставником?
- Мой опыт.
- Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым?
- Что мне важно увидеть в наставляемом?

#### *Представление наставляемого*

Наставляемый не обязан «понравиться» наставнику, его задача — рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику в каком направлении необходимо вести работу в будущем.

Обязательные пункты:

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему мне хочется принять участие в программе?

— Над какими вопросами/проблемами я хотел бы поработать?

— Что мне важно увидеть в наставнике?

Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

### **Пробная рабочая встреча**

Участники: наставник, наставляемый

Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений

Время: по желанию участников, до часа

Решение конкретной задачи. Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи/теста. Совместное посещение мероприятия, работу над проектом, просмотр фильма и т.д. для первой встречи лучше не использовать.

Рефлексия. По окончании встречи, наставник и наставляемый представляют краткие результаты куратору (возможно заполнение дневника). Эти результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат является комфортным, отрефлексировать свои отношения.

Рекомендуемые пункты:

— Что получилось?

— Что понравилось?

— Благодаря чему стало возможно достичь результата?

— Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат/успех, готовы к созданию долгосрочного плана.

### **Планирование основного процесса работы**

Участники: наставник, наставляемый, куратор

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание

участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

Время: 1–1,5 часа.

Вместе с куратором пара/группа обсуждают и по итогу формулируют цели на ближайший период работы (минимум месяц). Куратор может предложить участникам программы структуру, которая облегчит процесс достижения цели наставляемого.

Для начала наставляемый отвечает на вопрос «Что я хочу, чтобы у меня было?» и на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений/ощущений/предметов. После того, как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями они будут работать на первом отрезке времени, куратор предлагает участникам создать карту будущей работы.

Результаты встречи-планирования: определены ключевые договоренности между участниками наставнической программы, поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч.

### **Совместная работа наставника и наставляемого**

Участники: наставник, наставляемый (куратор — при необходимости)

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Время: одна встреча — от 1 часа, длительность всех встреч — в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 3 месяца.

Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи.

Следующие 40 минут посвящены непосредственной работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность.

Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлекссию, необходимо резюмировать встречу. Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занесли их в дневник):

- Приблизились ли мы сегодня к цели?
- Что сегодня получилось хорошо?
- Что стоит изменить в следующий раз?
- Как я сейчас себя чувствую?
- Что нужно сделать к следующей встрече?

## Итоговая встреча

Участники: наставник, наставляемый, куратор

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команда), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или его завершении.

Время: 1,5 часа.

Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие:

Что самого ценного было в вашем взаимодействии?

— Каких результатов вы достигли?

— Чему вы научились друг у друга?

— Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели

— Как вы изменились?

— Что вы поняли про себя в процессе общения?

— Чем запомнилось взаимодействие?

— Есть ли необходимость продолжать работу вместе?

— Хотели бы вы стать наставником/продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками в свободной или типовой форме анкеты для проведения мониторинга и оценки эффективности

Результаты этапа: пара/группа достигли необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

Результатом 6 этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.

## Этап 7. Завершение программы наставничества

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла — вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Результатом работы наставников будет высокий уровень включенности молодых, вновь прибывших специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь коллектива, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле. Наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данной образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах, с которыми работает наставляемый;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: проектов, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

Для оценки эффективности наставнической работы в образовательной организации выделены следующие критерии:

— оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе;

— соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;

— наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации;

— понимание наставником ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

— положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы;

— степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

— улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

— нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;

— активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

— степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития, наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

На рисунке 2 представлены основные направления мониторинга программ наставничества.

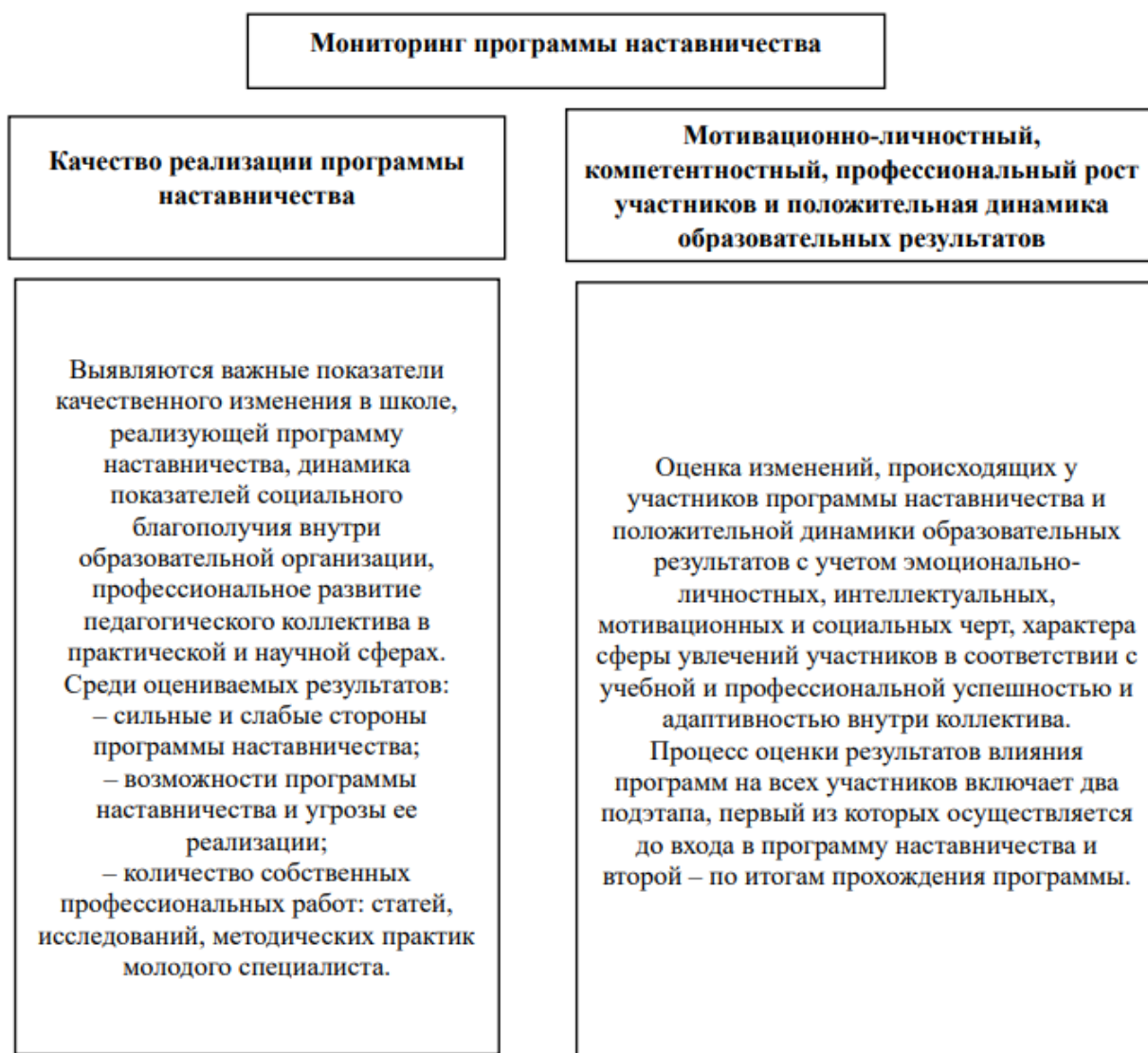


Рис. 2. Основные направления мониторинга программ наставничества

Результаты реализуемой программы наставничества представляются в виде SWOT-анализа.

