



АВГУСТОВСКОЕ
СОВЕЩАНИЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ **25**

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

Наставничество в образовательных организациях: инновационные формы поддержки и сопровождения педагогов

СБОРНИК
наставнических практик победителей и призеров регионального
конкурса моделей наставничества педагогических работников
Югры

Ханты-Мансийск

2025

УДК 371
ББК 74.204
Н 38

Рекомендовано к изданию решением
Научно-методической комиссии Ученого совета
АУ «Институт развития образования».
Протокол № 8 от 30.09.2025 г.

Под общей редакцией

Елены Георгиевны Мазуровой, кандидата философских наук, доцента

Авторы-составители:

Елена Георгиевна Мазурова, ведущий эксперт учебно-методического центра сопровождения проектов в области образования АУ «Институт развития образования»

Акентьева И.Ю., старший преподаватель кафедры педагогики, психологии и управления образованием, заведующий учебно-методическим центром сопровождения проектов в области образования АУ «Институт развития образования»

Наставничество в образовательных организациях: инновационные формы поддержки и сопровождения педагогов: сборник наставнических практик победителей и призеров регионального конкурса моделей наставничества педагогических работников Югры / авт.-сост.: Е. Г. Мазурова, А. Ю. Акентьева ; под общ. ред. Е. Г. Мазуровой; автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования». – Ханты-Мансийск : Институт развития образования, 2025. – 90 с.

Сборник включает 10 эффективных наставнических практик победителей и призеров регионального конкурса моделей наставничества педагогических работников Югры, идеи которых были представлены спикерами интерактивной сессии «Наставничество в образовательных организациях: инновационные формы поддержки и сопровождения педагогов», состоявшейся 23 августа 2025 года в формате питчинга в рамках Августовского совещания педагогических работников Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 2025 года «Образование в Югре: вызовы и векторы развития».

В содержании наставнических практик отражены оригинальные формы поддержки и сопровождения педагогов, их влияние на профессиональный рост, инновационную активность и качество образования.

Сборник ориентирован на широкую педагогическую аудиторию.

© АУ «Институт развития образования», 2025
© Е. Г. Мазурова, И. Ю. Акентьева, составление 2025
© Е. Г. Мазурова, редактирование 2025

Содержание

От составителей.....	4
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	5
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ЮГРЫ.....	5
КОНКУРС МОДЕЛЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЮГРЫ КАК ГЕНЕРАТОР ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В РАЗВИТИИ ЭФФЕКТИВНЫХ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПРАКТИК.....	9
ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ПОДДЕРЖКИ И СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ В НАСТАВНИЧЕСКИХ ПРАКТИКАХ.....	17
МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ «АКАДЕМИЯ РОСТА».....	17
ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОБУЧАЮЩЕЕСЯ СООБЩЕСТВО «4 К».....	31
НАСТАВНИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ОБМЕН».....	35
НАСТАВНИЧЕСТВО: БИНАРНЫЙ УРОК – ТЕЛЕМОСТ.....	40
НАСТАВНИЧЕСТВО ЧЕРЕЗ БАТЛЫ: ОТ ИГРЫ К РЕФЛЕКСИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕЙСТВИЙ.....	46
ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА «КОЛЕСО БАЛАНСА.....	55
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИСКУССТВО СОТВОРЧЕСТВА.....	63
ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА VS ВОЛОНТЕРСТВО. БИНАРНАЯ МОДЕЛЬ СОПРОВОЖДЕНИЯ СТУДЕНТОВ В МАОУ ДО «ТЕХНОПОЛИС».....	73
НАСТАВНИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ САЛОН».....	78
ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ «МОСТЫ».....	83

От составителей

Уважаемые педагоги!

Именно для вас сформирован сборник из 10 эффективных наставнических практик победителей и призеров регионального конкурса моделей наставничества педагогических работников Югры 2023 – 2024 гг., идеи которых были представлены спикерами интерактивной сессии «Наставничество в образовательных организациях: инновационные формы поддержки и сопровождения педагогов», которая состоялась 23 августа 2025 года в рамках Августовского совещания педагогических работников Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 2025 года «Образование в Югре: вызовы и векторы развития» при реализации трека «Педагогические кадры – основа инновационного развития образования».

В содержании наставнических практик представлены оригинальные формы поддержки и сопровождения педагогов, их влияние на профессиональный рост, инновационную активность и качество образования, которые реально отражают принципы Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р.

Надеемся, что все наставнические практики запомнятся читателю и каждому захочется апробировать наиболее интересные идеи в своей организации.

Сборник ориентирован на широкую общественную аудиторию – руководителей образовательных организаций, методистов, наставников, педагогических работников, представляет интерес для специалистов муниципальных органов управления образования.

Продуктивного вам знакомства с опытом коллег по наставничеству!

*Елена Мазурова
Ирина Акентьева*

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ЮГРЫ

Акентьева Ирина Юрьевна,
заведующий учебно-методическим центром
сопровождения проектов в области образования
автономного учреждения дополнительного
профессионального образования Ханты-
Мансийского автономного округа – Югры
«Институт развития образования, г. Ханты-
Мансийск

Добрый день, уважаемые коллеги!

Интерактивная сессии «Наставничество в образовательных организациях: инновационные формы поддержки и сопровождения педагогов» посвящена обсуждению стратегических ориентиров развития наставничества в образовательных организациях Югры и представлению эффективных практик наставничества педагогов.

И прежде, чем мы начнем обсуждать стратегические ориентиры развития наставничества в образовательных организациях Югры, представьте себе молодого педагога – Максима. Он полон энтузиазма, только что окончил университет и пришёл работать в школу в отдалённом маленьком городе Югры. Но через месяц его глаза потухли. Он один на один с 30 учениками, ворохом тетрадей и ощущением полного бессилия. Он не спит ночами. Он думает об увольнении.

А теперь остановитесь. Это не история про одного Максима. Это история про систему, которая забыла его поддержать. А ведь у нас есть инструмент способный изменить эту ситуацию. Инструмент, который превратит отчаяние молодого педагога в уверенность, а изоляцию – в сообщество. Этот инструмент – наставничество. Но не то, скучное, для галочки – которое мы часто встречаем, реализуя целевую модель наставничества с 2019 года, а живое, современное, поддерживающее.

В настоящее время можно выделить три основных стратегических ориентира, которые, будем надеяться, превратят наставничество из формальной отчётности в реальный механизм развития и поддержки.

Ориентир первый – это ЯСНОСТЬ.

До недавнего времени мы все говорили на разных языках. «Наставник» – это кто? Стажист? Методист? Психолог? Всё и сразу!?

Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р (далее – Концепция), определяет нам, наконец, этот общий язык. Она даёт четкие определения.

Кто такой наставник? – Носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

Кто такой наставляемый? – Тот, кто в развитии.

Какие формы работы? – Индивидуальная – «наставник-наставляемый», и коллективная – целые команды поддержки.

А вообще, что понимать под «наставничеством»?

Наставничество, согласно Концепции, рассматривается как социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

В Концепции определены задачи наставничества:

1. Создание условий для самоопределения и социализации наставляемого на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, формирования гармоничной, всесторонне развитой личности.

2. Выявление и актуализация у наставляемого устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности.

3. Непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе профессиональной деятельности.

4. Создание условий освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого.

5. Повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворенности своей деятельностью.

6. Создание условий для привлечения в качестве наставников и наставляемых ветеранов боевых действий, в том числе лиц, принимавших участие в специальной военной операции.

Основные виды наставничества.

Наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе – разносторонняя поддержка наставляемого, помощь в профессиональной ориентации и социальной адаптации, получении общего и профессионального образования, опыта участия в созидательном труде, а также формирование у наставляемых традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

Наставничество в сфере труда – выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору

Лидерское наставничество связано с развитием лидеров коллективов, лидерских команд при помощи лидеров-наставников и их сообществ.

Социальное наставничество направлено на формирование гармоничной, всесторонне развитой личности и обмен ведущим опытом между организациями и может быть реализовано в таких сферах, как общественная сфера и некоммерческий сектор, образование, здравоохранение, культура и искусство, физическая культура и спорт, военное дело и др.

Действительно, на федеральном уровне впервые появился документ, который определяет единую терминологию в *сфере наставничества*.

Эта ясность – не бюрократия. Это наш фундамент для выстраивания стратегии развития наставничества в Югре.

Ориентир второй – это ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ.

Куда мы идём? Красивые слова ничего не стоят без конкретных цифр. И они есть!

Целевой ориентир к 2030 году согласно Концепции – внедрение системы наставничества в 70% образовательных организаций Югры.

Результаты мониторинга поддержки и методического сопровождения молодых педагогов, проводимого в Югре ежегодно с 2023 по 2025 годы, показывают, что охвачены целевой моделью наставничества более 90% молодых педагогов, при этом отмечается отрицательная динамика с 96,7% в 2023 году до 92,8% в 2025 году.

Казалось бы, мы достигаем уже сейчас целевой показатель в 70%.

Но насколько выстроенная система наставничества действительно является поддерживающей, способствует закреплению молодых педагогов в образовательных организациях, насколько она мотивирует и действительно способствует появлению у Максима, которого мы с вами представляли, горящих глаз и интереса работать с детьми?

И что мы видим по результатам опроса 80% молодых педагогов Югры, который был проведен в 2025 году?

35% отмечают, что влияние на профессиональный рост эффективных наставнических практик – отсутствует!

55,4% молодых педагогов подтвердили, что их поддерживают в форме наставничества, и это не соотносится с данными, предоставленными руководителями образовательных организаций согласно которым 92,8% молодых педагогов охвачены целевой моделью наставничества.

Но давайте посмотрим правде в глаза. Проведенный опрос показывает, что более 70% молодых педагогов, тех самых Максимов, чувствуют себя потерянными, загруженными посторонней работой. Они говорят нам: «Нам не хватает не столько методик, сколько простого человеческого участия, поддержки, диалога». И мы видим, по данным опроса, среди причин ухода из профессии проблемы с коллективом и игнорирование достижений молодых педагогов

И это наш главный вызов – достичь не просто процента по бумагам, а процента *качества человеческих связей*. Чтобы каждый молодой специалист мог сказать: «У меня есть тот, кто меня услышит».

Ориентир третий, самый важный – это ЛЮДИ и ИННОВАЦИИ.

Здесь можно выделить два пути.

Первый – инновационные модели наставничества и формы их популяризации. Проведение конкурсов, направленных на выявление лучших наставников и наставнических практик. Поддержка разработки и реализации образовательных программ, направленных на развитие наставнических компетенций у наставников.

В Ханты-Мансийском автономном округе – Югре ежегодно проводится региональный конкурс моделей наставничества, педагогических работников; реализуются курсы повышения квалификации по вопросам наставничества для руководителей образовательных организаций, методистов, педагогов-наставников; организуются семинары и вебинары с представлением практик наставничества; практики наставничества представляются на конференциях от муниципального до федерального уровней. И это направление будет дальше развиваться в автономном округе.

Но главным согласно Концепции является **второй путь** – это «сердце». Это привлечение уникальных людей – ветеранов, чьи жизненные уроки бесценны. Представьте: в школу приходит человек, прошедший через настоящие испытания. Он говорит с детьми и педагогами не о методиках, а о стойкости, о долге, о настоящем патриотизме. Это наставничество ценностей. Это то, что не заменит ни один искусственный интеллект.

Коллеги, стратегия – это не документ. **Стратегия – это история, которую мы пишем вместе.** История о том, как мы не дали уйти Максиму. Как помогли ему не просто выжить, а стать великим педагогом. История о том, как

школа в маленьком городе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры стала центром притяжения лучших практик и сильнейших людей.

Наша цель – не отчитаться.

Наша цель – **создать экосистему, где каждый молодой учитель будет чувствовать плечо наставника. Где каждый наставник будет чувствовать свою значимость. Где наставничество – это не про протокол, а про человеческие связи.**

Давайте строить эту систему вместе. Чтобы через пять лет мы с вами могли сказать: «Мы не просто выполнили план, утвержденный в Концепции. Мы изменили жизни. Мы сохранили тех, кто завтра будет воспитывать новое поколение Югры».

КОНКУРС МОДЕЛЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЮГРЫ КАК ГЕНЕРАТОР ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В РАЗВИТИИ ЭФФЕКТИВНЫХ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПРАКТИК

Мазурова Елена Георгиевна,

кандидат философских наук, доцент, ведущий эксперт учебно-методического центра сопровождения проектов в области образования автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования, г. Ханты-Мансийск

Время, в котором мы находимся сейчас, – ВРЕМЯ стремительных изменений, требующее постоянного освоения нового, и оно касается всех возрастных категорий педагогических работников – от начинающих молодых до опытных стажистов, которым приходится осваивать инновационные инициативы на разных уровнях – репродуктивном, адаптивном, локально-моделирующем, системно моделирующем, творческом и т.д. – в зависимости от индивидуально-личностных особенностей. В складывающейся системе профессиональных взаимоотношений каждый может быть наставником и наставляемым, учителем и учеником и взаиморазвиваться гораздо быстрее и продуктивнее.

Работа по развитию системы наставничества в Югре актуализируется в четырех основных направлениях:

✓ Документационное обеспечение развития системы наставничества (региональный, муниципальный, институциональный уровни) в рамках функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

✓ Формирование системы мониторингов по изучению состояния внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

✓ Обеспечение целенаправленного повышения профессионального мастерства в рамках развития единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

✓ Развитие механизма стимулирования и мотивации педагогических работников – участников системы наставничества через внедрение персонализированных программ и участие в новых формах общественно-значимых мероприятий (конкурсы, акции, мастер-классы и др.).

Наставничество в Югре направлено от адресного сопровождения к эффективным практикам и качеству образования, которое предполагает, в первую очередь, качество профессиональной деятельности учителя, педагога, воспитателя. Мотивированный успешный педагог, любящий свою профессию и детей, стремится и может эффективно решать задачи обеспечения качества образовательного процесса и образовательных результатов обучающихся.

Условия повышения эффективности педагогического наставничества в Югре предполагают:

- развитие наставничества как неотъемлемой части единой системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров Югры, ориентированной на их непрерывное профессиональное совершенствование;

- инновационное преобразование институциональных моделей наставничества через модернизацию и актуализацию современной нормативной базы, курсов повышения квалификации, целевых семинаров (вебинаров), конкурсов, участие в региональной экспертно-аналитической деятельности, в вебинарах по итогам мероприятий, через разработку персонализированных программ и др.;

- обеспечение результативности функционирования Целевой модели наставничества через модернизацию реализуемых форм наставничества, системы мониторингов, целевых опросов (исследований), современные

механизмы мотивации достижений педагогов и обучающихся в системе «наставник – наставляемый», диссеминацию эффективных наставнических практик, подготовку методических и практико-ориентированных сборников.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р была утверждена Концепция развития наставничества в РФ на период до 2030 года. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления было рекомендовано руководствоваться положениями Концепции при принятии в пределах своей компетенции решений в сфере развития наставничества.

Среди основных задач Концепции значится обобщение реализуемых в Российской Федерации наставнических практик, а среди направлений содействия развитию наставничества в числе ведущих – проведение конкурсов, направленных на выявление лучших наставников и наставнических практик.

Как показывает многолетний опыт, одной из самых эффективных форм, мотивирующей к высоким достижениям, влияющей на качество образования, позволяющей реально увидеть результаты внедрения инновационных активностей и личных профессиональных достижений, а также привести в действия рекомендации по результатам мониторингов и опросов (исследований), является КОНКУРС.

В развитии региональной системы наставничества Конкурс моделей наставничества педагогических работников образовательных организаций Югры (далее – Конкурс) имеет особенное значение. Он проводится с 2021 года, и ежегодно усложняются индикаторы требований к конкурсным материалам претендентов.

За четыре года в Конкурсе приняли участие педагогические работники от 218 образовательных организаций разного типа из 21 муниципалитета (95,5%), в том числе представители муниципальных органов управления образования и методических служб. Отмечается явная тенденция возрастания конкурсного контингента: 2021 год – 21 заявка, 2022 год – 41, 2023 год – 60, 2024 год – 76 заявок. В результате: 65 (29,8%) призовых мест (1, 2, 3 места) – 21 победитель, 44 призера.

Успехи образовательных организаций и отдельных их представителей, ставших победителями и призерами Конкурса, остаются в поле зрения организаторов. Эффективность практик наставничества в рамках институциональных моделей наставничества в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре можно проследить на примерах продвижения педагогов – авторов или руководителей проектов, получивших призовые места в Конкурсе.

Многие проекты победителей и призеров Конкурса разных лет занимают достойное место в региональном наставническом движении, а опыт педагогов образовательных организаций позволил продемонстрировать свои достижения в других значимых конкурсах, в издательской деятельности, активизировал работу инновационных площадок по диссеминации эффективных наставнических практик. Приведем несколько *примеров*.

Продвижения победителей и призеров Конкурса 2022 года:

Николаева Елена Юрьевна, учитель английского языка, заместитель директора МБОУ «Солнечная СОШ № 1» Сургутского района – победитель (1 место) конкурса моделей наставничества педагогических работников Югры – 2022 в номинации «Лучшая практика наставничества общеобразовательной организации в развитии непрерывного профессионального мастерства», автор проекта «Программа наставничества «Вместе к успеху». Программа Е.Ю. Николаевой строится на трех инновационных сущностях:

- *Педагогический инкубатор*, интегрирующий четыре мероприятия: Форум «Погружение»; Педагогический квест; *Open air* «Зеленый педсовет»; Творческая мастерская «Пятиминутка».