Факторы SWOT	Внутренние	Внешние
Позитивные	Сильные стороны	Возможности
Негативные	Слабые стороны	Угрозы

SWOT-анализ проводят и анализируют кураторы программы.

**Практика наставничества  
в сфере труда муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 1  
им. И. В. Курчатова» города Сим,  
Ашинского муниципального района,  
Челябинской области**

**Автор:**

*Е. А. Кротова*, учитель истории и обществознания МБОУ «СОШ № 1 им. И. В. Курчатова» города Сим, Ашинского муниципального района, Челябинской области

Приоритетной целью государственной образовательной политики является вхождение Российской Федерации в десятку лидеров стран по качеству образования. Одним из направлений выступает формирование в системе общего образования функциональной грамотности обучающихся.

Формирование функциональной грамотности является одним из условий достижения высокого уровня качества образовательных результатов. Для этого на уроках и внеурочных занятиях внедряются инновационные методы, приемы, практики, задания, нацеленные на формирование необходимых компонентов функциональной грамотности обучающихся.

— Создание учебных ситуаций, инициирующих учебную деятельность учащихся, мотивирующих их на учебную деятельность и проясняющих смысл этой деятельности.

— Учение в общении, или учебное сотрудничество, задания на работу в парах и малых группах.

— Поисковая активность — задания поискового характера, учебные исследования, проекты.

— Оценочная самостоятельность школьников, задания на самооценку и взаимооценку: приобретение опыта — кейсы, ролевые игры, диспуты, требующие разрешения проблем, принятия решений, позитивного поведения.

Ежегодно в школе проводится региональное исследование качества образования. Эта диагностика уровня индивидуальных достижений

обучающихся, метапредметных планируемых результатов и функциональной грамотности. Диагностика дает учителю возможность работать на результат: предупреждать типичные затруднения и ошибки учащихся; корректировать учебный процесс; оказывать индивидуальную адресную помощь учащимся.

Достичь результаты возможно с помощью реализации следующих задач:

1) Сформировать единое понимание приоритетности формирования функциональной грамотности обучающихся у всех участников образовательных отношений (учителя, ученики и родители);

2) Обеспечит повышение квалификации педагогических работников по вопросам формирования функциональной грамотности обучающихся;

3) Организовать методическое сопровождение развития методов, приемов, практик, видов деятельности, заданий, направленных на формирование функциональной грамотности обучающихся;

4) Организовать рефлексию и анализ диагностики функциональной грамотности, корректировку дальнейших действий на их основе.

Одним из способов реализации поставленных задач является организация продуктивной программы наставничества в школе

**Цель программы наставничества** — повышение образовательных результатов (в том числе функциональной грамотности обучающихся) путем внедрения инновационной модели методической работы («Кураторская методика»), освоения педагогическими кадрами современных техник наставничества и совместной рефлексии.

**Задачи:**

Внедрить новую модель методической работы («Кураторской методики») в образовательную организацию.

Обеспечить педагогов опытом успешного осуществления стратегических преобразований внутри образовательной организации.

Освоение педагогами-наставниками методов коучинга и технологий эффективного сопровождения молодых специалистов.

Предоставление учителям опыта систематического анализа уроков и разработки совместных решений профессиональных затруднений в части формирования и оценки функциональной грамотности.

### **Запрос наставляемого:**

Данные, полученные в результате многочисленных исследований, свидетельствуют о том, что улучшение навыков преподавания того или иного предмета (измеряемое как результаты обучения учащихся) происходит в течение первых пяти лет работы учителя в школе. После этого кривая становится плоской, и учитель, имеющий 20 лет стажа, оценивается в среднем не лучше и не хуже, чем учитель с десятилетним опытом педагогической деятельности.

Педагогическое мастерство учителя формируется не тогда, когда он изучает объемные книги по дидактике (хотя и это, вероятно, важно). Преимущественно педагоги учатся, перенимая чужой опыт. К сожалению, учитель может многократно повторять одни и те же ошибки, пока не увидит более эффективный опыт или не научится анализировать свои огрехи.

Учителя, стремящиеся улучшить навыки преподавания, не имеют права удовлетворяться тем, что год за годом они приобретают стаж педагогической деятельности. Им необходима практика, которая означает:

- 1) сознательные усилия, направленные на улучшения преподавания;
- 2) поиски обратной связи, оценок их преподавания;
- 3) участие в различных видах деятельности, позволяющих приблизиться к цели<sup>12</sup>.

Лучшим инструментом, позволяющим получить необходимую практику, является коллективное обучение (разработанная система наставничества) внутри педагогического коллектива, позволяющее совершенствовать мастерство каждого и тем самым повышать образовательные результаты школы.

### **Форма наставничества.**

В нашей школе мы внедряем методику, которая возникла в результате проведения исследования «Социальный капитал образовательных организаций». Работая над инновационным проектом по мониторингу функциональной грамотности, мы вышли на формирование межпредметных педагогических групп, поскольку необходимо было проследить формирование функциональной грамотности через призму всех учебных предметов. В ходе нашей работы было обнаружено,

---

<sup>12</sup> Дэниел Уиллингем Почему ученики не любят школу? — Москва : Высшая школа экономики, 2021 — 288 с.

что в целом между педагогами в школах мало качественных взаимных профессиональных связей. То есть учителя в массе своей профессионально одиноки, редко учатся друг у друга. Возник вопрос: как решить эту проблему? Как создать у учителей привычку целенаправленно обмениваться опытом?

Исследование так же показало, что устойчивые группы учителей создаются в тех школах, в которых много взаимных связей между парами учителей. Иными словами, сначала обмениваться опытом начинают двое, потом так или иначе из пар могут вырастать многочисленные профессиональные группы. При этом просто подойти к двум учителям, директивно заставить их создать профессиональную пару и начать учить друг друга совершенно неэффективно. Для того чтобы этот метод принес результаты, необходимо соблюсти несколько ключевых моментов:

1. Умный третий (куратор) — тот человек, который организует обсуждение двоих учителей, обеспечит психологическую безопасность. Когда два человека наблюдают за практикой друг друга и указывают на недостатки это может быть болезненным опытом. Третий человек призван возвращать диалог в конструктивное русло и снимать угрозу.

2. Конкретная задача на улучшение обучения. Можно долго обсуждать уроки друг друга, но, если у учителей нет конкретной задачи, измеримых целей, высока вероятность просто потратить время зря. Один из приоритетов куратора — это ставить задачи перед участниками взаимодействия.

Кураторская методика внедряется в работу в несколько шагов:

1. Выбор учителей. Коллектив делится на равные по статусу пары. Например, два молодых педагога или два стажиста. Будет лучше, если это учителя разных предметов: так они будут смотреть на методику преподавания, а не на разбор конкретной темы в истории или математике. В кураторской методике важно, чтобы учителя в парах не играли роль ментора или ученика.