- *Наставнический интеракториум*: Мастер-класс ведущего наставника; Лабораторий проектирования эффективных практик; Мастерская Стратегических инициатив.

- *Банк сетевых наставников*.

Инновационная активность победителя Конкурса нашла отражение в следующих общественно-значимых мероприятиях, в которых Елена Юрьевна приняла активное участие:

в 2023 году – спикер в Международном образовательном телемосте «Наставничество в образовании: традиции, практика, стратегии развития», тема доклада «Векторы профессионального роста педагога»; член экспертной группы регионального конкурса на лучшую акцию в формате флешмоба «Вектор наставничества: от идеи до реализации»; член экспертной комиссии конкурса моделей «Наставничество как современная форма становления и развития непрерывного профессионального мастерства педагогов образовательных организаций Югры»;

в 2024 году – по итогам реализации программы «Вместе к успеху» присвоена квалификационная категория «Педагог-наставник» двум педагогам МБОУ «Солнечная СОШ № 1» Сургутского района – Мирошниченко Екатерине Сергеевне и Сафроновой Ольге Игоревне, для которых Е.Ю. Николаева являлась наставником и руководителем Проекта.

Крайникова Ольга Вячеславовна, учитель МБОУ «Средняя школа №23 с углубленным изучением иностранного языка» города Нижневартовска – призер (2 место) конкурса моделей наставничества педагогических работников Югры – 2022. Авторская программа наставничества «Виртуоз», разработанная в рамках программы развития школы, направлена на поступательное увеличение числа педагогических сотрудников, вовлеченных в конкурсное профессиональное движение (внутренний и внешний контуры), нацелена на непрерывное самообразование, развитие творческой индивидуальности, профессиональный рост особых черт и функциональных качеств, формирующих педагога с большой буквы. Автор широко использует флэш-наставничество и саморегулируемое наставничество.

Инновационная активность призера Конкурса проявилась в следующем:

в **2023** году – член экспертной группы просветительской Акции для молодых педагогов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в формате эссе «Молодой педагог – Наставник: путь к профессиональному росту»; участник и эксперт круглого стола «Диалог на равных» в формате фокус-группового исследования эффекта внедрения и реализации моделей наставничества педагогических работников в образовательных организациях; участник Всероссийского конкурса учебных заведений «Вектор качества образования» с авторской программой по наставничеству МБОУ СШ № 23 с УИИЯ «Школа-территория больших возможностей: программа наставничества «Виртуоз»; участник Всероссийского конкурса лучших учебных заведений «Вектор качества образования» с авторской программой по наставничеству МБОУ СШ № 23 с УИИЯ «Школа-территория больших возможностей: программа наставничества «Виртуоз»; наставник-тренер, подготовивший победителей и призеров XX Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов, учёных, педагогических работников и специалистов-практиков «Инновационные процессы в науке и технике XXI века», город Нижневартовск; наставник-тренер, подготовивший призёра (2 место) Международного конкурса творческих старшеклассников «Идеи Д.С. Лихачева и современность» в рамках проведения XXI Международных Лихачевских чтений; наставник-тренер по подготовке и сопровождению участника регионального этапа всероссийской олимпиады школьников по вопросам избирательного права и избирательного процесса;

в **2024** году – наставник-тренер, подготовивший победителя регионального конкурса эссе среди школьников, приуроченного к Году Семьи. – Сургутский государственный педагогический университет.

Продвижения победителей и призеров Конкурса 2023 года:

Пашкевич Александр Васильевич, кандидат педагогических наук, методист МБУ ДО «Центр дополнительного образования «Перспектива» города Ханты-Мансийска, победитель конкурса моделей наставничества педагогических работников Югры – 2023 в номинации «Лучшая практика наставничества образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, направленная на становление и развитие непрерывного профессионального мастерства педагогов». Образовательный проект «Инновационные модели системы наставничества в учреждении дополнительного образования» направлен на создание эффективной научно обоснованной системы наставничества, способствующей непрерывному повышению профессиональной компетентности, адаптации, поддержки, самореализации и продуктивному развитию педагогических работников через реализацию четырех моделей наставничества: Педагог – Педагог («Рука об руку»), Специалист – Специалист («Плечом к плечу»), Новатор – Педагог («Вместе к успеху»), Лидер – Группа («Вместе – мы сила»), в том числе с использованием возможностей АИС «Системный анализ УЗ».

Инновационная активность победителя Конкурса:

в 2023 году – победитель (Диплом 1 степени) Всероссийского конкурса национальной премии «Золотой фонд Российского образования» по теме «Год педагога и наставника», издательский дом «Инновации и эксперимент в образовании», город Москва;

в 2024 году – победитель (Диплом 1 степени) Всероссийского конкурса «Качественное образование – будущее России» в номинации «Лучшее методическое (программное) обеспечение образовательного процесса – 2024»; лауреат Национальной премии в области образования «Элита российского образования», награжден Дипломом лауреата, бронзовой медалью «Элита Российского образования», город Москва; победитель Всероссийского конкурса национальной премии «Золотой фонд Российского образования» по теме «Образование для настоящего и будущего России», в номинации «Лучшее научно-методическое обеспечение учебного занятия – 2024», награжден Дипломом победителя, золотой медалью «За выдающиеся успехи в научно-методической деятельности», город Москва; лауреат Всероссийского конкурса «Образовательная организация XXI века. Лига лидеров – 2024» в номинации «Лучшая инновационная модель педагогического наставничества в системе дополнительного образования», награжден Дипломом лауреата, медалью, город Санкт-Петербург; присвоена квалификационная категория «педагог-наставник»;

в 2025 году – участник Межрегиональной выставки-ярмарки инновационных образовательных проектов 2025 года «Территория генерации новых идей», награжден Дипломом I степени за инновационный проект «Основы конструирования и оценки эффективности учебного занятия: кейсы цифровых и методических проектных решений», город Ульяновск; финалист X Всероссийского профессионального конкурса «Арктур» в номинации «Методист образовательной организации, реализующей дополнительные общеобразовательные программы», город Уфа.

Достоинством практики является создание и издание методических пособий по конструированию и проектированию дополнительных общеразвивающих программ и учебных занятий в помощь молодым педагогам и наставникам.

Полякова Эльмира Альбертовна, учитель истории и обществознания МБОУ средняя общеобразовательная школа № 44 города Сургута – победитель конкурса моделей наставничества педагогических работников Югры – 2023 в номинации «Лучшая практика наставничества образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, направленная на становление и развитие непрерывного профессионального мастерства педагогов». Инновационный проект «Клуб профессионального роста «Наставник для всех» ориентирован на разные уровни наставнической деятельности: на *федеральном* уровне – сотрудничество с российским сетевым педагогическим сообществом «Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник» посредством использования открытых, бесплатных и свободных электронных ресурсов: на *региональном* уровне – обеспечение взаимодействия с коллегами из разных школ в формате инновационной площадки по теме «Технология педагогического самоменеджмента как основа перманентного профессионального развития учителя в условиях реализации национального проекта «Образование»; на *муниципальном* уровне – является инициатором муниципального конкурса «Лучший сайт-портфолио молодого педагога» (с 2021 г. в рамках реализации приоритетного муниципального проекта «Школа наставников»), направленного на развитие профессионального мастерства педагогов через освоение инструментов создания личных сайтов-портфолио для участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства, а также при подготовке к аттестации; на *институциональном* уровне – активная деятельность школы как структурного подразделения Сургутского музея истории народного

образования, призванного формировать позитивный образ российского учителя и его героического труда.

Инновационная активность победителя Конкурса:

в 2023 году – спикер регионального вебинара «Обеспечение внедрения целевой модели наставничества педагогических работников: лучшие практики образовательных организаций Югры» по итогам конкурса моделей наставничества, тема доклада «Клуб профессионального роста «Наставник для всех»; победитель конкурса на присуждение премии губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры победителям конкурса «Педагог-новатор»; победитель (в составе команды) Всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества» в номинации «Лучшая практика в сфере образования»;

в 2024 году – победитель окружного конкурса на звание лучшего педагога в 2024 году; победитель конкурса на присуждение премий лучшим учителям образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, из средств федерального бюджета в 2024 году; присвоена квалификационная категория «педагог-наставник», подтверждена высшая квалификационная категория;

в 2025 году – организатор и модератор дискуссионной площадки «Новая форма наставничества педагогов: Клуб профессионального роста» на базе МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 44» города Сургута, в рамках Августовского совещания педагогических работников Югры «Образование в Югре: вызовы и векторы развития».

Круг обсуждаемых вопросов:

✓ Открытая дистанционная сессия сетевого педагогического сообщества «Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник».

✓ Программа повышения мотивации профессионального развития педагогических работников «Действуй».

✓ Проект «Вектор профессионального развития».

✓ Профилактика профессионального выгорания.

В 2024 году в Конкурсе среди 76 участников в 5 номинациях определено 18 призовых мест (6 победителей, 12 призеров). Победители Конкурса представили наставнические практики в 2024 году на онлайн-семинаре «Обеспечение внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; 4 победителя и 3 призера приняли участие в качестве спикеров на интерактивной сессии

«Наставничество в образовательных организациях: инновационные формы поддержки и сопровождения педагогов», состоявшейся в рамках Августовского совещания педагогических работников Югры в 2025 году; 6 победителей включены в состав региональной экспертной комиссии Конкурса в 2025 году.

Работа в данном направлении продолжается, впереди много важных общественно-значимых мероприятий. Кто-то из участников конкурсов прошлых лет попытается войти в группу победителей и призеров, иные захотят улучшить конкурсные результаты и блеснуть оригинальными находками в области наставнических практик, кто-то устремится покорять вершины Всероссийских конкурсов, а некоторые будут упорно готовиться к присвоению квалификационной категории «педагог-наставник». Все эти устремления направлены на повышение качества профессиональной деятельности и образовательных результатов. Мероприятия, в которых участвуют педагоги, – мотивационные индикаторы к успеху и признанию на профессиональном пути, а конкурс моделей наставничества педагогических работников Югры реально – генератор инновационной активности педагогических кадров в развитии эффективных наставнических практик.

Успешной вам самореализации, дорогие педагоги!

ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ПОДДЕРЖКИ И СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ В НАСТАВНИЧЕСКИХ ПРАКТИКАХ

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ «АКАДЕМИЯ РОСТА»

Игошин Эдмонд Валерьевич,

директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1 имени Александра Сергеевича Пушкина», победитель регионального конкурса по наставничеству – 2024, город Нижневартовск

Иванова Анна Васильевна,

заместитель директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1 имени Александра Сергеевича Пушкина», город Нижневартовск

Вопрос о новой школе — это прежде всего вопрос о новом учителе... Но нового учителя просто создать нельзя, он может только создаться и при том только условия, что он продолжает «творить себя».

М.М. Рубинштейн

На сегодняшний день ключевой проблемой образования является проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, готовностью к внедрению новых технологий, креативностью, умением вести инновационную, экспериментальную и опытную работу. Очевидна необходимость систематической работы, организованной с педагогами, направленной на повышение его компетентности, профессионального роста.

Под наставничеством педагогических работников в современном свете нами понимается сопровождение личностного и профессионального становления молодого педагога с акцентом на привитие традиционных российских духовно-нравственных ценностей

Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Каждому начинающему учителю требуется профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Следует создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Для реализации этих стратегических задач необходима гибкая и мобильная система наставничества, которая оптимизирует процесс профессионального становления молодого педагога и формирует у него стремление к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации. Такая система учитывает потребность начинающего специалиста в поддержке со стороны опытного наставника, готового предоставить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

В городе Нижневартовске в 2021 году был открыт «Лицей №1 им. А.С. Пушкина. Открытие лицея с такой большой проектной мощностью стало ярким событием в системе образования не только города Нижневартовска, но и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. В новую школу пришли 92 педагогических работника из 17 образовательных организаций Нижневартовска, а также и из других стран, городов России и нашего округа.

Таким образом, сложился коллектив, состоящий из 35 опытных педагогов и 57 молодых специалистов, коллектив, только делающий первые шаги к профессии настоящего компетентного педагога. Кроме того, почти 50% стажистов нуждались в методическом сопровождении, так как на тот момент не имели квалификационной категории.

Вызовы, с которыми столкнулась новая образовательная организация, потребовали разработки действенной системы наставничества, способной повысить качество образования через постоянное развитие профессионального потенциала педагогов для успешного внедрения ФГОС и реализации Национального проекта «Образование». Так и родился общелицейский проект «Академия роста»!

В условиях модернизации образования существенно выросла значимость и роль методической службы в системе непрерывного образования педагогических и руководящих кадров. Но вместе с тем наставничество не тождественно методической работе в лицее, которая является гораздо более широким и многоплановым понятием. Методическая работа в лицее, как правило, касается всего педагогического коллектива, она, прежде всего, решает задачи успешности общеобразовательной организации в целом, в то время как наставничество носит точечный, индивидуализированный и персонифицированный характер. Поэтому наставничество можно определить, как один из важнейших механизмов и видов методической работы в лицее.

Общим решением коллектива была определена методическая цель – формирование эффективной модели наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Для успешной реализации поставленной цели необходимо решать следующие задачи:

1. Создать условия для формирования системы непрерывного повышения квалификации педагогов, в том числе и внутрикорпоративного, способствующего укреплению корпоративной культуры и оптимизации образовательного процесса.

2. Создать условия для участия педагогов в конкурсах профмастерства.

3. Сформировать такую систему поддержки педагогов, при которой они смогут вырасти не только профессионально, но и личностно.

4. Повысить уровень предметной и методической компетентности педагогических работников города Нижневартовска и Ханты-Мансийского округа – Югры через активное распространение нового опыта работы.

Планируемые показатели:

- 85% участников программы наставничества, завершивших годовую адаптацию и подтвердивших намерение продолжить работу в лицее;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников модели наставничества (через регулярные методические сессии, разбор кейсов, совместный анализ уроков);
- 80% участников программы наставничества, успешно выполнивших аналитическое задание (анализ урока + план коррекции);
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе (85% молодых педагогов, активно вовлечённых в работу МО/лицейские проекты (участие ≥ 2 мероприятий в год)).

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

Практика наставничества «Академия роста» опирается на принципы взаимного обучения, реализуется через внеурочную деятельность. Наибольший эффект от применения технологии взаимного обучения именно в организации и реализации деятельности по подготовке обучающихся к участию в различных мероприятиях, конкурсах и проектах, как специально организованных для обучающихся с ОВЗ, так и для обучающихся не зависимо от их принадлежности к той или иной группе.

Проект «Академия роста» направлен на:

- ✓ обеспечение возможностей развития профессионализма педагогов непосредственно на рабочем месте;

- ✓ взаимосвязь профессионального развития педагогов с приоритетами образовательной деятельности города Нижневартовска и Ханты-Мансийского округа – Югры, а также городов России;
- ✓ обеспечение готовности педагогических кадров к реализации новых федеральных государственных образовательных стандартов;
- ✓ формирование традиций педагогического коллектива.

Модель практики наставничества «Академия успеха».

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Модель «Академия успеха» реализуется по четырем направлениям:

- «Успешный старт» (девиз: «per aspera ad astra»);
- «Движение вверх» (девиз: «primus inter pares»);
- «На высоте» (девиз: «veni, vidi, vici»);
- «Северное сияние» (девиз: «ubi concordia, ibi Victoria»).

Рассмотрим направления проекта подробнее.

Направление «Успешный старт».

«Успешный старт» – первое направление проекта, задача которого состоит в создании условий для формирования системы непрерывного повышения квалификации педагогов, в том числе и внутрикорпоративного.

Наиболее востребованными *формами* методической работы в лицее являются:

- обучение на теоретических семинарах, организованных в лицее и в городе;
- общение с коллегами в лицее и изучение их опыта работы при взаимопосещении уроков;
- самоанализ, самооценка;
- работа методических объединений внутри лицея;
- работа учителей над темами самообразования;
- тематические педагогические советы;
- открытые уроки, их анализ;
- предметные недели;
- аттестация учителей.

В рамках методической работы лицея сложилась традиционная система повышения квалификации кадров. Основным способом повышения

квалификации кадров является курсовая подготовка. Все учителя лицея регулярно проходят необходимые курсы повышения квалификации в соответствии с требованиями российского законодательства в этой области и перспективным планом повышения квалификации лицея.

Не менее значимыми являются внутрикорпоративные мероприятия. Опыт, полученный на курсах повышения квалификации, активно распространяется на круглых столах, методических семинарах, мастер-классах, открытых уроках, и других формах.

Традиционным стал «Фестиваль открытых уроков» в форме поочередного обмена опытом между учителями с педагогическим стажем работы от 7 лет и молодыми специалистами.

Безусловно, такая форма методической работы есть в каждой школе, но *двусторонний* обмен педагогическим опытом практикуется не везде, несмотря на то, что молодые педагоги полны свежих идей и открыты к новому, в то время как опытные учителя не всегда готовы внести изменения в привычную практику.