2. Подбор куратора для пары. На роль «третьего» лучше всего подходят учителя, пользующиеся наибольшим авторитетом, члены администрации, школьный психолог.

3. Формулировка задания для учителей. Присутствующему на уроке учителю ставится задача отслеживать определенный аспект урока. В нашем случае мы взяли внедрение заданий по формированию читательской грамотности. Учитель приходит на урок к другому с кон-

кретным листом для наблюдений и фиксирует происходящее по заданному шаблону. Затем их роли меняются.

4. Обсуждение итогов в присутствии куратора. Общая встреча должна произойти в течение 48 часов с момента первого занятия. Разбираются плюсы и минусы занятия. Но сессия проводится не в формате абстрактных рассуждений (нравится — не нравится), а анализируется только те аспекты, за которыми велось наблюдение. Куратор следит за тем, чтобы сохранялся конструктивный настрой при обсуждении, чтобы участник осознавали то, чему они научились и с какими трудностями столкнулись.

5. Постановка куратором новой задачи. Точнее сказать, что куратор решает, нужно ли учителям поработать над той же задачей или перейти к новому пункту (когда учителя все поняли и научились внедрять). За счет постановки новых задач, отслеживания разных аспектов практики повышается профессиональная осознанность учителя, он больше внимания уделяет своей практике и реакциям ученика на свои действия.

6. Постепенное усложнение взаимодействия между участниками. Пара — это зачастую неустойчивая структура, так как учителя могут резко перестать обмениваться опытом без кураторских подсказок. Гораздо продуктивнее для школы — это группы из трех и более учителей. В таком случае в них устанавливаются определенные культурные нормы. Поэтому куратор может менять участников пар, добавлять новых при соблюдении равных статусов<sup>13</sup>.

**«Кураторская методика» похожа на наставничество, но работает по совсем иным принципам и более системна:**

Кураторская методика Наставничество	Кураторская методика Наставничество
«Делай так, чтобы дети учились» (фокус внимания на ученике)	«Делай, как я» (фокус внимания на учительских практиках)
Равные статусы участников (от этого меньше сопротивления, легче признавать ошибки)	Наставник лучше знает, «как правильно»
Наблюдение только за одним аспектом	Комплексный анализ урока

<sup>13</sup> Куксо Е. Н., Миссия выполнима: как повысить качество образования в школе: Издательские решения, 2016 г.

Кураторская методика Наставничество	Кураторская методика Наставничество
Учителя разных предметов	Учителя одной предметной области
Куратор не учит, а задает правильные вопросы. Педагоги сами ищут решения проблем	Наставник дает готовые решения

### **Этапы реализации практики:**

#### **Первый этап. Организационный**

##### Формирование учительских пар.

Это задание может стать первым шагом в развитии взаимодействий между учителями. Прежде чем начать улучшения в коллективе, важно спланировать состав его участников.

Мы взяли список педагогов школы и попробовали разделить их на пары. К парам было одно ключевое требование: это должны были быть люди примерно одного статуса в организации. Важно, чтобы между этими людьми не было существенных личных конфликтов. Желательно чтобы это были представители разных предметных областей.

**Для создания групп воспользовались следующей таблицей:**

Молодые педагоги	Изолированные профессионально учителя	Слабые средняки	Крепкие средняки	Профессиональные лидеры	Оставшиеся

Мы постарались сформировать как можно больше потенциальных пар учителей для обмена опытом. Для каждой пары подобрали куратора.

#### **Второй этап. Мотивационный**

В начале для внедрения методики нам потребовалось преодолеть отрицание, страх и нежелание части учителей вступать в программу

наставничества. Приведу пример простого упражнения, которое могло довольно легко повысить осознанность учителя и убедить в необходимости внешнего наблюдения.

### **Упражнение «Видение класса»**

Известно, что часто учитель видит не весь класс, а его короткую диагональ. Он редко отходит от своего стола, но при этом ему кажется, что он работает со всем классом. Мы предложили одному учителю из сформированных пар посидеть на уроке другого и галочками фиксировать все вербальные взаимодействия педагога и ученика. Для этого дали наблюдателю план с классом, и он отмечал все обращения учителя к ученикам. Когда после урока лист наблюдения заполнен, оказалось, что галочки стоят возле нескольких учеников, которые сидят за первыми партами.

Это пример несложного задания, которое ведет к осознанности учителя и наглядно дает понять учителю, какие действия и зачем он совершает, а также легкий «вход» для обоснования необходимости внедрения кураторской методики<sup>14</sup>.

Приложение 1.

### **Третий этап. Оценка развития читательской грамотности.**

Так как наша школа является региональной инновационной площадкой по функциональной грамотности, было принято решение, что, внедряя «кураторскую методику», мы начнем исследовать то, как учителя разных дисциплин формируют читательскую грамотность на своих уроках.

Оценка читательской грамотности — одна из важнейших составляющих оценки функциональной грамотности школьника. Предметом измерения является чтение как сложноорганизованная деятельность по восприятию, пониманию и использованию текстов.

Почему мы решили провести работу над оценкой формирования читательской грамотности? Дело в том, что в жизни сплошь и рядом встречаются задачи, где человеку приходится работать с информацией из разных источников и различных предметных областей. Школьникам важно приобрести опыт решения подобных задач. Читательская грамотность включает в себя умения, которые востребованы в самых разных сферах человеческой деятельности.

---

<sup>14</sup> Ушаков Константин Михайлович Задачник для куратора / Директор школы № 7 (200), 2015 — с. 1–9

А также читательская грамотность не формируется средствами одного предмета. Чтобы успешно решить задачу развития читательской грамотности, в школе необходимо организовать взаимодействие между учителями разных учебных дисциплин. Поэтому анализ развития читательской грамотности идеален для внедрения кураторской методики. Когда учителя разных предметов вступают в коммуникацию, это позволяет взглянуть на учебную деятельность ребенка с разных ракурсов. Можно увидеть, например, что один и тот же ученик на уроке математики, работая с текстом учебника, справляется с задачей интерпретации и интеграции информации, а на уроке физики — нет. Сразу возникает вопрос: почему?

Оценивание уровня развития читательской грамотности велось по следующим критериям:

1) находить и извлекать информацию: определять место, где содержится искомая информация (фрагмент текста, гиперссылка, сайт и т.д.), находить и извлекать одну или несколько единиц информации, расположенных в одном или разных фрагментах текста; определять наличие / отсутствие искомой информации в тексте;

2) интегрировать и интерпретировать информацию: понимать фактологическую информацию; понимать смысловую структуру текста (тему, главную мысль / идею, общее назначение текста); понимать концептуальную информацию (авторскую позицию, коммуникативное намерение); понимать значение неизвестного слова или выражения на основе контекста; устанавливать связи между событиями или утверждениями; формулировать выводы; соотносить изображение и вербальный текст; понимать чувства, мотивы, характеры героев;

3) осмысливать и оценивать содержание и форму текста: оценивать содержание текста и понимать назначение его структурных элементов; оценивать полноту и достоверность информации; обнаруживать противоречия в одном или нескольких текстах; высказывать и обосновывать собственную точку зрения по вопросу; обсуждаемому в тексте; оценивать форму текста;

4) использовать информацию из текста: применять полученную информацию для решения практической задачи без привлечения или с привлечением фоновых знаний; формулировать на основе текста собственную гипотезу; прогнозировать на основе информации текста события, течение процесса и т.п.; предлагать интерпретацию нового явления, принадлежащего к тому же классу явлений, который обсуж-

дается в тексте (в том числе с переносом из одной предметной области в другую); выявлять связь между прочитанным и современной реальностью.

Тексты для оценки читательской грамотности отбирались на основе следующих принципов:

1) необходимо оценивать умение читать и понимать, как художественные, так и информационные тексты, поскольку чтение художественных текстов остается важным компонентом читательской грамотности;

2) умение читать непрерывные (сплошные) тексты остается важным, но при этом все же основной акцент сделан на оценивании понимания составных (множественных) текстов; некоторые из них включают несколько сплошных текстов, а другие составные тексты объединяют сплошные и несплошные (содержащие наряду с вербальным текстом карты, схемы, инфографику и т.п.) — это позволяет проверить умения осуществлять эффективный поиск и отбор информации, сопоставлять и оценивать информацию из разных источников, соединять информацию из разных предметных областей;

3) выбирались тексты, с которыми школьник встречается в повседневной жизни: учебный текст, реальная статья из газеты, энциклопедии, подлинные фрагменты чата в Интернете и т.д.;

4) большинство отобранных текстов вводит школьника в ситуации общественной жизни, в которых ему нужно будет принимать решение или занять определенную позицию, либо затрагивает проблемы, с которыми он может столкнуться в общении с друзьями, в путешествии, при покупках и т.п., — в таких ситуациях тоже нужно научиться ориентироваться и принимать обоснованные решения<sup>15,16</sup>.

Поскольку для описания практики я взяла для примера работу по формированию читательской грамотности (а в целом мы применяем ее шире), в этом направлении были сформированы две рабочие группы:

1. Учитель обществознания — учитель математики — завуч;

---

<sup>15</sup> Кузнецова Е.Н., Гостева Ю.Н. Теория и практика оценивания читательской грамотности как компонента функциональной грамотности / Отечественная и зарубежная педагогика, № 4 (61), 2019 — с. 34-57

<sup>16</sup> Любовь Рябинина: «Если братья за развитие читательской грамотности всерьез, надо очень многое изменить в работе школы» Директория [электронный ресурс] — Режим доступа: <https://direktoria.org/evolution/shkola-usloviyakh-udalennogo-obucheniya/funktsionalnaya-gramotnost-i-metapredmetnye-rezultaty/#lyubov-ryabinina-esli-bratsya-za-razvitie-chitatelskoy-gramotnosti-vserez-nado>

2. Учитель русского языка — учитель биологии — завуч.

Анализировалось два аспекта:

1. Какие источники информации использует учитель на уроке;

2. Работа над развитием читательского умения: интеграция и интерпретация информации.

Протоколы наблюдения представлены в приложении 2, приложении 3.

#### **Четвертый этап. Анализ внедрения Кураторской методики**

Самая главная сложность, с которой мы столкнулись в ходе внедрения методики, воспринимается как своеобразное оценивание работы учителей, что вызывает настороженность и испуг.

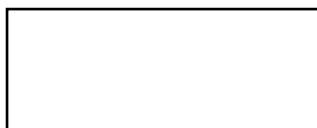
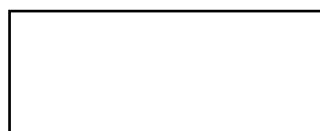
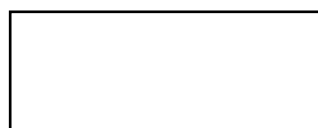
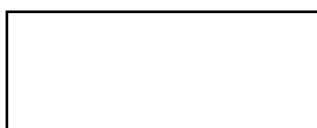
Вторая сложность — это уйти от критического разбора учебных занятий. Кураторская методика — это не оценивание друг друга, а обмен профессиональным опытом. Для успеха необходима не критика, а доброжелательное, внимательное сотрудничество, совместное понимание происходящего на уроке в контексте конкретного задания курса.

Позитивные изменения: учителя, которые работали по методике, стали более открыто и с интересом взаимодействовать с друг другом. Понравилось посещать не просто открытые уроки, а текущие рабочие. Больше стало коммуникации: «А как вы бы это сделали?», «А у меня — вот так». Появились предложения по совершенствованию методической работы в школе.

Общая тенденция — постепенное уменьшение количества учителей-скептиков и усиление интереса школьных коллективов к «Кураторской методике».



**Стол учителя**



**Протокол наблюдения  
(с позиции формирования читательской грамотности)**

«Источники информации»

Кто вел \_\_\_\_\_  
 Кто наблюдал \_\_\_\_\_  
 Куратор \_\_\_\_\_  
 Дата посещения \_\_\_\_\_  
 Дата обсуждения \_\_\_\_\_

Задание для наблюдающего: Понаблюдайте, какие источники информации использует учитель на уроке. Свои наблюдения занесите в таблицу.

Источник информации	+/-	Эмоции ребенка
Рассказ учителя		
Учебник		
Энциклопедия		
Справочник		
Сайт		
Графический материал		

Выводы:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Протокол наблюдения  
(с позиции формирования читательской грамотности)  
«Развитие на уроке читательского умения:  
интеграция и интерпретация информации»**

Кто вел \_\_\_\_\_

Кто наблюдал \_\_\_\_\_

Куратор \_\_\_\_\_

Дата посещения \_\_\_\_\_

Дата обсуждения \_\_\_\_\_

Читательские умения	Отметка (было/ не было)	Место в структуре урока (по возможности)	Способ/средство формирование ЧУ
Понимать (данные, факты, сюжет, последовательность событий и т.п.)			
Понимать смысловую структуру текста (определять тему, главную мысль/идею, назначение текста)			
Понимать значение неизвестного слова или выражения на основе контекста.			
Устанавливать скрытые связи между событиями или утверждениями (причинно-следственные отношения, отношения аргумент — контраргумент, тезис — пример, сходство — различие и др.)			
Соотносить визуальное изображение с вербальным текстом.			

Читательские умения	Отметка (было/ не было)	Место в структуре урока (по возможности)	Способ/средство формирование ЧУ
Формулировать выводы на основе обобщения отдельных частей текста.			

Вывод:

1) формирование каких читательских умений преобладало на уроке, на материале каких текстов, каким способом; насколько целесообразно и уместно использование этих способов;

2) использование различных учебных задач, направленных на формирование читательских умений, стало органичной частью урока, способствовало достижению планируемых предметных результатов?

**Практика наставничества  
в сфере труда муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
средняя общеобразовательная школа № 135  
города Снежинска, Челябинской области**

**Автор:**

*Анна Александровна Звездина*, учитель информатики МБОУ СОШ № 135 г. Снежинска

*Я убедился, что как бы человек успешно  
не закончил педагогический вуз, как бы  
он не был талантлив, а если не будет учиться  
на опыте, никогда не будет хорошим педагогом,  
я сам учился у более старых педагогов...  
Антон Семенович Макаренко*

Одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации начинающих педагогов — наставничество, которое способствует становлению и развитию профессионализма молодого педагога. Задача наставника — помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества и профессиональные умения и увидеть положительный результат совместной деятельности в результате сотрудничества. Для того чтобы молодые педагоги успешно адаптировались в свои первые годы работы, в МБОУ СОШ № 135 г. Снежинска была создана программа наставничества «Учитель — учителю».