Однако не только опытные педагоги нашего лицея обращаются за помощью к молодежи. Молодой педагог хочет набираться опыта и учиться у старших коллег. С этой целью в лицее был создан «Клуб молодого педагога», важная роль которого – поддержка начинающему учителю со стороны опытного педагога – наставника.

С целью прохождения успешной аттестации всеми педагогическими работниками в лицее разработана и система сопровождения педагога в межаттестационный период. Приоритетными направлениями работы педагогических работников в межаттестационный период в нашем лицее являются следующие:

- повышение психолого-педагогической, методологической компетенции педагогов через педагогические советы, семинары, открытые мероприятия, курсовую подготовку;
- стимулирование творческого самовыражения, раскрытия профессионального потенциала педагогов через участие в мастер-классах, профессиональных конкурсах, педагогических сообществах;
- разработка обучающих материалов, методических рекомендаций, соответствующих запросам педагогов.

Направление «Движение вверх».

Второе направление – «Движение вверх». Его главная задача – обеспечение создания условий для участия педагогов в конкурсах профмастерства.

Повышение квалификации не будет являться достаточно эффективным, если оно направлено только на овладение психолого-педагогическими знаниями. Для воспитания подрастающего поколения как творческих и уверенных людей оно должно формировать лидерскую позицию педагога. Такой формой организации повышения квалификации и являются профессиональные конкурсы.

Конкурсы профессионального мастерства выступают важным средством развития и поддержки профессионально-личностной компетентности педагогических работников.

За три года работы лица сотрудники приняли участие в 72 конкурсах профессионального мастерства различных уровней, из них: муниципального уровня – 16, регионального уровня – 20, всероссийского уровня – 30, международного уровня – 6.

Всего в конкурсах принял участие 131 педагогический работник, что составляет 27,5% от общего количества. Из них 62 (47,3%) молодых специалиста.

С целью изучения рейтинга и определения профессионального статуса, повышения социального статуса и профессионализма педагогических работников, предъявления лучших образцов профессиональной педагогической деятельности широкой общественности, в лицее проходит конкурс «Момент истины», в котором определяются лучшие учителя в 10 номинациях.

Профессиональные конкурсы – это не только соревнования, но и возможность общения с другими учителями, организаторами, членами жюри на профессиональном уровне. Мы в лицее проводим такие игры с нашими педагогами.

Игра позволяет включиться в активную инновационную деятельность, наиболее полно осуществить лично ориентированный подход к своему профессиональному и карьерному росту. Здесь главная цель заместителя директора по методической работе найти интересные конкурсные мероприятия, которые способствуют выявлению творческих, инициативных педагогов. Не стоит забывать и о том, что участие в конкурсах – это не только профессиональный рост для педагога, но и интеллектуальный рост его обучающихся, потому что их тоже можно привлекать к участию.

Педагоги лицея состоят в различных педагогических сообществах, постоянно повышают свой профессиональный уровень, публикуя свои исследования и ученические проекты, используя «методические копилки» коллег, консультации и советы профессионалов. Большой вклад в осмысление

педагогами образовательного пространства и изменений, происходящих в нем, вносят педагогические форумы.

Направление «На высоте».

Третье направление – «На высоте». Его главная задача – сформировать такую систему поддержки педагогов, при которой они смогут вырасти не только профессионально, но и личностно.

Все педагоги лицея состоят в «Профсоюзе». Здесь молодые педагоги могут реализовать себя в творческих, спортивных мероприятиях. Находят коллег по интересам, получают поддержку в трудовых и социальных вопросах и участвуют в профессиональных семинарах и тренингах для повышения квалификации.

Регулярно организована работа круглых столов по самым актуальным вопросам в системе образования, посвященным обновлению нормативно-правовой базы, юридической и финансовой грамотности. Особое внимание уделяется вопросам делового этикета, культуры поведения в средствах массовой информации и социальных сетях.

Педагоги активно посещают психологические тренинги, позволяющие снять рабочее напряжение, предупредить профессиональное выгорание.

Реализуется проект «Классная книга» как для лицеистов, так и для педагогов. Проект направлен на прочтение книги классными руководителями совместно с учениками, после чего обсуждение ее на классных часах. Каждый месяц лицеисты выбирают себе новую книгу.

Педагоги лицея принимают активное участие и в творческих фестивалях, например, в Фестивале дружбы народов под названием «Мы вместе!», представляя свои культурные традиции.

Направление «Северное сияние».

Четвертое направление – «Северное сияние», позволяющее повысить уровень предметной и методической компетентности педагогических работников города Нижневартовска и Ханты-Мансийского округа – Югры через активное распространение нового опыта работы.

В городском образовательном пространстве эффективно функционируют такие важные элементы системы образования, как профессиональные объединения педагогов – Форсайт-центры и Методические объединения учителей.

Педагогический коллектив лицея участвует в работе городских методических объединений, экспертных, аттестационных, олимпиадных комиссий, жюри конференций и конкурсов.

На базе нашего лицея сформированы:

- городской форсайт-центр «Педагог НВ»,
- региональная стажировочная площадка «Формирование и оценка функциональной грамотности обучающихся»,
- региональное сотрудничество с окружным «Кванториумом».

Сотрудничество с образовательными, нефтяными, медицинскими организациями города Нижневартовска также повышает уровень квалификации педагогов лицея. Так, 1 сентября 2021г. на базе нашего лицея был открыт «Роснефть-класс» на основе трехстороннего договора между лицеем, «Самотлорнефтегазом» и «Нижневартовским государственным университетом».

Был сформирован особый образовательный и воспитательный процесс, ведь наши педагоги и ученики имеют уникальную возможность участвовать в тренингах, семинарах, которые организуются, в том числе и при поддержке компании «Самотлорнефтегаз», регулярно участвуют в различных конкурсах и хакатонах. Так, к примеру, весной 2021 года команда десятиклассников лицея под руководством педагогов приняла участие в международном хакатоне в Нижнем Новгороде.

Непрерывное обучение «Школа – вуз – предприятие» дает свои плоды и в естественнонаучной области, а также позволяет решать проблему сохранения и укрепления здоровья не только детей, но и педагогов.

Основные треки наставничества.

Условия для реализации модели наставничества «Академия роста».

Для успешной реализации модели наставничества «Академия роста» необходимо создать ряд условий, которые обеспечат эффективное взаимодействие между наставниками и подопечными. Вот ключевые условия:

1. Четкая структура и цели программы.
2. Отбор наставников и подопечных.
3. Обучение наставников.
4. Создание безопасной и поддерживающей среды.
5. Регулярные встречи и взаимодействие.
6. Поддержка со стороны администрации.
7. Инструменты мониторинга и оценки.
8. Доступ к ресурсам и материалам.
9. Возрастные и тематические соответствия.
10. Мотивация и признание достижений.
11. Обратная связь и самоанализ.

Создание указанных условий поможет обеспечить качественное наставничество и повысить эффективность модели «Академия роста», что, в

свою очередь, будет способствовать личностному и профессиональному развитию всех участников.

Инновационные находки.

Основная миссия методической службы в лицее – развитие и поддержка инновационного потенциала педагогов, оказание персонализированной методической помощи в реализации индивидуальной траектории профессионального развития педагогов МБОУ «Лицей №1 им. А.С. Пушкина».

Инновационность модели «Академия роста» основывается на:

- ✓ результативности использования современных технологий;
- ✓ активизации включения в образовательный процесс гибких форм обучения;
- ✓ актуализации персонализированных траекторий развития;
- ✓ акцентировании значимости кросс-дисциплинарного подхода;
- ✓ ориентации на фокус социально-эмоционального фактора обучения;
- ✓ обеспечении продуктивного механизма обратной связи и рефлексии;
- ✓ развитии эффективных практик системы наставничества.

Таким образом, обобщая выше изложенное, можно с уверенностью сказать: инновационность модели «Академия роста» основывается на интеграции современных подходов в организации образовательного процесса, что обеспечивает профессиональное развитие и поддержку молодых педагогов в быстро меняющемся мире образования.

Инновационность проекта «Академия роста» заключается в следующем:

- стройная система непрерывного сопровождения профессионального развития педагога в образовательной организации, состоящая из четырех направлений, отвечающих основным запросам в области непрерывного профессионального развития педагогов;
- модульный характер проекта, позволяющий варьировать управленческие решения в области непрерывного профессионального развития педагога, вести индивидуальную работу с учителями с учетом различных факторов, таких как: разный профессиональный уровень специалистов, разный опыт работы, оперативное решение возникающих проблем, разработка и внедрение крупномасштабных проектов, требующих новых компетенций, и др.;
- акцент на развитие общекультурной компетентности педагогов с использованием историко-культурных ресурсов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- активная позиция каждого сотрудника лицея по отношению к само- и взаимообразованию.

Результаты, эффекты практики.

Результат направления «Успешный старт»

За три года работы лицея результатом первого направления «Успешный старт» можно назвать следующие реализованные показатели:

1. 100% педагогов и административных сотрудников лицея проходят курсы повышения квалификации ежегодно.

Прохождение курсов повышения квалификации организовано на бесплатной, а также платной основах, большую часть из которых педагоги проходят и на платформе «Система Завуч-Плюс». Так, за 2021-2022, 2022 – 2023, 2023 - 2024 учебные годы в данной системе прошли обучение 100% педагогических работников.

2. Все молодые педагоги лицея имеют высококвалифицированного наставника.

3. За 3 года работы:

- проведено более 650 открытых уроков,
- посещено более 300 межпредметных уроков,
- продемонстрировано более 150 мастер-классов.

4. Увеличение квалификационной категории у педагогических работников.

5. Анкетирование молодых педагогов, проводимое в конце учебного года, показало, что самыми эффективными формами сопровождения учителей стали формы:

- посещение открытых уроков;
- система наставничества в лицее;
- посещение уроков самих молодых педагогов;
- приобщение к лицейским традициям.

Результат Направления «Движение вверх»

За три года работы лицея результатом второго направления «Движение вверх» можно считать следующее:

1. Было приведено 6 педагогических игр с педагогическим коллективом лицея. Педагогические игры проводились в рамках городского форсайт-центра «Педагог НВ», который курирует МБОУ «Лицей №1 им. А.С. Пушкина.

2. Победителями лицейского конкурса «Момент истины» стали 32 педагога, что составляет 31% от общего числа участников конкурса. В конкурсе участвует все 100% педагогов

3. Самыми значимыми достижениями молодых специалистов за 3 года стали: 3 победителя в Международном конкурсе профессионального

мастерства «Содружество молодых педагогов» в номинациях «Педагоги общего и дополнительного образования» и «Педагог-психолог» 2022, 2024; 2 победителя и 2 призера в муниципальном этапе конкурса профессионального мастерства среди молодых педагогических работников образовательных организаций города Нижневартовска «Педагогический дебют» 2022, 2023, 2024; 2 призера регионального этапа всероссийского конкурса профессионального мастерства в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Педагог года Югры – 2025» в номинации «Педагогический дебют Ханты-Мансийского автономного округа– Югры» 2022, 2024; 2 победителя всероссийского конкурса «Лучшие педагогические практики» 2023; победители международного конкурса медиапроектов Страна Читалия 2023; победитель регионального этапа всероссийского конкурса профессионального мастерства в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Педагог года Югры – 2024» в номинации «От сердца к сердцу» Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в номинации «Приз родительских симпатий».

4. Молодые педагоги стали участниками следующих форумов: форум классных руководителей город Москва, Всемирный фестиваль молодежи город Сочи, Всероссийский форум «Разговоры о важном» город Псков, Всероссийский социальный патриотический форум «Без срока давности: растим гражданина» город Москва, IV региональный форум «Финансовая грамотность для всех».

5. За 3 года молодые педагоги получили 30 благодарственных писем за высокие результаты в педагогической деятельности, а также были отмечены различными наградами и поощрениями.

6. 10% педагогов (12 человек) прошли независимую оценку квалификации.

Результаты направления «На высоте».

За три года работы лицея по третьему направлению *«На высоте»* получены следующие результаты:

- организованы и проведены 29 круглых столов по нормативно-правовой базе, юридической и финансовой грамотности;
- проведено 15 исторических лекций (директор лицея Э.В. Игошин);
- обеспечено совместное прочтение трех книг («Три товарища» Эриха Марии Ремарка, «Радуга для друга» Михаила Самарского, «Бегущий за ветром» Халеда Хоссейни).
- состоялся совместный просмотр с лицеистами 10 кинофильмов: «В бой идут одни старики», «А зори здесь тихие», «Летят журавли», «Они

сражались за Родину», «Повесть о настоящем человеке», «Доживем до понедельника», «Баллада о солдате», «Собачье сердце», «Блокада», «17 мгновений весны»;

- педагоги и лицеисты приняли участие в шести городских туристических слетах;

- молодые специалисты стали победителями и призерами в 8 теннисных и 12 шахматных турниров;

- проведено 6 физкультурно-оздоровительных мероприятий «День здоровья» (на турбазе);

- приняли участие в городском конкурсе «Крылья вдохновения»: 7 призовых мест, из 7 номинаций;

- проект Фестиваля дружбы народов был признан результативным в двух значимых конкурсах: стал **полуфиналистом** Всероссийского конкурса гранты 2022 «Сквозные образовательные траектории» в номинации «Культурное многообразие», **победил** во Всероссийском конкурсе педагогических работников «Воспитать человека» в номинации «Социальное партнерство»;

- в рамках форсайт-центра «Педагог-НВ» проведены 5 мероприятий для молодых педагогов города Нижневартовска;

- в 2024 году МБОУ «Лицей №1 им. А.С. Пушкина» стал победителем регионального этапа всероссийского конкурса «Самая читающая школа».

Результат направления «Северное сияние».

Результаты четвертого направления «Северное сияние»:

- доклад на круглом столе «Учитель будущего. Каким должен быть современный учитель» (очно), г. Ханты-Мансийск, 2021г.;

- доклад руководителя «Клуба молодых педагогов» на городском вебинаре «Эффективные практики поддержки и сопровождения молодых педагогов» (очно), г. Нижневартовск, 2021г.;

- презентация на заседании центра развития образования «Развитие профессиональной компетентности педагога как условие обеспечения качества образования через способы становления функциональной грамотности, через наставничество» (очно), г. Нижневартовск, 2022 г.;

- доклад на круглом столе на тему «В патриотизме молодежи – будущее России?» (очно), г. Нижневартовск, 2022 г.;

- доклад на Всероссийском форуме молодых педагогов «Педагог: Профессия. Призвание. Искусство» (очно), г. Гатчина, 2022 г.;

- доклады и презентации для руководителей и педагогов образовательных организаций г. Нижневартовска в рамках работы форсайт-центра «Учитель Профи» «Педагог НВ» (очно), г. Нижневартовск, 2021г., 2022г., 2023г.;

- презентация на региональном форуме по стратегическому планированию, развитию и сопровождению формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся общеобразовательных организаций ХМАО – Югры «Развитие профессиональной компетентности педагога как условие обеспечения качества образования через способы становления функциональной грамотности через наставничество» (дистанционно), г. Ханты-Мансийск, 2022г.;

- мастер-классы, доклады и презентации для руководителей и педагогов образовательных организаций г. Нижневартовска на конкурсе профессионального мастерства среди молодых педагогических работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска «Педагогический дебют – 2022», номинация «Педагог-наставник» и конкурсе профессионального мастерства в сфере образования для работников подведомственных образовательных организаций «Педагог года города Нижневартовска – 2023», номинация «Методист года».

Перспективы развития и диссеминации.

Модель имеет высокую перспективу: при цифровизации, стандартизации подготовки наставников и выстраивании партнёрств возможна масштабная и устойчивая диссеминация с доказуемым эффектом на удержание кадров и качество образования.

Нормативные документы

1. Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года/Утв. Распоряжением Правительства РФ 1 мая 2025 года № 1264-р.

2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204«О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

3. Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. №3273-р об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста.

4. Письмо Минпросвещения России №АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ №657 от 21.12.2021 «О

направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»).

ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОБУЧАЮЩЕЕСЯ СООБЩЕСТВО «4 К»

Маштакова Виктория Александровна,
заместитель директора по учебно-воспитательной
работе, муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Гимназия»,
победитель регионального конкурса по
наставничеству – 2023, город Югорск

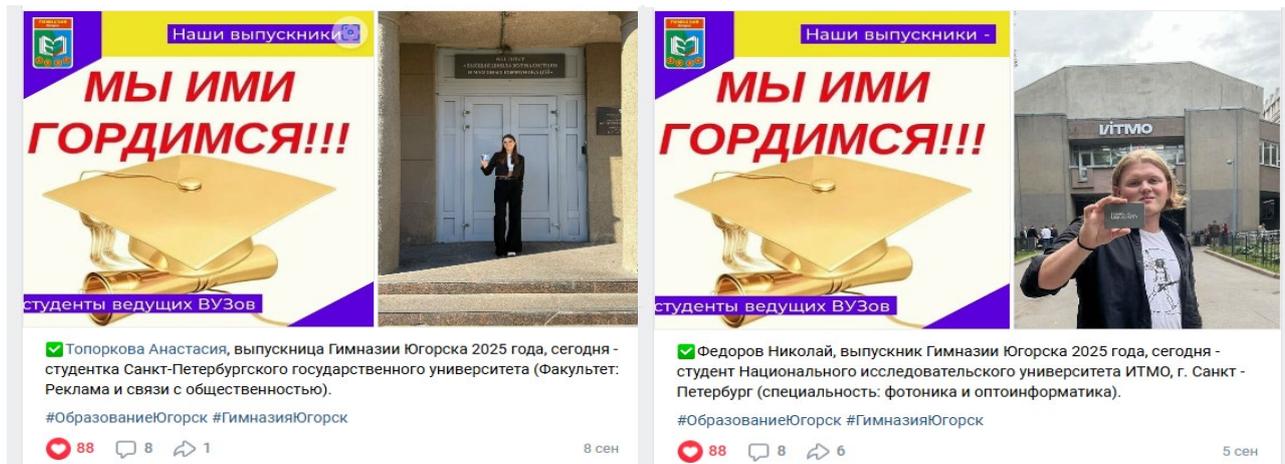
Аганина Татьяна Михайловна,
педагог-психолог муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Гимназия»,
город Югорск

Основным ресурсом качественного образования является профессионализм учителей школы. Учителю нужно учиться всегда, чтобы продолжать оставаться значимым человеком для ученика.