За каждым молодым педагогом закреплен наставник. Молодые педагоги нуждаются в общении на профессиональные темы. Глубоко убеждена, что, если не поддержать молодого педагога сразу, то после первых недель работы наступит апатия, возникнет чувство беспомощности, начнутся трудности в профессиональном становлении, у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как профессиональной, так и личностной.

Для меня быть наставником — это стимул к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы с молодым педагогом. Наставничество предполагает непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение

в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети в неформальной обстановке.

Запрос молодого учителя в основном связан с преодолением начальных трудностей и адаптацией к образовательному учреждению, правилам и порядкам, установленным в ОО. Данные трудности можно сгруппировать и выделить следующие из них:

— трудности в разработке поурочных и тематических планов: молодым специалистам часто сложно учесть все требования образовательной программы и возрастные особенности учащихся при планировании уроков;

— растерянность при выборе методик и приемов преподавания: начинающие учителя могут испытывать затруднения с подбором таких методик, которые одновременно обеспечат высокое качество обучения и позволят сохранить интерес учеников;

— сложности с организацией учебного процесса: поддержание дисциплины в классе, выстраивание эффективного взаимодействия с учениками и их родителями, адаптация учебных материалов под конкретный класс — все это требует опыта и навыков, которых у новичков может не быть;

— трудности в оценке знаний и умений учащихся: разработка системы оценивания и подбор форм контроля, которые объективно отражают уровень освоения материала, также являются непростыми задачами для начинающих педагогов;

— сложность выбора при внедрении цифровых и интерактивных технологий: ознакомление с современными образовательными платформами и ресурсами и их эффективное использование на уроках требует дополнительных знаний и навыков.

Созданная модель реализации программы наставничества МБОУ СОШ № 135 г. Снежинска включает себя реализацию этапов, шагов, которые в зависимости от потребностей наставляемого могут иметь различное время реализации.

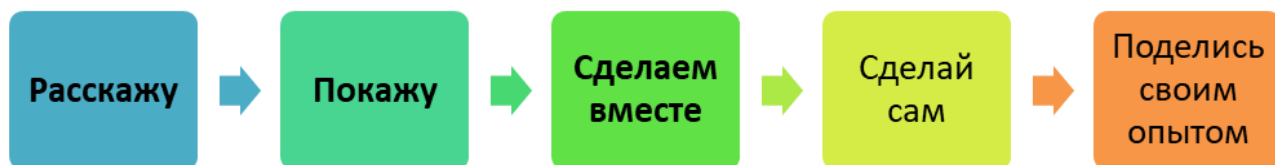


Рис. 3. Модель реализации программы наставничества МБОУ СОШ № 135 г. Снежинска

## **1 этап — «Расскажу».**

На первом этапе работы с начинающим педагогом первоочередными задачами являются:

- формирование у него заинтересованности в профессиональной деятельности;
- укрепление уверенности в собственных профессиональных качествах;
- создание условий для самореализации в педагогической деятельности.

В рамках наставничества на данном этапе основное внимание уделяется следующим аспектам:

- изучение нормативно-правовой базы, регламентирующей образовательную деятельность;
- ознакомление с требованиями к организации учебного процесса;
- освоение правил ведения необходимой документации;
- изучение форм и методов организации урока;
- освоение механизмов использования дидактического, наглядного и других видов материалов в учебном процессе.

Также в рамках наставничества первого этапа осуществляется:

- помощь в подборе дополнительной литературы и интернет — ресурсов;
- проведение консультаций по вопросам планирования уроков;
- содействие в определении тем для самообразования;
- консультирование по вопросам заполнения журналов, проверки тетрадей и другим аспектам педагогической деятельности.

## **2 этап — «Покажу».**

На этом этапе происходит оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений.

В процессе наставничества применяются различные формы взаимодействия, направленные на повышение профессиональной компетенции педагога:

Традиционные формы:

- методические консультации;
- беседы;
- посещение уроков;
- взаимопосещение уроков других педагогов;
- методические дискуссии.

Инновационные формы:

- технология сотрудничества;
- технология открытого пространства;
- квик-настройка;
- коучинг;
- кейс-метод.

Молодому педагогу в самом начале очень важно помочь почувствовать уверенность в собственных силах, наладить коммуникацию с коллегами, помощь в этом может оказать посещение мероприятий, проводимых коллегами-наставниками.

Молодые специалисты посещают педагогические советы, семинары-практикумы, «круглые столы», мастер-классы и другие мероприятия, которые проводятся в школе и на муниципальном уровне.

### **3 этап — «Сделаем вместе».**

Как отмечал древний китайский мыслитель и философ Конфуций, «учитель и ученик растут вместе».

Целью данного этапа является совершенствование профессиональных компетенций молодого педагога посредством совместной работы с наставником в рамках организации учебно-воспитательного процесса и получения обратной связи по результатам проведенных занятий.

Возможные формы работы:

- совместная работа молодого педагога и наставника по планированию и организации учебно-воспитательного процесса;
- подготовка и проведение открытого урока или внеурочного занятия, которое затем представляется на методической декаде или предметной неделе и посещается другими учителями;
- обсуждение проведенного занятия с участием наставника и других педагогов, анализ его сильных и слабых сторон, формулирование выводов;
- предоставление молодому педагогу карты оценивания, разработанной методистами школы, которая включает оценку положительных аспектов проведенного занятия и рекомендации по устранению выявленных недостатков.

Ожидаемые результаты:

- повышение профессионального уровня молодого педагога;
- развитие умения анализировать собственную педагогическую деятельность и выявлять направления для ее совершенствования;

— формирование у молодого педагога навыка получения и использования обратной связи для повышения качества учебно-воспитательного процесса;

— осознание молодым педагогом своего профессионального роста и определение конкретных шагов для дальнейшего развития.

#### **4 этап — «Сделай сам»**

На данном этапе наставничества педагогу ненавязчиво предлагается выполнить самостоятельные проекты. Правильно подобранные формы методического сопровождения способствуют раскрытию профессионального потенциала начинающего педагога, в том числе его творческих, деятельностных и организаторских способностей.

Примеры форм методического сопровождения:

— участие в очных и заочных профессиональных конкурсах (например, «Педагогический дебют», «Педагог74» и др.);

— участие в школьных методических мероприятиях (например, в работе предметных методических объединений, проведении открытых уроков и мастер-классов, образовательных событиях);

— участие в муниципальных методических мероприятиях (например, в семинарах, конференциях и «круглых столах», организуемых методической службой города и другими школами).

Ожидаемые результаты этапа:

— благодаря методическому сопровождению, начинающий педагог получает возможность продемонстрировать свои профессиональные навыки, обменяться опытом с коллегами, узнать о новых педагогических технологиях и методиках, а также повысить свой профессиональный уровень и самооценку.