Зачастую мы сталкиваемся с ситуацией, что в силу разных причин учителя часто не хотят выходить из зоны комфорта, не видят значимости развития в профессиональном плане, забывая, что учитель – это компетентностно-накопляемая профессия. Мало научиться чему-то, нужно еще использовать новые умения в ежедневной работе. 90% успеха ребенка зависит от учителя. Все, что делает учитель рано или поздно повлияет на результаты его учеников.

По результатам рейтинга, проводимого рейтинговым агентством РАЕХ («РАЭКС-Аналитика»), ведущих школ России по конкурентоспособности выпускников (в нем перечислены школы с наибольшей долей выпускников, поступивших в топовые университеты страны) – в окружном рейтинге по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре гимназия города Югорска в тройке лидеров!

По традиции, гимназия ежегодно в группе ВК проводит фото-челлендж «Мы ими гордимся», где публикует посты о распределении выпускников текущего года:



Возникает ряд вопросов, как учить учителей, способствовать их профессиональному развитию, чтобы повысить образовательные результаты обучающихся, какое это должно быть образование – неформальное либо формальное?

Анализ педагогической практики показывает, что одним из эффективных инструментов профессионального роста педагогических работников, формой неформального образования является наставничество педагогических кадров. Педагогические исследования также подтверждают эффективность ресурса наставничества. В частности, Пинская М.А. в работе «Методология универсальных компетентностей «4К» и формирование профессиональных обучающихся сообществ», отмечает, что профессионально обучающие сообщества (далее ПОС), как вариант неформального образования учителей, оказывают положительный эффект на развитие профессионально-педагогической компетентности учителей, являющихся членами этих сообществ, что, в свою очередь, оказывает положительное влияние на развитие учебного процесса и успеваемости учеников [2].

Но, несмотря на существование множества научных доказательств того, что работа в сотрудничестве более эффективна, большинство учителей предпочитают работать изолированно.

Поэтому в гимназии введена деятельность ПОС как практики наставничества – систематического процесса, в котором учителя работают вместе, анализируя и улучшая практики. Учителя вовлечены в постоянный цикл поиска ответов на вопросы, которые способствуют рождению глубокого группового знания.

И это, в свою очередь, приводит к более высокому уровню учебных достижений всех и каждого.

Внедрение модели наставничества «КУБ» – шаг к будущему образования «КУБ» – компетентный учитель будущего. Эта концепция обретает особое значение, поскольку личность педагога многогранна, как и сам КУБ, обладающий 12 рёбрами, 8 вершинами и 6 гранями. Через призму КУБа мы стремимся транслировать все самое лучшее, что есть в нашем образовательном процессе. Мы уверены: воспитывая детей счастливыми, мы начинаем с себя!

В рамках модели «КУБ» с 2023 года в гимназии реализуется наставническая практика «Профессионально обучающееся сообщество «4К», которая направлена на формирование и развитие профессиональной и личностной компетентности педагогов.

80% успеха, самореализации и личностного благополучия зависят от уровня развития гибких навыков 4К. Среди них выделяют:

- *критическое мышление*, которое способствует продуктивности педагогической деятельности;
- *креативность* как способность к творческому поиску и нестандартному решению педагогических задач, характеризующуюся критериями: скорость и гибкость мышления, оригинальность, любознательность, точность и смелость;
- *сотрудничество* – взаимодействие с коллегами, руководством, обучающимися и их родителями, с внешними партнерами;
- *коммуникацию* – умение выстраивать конструктивные диалоги, в том числе включая развитие *эмоционального интеллекта* как способности понимать, использовать, управлять и оценивать свои эмоции и эмоции других людей.

В первый год реализации наставнической практики акцент был сделан на мероприятиях для *педагогического сообщества*, где совместно отработывались методические приемы развития критического и креативного мышления, а также технологии формирования эмоционального интеллекта.

В 2024-2025 учебном году внимание акцентировано на развитии 4К *обучающихся* как в урочной, так и во внеурочной деятельности.

Как работает ПОС (профессионально обучающееся сообщество)?

Основной принцип ПОС – это принцип ежеквартальных встреч (возможно чаще, по необходимости), где совместно определяется тематика, формируются группы, планируется деятельность.

Ключевые задачи ПОС:

- *Установление норм работы*: определение правил и принципов эффективного взаимодействия.

- *Определение целей и задач:* четкое формулирование ожидаемых результатов работы ПОС.
- *Описание результатов:* прогнозирование того, чего можем достичь в результате наших усилий.
- *Разработка мониторинга:* создание общей схемы для отслеживания прогресса и эффективности.
- *Анализ данных и коррекция:* использование полученной информации для улучшения деятельности.
- *Обмен успешными практиками:* представление результатов и распространение опыта с другими ПОС.

В рамках работы ПОС *исследование урока* становится важным инструментом профессионального развития, позволяющим учителям систематически анализировать свою практическую деятельность для повышения её эффективности. Данная технология предполагает определенные этапы и циклы, а также работу в тройках, обычно это 2 учителя предметника и 1 заместитель директора.

На первом этапе работы тройка педагогов:

- определяет проблемы класса / группы: в чем самые сложные, критические учебные / познавательные коммуникативные трудности;
- анализирует причины трудностей: почему так происходит? Как эти причины влияют на образовательный результат? Какие техники технологии могут помочь?
- разрабатывает стратегии их преодоления. Планирует урок: цель, задачи, результат. Главный вопрос в планировании «ЗАЧЕМ?». Например:
 - Зачем я (педагог) это буду делать на уроке/занятии?
 - Зачем они (дети) это будут делать на уроке/занятии?
 - Понимают ли (поймут ли) дети, зачем мы это делаем на уроке/занятии?

Прописываются ожидаемые результаты для каждой фокусной группы детей: дети, испытывающие выделенную учебную трудность практически всегда, довольно часто и редко. Выделяется типичный представитель – фокусный ученик.

На втором этапе работы ПОС распределяются наблюдатели по «фокусным» ученикам и составляются протоколы наблюдений, в которых будут фиксироваться все достижения наблюдаемых учеников.

Потом, во время урока, наблюдатели ведут наблюдение за учениками, заносят данные в протокол, после сведения анализируются, сравниваются

ожидаемые и полученные результаты, на их основании проектируются следующие уроки.

Модель наставничества «КУБ» и наставническая практика «Профессионально обучающееся сообщество «4К» открывают новые горизонты для профессионального роста педагогов и формирования у обучающихся необходимых навыков для успешного будущего. Мы уверены, что только совместными усилиями мы сможем создать счастливое и гармоничное образовательное пространство для всех участников образовательного процесса.

Литература:

1. Система 4К: коммуникация, критическое мышление, креативность, командная работа: учебно-практическое пособие/ авт.-сост. Е.Н. Агапова, – М.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2022. – 252 с.

2. Компетенции «4К»: формирование и оценка на уроке: Практические рекомендации / авт.-сост. М. А. Пинская, А. М. Михайлова. – М.: Корпорация «Российский учебник», 2019. – 76 с.

НАСТАВНИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ОБМЕН»

Каримова Яна Гильмановна,

учитель математики, методист муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4», победитель регионального конкурса по наставничеству – 2024, город Покачи

Современная образовательная парадигма, ориентированная на цифровизацию и реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов, предъявляет новые вызовы к профессиональным компетенциям педагогических работников. Традиционная модель наставничества, где опытный педагог передает знания молодому специалисту, остается востребованной, но перестает быть единственно возможной. Возникает необходимость в гибких моделях, позволяющих использовать потенциал всех членов педагогического коллектива, независимо от возраста и стажа. Одним из наиболее эффективных ответов на этот вызов является внедрение практик реверсивного наставничества.

Актуальность модели обусловлена необходимостью трансформации устойчивых стереотипов, таких как «учит только старший» или «опыт равен всезнанию», которые препятствуют динамичному профессиональному развитию коллектива. Статистические данные по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре свидетельствуют о наличии потребности в освоении цифровых образовательных технологий педагогами всех возрастных категорий. Одновременно с этим молодые специалисты, зачастую более продвинутые в области IT, нуждаются в освоении классических методик педагогического мастерства и управления классом. Реверсивная модель наставничества демонстрирует высокую эффективность в школах со схожими социально-кадровыми условиями. Отличительной особенностью таких коллективов является значительная доля не только молодых специалистов, но и приглашенных педагогов, для которых успешная адаптация к новому профессиональному окружению становится ключевой задачей.

Успешное внедрение модели реверсивного наставничества, в свою очередь, требует создания определенных организационно-педагогических условий и учета ряда ключевых факторов. Ключевым элементом является системная подготовка всех участников процесса, которая включает не только формирование необходимых компетенций, но и психолого-педагогическое сопровождение как наставников, так и наставляемых. Не менее важным представляется формирование среды открытого профессионального диалога, основанного на взаимном уважении и доверии, что позволяет минимизировать риски возникновения коммуникативных барьеров и конструктивно разрешать возможные противоречия. Кроме того, неотъемлемой частью процесса становится внедрение системы мониторинга и критериальной оценки эффективности реализуемой программы, обеспечивающей возможность своевременной корректировки содержания и механизмов наставнической деятельности в соответствии с полученными результатами. Таким образом, потенциал реверсивного наставничества для реализации в образовательных учреждениях достаточно высок. Данная модель может стать эффективным инструментом для решения разнообразных организационных задач, связанных с обучением, развитием и мотивацией педагогов. Реверсивная модель наставничества «Педагогический обмен» позволяет создать среду равных возможностей для взаимного обучения, где ценность представляет не стаж, а конкретный навык.

Цель практики: создание и внедрение в образовательную организацию устойчивой системы взаимного профессионального развития педагогов на основе принципов реверсивного наставничества.

Задачи:

1. Разрушить стереотипные барьеры в восприятии наставничества.
2. Выявить и актуализировать профессиональные дефициты и компетенции каждого члена педагогического коллектива.
3. Разработать и апробировать организационные механизмы и инструменты для структурированного обмена навыками (чеки обмена, график коворкингов).
4. Стимулировать междисциплинарное взаимодействие и создать условия для непрерывного процесса профессионального совершенствования.
5. Способствовать закреплению молодых специалистов в школе через их активное включение в жизнь коллектива и признание их экспертного статуса.

Основу практики составляет реверсивная модель наставничества, которая предполагает двусторонний обмен компетенциями. Роль наставляемого и закреплена за конкретным педагогом, и может меняться в зависимости от решаемой профессиональной задачи.

Внедрение модели осуществляется по следующему алгоритму:

- 1) анализ профессиональных затруднений педагогов;
- 2) разработка дорожной карты;
- 3) привлечение и обучение наставников;
- 4) формирование наставнических пар;
- 5) анализ психологического климата школы;
- 6) посещение уроков наставляемого;
- 7) посещение уроков наставника;
- 8) организация обмена опытом;
- 9) мониторинг и оценка эффективности.

В рамках модели были выделены и успешно апробированы три трека наставничества.

Первый трек фокусируется на взаимовыгодном обмене между поколениями педагогов: молодой специалист выступает экспертом в области цифровизации, демонстрируя коллегам эффективные приемы работы с такими платформами, как «Сферум» и ФГИС «Моя школа», в то время как опытный педагог делится глубинными методическими знаниями и практиками управления классом.

Второй трек — междисциплинарный, направлен на преодоление предметной разобщенности и нацелен на создание интегрированных учебных занятий и проектов через партнерство учителей из разных научных областей, как, например, сотрудничество учителя начальных классов и учителя физической культуры.

Третий трек — административно-педагогический, предусматривает прямое взаимодействие между представителями администрации и педагогическим составом, где происходит обоюдный обмен управленческими и предметно-методическими компетенциями. Примером такого взаимодействия является тандем советника директора по воспитательной работе и заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

Ключевой инновационной находкой является формализация и визуализация процесса обмена через «Чек педагогического обмена». Данный инструмент эффективно решает несколько важных задач: он придает договоренностям осязаемую материальную форму, превращая их в официальный документ; повышает уровень ответственности участников за счет наличия подписей и четко согласованных сроков выполнения обязательств; является удобным инструментом мониторинга, позволяя отслеживать динамику вовлеченности педагогического коллектива путем подсчета количества заключенных чеков в течение месяца.

В рамках реализации наставнической практики «Педагогический обмен» была внедрена система регулярных мероприятий, органично встроенных в учебный график:

- 1) еженедельные 15-минутные «коворкинги навыков» для оперативного обмена;
- 2) ежемесячный «открытый микрофон» для предложения мастер-классов;
- 3) квартальный «урок наоборот» — ключевое событие, где молодые педагоги проводят занятия для опытных коллег.

Эффективность практики подтверждается как количественными, так и качественными показателями за время ее реализации.

В реализации модели реверсивного наставничества приняли участие 46 педагогов (23 наставляемых и 23 наставника), что демонстрирует массовый характер инициативы. По данным внутреннего эмпирического исследования, педагоги-участники обмена на 25% чаще используют новые цифровые технологии в образовательном процессе. Наблюдается положительная динамика количества заключенных «Чеков обмена»: с 10 в сентябре до 25 в октябре 2024 учебного года.

Эффективность работы наставнических пар находит подтверждение в ряде значимых достижений. Педагоги успешно развивают компетенции в области проектного управления, демонстрируют высокие результаты в конкурсах профессионального мастерства различного уровня и активно

представляют опыт на научно-практических мероприятиях регионального и федерального масштаба.

Внедрение модели реверсивного наставничества способствовало достижению значимых внешних результатов: победам в конкурсах на присуждение премий лучшим учителям, а также в специализированных конкурсах цифровых педагогических решений.

Качественные изменения включают повышение уровня психологического комфорта в коллективе, рост коэффициента взаимопомощи и формирование базы внутренних экспертов по различным компетенциям. Особого внимания заслуживает полное сохранение кадрового состава среди молодых специалистов.

Успешная диссеминация опыта подтверждается призовыми местами в конкурсах профессионального мастерства. Знаковым достижением стало вхождение образовательного учреждения в Наставническую лигу проекта «Школа Минпросвещения России».

Модель реверсивного наставничества «Педагогический обмен» адресована административным командам общеобразовательных организаций, методистам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества, а также любым педагогическим коллективам, заинтересованным в создании современной, саморазвивающейся профессиональной среды.

Перспективы развития и распространения модели связаны с реализацией трёх стратегических инициатив:

- масштабированием модели через её адаптацию в школах-партнёрах;
- цифровой трансформацией процесса посредством создания специализированной электронной платформы для оформления и мониторинга «Чеков обмена»;
- систематизацией и распространением наработанного опыта через подготовку комплексных методических рекомендаций по внедрению модели наставничества «Педагогический обмен».

Модель реверсивного наставничества доказала свою эффективность в преобразовании школьной среды. Она трансформирует наставничество из эпизодического мероприятия в непрерывный, системно организованный процесс, основанный на принципах педагогики равных возможностей. Данный подход не только способствует профессиональному росту всех категорий педагогов, но и является мощным инструментом формирования корпоративной культуры и удержания перспективных кадров в системе образования.

НАСТАВНИЧЕСТВО: БИНАРНЫЙ УРОК – ТЕЛЕМОСТ

Бутенко Юлия Александровна,

начальник отдела методического сопровождения
общего и дополнительного образования
муниципального казённого учреждения
Сургутского района «Информационно-
методический центр», призер регионального
конкурса моделей наставничества – 2024,
Сургутский район

В современном образовательном пространстве, характеризующемся динамичными изменениями и необходимостью постоянного совершенствования педагогических практик, особую значимость приобретают инновационные подходы к организации учебного процесса. Муниципальный партнерский образовательный проект методического сопровождения «Бинарный урок – Телемост» представляет собой перспективную модель, направленную на повышение качества образования посредством интеграции ресурсов и опыта различных образовательных учреждений.

Актуальность проекта «Бинарный урок – Телемост» обусловлена рядом факторов:

- *Необходимость преодоления территориальных и ресурсных ограничений.* Проект позволяет объединить усилия педагогов и обучающихся из разных образовательных учреждений, независимо от их географического расположения и материально-технической базы. Это особенно важно для школ, расположенных в отдаленных поселениях Сургутского района.

- *Потребность в развитии профессиональных компетенций педагогов.* Участие в проекте предоставляет педагогам возможность обмениваться опытом, осваивать новые методики и технологии, а также получать квалифицированную методическую поддержку. Бинарные уроки, проводимые совместно с коллегами, способствуют развитию рефлексии, анализу собственной педагогической деятельности и поиску новых путей повышения эффективности обучения.

- *Стремление к повышению мотивации и вовлеченности обучающихся.* Формат телемоста, предполагающий интерактивное взаимодействие с учениками из других школ, делает процесс обучения более интересным и увлекательным. Это способствует повышению мотивации к учебе, развитию коммуникативных навыков и расширению кругозора обучающихся.

- *Соответствие требованиям ФГОС.* Проект направлен на реализацию требований Федерального государственного образовательного стандарта, в частности, на формирование универсальных учебных действий, развитие коммуникативной компетентности и повышение качества образования.

Цель проекта – создание эффективной системы методического сопровождения педагогов посредством организации и проведения бинарных уроков в формате телемоста, направленной на повышение качества образования и развитие профессиональных компетенций педагогов.

Задачи проекта:

- Разработка и апробация методических рекомендаций по организации и проведению бинарных уроков в формате телемоста.
- Создание сетевого сообщества педагогов, заинтересованных в обмене опытом и развитии профессиональных компетенций.
- Организация и проведение серии бинарных уроков в формате телемоста по различным предметам и темам.
- Обеспечение методической поддержки педагогов, участвующих в проекте.
- Оценка эффективности проекта и разработка рекомендаций по его дальнейшему развитию.
- Распространение опыта реализации проекта среди образовательных учреждений муниципалитета.

Ожидаемая эффективность реализации проекта «Бинарный урок – Телемост» заключается в следующем:

- повышение качества образования посредством использования инновационных методик и технологий, а также обмена опытом между педагогами;
- развитие профессиональных компетенций педагогов, благодаря участию в совместных уроках, обмену опытом и получению методической поддержки;
- повышение мотивации и вовлеченности обучающихся в условиях интерактивного формата телемоста и возможности взаимодействия с учениками из других школ;
- расширение образовательных возможностей для обучающихся за счет доступа к ресурсам и опыту различных образовательных учреждений;
- создание устойчивой системы методического сопровождения педагогов, основанной на принципах партнерства и сотрудничества.

Реализация проекта «Бинарный урок – Телемост» позволит создать эффективную систему методического сопровождения педагогов, способствующую повышению качества образования и развитию профессиональных компетенций, а также расширению образовательных возможностей для обучающихся.

Проект «Бинарный урок – Телемост» – это не только инициатива, это стратегически выверенный шаг к созданию синергетической образовательной среды, где каждая школа, каждый педагог, каждый ученик имеет возможность расцвести в полной мере. В данном ежегодном проекте участвуют ШНОР и предШНОР, школы – лидеры.

В основе проекта «Бинарный урок – Телемост» лежит идея партнерства, основанного на взаимном уважении, обмене опытом и стремлении к совершенству (таблица 1). Это не просто передача знаний от сильных к слабым. Это создание платформы для диалога, где каждый участник образовательного процесса становится и учителем, и учеником одновременно. Телемост же выступает в роли своеобразного портала, стирающего географические границы и открывающего доступ к лучшим образовательным практикам.

Представьте себе урок, где два педагога, из разных школ, с разным опытом, ведут совместное занятие, используя передовые технологии. Урок, где ученики взаимодействуют друг с другом, обмениваются идеями, учатся критически мыслить и находить решения. Урок, который вдохновляет и мотивирует к дальнейшему обучению. Именно такие уроки и стали реальностью благодаря проекту «Бинарный урок – Телемост».

Таблица 1

Участники проекта «Бинарный урок – Телемост»

№ п/п	Школы-кураторы	Школы с низкими образовательными результатами
1.	МБОУ «Лянторская СОШ №3»	МБОУ «Угутская СОШ»
2.	МБОУ «Лянторская СОШ №6»	МБОУ «Русскинская СОШ»
3.	МБОУ «Нижнесортымская СОШ»	МБОУ «Ульт-Ягунская СОШ»
4.	МБОУ «Лянторская СОШ №5»	филиал МБОУ «Солнечная СОШ №1» «Сытоминская СШ»

Решаемая проблема. В целях повышения качества образования (по итогам идентификации за 2024 год) в МБОУ «Русскинская СОШ», МБОУ «Угутская СОШ», МБОУ «Ульт-Ягунская СОШ», имеющих стабильно низкие образовательные результаты обучающихся, филиал МБОУ «Солнечная СОШ №1» «Сытоминская СШ» (предШНОР), при поддержке школ-кураторов МБОУ «Лянторская СОШ №3», МБОУ «Лянторская СОШ №5», МБОУ «Лянторская

СОШ №6», МБОУ «Нижнесортимская СОШ» и для выхода из категории ШНОР и предШНОР в 2025 году включены в проект.

Предмет наставничества: механизм внедрения инновационной модели установления партнерских отношений общеобразовательных организаций, направленных на повышение эффективности организации образовательного процесса общеобразовательных организаций с низкими образовательными результатами.

Модель практики наставничества «Бинарный урок – Телемост».

Направления проекта:

1. Образовательное пространство урока.

Учителя-предметники ШНОР и предШНОР проводят открытые уроки согласно графику, педагоги-наставники - партнеров подключаются онлайн к посещению уроков. Осуществляется двухсторонний и трехступенчатый анализ уроков с помощью программы «Ассистент преподавателя».

2. Методическое сопровождение учителей-предметников.

Для расширения методического пространства учителей-предметников ШНОР и предШНОР создан педагогический онлайн клуб «Диалог», деятельность которого направлена на качественно новое методическое сопровождение деятельности педагогических кадров, включающее современные формы взаимодействия с педагогов школ-кураторов.

3. Консультативная «адресная» помощь учителям-предметникам.

Реализация программы помощи учителям, имеющим профессиональные дефициты, проведение разъяснительной работы с педагогами по вопросам повышения эффективности урока, повышения объективности оценки образовательных результатов.

4. Обеспечение деятельности кросс-функциональных команд заместителей директора.

В рамках такого взаимодействия заместители директора ШНОР и предШНОР и школ-кураторов имеют возможность обмениваться знаниями, опытом, идеями. Основные направления и показатели проекта отражены в таблице 2.

Таблица 2

Показатели проекта «Бинарный урок – Телемост».

Направления	Показатели
Образовательное пространство урока	Положительная динамика максимальных баллов в программе «Ассистент преподавателя» по итогам посещенных уроков
Методическое сопровождение учителей-предметников	Реализация плана заседаний педагогического онлайн клуба «Диалог» со школами-кураторами по вопросам повышения качества образования в полном объеме

Консультативная «адресная» помощь учителям-предметникам	Консультациями со школами-кураторами по вопросам повышения качества образования охвачено 100% педагогов, включенных в Проект
Обеспечение деятельности кросс - функциональных команд заместителей директора.	Положительная динамика результатов образовательного процесса

Основные треки наставничества в проекте «Бинарный урок – Телемост».

В рамках муниципального партнерского образовательного проекта методического сопровождения «Бинарный урок – Телемост» наставничество реализуется по нескольким ключевым трекам, обеспечивающим комплексный подход к развитию профессиональных компетенций педагогов.

1. *Методический трек:* ориентирован на совершенствование методической компетентности педагогов. Наставники делятся передовыми приемами и техниками преподавания, помогают в разработке уроков с использованием интерактивных методов и ресурсов. Особое внимание уделяется анализу педагогического опыта для выявления и устранения проблемных зон.

2. *Технологический трек:* направлен на освоение современных информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) для эффективной организации дистанционного обучения. Наставники оказывают поддержку в выборе, настройке и применении технических средств для проведения телемостов, а также обучают использованию интерактивных платформ и образовательных сервисов.

3. *Трек организации сетевого взаимодействия:* акцент делается на развитии навыков сотрудничества и обмена опытом между образовательными учреждениями. Наставники выступают в роли координаторов сетевых инициатив, способствуют формированию профессиональных сообществ и организуют совместные мероприятия, направленные на повышение качества образования.

5. *Творческий трек:* способствует развитию инновационного мышления и креативности в подходе к образовательному процессу. Наставники стимулируют педагогов к поиску новых форм и методов обучения, поддерживают их инициативы по разработке авторских учебных материалов и проектов.

Ключевые инновационные находки.

Интеграция предметных областей: бинарные уроки позволяют интегрировать знания из разных предметных областей, представляя материал в более целостном и системном виде. Например, урок истории может быть

дополнен экономическим анализом, а урок литературы – культурологическим аспектом.

Расширение образовательного пространства: Телемост позволяет учащимся взаимодействовать со сверстниками из других школ, обмениваться опытом и знаниями, развивая навыки межкультурной коммуникации.

Повышение мотивации к обучению: нестандартный формат урока, использование интерактивных технологий и совместная работа преподавателей стимулируют интерес учащихся к предмету и повышают их вовлеченность в учебный процесс.

Муниципальный партнерский образовательный проект методического сопровождения «Бинарный урок – Телемост» представляет собой инновационный подход к повышению качества образования, объединяющий усилия различных образовательных учреждений в рамках единого методического пространства. Практическая реализация проекта выявила целый ряд значимых результатов и эффектов, которые оказали существенное влияние на профессиональную деятельность педагогов и процесс обучения учащихся.

Одним из особо значимых результатов стало *расширение методического арсенала педагогов:*

- участие в проекте позволило учителям познакомиться с передовыми педагогическими технологиями, инновационными методиками преподавания и эффективными приемами организации учебного процесса;
- обмен опытом с коллегами из других школ способствовал развитию профессиональной компетентности и стимулировал творческий подход к работе;
- повысилось качество проведения уроков: по итогам самоанализа и партнерского анализа, согласно экспертным листам, у учителей начальных классов – на 10 баллов, у учителей-предметников на 15 баллов [9].

Для обучающихся проект открыл новые возможности для обучения и развития. Интерактивные уроки, проводимые с использованием телекоммуникационных технологий, сделали процесс обучения более интересным и увлекательным. Доля обучающихся, имеющих учебную неуспешность, снизилась на 2 %, общая успеваемость повысилась на 1,4%, качественная успеваемость повысилась на 4 %.

В целом, муниципальный партнерский образовательный проект методического сопровождения «Бинарный урок – Телемост» доказал свою эффективность и целесообразность. Проект способствовал повышению качества образования, развитию профессиональной компетентности педагогов и расширению образовательных возможностей учащихся. Его потенциал

простирается далеко за пределы муниципального уровня, обещая значительные перемены в системе методической поддержки педагогических кадров.

Перспективы развития проекта видятся в его масштабировании на региональный уровень с вовлечением большего числа образовательных организаций и педагогов, и в расширении спектра тематик и форматов бинарных уроков, включая организацию междисциплинарных проектов и использование таких современных образовательных технологий, как виртуальная и дополненная реальность.

НАСТАВНИЧЕСТВО ЧЕРЕЗ БАТЛЫ: ОТ ИГРЫ К РЕФЛЕКСИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕЙСТВИЙ

Горобец Ольга Александровна,
заместитель директора по учебно-воспитательной
работе муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 6», город Югорск

Современная школа работает в условиях постоянных преобразований, вызванных цифровизацией, изменением характера знаний и повышением требований к навыкам учащихся. Сегодня важно обеспечить подготовку квалифицированного учительского корпуса, способного соответствовать требованиям эпохи. Особое внимание заслуживает задача успешного включения молодых педагогов в образовательный процесс, поскольку именно они формируют будущее нашей образовательной системы.

Однако традиционные механизмы наставничества часто остаются неэффективными, ограничиваясь передачей накопленного опыта и готовой рецептуры действий. Молодой специалист испытывает потребность не столько в рекомендациях, сколько в пространстве для экспериментирования, анализа ошибок и самостоятельных выводов. Современные условия диктуют новый подход к подготовке кадров, предусматривающий активные формы работы, позволяющие развить инициативу, уверенность и ответственность.

Игровые технологии выступают одним из наиболее действенных способов создания безопасной среды для профессиональной самореализации педагогов. Один из перспективных вариантов – *педагогический батл*, представляющий собой состязательную площадку для демонстрации идей, столкновения мнений и совместного поиска решений текущих педагогических задач. Данный подход решает важные задачи профессиональной социализации

молодых педагогов, обеспечивая рост их компетенции и ответственности за собственную деятельность.

Именно поэтому представляется актуальной и важной проблема разработки инновационных форм наставничества, способных привести к качественному изменению педагогического мастерства, обеспечивающего высокие стандарты современного образования.

В современном мире возрастает востребованность педагогических кадров, обладающих способностью оперативно реагировать на запросы рынка труда и развивать у обучающихся ключевые компетенции XXI века. Решение данной задачи невозможно без привлечения свежих сил и активного включения молодых педагогов в образовательный процесс. Однако существующий механизм наставничества оказывается устаревшим, вызывая неудовлетворенность среди начинающих специалистов, желающих получать активную помощь в профессиональном росте.

Необходимо создание эффективной среды для овладения молодыми специалистами основами профессии и постепенной выработки собственных приемов и стилей педагогической деятельности. Одним из таких путей выступает игровая педагогика, позволяющая моделировать реальные педагогические ситуации и создавать условия для личного эксперимента, анализа поступков и вывода новых смыслов. Наиболее перспективной технологией подобного типа становятся *педагогические батлы*, сочетающие конкуренцию идей, столкновение взглядов и групповую разработку наилучших решений. Использование игровых форм и техники борьбы идей превращает традиционный процесс наставничества в высокоэффективный инструмент подготовки высококлассных профессионалов.

Цель практики: создание условий для ускоренного профессионального становления молодых педагогов на основе реализации инновационной модели наставничества через педагогические батлы.

Задачи:

1. Исследовать теоретико-методологические основания игровых форм обучения, проанализировать специфику их применения в контексте профессионального развития педагогов.
2. Создать пошаговый алгоритм проведения батлов, включая правила, критерии оценки и инструментарий для фиксации и анализа процессов.
3. Организовать и реализовать серию педагогических батлов в условиях образовательного учреждения, привлекая молодых педагогов и наставников, осуществлять мониторинг и оценку процесса.

4. Установить показатели успешности внедрения модели, провести сравнительный анализ исходных и итоговых показателей, выявить степень положительного воздействия и потенциальные препятствия.

5. Сформулировать рекомендации по применению и тиражированию модели наставничества через батлы в иных образовательных структурах.

Применение педагогической модели наставничества через батлы привело к значительным изменениям в поведении и профессиональном мышлении молодых педагогов. Участники регулярно отмечали повышение своего интереса к педагогической деятельности, стремление постоянно осваивать новые методы и технологии, укрепилось понимание важности рефлексии собственных действий. Основными показателями эффективности выступили:

1. Рост профессиональных компетенций (отмечено увеличение количества педагогов, прошедших аттестацию на первую и высшую категории, что подтверждает успешность предложенных мер);

2. Повышенная мотивация (молодые педагоги демонстрируют выраженную заинтересованность в постоянном совершенствовании, участии в конкурсах и мероприятиях, демонстрирующих их успехи);

3. Качество преподавания (наблюдается заметное улучшение качества уроков, повышается интерес детей к предметам, растет средняя оценка успеваемости классов, закрепленных за наставниками);

4. Самостоятельность и инициативность (молодые специалисты приобретают независимость в принятии решений, способны быстро ориентироваться в непредвиденных ситуациях, проявлять творческий подход к обучению);

5. Формирование единого коллектива (происходит укрепление единства и взаимоподдержки внутри педагогического коллектива, снижается количество конфликтов и разногласий, возникает атмосфера уважения и доверия).

Практика наставничества через педагогические батлы имеет многомерную адресность, которая становится ключевым фактором её устойчивости и долгосрочной результативности. Она охватывает разные уровни образовательного процесса и объединяет интересы всех участников.

Прежде всего, практика ориентирована на молодых педагогов, которые начинают свой путь в профессии и остро нуждаются в поддержке. Для них батл становится безопасной, но в то же время проблемной средой, где они учатся принимать решения в условиях неопределённости, анализировать свои действия и превращать ошибки в ресурс профессионального роста. Это

значительно ускоряет адаптацию и формирует уверенность в собственных силах.

Не менее важной целевой группой являются наставники – опытные учителя, которые перестают быть лишь носителями и трансляторами опыта. В рамках батла они становятся партнёрами по поиску решений, помогают молодым коллегам раскрывать потенциал, задают вопросы, провоцируют критическое мышление и стимулируют рефлексивность. Для наставников участие в батлах – это способ обновить профессиональные подходы, освоить современные технологии фасилитации и диалогового взаимодействия, что в целом повышает уровень педагогической культуры коллектива.

Педагогический коллектив школы также становится адресатом практики: наставничество через батлы укрепляет связи между поколениями учителей, снижает риски профессионального выгорания, создаёт культуру доверия, сотрудничества и взаимоподдержки. Как справедливо утверждает Розин В.М., «игра выступает как инструмент (способ) выявления границ существования профессионального сознания» [2, с. 86]. Она позволяет обнаружить, исследовать и преодолеть барьеры в понимании и применении педагогических технологий, открывая горизонты для расширения профессионального сознания и накопления индивидуального опыта. Это формирует целостное сообщество, способное к совместному поиску решений и инновационному развитию.

Косвенными, но стратегически важными бенефициарами практики являются ученики и их родители. Именно они получают результат в виде более мотивированных, уверенных и зрелых педагогов, готовых к диалогу и к поиску индивидуальных подходов. Это укрепляет доверие семей к школе и повышает качество образовательных результатов.