#### **5 этап — «Поделись своим опытом».**

На пятом этапе реализации модели наставничества «опытный учитель — молодой учитель» основной акцент делается на закреплении у молодого педагога уверенности в своих профессиональных компетенциях и стимулировании его желания делиться накопленным опытом.

Этот этап является самым важным для нас.

Цель данного этапа — создание условий, при которых молодой педагог ощутит ситуацию успеха и поймет значимость своей работы, что будет способствовать его дальнейшему профессиональному развитию и желанию оставаться в образовательной сфере.

Основные задачи этапа:

- укрепление профессиональной самооценки молодого педагога;
- формирование у молодого педагога навыка рефлексии и анализа собственной педагогической деятельности;
- стимулирование активности молодого педагога в методической работе образовательного учреждения и на муниципальном и региональном уровнях;
- создание условий для обмена опытом между молодым и опытным педагогом.

Формы и методы работы:

- организация встреч и бесед, на которых молодой педагог может поделиться своими наработками и успехами, а опытный учитель — дать конструктивные замечания и советы;
- вовлечение молодого педагога в подготовку и самостоятельное проведение методических мероприятий в школе (например, открытых уроков, мастер-классов и др.);
- содействие участию молодого педагога в городских и районных методических мероприятиях, где он сможет представить свои разработки и узнать о передовом педагогическом опыте других учителей;
- разработка как совместных, так и индивидуальных методических материалов (например, сборников дидактических материалов, планов уроков, рекомендаций по использованию современных образовательных технологий);
- анализ проведенных молодым педагогом уроков и внеурочных мероприятий с последующим обсуждением сильных и слабых сторон, определением направлений дальнейшего развития.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня профессиональной уверенности молодого педагога;
- активное участие молодого педагога в методической жизни образовательного учреждения, на муниципальном и региональном уровнях;
- формирование у молодого педагога навыка систематизации и распространения собственного педагогического опыта;
- укрепление взаимодействия между опытным и молодым педагогом, создание атмосферы взаимоподдержки и сотрудничества.

Примерный срок реализации программы — 2 года, однако это срок может быть скорректирован на каждом этапе реализации.

Этап	Описание этапа	Сроки реализации
1 этап	Организационный — знакомство педагогов, определение комфортности общения, планирование работы в паре	1 неделя
2 этап	Реализационный — реализация этапов 1, 2 и 3 из описанной модели наставничества ( <b>Расскажу — Покажу — Сделаем вместе</b> )	От 6 до 12 месяцев
3 этап	Мониторинговый — оценка достигнутых промежуточных результатов, планирование дальнейшей работы	1 месяц
4 этап	Реализационный — реализация этапов 4, 5 и из описанной модели наставничества ( <b>Сделай сам — Поделись своим опытом</b> )	От 6 до 12 месяцев
6 этап	Заключительный этап — подведение итогов работы, рефлексия	1 месяц

Для успешного внедрения и функционирования модели наставничества в направлении «учитель — учитель» необходимы определенные кадровые и материально-технические ресурсы.

Кадровые ресурсы:

Опытные наставники:

— учителя со значительным стажем работы и высокими профессиональными достижениями, готовые делиться своим опытом и наработками;

— педагоги, обладающие развитыми коммуникативными и педагогическими навыками, способные эффективно передавать знания и навыки начинающим учителям;

— специалисты, готовые выделять время на работу с наставляемыми, участвовать в совместных мероприятиях и проектах.

Координаторы программы наставничества:

— педагоги или административные работники, которые будут отвечать за организацию и координацию работы наставников и наставляемых;

— специалисты, способные анализировать потребности начинающих учителей, подбирать для них подходящих наставников и отслеживать эффективность работы.

Психологи и методисты:

— специалисты, которые могут проводить тренинги и семинары для наставников и наставляемых, помогая им развивать необходимые навыки и компетенции;

— сотрудники, способные оказывать консультационную поддержку участникам программы наставничества.

Материально-технические ресурсы:

Офисное оборудование и помещения:

— компьютеры, принтеры, сканеры и другое оборудование, необходимое для подготовки и распространения методических материалов;

— аудитории или кабинеты для проведения встреч, семинаров, тренингов и других мероприятий в рамках программы наставничества.

Доступ к образовательным ресурсам и платформам:

— подписки на профессиональные образовательные платформы и онлайн-курсы, которые могут быть полезны наставникам и наставляемым;

— доступ к электронным библиотекам, базам данных и другим цифровым ресурсам, необходимым для подготовки уроков и методических материалов.

Технические средства для организации дистанционного взаимодействия:

— платформы для видеоконференций и онлайн-встреч, которые позволят наставникам и наставляемым взаимодействовать удаленно;

— программное обеспечение для совместной работы над документами и проектами, что особенно актуально в условиях дистанционного обучения или работы.

Финансовые ресурсы для организации мероприятий:

— средства на проведение семинаров, тренингов, мастер-классов и других мероприятий в рамках программы наставничества;

— бюджет на приобретение необходимых учебных и методических материалов, а также на поощрение активных участников программы.

## **Практика наставничества в сфере труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 120 г. Челябинска»**

Автор:

*Юлия Юрьевна Курылева*, учитель русского языка и литературы,  
МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска»

Русский язык занимает ключевое место в системе общего образования Российской Федерации. Он является не только государственным языком и основным средством общения, но и инструментом формирования культурной идентичности, мировоззрения и коммуникативных навыков учащихся. Сегодня качество преподавания русского языка напрямую связано с уровнем функциональной грамотности школьников, их готовностью к сдаче государственной итоговой аттестации и успешной социализацией в современном обществе. Однако молодые учителя русского языка сталкиваются с рядом трудностей, которые затрудняют их профессиональное становление.

К основным трудностям можно отнести:

- необходимость быстрого освоения Федеральных государственных образовательных стандартов;
- умение проектировать уроки с учетом личностных, метапредметных и предметных результатов;
- работу с критериями оценивания письменных работ (сочинений, изложений, эссе);
- использование цифровых образовательных ресурсов и онлайн-платформ;
- поиск подходов к работе с одаренными и слабо мотивированными школьниками.

В этих условиях особую значимость приобретает наставничество как форма адресной помощи молодым педагогам. Опытный учитель русского языка способен не только передать методические знания, но и поддержать начинающего коллегу психологически, помочь преодолеть профессиональные затруднения и выстроить индивидуальную траекторию развития.

Разработанная модель наставничества «учитель — учитель» как инструмента повышения профессиональных компетенций педагогов МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска» рассчитана на один учебный год.

Цель программы наставничества заключается в развитии профессиональных компетенций начинающего учителя русского языка и литературы через организацию системного взаимодействия с опытным педагогом, а также в формировании у молодого специалиста готовности к качественной реализации образовательного процесса.

Для достижения цели ставятся следующие задачи:

Обеспечить успешную адаптацию молодого педагога в образовательной среде.

Сформировать навыки проектирования и проведения уроков русского языка с учетом требований ФГОС.

Развить умения объективной проверки письменных работ по критериям ОГЭ и ЕГЭ.

Содействовать освоению технологий подготовки учащихся к итоговой аттестации.

Обеспечить методическую поддержку в организации проектной и исследовательской деятельности учащихся.

Развить навыки применения ИКТ и цифровых сервисов в учебном процессе.

Способствовать участию педагога в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства.

Сформировать у молодого учителя устойчивую мотивацию к профессиональному росту и самообразованию.

### **Принципы и организационные условия**

Реализация программы наставничества основывается на ряде принципов, которые обеспечивают ее эффективность:

Добровольность — обе стороны принимают участие на основе осознанного выбора и согласия.

Практико-ориентированность — обучение строится через совместную деятельность и реальное выполнение педагогических задач.

Индивидуализация — учитываются профессиональные дефициты наставляемого и его личные особенности.

Открытость и доверие — атмосфера сотрудничества и поддержки, исключающая административное давление.

Преимственность — сохранение традиций преподавания русского языка и внедрение современных технологий.

Рефлексивность — постоянный анализ своей деятельности и поиск путей профессионального роста.

Организационные условия включают закрепление наставника приказом директора, составление индивидуальной программы развития наставляемого, регулярные встречи (не реже одного раза в две недели), а также участие обеих сторон в заседаниях методического объединения учителей русского языка и литературы.

На рисунке 4 представлена Модель наставничества «учитель русского языка — учителю русского языка» как инструмент повышения профессиональных компетенций педагогов МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска»

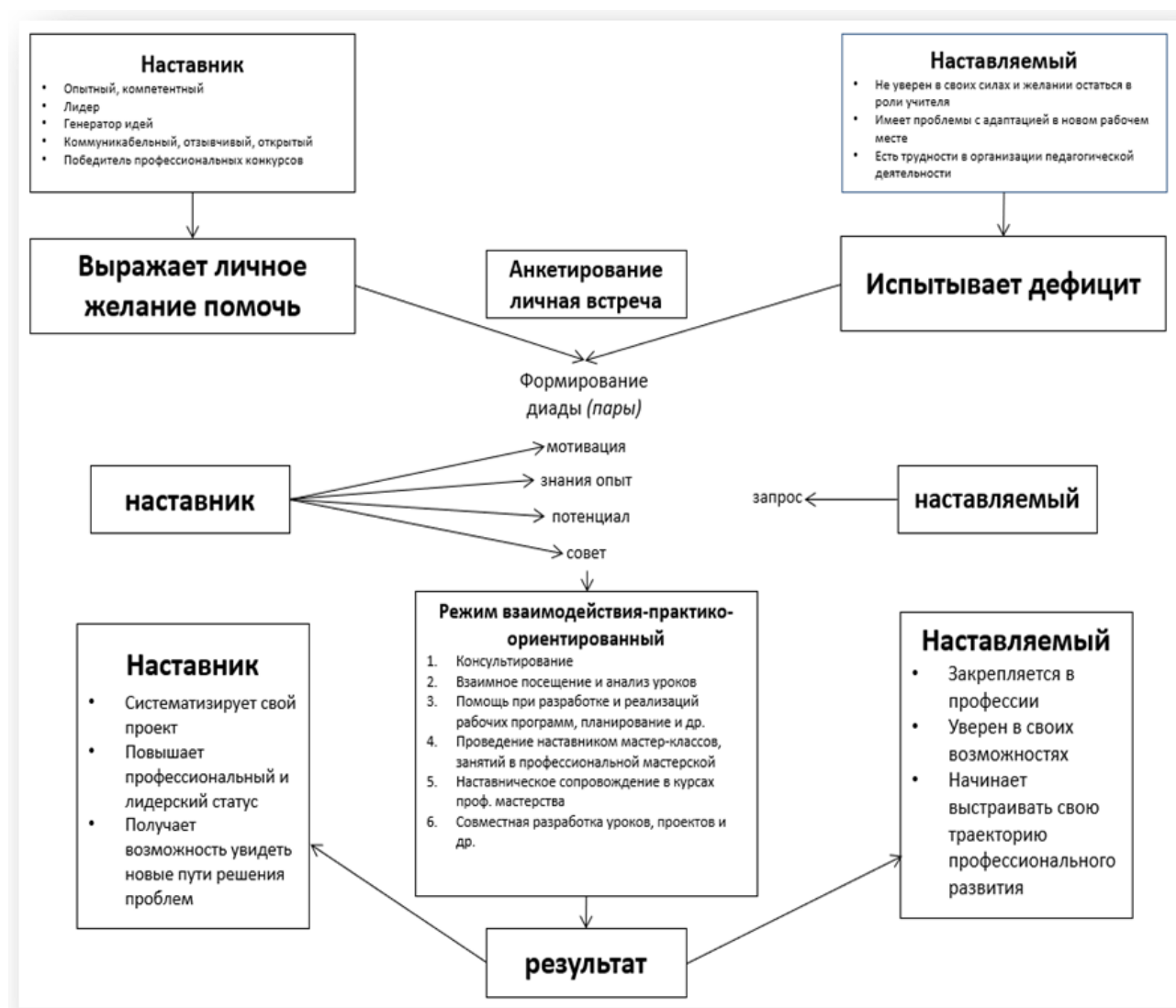


Рис. 4. Модель наставничества «учитель русского языка — учителю русского языка»

Модель наставничества «учитель русского языка — учителю русского языка» как инструмент повышения профессиональных компетенций педагогов МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска» представляет собой систему организационно-управленческих и содержательных действий, объединенных в специальные стратегии, которые являются высокоэффективным инструментом профессионального самосовершенствования педагогов.

Внедрение модели наставничества «учитель — учитель» как инструмента повышения профессиональных компетенций педагогов МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска» направлено прежде всего на:

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- создание социального лифта для каждого посредством формирования системы профессиональных конкурсов, дающей педагогам возможности для профессионального и карьерного роста.

### **Программа наставничества реализуется поэтапно:**

Этап	Содержание работы	Сроки
Адаптационный	Знакомство наставника и наставляемого, диагностика профессиональных затруднений, составление индивидуального плана развития.	Сентябрь
Практико-ориентированный	Совместное планирование и проведение уроков, мастер-классы, методические диалоги, анализ письменных работ учащихся.	Октябрь-Май
Итоговый	Итоговый открытый урок наставляемого, рефлексия, подготовка отчета наставника, обсуждение перспектив профессионального роста.	Май-Июнь

На адаптационном этапе основное внимание уделяется знакомству с условиями работы, диагностике затруднений наставляемого, составлению индивидуального плана развития.

На практико-ориентированном этапе наставляемый включается в активную деятельность: участвует в совместных уроках, наблюдает мастер-классы, консультируется по проблемным темам.

На итоговом этапе проводится открытый урок, организуется рефлексия, подводятся итоги, определяются дальнейшие направления профессионального развития.

Среди форм и методов работы в рамках реализации программы наставничества можно выделить следующие:

— совместное проектирование и проведение уроков русского языка («парные уроки»);

— методические диалоги и обсуждение трудных тем (орфография, пунктуация, синтаксис, анализ текста);

— мастер-классы наставника по ключевым вопросам преподавания (подготовка к сочинению, развитие речи);

— совместный анализ письменных работ учащихся, проверка по критериям ГИА и ЕГЭ;

— использование цифровых образовательных сервисов и онлайн-платформ;

— разбор педагогических кейсов и обсуждение проблемных ситуаций;

— участие в заседаниях методического объединения учителей русского языка и литературы.