Наконец, практика имеет значительный эффект для управленческой команды. Она становится действенным инструментом кадровой политики: снижает текучесть молодых специалистов, повышает успешность прохождения аттестации, создаёт возможности для долгосрочного планирования развития педагогического состава.

Адресность практики напрямую связана с особенностями её модели. Наставничество через батлы выстроено как целостная система, которая сочетает в себе элементы игры, соревнования и глубокой профессиональной рефлексии.

Структура модели включает три взаимосвязанных блока:

1. Наставническая пара как ядро.

В основе практики лежит взаимодействие «молодой педагог – наставник». Именно эта пара становится ключевой единицей в процессе:

молодой педагог отвечает за генерацию идей и выработку решений, наставник направляет, задаёт уточняющие вопросы, помогает увидеть риски и перспективы. Таким образом, модель строится не на передаче готового опыта, а на совместном его конструировании.

2. Формат батла как механизм развития.

Педагогический батл выступает инструментом активного погружения в профессиональные ситуации. Это всегда реальный или максимально приближенный к реальности кейс, требующий оперативного и аргументированного решения. Батл строится поэтапно: предъявление ситуации – работа пары – защита позиции – обсуждение – рефлексия. Такой формат обеспечивает динамику, вовлекает участников и создаёт эмоциональный вызов, необходимый для раскрытия потенциала.

3. Рефлексия как завершающий этап.

Особенность модели заключается в обязательной рефлексивной фазе. После завершения батла наставник и молодой педагог анализируют свои действия: что получилось, что вызвало затруднение, какие стратегии стоит закрепить. Рефлексия переводит игровой опыт в реальное профессиональное знание и формирует готовность к применению решений в практике.

Модель наставничества через педагогические батлы основывается на ряде важных принципов, которые придают ей особый характер и эффективность.

Первый принцип – равноправие партнеров. Здесь наставник не выступает в роли учителя, навязывающего готовый опыт, а скорее берет на себя роль помощника, сопровождающего процесс обучения. Этот подход создает благоприятную обстановку для свободного обмена опытом и установления доверительных взаимоотношений между наставником и наставляемым.

Второй принцип – работа с реальными вызовами школы. Батлы включают в себя разрешение конкретных школьных задач, возникающих в ежедневной практике преподавателя. Таким образом, модель сразу же применима к реальности, повышает профессионализм педагога и готовит его к решению реальных педагогических ситуаций.

Третий принцип – сочетание эмоциональной вовлеченности и профессиональной строгости. Игра и азарт стимулируют эмоции, помогая педагогам преодолеть страх неудачи и смело рисковать. Одновременно строгие критерии оценки обеспечивают объективность и дисциплину, формируя полезные привычки самоконтроля и требовательности к своему труду.

Четвёртый принцип – переход от игры к осмысленной рефлексии. Через активные игровые сценарии педагоги проходят путь от увлекательной игры к глубокому размышлению о своих действиях и результатах. Такой подход

формирует привычку задумываться о причинах успехов и неудач, стимулирует дальнейшее развитие и самосовершенствование.

Разработанная модель практики опирается на идею вариативности: разные ситуации и разные участники требуют разных форм сопровождения. Поэтому внутри педагогических батлов выделяются основные треки наставничества, которые позволяют выстраивать индивидуальные маршруты профессионального развития.

Так, *адаптационный трек* адресован учителям, которые только начинают свой путь в профессии. Здесь в центре внимания – освоение базовых действий: организация урока, взаимодействие с классом и родителями. Батлы помогают смоделировать самые острые для новичков ситуации, а наставник снижает тревожность, формирует уверенность и помогает увидеть собственные ресурсы.

Трек профессионального роста рассчитан на педагогов, уже имеющих небольшой опыт. В рамках этого направления рассматриваются более сложные кейсы: урегулирование конфликтов, внедрение цифровых инструментов, выбор методов оценки. Наставничество через батлы позволяет закрепить новые стратегии и укрепить профессиональную идентичность педагога.

Лидерский трек ориентирован на развитие управленческих и коммуникативных компетенций. Молодые учителя получают возможность отрабатывать навыки организации школьных проектов, фасилитации групповой работы, ведения переговоров с родителями и коллегами. Батлы становятся своеобразной тренировочной площадкой для будущих тьюторов, методистов и управленцев.

Неотъемлемой частью является *рефлексивно-аналитический трек*, где акцент делается на осмыслении собственной практики. Наставник помогает молодому педагогу выявить сильные и слабые стороны, зафиксировать находки, перевести опыт в профессиональные компетенции. Здесь работа строится вокруг анализа ошибок и поиска нестандартных решений.

Наконец, *инновационный трек* адресован тем, кто стремится привносить новое в образовательную практику. Участники работают с кейсами внедрения современных технологий, разработки авторских методик и оригинальных форм обучения. Наставник помогает оценить риски и возможности инноваций, а также выстроить стратегию их внедрения в школьную практику.

Наставническая практика носит инновационный характер. Батл, как *форма игрового моделирования профессиональных ситуаций*, позволил выявить целый ряд находок, которые отличают эту модель от традиционных форм наставничества.

1. Смена роли наставника.

Вместо традиционной позиции «старший учит младшего» наставник в батле становится партнёром по совместному поиску решений. Его функция – не давать готовые ответы, а задавать вопросы, помогать выстраивать логику, выявлять риски и находить скрытые возможности. Как верно замечает Е.Е. Шулешко, нужно налаживать ситуации, «когда их участникам хочется доверять друг другу и своему собственному опыту, в результате чего происходит эффект добровольного обучения, тренировки и научения» [3, с. 4]. Такое партнёрство формирует горизонтальную модель взаимодействия и создаёт атмосферу доверия, необходимую для полноценного профессионального роста и открытости к новым знаниям.

2. Игровая динамика как ресурс реального развития.

Элемент соревновательности в батле не сводится к развлечению: он провоцирует эмоциональную включённость, активизирует креативность и учит действовать в условиях дефицита времени. В итоге у педагога формируется готовность к принятию решений в стрессовых, но реальных для школы ситуациях.

3. Рефлексия как инструмент закрепления опыта.

Каждый батл завершается этапом осмысления. Рефлексия помогает перевести игровые действия в профессиональные выводы, зафиксировать стратегии, которые сработали, и обозначить зоны для дальнейшего развития. Такой подход обеспечивает рост не только компетенций, но и метапредметных умений: анализа, саморегуляции, критического мышления. Важно отметить, что педагоги с высоким уровнем развития рефлексивности, как пишет Литвиненко Т.В., «отличаются выраженным доброжелательным отношением к коллегам, детям и их родителям. Они активны в различных формах деятельности, быстро и точно выполняют задания, сохраняют высокую работоспособность, обладают широким кругом знаний, умений и навыков, с желанием делятся опытом» [1, с. 137].

4. Работа с «острыми кейсами».

Инновационность практики проявляется и в том, что для батлов подбираются ситуации из реальной жизни школы – конфликтные, неоднозначные, требующие не шаблонных решений. Это позволяет участникам безопасно «примерять» себя к самым трудным вызовам профессии и выработать стратегии, которые затем переносятся в практику.

5. Трековая организация наставничества.

Введение треков (адаптационного, профессионального, лидерского, аналитического, инновационного) делает практику гибкой и адресной. Наставничество перестаёт быть единым для всех процессом, оно строится как

индивидуальная траектория, учитывающая уровень опыта, профессиональные амбиции и личные запросы педагога.

Внедрение практики наставничества через педагогические батлы позволило достичь значимых результатов, которые проявляются как на уровне личности молодого педагога, так и на уровне всей образовательной организации. Батлы продемонстрировали высокую эффективность в решении ключевой задачи современной школы – закреплении молодых специалистов в профессии. Участие в наставнических парах и включённость в игровую, но при этом проблемную среду способствовали снижению профессиональной тревожности и росту уверенности в собственных силах. Не случайно был зафиксирован стопроцентный показатель сохранения молодых педагогов, участвующих в практике. Уже после трёх–четырёх батлов педагоги демонстрируют сформированность навыков аргументации, владение различными стратегиями взаимодействия с учащимися и родителями, умение анализировать педагогические ситуации и предлагать комплексные решения. Более семидесяти процентов молодых специалистов успешно прошли аттестацию на первую квалификационную категорию.

Значимые эффекты отмечают и наставники. Для них практика стала стимулом к переосмыслению собственной роли: опытные педагоги осваивают новые подходы, применяют технологии фасилитации и рефлексивного анализа, расширяют профессиональные компетенции и укрепляют свой авторитет в педагогическом сообществе. Параллельно батлы способствуют улучшению психологического климата коллектива: укрепляются горизонтальные связи между учителями разных поколений, снижаются барьеры между «молодыми» и «опытными», формируется атмосфера доверия, взаимной поддержки и сотрудничества.

Косвенные эффекты практики проявляются в работе с учениками и их родителями. Дети получают более мотивированных, уверенных и профессионально зрелых педагогов, готовых оперативно реагировать на вызовы и выстраивать результативное взаимодействие. Родители отмечают рост открытости школы, повышение качества коммуникации и укрепление доверия к образовательному процессу.

Для управленческой команды практика стала действенным инструментом кадровой политики: снизилась текучесть молодых специалистов, повысилась результативность аттестаций, появилась возможность выстраивать систему долгосрочного планирования профессионального роста коллектива. Кроме того, формат батлов показал свою востребованность и в управленческих процессах, оказавшись полезным для выработки коллективных решений.

Важным направлением развития практики становится *интеграция батлов в систему методической работы и повышение квалификации педагогов*. Формат может использоваться как элемент курсов повышения квалификации, внутришкольных методических объединений, а также при подготовке управленческих кадров. Таким образом, практика выходит за рамки поддержки только молодых специалистов и превращается в универсальный инструмент профессионального роста педагогов на разных этапах карьеры.

Дальнейшая перспектива связана с расширением адресности практики. Батлы могут использоваться не только в педагогическом наставничестве, но и в управленческих практиках – для принятия коллективных решений, моделирования кризисных ситуаций, выработки стратегий развития образовательных организаций. Такой подход усиливает универсальность и применимость методики.

Диссеминация практики возможна через публикации методических материалов, проведение мастер-классов и семинаров, организацию муниципальных и региональных фестивалей педагогических батлов. Важную роль играет использование цифровых ресурсов: создание банка кейсов, доступного для педагогов разных регионов. Это обеспечит широкое тиражирование практики и позволит включить в неё педагогов даже из удалённых территорий.

Таким образом, перспектива развития наставничества через батлы заключается в расширении масштабов, увеличении адресности и интеграции в различные уровни системы образования. Диссеминация практики будет способствовать не только поддержке молодых педагогов, но и формированию современной культуры наставничества, основанной на диалоге, сотворчестве и рефлексии. В долгосрочной перспективе это создаёт основу для устойчивого развития педагогического сообщества и повышения качества образования в целом.

Литература.

1. Литвиненко Т.В. Формирование педагогической рефлексии как профессионально важного качества личности педагога // Омский научный вестник. – 2009. № 5 (12). – С. 135–138.
2. Розин В.М. Методологический анализ деловой игры как новой области научно-технической деятельности и знания // Вопросы философии. – 1986. – № 6. – С. 86.

3. Шулешко Е.Е. Социоигровые подходы в педагогике / Е.Е. Шулешко, А.П. Ершова, В.М. Бакатов. – Красноярск: краевой институт усовершенствования учителей, 1990. – 116 с.

4. Шулешко Е.Е. Понимание Грамотности. Книга первая. Условия успеха / под ред. А. Русакова. – СПб: Образовательные проекты, 2011. – 298 с.

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА «КОЛЕСО БАЛАНСА»

Садовникова Ольга Владимировна,
учитель начальных классов муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №5»,
призер регионального конкурса моделей
наставничества – 2024, город Югорск

В современных условиях динамичного развития образования особую значимость приобретает система наставничества как эффективный механизм профессиональной адаптации, поддержки и непрерывного роста педагогических кадров. Классическая модель «учитель – ученик» трансформируется, уступая место партнерским отношениям, основанным на взаимном обучении и обмене опытом. Данная статья описывает практику реализации реверсивной модели наставничества в условиях общеобразовательной школы.

Актуальность представленного опыта обусловлена необходимостью создания гибких, персонализированных траекторий профессионального развития как для молодых специалистов, испытывающих дефицит практического опыта, так и для опытных педагогов, стремящихся к освоению новых компетенций, в частности в области цифровых технологий. Реверсивное наставничество отвечает вызовам времени, позволяя организовать взаимовыгодный обмен знаниями и навыками внутри педагогического тандема.

Цель практики направлена на профессиональное становление молодого специалиста и развитие ключевых педагогических компетенций обоих участников наставнической пары через реализацию реверсивной модели.

Задачи:

1. Провести диагностику профессиональных дефицитов и потенциала участников пары.

2. Разработать и реализовать индивидуальный план работы наставнической пары.

3. Создать условия для взаимного обучения и обмена опытом.

4. Оценить эффективность совместной деятельности и динамику профессионального роста.

Эффективность практики подтверждается положительной динамикой в развитии профессиональных компетенций по результатам ежегодной диагностики. У наставляемого педагога показатели выросли с уровня «ниже среднего» и «среднего» до стабильно «среднего» и «выше среднего». Наставник также продемонстрировал рост, особенно в области информационно-коммуникативных технологий, что наглядно отражено в «колесе баланса» компетенций.

Практика адресована методистам, руководителям методических объединений, опытным педагогам, выступающим в роли наставников, а также молодым специалистам, заинтересованным в ускоренном профессиональном развитии. Представленная модель особенно актуальна для образовательных организаций, ориентированных на создание культуры коллективного обучения и развития.

Модель практики наставничества «Колесо баланса».

В основе практики лежит *реверсивная модель наставничества*, которая предполагает обоюдное взаимодействие учителей, при котором каждый выполняет роль как наставника, так и подопечного в зависимости от конкретной компетенции или задачи. Данная модель создает культуру доверия, повышает вовлеченность и признает ценность опыта каждого участника.

Основные треки наставничества

В рамках реализации модели работа велась по следующим направлениям (трекам):

Организационно-методический: помощь в решении организационных вопросов, в работе с документацией и электронными системами.

Предметно-методический: совместное планирование и конструирование уроков, освоение новых педагогических технологий.

Рефлексивно-аналитический: взаимопосещение уроков, анализ и оценка эффективности педагогической деятельности.

Инновационные находки

Ключевой инновационной находкой в рамках данной практики стало применение инструмента «Колесо баланса» для наглядной диагностики и отслеживания динамики развития *профессиональных компетенций* как наставляемого, так и наставника. Схематически – это круг, разделенный на сектора – компетенции.

Молодой специалист и наставник заполняют комплект анкет для мониторинга профессиональной социализации педагогов. Так же информативной является анкета по определению инноваций, используемых молодым педагогом.

Они заполняются в 3 этапа: стартовый, промежуточный и итоговый.

В результате изучения опыта наставничества других педагогов и анализа анкет наставляемого было выделено 9 основных профессиональных компетенций учителя, над формированием которых придется работать. У каждой пары они могут различаться.

Каждая из компетенций оценивается по 10-балльной шкале. Рядом наставник так же выставляет баллы, основываясь на свои наблюдения и результаты анкетирования. В третьем столбце выставляется средний балл, который вносится в колесо баланса. В нашем случае это выглядело так (Таблица 1. Рис. 1):

Таблица 1

Оценка профессиональных компетенций учителя: (ФИО молодого специалиста)

№	Компетенции	Описание	Сентябрь 2022 г.			Сентябрь 2023 г.		
			Наставляемый	Наставник	Итог	Наставляемый	Наставник	Итог
1.	Управленческая	умение анализировать работу, ставить цели, планировать и организовать деятельность	1	3	2	6	6	6
2.	Предметная	знания в области преподаваемого предмета, методики его преподавания	4	6	5	6	8	7
3.	Информационно-коммуникативная	умение работать в сфере информационных технологий	5	7	6	6	8	7
4.	Общепедагогическая профессиональная	готовность к индивидуальной деятельности	3	3	3	6	6	6
5.	Креативная	умение выводить деятельность на творческий, исследовательский уровень	3	5	4	7	9	8
6.	Рефлексивная	умение видеть результат собственной	5	3	4	6	8	7

		педагогической деятельности						
7.	Социально-психологическая	готовность решать профессиональные задачи	5	5	5	7	7	7
8.	Профессионально-коммуникативная	общение и взаимодействие с субъектами образовательного процесса	7	5	6	6	8	7
9.	Компетенция в сфере инновационной деятельности	готовность учителя к экспериментам	4	6	5	7	7	7



Рисунок 1. Колесо баланса наставляемого

Одним из качеств хорошего наставника является наличие организационных и профессиональных знаний, опыта и навыков в областях, которые он желает развивать в подопечном. Стремясь к совершенствованию своих педагогических компетенций, педагог-наставник заполняет *колесо баланса наставника* (Таблица 2. Рис.2).

Таблица 2

Оценка профессиональных компетенций учителя: (ФИО наставника)

№	Компетенции	Описание	Сентябрь 2022 г.	Сентябрь 2023 г.
1.	Управленческая	умение анализировать работу, ставить цели, планировать и организовать деятельность	7	8

2.	Предметная	знания в области преподаваемого предмета, методики его преподавания	8	9
3.	Информационно-коммуникативная	умение работать в сфере информационных технологий	5	8
4.	Общепедагогическая профессиональная	готовность к индивидуальной деятельности	9	10
5.	Креативная	умение выводить деятельность на творческий, исследовательский уровень	7	9
6.	Рефлексивная	умение видеть результат собственной педагогической деятельности	8	9
7.	Социально-психологическая	готовность решать профессиональные задачи	7	9
8.	Профессионально-коммуникативная	общение и взаимодействие с субъектами образовательного процесса	9	9
9.	Компетенция в сфере инновационной деятельности	готовность учителя экспериментам	9	10

Практика наставничества «Колесо баланса» отражает ключевые проблемы, выявленные в начале сотрудничества наставнической пары, и динамику положительных изменений:

- Самые низкие баллы наставляемого были отмечены по управленческой, общепедагогической и креативной компетенциям. Это указывало на проблемы с организацией работы, самостоятельностью и творческим подходом. Наставляемый испытывал серьезные трудности с анализом, целеполаганием, планированием и организацией деятельности ввиду отсутствия опыта.

- За год произошел значительный рост практически по всем направлениям. Наиболее высокий показатель роста отмечается в *управленческой* компетенции: с 1 до 6 баллов. Это самый впечатляющий результат. Компетенция, представляющая главную проблему, вышла на уверенный уровень. Дефицит *общепедагогической профессиональной* компетенции также был успешно преодолен. *Креативная* компетенция (способность к творчеству и исследовательской деятельности) значительно возросла. Стабильный рост наблюдается в предметной, информационно-коммуникативной, рефлексивной и инновационной компетенциях, что свидетельствует о системном развитии.

Важно отметить, что работа в паре «наставляемый-наставник» полезна и для опытного специалиста. Рост наставника виден в нескольких компетенциях (Рис. 2): предметная, информационно-коммуникативная, креативная и рефлексивная: Наставник вывел свою деятельность на более высокий творческий уровень, благодаря необходимости искать нестандартные подходы для подопечного; серьезно поработал над своей способностью анализировать и

видеть результаты не только ученика, но и своей собственной педагогической деятельности в роли наставника.

Уже через год оценки наставляемого и наставника практически по всем компетенциям совпали или стали очень близкими. Появилось общее понимание критериев оценки и осознание достижения согласия в паре об уровне компетенций каждого. Наиболее проблемные зоны стали зонами роста. Изменилась и самооценка наставляемого: от крайне низкой и неуверенной до положительной и уверенной.



Рисунок 2. Колесо баланса наставника.

Процесс наставничества полезен не только молодому специалисту, но и его опытному коллеге, который также развил свои навыки, особенно в области рефлексии и креативности.

В итоге программа наставничества «Колесо баланса» оказалась эффективной и результативной. Наставляемый смог преодолеть начальные серьезные трудности в ключевых профессиональных областях и вышел на стабильно высокий уровень компетенций. Наставник также профессионально вырос, что делает такой формат работы взаимовыгодным.

По итогам работы были достигнуты следующие результаты:

- Значительный рост профессиональных компетенций молодого специалиста.
- Повышение уровня ИКТ-компетенций наставника.
- Формирование эффективного педагогического тандема, ставшего:
 - победителем в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дуэт»;

- призером (II место) в региональном конкурсе моделей наставничества педагогических работников Югры;

- победителем VII Всероссийского педагогического конкурса профессионального мастерства «Мой лучший сценарий»;

- победителем регионального этапа и полуфиналистом Международной Премии #МЫВМЕСТЕ 2025» в номинации «Наставник года».

▪ Наставническая пара активно делится опытом на площадках различного уровня:

- выступления в качестве лекторов Российского общества «Знание», эксперта на интерактивной сессии «Наставничество в образовательных организациях: инновационные формы поддержки и сопровождения педагогов» в рамках Августовского совещания педагогических работников Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 2025 года;

- совместная разработка и проведение семинаров-практикумов для педагогов школы и города;

- публикация методических материалов наставника и наставляемого на образовательных порталах;

- представление опыта участия в конкурсе муниципального уровня для коллег школы и города в рамках участия в клубе наставников города Югорска;

- участие в работе экспертных комиссий школы, города и района в конкурсах профессионального мастерства.

«Колесо баланса» — это инструмент наставничества, который помогает визуально оценить различные сферы деятельности и наметить точки роста. Данная практика с моей точки зрения имеет только плюсы, которые отражены на Колесе баланса. (Рис. 3).



Рисунок 3. Плюсы практики «Колесо баланса»

Вот как каждый указанный «плюс» проявляется в этой практике:

1. *Наглядность.* «Колесо баланса» – это, прежде всего, схема, график. Вместо абстрактных разговоров пара получает четкую визуальную картину. Молодой специалист сразу видит, какие сферы «проседают», а какие являются его сильными сторонами. Это делает самоанализ более конкретным и понятным.

2. *Целеполагание.* После оценки текущей ситуации естественным этапом становится постановка целей. Наставник задает вопросы: «Каким ты хочешь видеть этот сектор через месяц/год?», «На какой балл хочешь поднять?». Это превращает расплывчатые желания в конкретные, измеримые цели.

3. *Приоритеты.* Часто невозможно работать над всеми сферами сразу. Колесо помогает четко определить, что требует внимания в первую очередь. Наставляемый сам выбирает, с какого сектора начать изменения, исходя из их важности и простоты достижения, что учит его расставлять приоритеты.

4. *Информативность.* За короткое время наставник и ученик получают огромный объем структурированной информации о текущем состоянии дел, болевых точках, ресурсах и мотивации ученика. Это очень емкий и информативный инструмент для старта работы.

5. *Объективность оценки.* Для обоих членов команды процесс оценки результативности становится более объективным. Он заставляет задуматься не об общих впечатлениях, а дать конкретную цифру по каждому направлению. Это снижает влияние сиюминутных эмоций.

6. *Мобильность.* Колесо баланса можно нарисовать на салфетке, в блокноте или создать в цифровом виде. Это быстрый, гибкий и «мобильный» инструмент, который не требует специальной подготовки или условий. Его можно использовать где угодно и когда угодно.

7. *Креативность.* Процесс заполнения «Колеса» и поиска решений стимулирует креативное мышление. Наставник может предложить нестандартные вопросы: «Что самого маленького ты можешь сделать, чтобы сдвинуть этот сектор на 1 балл?», что запускает творческий поиск путей решения задач.

8. *Персонализация.* Ключевое преимущество. Сферы для «Колеса» выбираются индивидуально под цели и жизнь конкретного педагога. Это не шаблонная анкета, а персональная карта его уникального мира. Это делает работу глубоко личной и максимально релевантной.

9. *Критериальность.* Каждый сектор и оценка по 10-балльной шкале становятся четким критерием успеха. Легко отслеживать прогресс: через время

можно снова нарисовать «Колесо» и наглядно увидеть, какие изменения произошли, а где остались застои.

10. Эффективность. Сумма всех вышеперечисленных плюсов приводит к главному результату – высокой эффективности методики. Она позволяет быстро диагностировать ситуацию, сфокусироваться на главном, создать конкретный план действий и мотивировать на его выполнение, экономя время и силы пары.

В итоге: «Колесо баланса» – это структурированный, наглядный и глубоко личный инструмент, который превращает абстрактное недовольство работой в конкретный план развития, делая процесс наставничества более продуктивным и осознанным для обеих сторон.

Перспективой развития практики является тиражирование успешного опыта работы наставнической пары в масштабах образовательной организации через организацию стажерской площадки. Планируется участие в конкурсах профессионального мастерства, а также дальнейшая разработка и апробация совместных методических продуктов.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИСКУССТВО СОТВОРЧЕСТВА

Алексеева Людмила Владимировна,
заведующий организационно-методическим
отделом муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
г. Нижневартовска «Центр детского творчества»,
призер регионального конкурса по наставничеству
– 2023.

Соединение профессионального опыта с энергией новаторства, а проверенных традиций – с современными подходами порождает эффект синергии, который превосходит просто сумму усилий. Для системного решения таких актуальных задач, как повышение мотивации, снижение оттока обучающихся и укрепление профессионального сообщества педагогов Центром детского творчества города Нижневартовска была разработана программа «ШАНС» (Школа активного наставничества и сотворчества).

Поддержка молодых специалистов и постоянное повышение профессиональных компетенций педагогов-стажеров – одна из ключевых задач образовательной политики страны. Современному учреждению дополнительного образования нужен профессионально-компетентный,

самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление комплекса знаний, умений и навыков, а также их систематическое совершенствование. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Им необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей.

Субъекты образовательного процесса предъявляют высокие требования и к педагогам-стажистам по готовности использования информационных и коммуникационных технологий при решении профессиональных задач. Повышение уровня ИКТ-компетентностей педагогов дополнительного образования, имеющих значительный трудовой стаж, стало еще одним актуальным требованием времени.

Решению этих стратегических задач способствует создание в МАУДО г. Нижневартовска «Центр детского творчества» гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и расширить для педагогов-стажеров спектр использования современных цифровых образовательных технологий. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, а педагога-стажиста – содействие и участие коллег, готовых оказать практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Эффективность наставничества напрямую зависит от готовности опытного педагога делиться своими знаниями. Поскольку это двусторонний процесс, наставник должен не только учить, но и вдохновлять личным примером. Его ключевые задачи:

- раскрывать профессиональный и творческий потенциал молодого специалиста;
- вовлекать его в жизнь коллектива и формировать социально значимые интересы;
- способствовать расширению профессионального и общекультурного кругозора;
- воспитывать потребность в постоянном самообразовании и освоении инновационных методов.

Цель системы наставничества педагогических работников в МАУДО г. Нижневартовска «Центр детского творчества» заключается в создании условий

для профессионального становления, развития, самореализации и адаптации в коллективе молодых и вновь прибывших педагогов, совершенствование компетенций педагогов-стажистов.

Задачи системы наставничества педагогических работников:

1. Организация наставничества по направлениям педагогической деятельности с молодым/вновь прибывшим педагогом и педагогом-стажистом, используя эффективные формы повышения профессиональной компетентности;

2. Обеспечение наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;

3. Способствование планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;

4. Развитие профессионально-значимых качеств педагога, ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

5. Приобщение молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, объединению на основе существующих традиций.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа (таблицы 1-2):

1 этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации;

2 этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого/вновь прибывшего педагога/педагога-стажиста, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования;

3 этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Таблица 1

Этапы оказания помощи молодому педагогу в профессиональном становлении

Содержание плана	Этапы		
	Адаптационный	Основной (проектировочный)	Контрольно-оценочный
Задачи	Выявить профессиональные проблемы и образовательные запросы молодых специалистов. Определить сформированность профессионально значимых качеств. Разработать адаптационный план профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога.	Сформировать потребность у молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков.	Составление индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста. Сформировать у молодого и вновь прибывшего педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.
Формы работы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
Средства, методы, технологии	Диагностика, посещение наставником учебных занятий и воспитательных мероприятий молодого педагога, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа.	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (занятия и мастер-классы в «Школе молодого педагога»); творческие: проблемные, наблюдение; беседа; анкетирование.	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых учебных занятий, развитие творческого потенциала молодых и вновь прибывших педагога, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры), технологии фасилитации.

Таблица 2

Этапы оказания помощи педагогу-стажисту в профессиональном становлении в рамках реверсивного наставничества

Содержание плана	Этапы		
	Ознакомительный	Основной (проектировочный)	Контрольно-оценочный
Задачи	Выявить профессиональные проблемы и образовательные запросы педагога-стажиста. Разработать план профессионального совершенствования наставляемого.	Провести ряд мастер-классов, направленных на совершенствование знаний, умений и навыков наставляемого.	Составление индивидуального образовательного маршрута наставляемого. Организация рефлексии собственной деятельности.
Формы работы	Индивидуальная	Индивидуальная	Индивидуальная, групповая
Средства, методы, технологии	Диагностика, посещение наставником учебных занятий педагога, организация их самоанализа. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа.	Работа по ликвидации проблемных моментов в обучении детей. Методы: информационные; творческие: проблемные, наблюдение; беседа.	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых учебных занятий, развитие творческого потенциала педагога, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры), технологии фасилитации.

Однако следует заметить, что сегодня помимо традиционной формы взаимодействия между наставников и наставляемым, существуют и **инновационные модели** развития педагогического коллектива. Так, в Центре детского творчества в зависимости от кадровой ситуации реализуются следующие модели взаимодействия между наставником и наставляемым:

Модель виртуального наставничества. Если наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично, на помощь приходят

информационные технологии. Общение в программах зум, скайп также может стать одним из успешных вариантов реализации программы.

Модель саморегулируемого наставничества. Основное отличие данной модели от традиционной состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним. Инициатива и ответственность – это признаки того, что наставник готов добровольно прикладывать усилия к развитию подопечного, который, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию.

Модель реверсивного наставничества. Подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д. Такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

Разнообразие моделей наставничества позволяет организации сформировать наиболее подходящий для себя подход, создавая тем самым мощный инструментальный развития персонала.

Еще одной формой наставнической деятельности в учреждении, способствующей росту педагогического мастерства вновь прибывших специалистов, является проект «Школа молодого педагога «ПеД дЕбют». Он включает в свой состав педагогов, работающих в сфере дополнительного образования первые 2 года. Заседания школы проводятся 1 раз в месяц, их продолжительность составляет 2 часа (по 30-40 минут каждый мастер-класс):

Основные направления деятельности проекта:

- исследовательско-продуктивная деятельность: анализ; прогнозирование; диагностика;
- педагогическая, методическая деятельность: накопление и систематизация теоретической педагогической информации; участие в

разработке конспектов занятий, перспективных планов, изучение необходимой литературы, обсуждение интересных актуальных проблем.

Средства работы: планирование; методическая помощь; педагогическая диагностика; повышение квалификации педагогов (практикумы; игры; конференции; круглые столы); самообразование (изучение нормативных документов; новой педагогической, методической литературы).

В целях повышения квалификации и улучшения своих компетенций, молодые педагоги принимают участие в практико-ориентированных мероприятиях муниципального методического объединения.

Механизм реализации программы наставничества.

Наставничество организуется на основании приказа директора учреждения. Приказ о закреплении наставника издается ежегодно не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Кандидатуры наставников рассматриваются на методическом совете учреждения. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и наставляемого, за которым он будет закреплен. Замена наставника производится приказом директора учреждения.

Наставник составляет индивидуальный образовательный маршрут совместно с наставляемым на учебный год, а также разрабатывает для него техническое задание с учетом результатов анкетирования в начале сотрудничества и на основе перспектив работы на следующий год, выраженного в индивидуальном плане наставничества, а в конце учебного года ментор дает заключение, где оценивается степень выполнения поручений и заданий, а также готовность и способность воспринимать новые знания, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе.

В процессе реализации программы наставничества «наставник – молодой педагог/педагог-стажист» используется широкий спектр форм и методов сопровождения молодых педагогов: мастер-классы, тренинги, коучинг, модерирование, фасилитация, флэш-наставничество и др. Рассмотрим некоторые из них.

В современных условиях дистанционных мероприятий и онлайн-встреч все чаще наставники используют такую форму взаимодействия с наставляемыми как ***модерирование*** – организация эффективной работы в рамках социальной сети, группы в мессенджере. Наставник подводит педагога к принятию оптимального профессионального решения, раскрытию своих внутренних возможностей, выявлению нереализованных умений, содействует

тому, чтобы потенциальное стало актуальным, а личные достижения – коллективно значимыми.

Раскрыть потенциал молодежи наставнику помогает и **метод фасилитации**, нацеленный на достижение трёх основных результатов: самостоятельность, позитивность и открытость в общении. С помощью определённых технологий («Идеалог», «Мировое кафе», «Мерседес», «6 шляп мышления», «Аквариум») наставник помогает подопечному поделиться своим мнением, найти пути решения сложных задач и от разногласий прийти к оптимальному решению проблемы.

В форме **флэши – наставничества** проходят встречи молодых педагогов, впервые участвующих в конкурсах профессионального мастерства, конференциях. На установочных семинарах с экспертами, опытными педагогами, членами жюри педагоги обучаются в ограниченном интервале времени. Иногда этого бывает достаточно, но часто далее идет выбор среди нескольких наставников и дальнейшее взаимодействие с ними до реализации задачи.

Критерии оценки эффективности программы наставничества

В целом, эффективность работы молодого специалиста и других категорий работников, в отношении которых установлено наставничество степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по трем взаимосвязанным показателям (таблица 3):

- ✓ теоретическая готовность к практике преподавания;
- ✓ методическая готовность к практике преподавания;
- ✓ психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности.

Также руководителем подразделения и наставником оцениваются:

- ✓ результаты работы по степени выполнения специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий,
- ✓ взаимодействие с коллегами по работе (готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.).

Таблица 3

Критерии оценивания наставником педагогической деятельности молодого специалиста

№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1.	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				

2.	Свободное владение материалом учебного занятия				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1.	Умение самостоятельно составлять конспект учебного занятия или технологической карты				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме учебного занятия, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
	Умение использовать технологии активного обучения				
	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего учебного занятия				
	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на учебном занятии				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на учебном занятии				
	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
	Наличие чувства уверенности в себе				

Результативность программы наставничества

Согласно данным мониторинга программы наставничества доля педагогов-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого с 2022 по 2025 учебный год составила 100%. Данные результаты соответствуют показателям, заявленным в дорожной карте по реализации системы (целевой модели) наставничества.