Ожидаемыми результатами реализации программы наставничества являются:

**Для наставляемого:** овладение современными методиками преподавания русского языка, умение объективно оценивать письменные работы, уверенность в проведении уроков, готовность к подготовке учащихся к экзаменам, развитие ИКТ-компетенций.

**Для наставника:** развитие тьюторских и коммуникативных компетенций, обогащение собственного опыта, укрепление авторитета в педагогическом коллективе.

**Для образовательной организации:** повышение качества преподавания русского языка, рост результатов обучающихся на экзаменах, закрепление молодых специалистов в образовательной организации.

## Дорожная карта внедрения модели наставничества

№ п/п	Мероприятие в рамках наставничества	Мероприятия по предметной области	Сроки	Ответственный
1	Назначение куратора программы наставничества	-	Сентябрь	Директор
2	Формирование пар наставник — наставляемый	-	Сентябрь	Куратор
3	Анкетирование наставляемого и диагностика затруднений	<p>— Анкетирование «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе»</p> <p>— Совместное знакомство с УМК, составление рабочих программ, поурочного планирования и КТП</p> <p>— Практикум «Эффективное планирование рабочего времени»</p> <p>— Консультирование по основным темам программы</p>	Сентябрь	Куратор, наставник
4	Совместное планирование работы и проведение уроков русского языка	<p>— Посещение, анализ и самоанализ уроков педагога — наставника с целью выявления затруднений у наставляемого для оказания методической помощи</p> <p>— Практикум «Современный урок и его организация»</p> <p>— Практикум «Проектирование урока»</p>	Октябрь- Май	Наставник, наставляемый

№ п/п	Мероприятие в рамках наставничества	Мероприятия по предметной области	Сроки	Ответственный
		— Ряд консультаций «Школа молодого педагога»		
5	Анализ письменных работ и консультации по критериям ОГЭ и ЕГЭ	— Практическое занятие «Как работать с ученическими тетрадями» — Взаимопроверка работ ОГЭ и ЕГЭ учащихся, нахождение общего подхода к оцениванию экзамена — Совместное создание банка эффективных приемов для подготовки учащихся к ВПР по русскому языку и литературе	Октябрь-Май	Наставник
6	Проведение мастер-классов и методических диалогов	— Мастер — класс «Организация работы с разными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности» — Выступление наставляемого на заседании МО с результатами совместной с наставником работы над темой самообразования — Участие в круглом столе «Проблемы чтения современных детей и подростков»	В течение года	Наставник
7	Итоговый открытый урок наставляемого	Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из нее»	Май	Наставляемый

№ п/п	Мероприятие в рамках наставничества	Мероприятия по предметной области	Сроки	Ответственный
8	Подготовка от- чета наставника и рефлексии наставляемого	— Анкетирование наставляемого и настав- ника «Оценка собствен- ного квалификационного уровня» — Анализ работы, само- анализ взаимодействия наставнических пар	Июнь	Наставник, наставляемый

## Список литературы

1. Авченко, М. В. Наставничество как один из аспектов непрерывного роста профессионального мастерства современных педагогов / М. В. Авченко // Молодой ученый. — 2023. — № 13 (460). — С. 135–137. — URL: <https://moluch.ru/archive/460/101205>. (дата обращения: 02.04.2026).

2. Бывшева, М. В. Наставничество & Менторство: модели сопровождения профессионального роста молодых педагогов / М. В. Бывшева, А. А. Постникова // Педагогическое образование в России. — 2023. — № 3. — С.151–156.

3. Важенина, Н. Н. Наставничество как образовательный тренд современности / Н. Н. Важенина, Т. А. Кирикович, Л. В. Панкрац // Исследования молодых ученых: материалы LXXXI Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2024 года). — Казань : Молодой ученый, 2024. — С. 88–93.

4. Уиллингем, Д. Почему ученики не любят школу? /Д. Уиллингем. — Москва : Высшая школа экономики, 2021. — 288 с. — ISBN978-5-7598-1793-2

5. Девяткина, Е. А. Наставничество (тьюторство) как эффективный способ обеспечения профессионального роста педагогов дошкольного учреждения / Е. А. Девяткина // Молодой ученый. — 2022. — № 43 (438). — С. 300–302. — URL: <https://moluch.ru/archive/438/95782> (дата обращения:02.04.2026).

6. Дин, В. В. Наставничество как средство формирования готовности молодого педагога к развитию одаренности обучающихся / В. В. Дин, В. К. Игнатович // Педагогика: история, перспективы. — 2022. — №3. — С.72–87.

7. Иванченко, О. В. Наставничество как фактор адаптации молодого педагога в образовательном процессе / О. В. Иванченко // Образовательный альманах. — 2023. — № 11 (73). — Ч. 3. — С.71–73.

8. Киселева, Н. В. Прочитать. Понять. Применить. Все, или почти все, о читательской грамотности : методическое пособие / Н. В. Киселева. — Электрон. текстовые дан. (1,23 Mb). — Ярославль : ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2023 — (Федеральные государственные образовательные стандарты).

9. Кузнецова, Е. Н. Теория и практика оценивания читательской грамотности как компонента функциональной грамотности / Е. Н. Кузнецова, Ю. Н. Гостева // Отечественная и зарубежная педагогика. — 2019. — № 4 (61). — С. 34–57.

10. Кузнецова, Н. Н. Наставничество как эффективная форма поддержки молодых педагогов в ДОУ / Н. Н. Кузнецова, А. В. Семенова // Исследования молодых ученых: материалы ХСIV Междунар. науч. конф. (г. Казань, январь 2025 г.). — Казань : Молодой ученый, 2025. — С. 62–66.

11. Куксо, Е. Н. Миссия выполнима: как повысить качество образования в школе. — Москва : Издательская фирма «Сентябрь», 2016. — 235 с. — ISBN 978-5-4483-1297-7

12. Рябина Л., «Если братья за развитие читательской грамотности всерьез, надо очень многое изменить в работе школы» / Л. Рябина // Директория : информационно-обучающий центр. — URL: <https://direktoria.org/evolution/shkola-v-usloviyakh-udalennogo-obucheniya/funktsionalnaya-gramotnost-i-metapredmetnye-rezultaty/#lyubov-ryabinina-esli-bratsya-za-razvitie-chitatelskoy-gramotnosti-vserez-nado> (Дата публикации 25.03. 2022).

13. Семёнова, Т. Н. Наставничество как инструмент научно-методического сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов дошкольного образования: опыт первого года реализации федеральной инновационной площадки / Т. Н. Семёнова // Вестник Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы. — 2022. — № 4(62) — С.67–71.

14. Сурьянинова, Т. А. Наставничество — эстафета знаний и опыта. Модель организации наставничества, реализуемая в дошкольном учреждении / Т. А. Сурьянинова // Молодой ученый. — 2023. — № 29.1 (476.1). — С. 34–39. — URL: <https://moluch.ru/archive/476/104989> (дата обращения:02.04.2026).

15. Ушаков, К. М. Задачник для куратора / К. М. Ушаков // Директор школы — 2015. — № 7 (200). — С. 1–9.