Одним из главных результатов успешной реализации программы наставничества в учреждении является высокий уровень участия педагогического коллектива в конкурсах профессионального мастерства. Педагоги Центра детского творчества на протяжении нескольких лет удерживают планку первенства на городских, окружных и всероссийских конкурсах, увеличилась доля педагогов до 90%, представивших свой педагогический опыт в ходе профессиональных конкурсов, фестивалей и других мероприятий.

В рамках реализации программы наставничества «ШАНС» в Центре детского творчества на протяжении нескольких лет успешно проходит

институциональный конкурс «Мы команда!», в котором наставнические пары, применив долю юмора, смекалки и жизненного опыта, виртуозно решают педагогические кейсы и раскрывают в себе новые творческие способности.

Участники в рамках конкурса проходят такие испытания как:

- «Педагогический элиас» – командная игра, где нужно объяснять термины и фразы из образования, избегая прямых названий;
- «Знаете ли вы друг друга?» – тест на совпадение мнений: пары выбирают, кому из них больше подходит каждая характеристика;
- «Продолжи высказывание» – конкурсанты предлагают свои варианты завершения цитат из известных художественных фильмов, связанных с темой воспитания, развития ребенка;
- «Педагог, а вы кто?» – тандем разыгрывает 2-х минутный фрагмент занятия в случайном образе (например, «пиратский попугай»), а жюри угадывает роль;
- «Научим за пять минут» – участники за 5 минут обучают зрителей своему мастерству.

Мероприятие позволяет: повысить статус наставника; увеличить количество наставников, желающих делиться опытом; специалистам учреждения успешно пройти аттестацию на квалификационную категорию «педагог-наставник»; раскрыть таланты и обменяться идеями.

Еще одним знаменательным событием учреждения является **фестиваль бинарных занятий**. Он проходит в двух номинациях: «До100йный результат» (в рамках модели «педагоги дополнительного образования из разных образовательных областей») и «По дороге к профессиональному РОСТу» (для модели «педагог-наставник – наставляемый»). Педагоги Центра, объединившись в творческие пары, совместно проводят оригинальные занятия, в которых дети через игру, эксперимент и совместное творчество могут увидеть связи между, казалось бы, далекими друг от друга областями знаний. Например, как экология оживает в декоративно-прикладном творчестве, английский язык в живописи, йога в настольном теннисе, и горят желанием учиться!

Значимым результатом фестиваля являются яркие междисциплинарные проекты и увеличение вовлечённости обучающихся в урок.

Традиционным и долгожданным профессиональным праздником для всех специалистов учреждения является институциональный конкурс **«Педагог года Центра детского творчества»**. Мероприятие проводится в двух номинациях «Педагогический дебют» (для молодых педагогов) и «Сердце отдаю детям»

(для педагогов-стажистов). Все испытания составляются в соответствии с положениями муниципальных этапов данных конкурсов.

Таким образом, конкурсы и фестивали не просто объединяют опытных и молодых специалистов, а создают устойчивую *экосистему успеха*.

В заключение следует подчеркнуть, что синергия является результатом целенаправленной системной работы, а не случайным явлением. Данная модель наставничества позволяет: повысить профессиональную мотивацию за счет использования соревновательных механизмов и системы признания заслуг, преодолеть устойчивый стереотип о сложности института наставничества и отсутствии поддержки у молодых кадров, обеспечить взаимное профессиональное развитие наставников и молодых специалистов в процессе совместной проектной деятельности, что способствует росту качества образовательного процесса и личного мастерства каждого педагога.

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА VS ВОЛОНТЕРСТВО. БИНАРНАЯ МОДЕЛЬ СОПРОВОЖДЕНИЯ СТУДЕНТОВ В МАОУ ДО «ТЕХНОПОЛИС»

Куприянова Наталья Васильевна,
методист муниципального автономного
образовательного учреждения дополнительного
образования «Технополис», победитель
регионального конкурса моделей наставничества
– 2024, город Сургут

Современная система российского образования предъявляет высокие требования к уровню профессиональной подготовки будущих педагогов, обуславливая необходимость тесной интеграции теоретического обучения в вузах с реальной практической деятельностью. Особую актуальность данный вопрос приобретает в сфере дополнительного образования детей, которая обладает выраженной спецификой по сравнению с общим образованием. Внедрение целевой модели наставничества в образовательных организациях, инициированное на национальном уровне, создает институциональные предпосылки для выстраивания эффективной системы профессионального становления молодых кадров. Представленная практика, реализуемая в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Технополис» (г. Сургут), направлена на системное решение проблемы адаптации и профессионального роста студентов-практикантов через комплексную программу наставничества.

Актуальность разработанной практики обусловлена комплексом проблем, характерных для системы дополнительного образования.

Во-первых, существует объективный дефицит кадров, связанный с недостаточной информированностью выпускников педагогических вузов о специфике, содержании и карьерных возможностях в сфере дополнительного образования.

Во-вторых, начинающие педагоги сталкиваются с проблемой адаптации полученных в университете теоретических знаний к реалиям профессиональной деятельности, что порождает «разрыв» между теорией и практикой.

В-третьих, для самого учреждения «Технополис» данная практика является кадровой технологией, обеспечивающей формирование кадрового резерва, повышение качества предоставляемых образовательных услуг и усиление инновационного потенциала организации через приток молодых специалистов, владеющих актуальными трендами и технологиями.

Цель практики: формирование и развитие метакомпетенций и профессиональных ценностей у студентов-практикантов педагогических и технических специальностей для их успешной адаптации и интеграции в профессиональную среду системы дополнительного образования.

Задачи практики:

- Обеспечить погружение студентов в образовательную среду учреждения, ознакомить с субъектами образовательного процесса и его организационными основами.
- Создать условия для практического применения педагогических технологий и инструментов в реальной профессиональной деятельности.
- Сформировать у практикантов умения по ведению необходимой документации педагога дополнительного образования.
- Реализовать многоформатную модель взаимодействия «наставник – наставляемый», направленную на методический обмен опытом (традиционный и реверсивный).
- Провести мониторинг эффективности практики и оценить уровень профессионального роста студентов.

Эффективность практики подтверждается количественными и качественными результатами мониторинга за 2023-2024 учебный год.

Количественные показатели: план по приему практикантов (20 чел.) перевыполнен на 35% (27 чел.). Количество вовлеченных педагогов-наставников превысило плановое значение (14 вместо 10). Количество социальных партнеров (вузов и ссузов) увеличилось с запланированных 2 до 4.

Качественные показатели (по данным внутреннего мониторинга):

- ✓ у 100% участников сформирован индивидуальный маршрут развития;
- ✓ у 90-100% наставляемых отмечена положительная динамика в развитии гибких навыков и личностных качеств;
- ✓ у 92-98% практикантов зафиксированы положительные изменения в сфере самооценки и навыков самоанализа;
- ✓ уровень удовлетворенности участников программы и их психоэмоциональное состояние оцениваются как высокие (88-97%);
- ✓ отмечается повышение мотивации к педагогической деятельности и снижение уровня тревожности у начинающих педагогов.

Практика адресована двум целевым группам:

студенты-практиканты высших и средних профессиональных учебных заведений, обучающиеся по педагогическим (педагог дополнительного образования, учитель технологии, информатики и др.) и техническим (программирование, робототехника, инженерное дело) специальностям;

педагогические работники МАОУ ДО «Технополис», выступающие в роли наставников и получающие возможность для профессионального роста через реверсивное наставничество и систематизацию собственного опыта.

Модель практики наставничества «От студента до специалиста» представляет собой структурированную «дорожную карту», регламентированную внутренними локальными актами и договорами с образовательными организациями. Общее руководство осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Ключевые этапы модели включают:

1. Заключение договоров с вузами и ссузами, определяющих права и обязанности сторон.
2. Вводный инструктаж и ознакомление практикантов с учреждением, его правилами и техникой безопасности.
3. Закрепление наставника из числа опытных педагогических работников за каждым студентом приказом директора образовательной организации.
4. Реализацию программы практики, разработанной учебным заведением и адаптированной наставником под специфику «Технополиса» (использование разных форматов наставничества для еженедельных встреч, консультации).
5. Регулярный контроль и промежуточную оценку деятельности практикантов.

6. Итоговую аттестацию: подготовку и защиту отчета студентом, оценку комиссией с участием представителей вуза и базы практики.

7. Рефлексию и заключительное обсуждение результатов, выработку рекомендаций для дальнейшего развития студента.

Основные треки (формы) наставничества.

В практике реализуется *полиформатный подход* к наставничеству, что позволяет гибко реагировать на потребности студентов:

1. *Ситуационное наставничество*: оперативные консультации наставника по запросу практиканта в момент возникновения профессиональных затруднений.

2. *Скоростное наставничество*: кратковременные встречи с высоко компетентными специалистами для обмена опытом и постановки карьерных целей.

3. *Групповое наставничество*: работа одного наставника с группой студентов, имеющих схожие образовательные дефициты или интересы.

4. *Реверсивное наставничество*: инновационная форма, при которой студент выступает носителем актуальных теоретических знаний и трендов (IT-технологии, новые методики), а опытный педагог делится практическим опытом их адаптации.

5. *Образовательное событие*: погружение в профессию через организацию и проведение экскурсий, конкурсов, мероприятий в рамках каникулярных смен, лабораторных практикумов.

К *инновационным* аспектам практики относятся:

▪ *Бинарная модель практики* наставничества со студентами «Педагогическая практика vs волонтерство». В рамках реализации практики наставничества в учреждении была разработана и внедрена бинарная модель сопровождения студентов, призванная преодолеть ключевую проблему формального отношения к педагогической практике, которая структурно разделяет путь профессионального становления на две взаимосвязанные ступени.

Первая ступень – *волонтерство* – выполняет функцию «мягкого» входа в профессию. Она предполагает участие студентов в качестве помощников педагогов во время интенсивных проектов, таких как каникулярные профильные смены (инженерные, IT, творческие). В этом формате студенты получают возможность неформального, но структурированного взаимодействия с детьми, развития гибких навыков (коммуникации, лидерства, работы в команде) и официального подтверждения своего опыта через волонтерские книжки (учёт на платформе Добро.ру). Ключевым результатом этой ступени

является внутренний фильтр мотивации: студент самостоятельно определяет, насколько ему комфортно и интересно в педагогической среде, что служит основой для осознанного выбора дальнейшего пути.

Студенты, успешно прошедшие первую ступень и подтвердившие свой интерес, оказываются на второй ступени – *формальной педагогической практике* по направлению от вуза. На этом этапе фокус смещается на углублённое освоение профессиональных компетенций: разработку образовательного контента, проведение занятий по утверждённым программам, ведение документации под кураторством опытного наставника. Значимым преимуществом является отсутствие стресса адаптации, так как студенты уже знакомы с коллективом, корпоративной культурой и контингентом обучающихся.

- Трактовка наставничества как *элемента корпоративной культуры учреждения*, способствующей накоплению и трансляции знаний, а также как ключевого механизма инновационного процесса.

- Четкая структуризация этапов профессионального становления практиканта: адаптация → стабилизация → преобразование, с соответствующими им задачами и формами поддержки.

- Интеграция практики в реализацию массовых мероприятий (каникулярные смены), где студенты получают уникальный опыт работы с детскими коллективами в интенсивном режиме.

Помимо количественных и качественных показателей, указанных выше, практика имеет *следующие эффекты*:

- Для *студента*: сокращение периода адаптации к профессии, формирование реалистичных представлений о работе в системе ДО, построение профессиональной траектории, портфолио реализованных проектов.

- Для *наставника*: развитие навыков коучинга и менторства, актуализация собственных знаний через реверсивное взаимодействие, формализация и передача успешного профессионального опыта.

- Для *вуза/ссуза*: повышение качества практической подготовки студентов за счет работы в условиях, максимально приближенных к профессиональным.

- Для *образовательного учреждения* (МАОУ ДО «Технополис»): формирование кадрового резерва, снижение затрат на подбор кадров (в части работы в каникулярный период), улучшение психологического климата в коллективе, повышение общего качества образовательных услуг.

Перспективы развития практики связаны с:

- ✓ *масштабированием*: вовлечение большего числа образовательных организаций-партнеров, в том числе технического профиля;
- ✓ *совершенствованием системы мотивации* для педагогов-наставников (материальной и нематериальной);
- ✓ *формализацией и тиражированием методических продуктов*, созданных в рамках практики (скрипты, чек-листы, кейсы);
- ✓ *диссеминацией опыта* через проведение методических семинаров, вебинаров, публикацию статей и представление практики на региональных и федеральных конкурсах;
- ✓ *разработкой и внедрением* системы цифрового сопровождения наставнической деятельности (чаты в социальных мессенджерах, рефлексивные опросы с помощью электронных форм).

Таким образом, *инновационность* данной практики наставничества студентов заключается в трансформации традиционной обременительной обязанности в *осознанный, поэтапный и мотивированный карьерный трек*.

Модель создаёт *синергетический эффект*: студенты получают гибкий и поддерживающий механизм вхождения в профессию, а учреждение — эффективный инструмент для формирования кадрового резерва из числа наиболее увлечённых и практически подготовленных молодых специалистов.

НАСТАВНИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ САЛОН»

Майорова Дарья Олеговна,
старший воспитатель муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 7 «Жар-птица», призер
регионального конкурса моделей наставничества
– 2024, город Нижневартовск

«Образование – это зажигание огня, а не наполнение сосуда» (Сократ).

«Наставник – это тот, кто видит в вас больше талантов и способностей, чем вы сами, и помогает их развить» (Андреев А.А.).

Современное образование требует новых подходов к взаимодействию педагогов, родителей и наставляемых. Одним из эффективных решений становится создание гибких пространств для диалога, совместного поиска идей и их реализации.

Наставническая практика «Образовательный салон» – это инновационная модель, ориентированная на создание открытой, комфортной и продуктивной среды, где каждый участник чувствует себя значимым и услышанным.

Метафора «салон» раскрывает идею универсальности: как в салоне красоты или автомобильном салоне можно получить широкий спектр услуг, так и в образовательном салоне можно найти разные форматы взаимодействия, отвечающие конкретным потребностям наставничества.

Актуальность практики

Общество XXI века переживает значительные трансформации: цифровизация, рост дистанционных форм занятости, изменение семейных и профессиональных ролей. Эти процессы влияют на систему образования и, как следствие, на наставничество.

Ключевые вызовы:

- необходимость в повышении уровня вовлеченности родителей в образовательный процесс;
- снижение мотивации педагогов из-за профессионального выгорания;
- потребность в формировании лидерских качеств у наставляемых;
- необходимость диалога и поддержки в условиях постоянных изменений. «Образовательный салон» отвечает этим вызовам, предлагая пространство для открытого взаимодействия и обмена опытом.

Цель практики: создание универсальной модели наставничества, способствующей развитию педагогических компетенций, вовлеченности родителей и формированию устойчивых профессиональных и личностных привычек.

Задачи:

1. Организовать комфортное пространство для диалога между наставником и наставляемым.
2. Внедрить разнообразные форматы взаимодействия (коллективные, индивидуальные, креативные).
3. Снизить уровень эмоционального выгорания участников образовательного процесса.
4. Развить навыки командной работы и лидерства.
5. Обеспечить обмен опытом и поддержку между участниками наставнической модели.

Эффективность практики проявляется в нескольких аспектах:

- повышение вовлечённости родителей в жизнь образовательного учреждения;
- рост профессиональной активности и удовлетворённости педагогов;
- формирование новых форм коммуникации и доверительных отношений;

- укрепление командного духа и развитие навыков совместного решения задач;
- снижение уровня стрессовых факторов и эмоционального выгорания.

Практика «Образовательный салон» ориентирована на:

- педагогов, нуждающихся в профессиональной поддержке;
- родителей, вовлечённых в образовательный процесс;
- наставляемых (молодых специалистов, студентов-практикантов, воспитанников);
- управленческие команды образовательных учреждений.

Модель наставнической практики «Образовательный салон» представляет собой целостную систему организации взаимодействия наставников и наставляемых, построенную на принципах открытости, универсальности, гибкости и личностной значимости. Она не ограничивается рамками традиционного образовательного пространства, а ориентируется на создание условий для свободного общения, обмена опытом, совместного поиска решений и развития индивидуального потенциала.

Основные принципы модели:

1. *Открытость.* Образовательный салон формируется как пространство, доступное каждому участнику образовательного процесса. Сюда могут входить педагоги, наставляемые (молодые специалисты, студенты), родители, представители администрации и даже внешние партнёры. Это способствует созданию атмосферы доверия и равноправного участия.

2. *Универсальность.* Салон – это многофункциональная площадка, которая может использоваться для различных видов деятельности: от проведения лекций и семинаров до креативных мастерских, индивидуальных консультаций и неформальных встреч. Такое универсальное назначение обеспечивает вовлечённость максимально широкого круга участников.

3. *Возможность трансформации формата под конкретные задачи.* В зависимости от целей наставничества пространство легко адаптируется: из аудитории оно превращается в дискуссионный клуб, из уютной зоны отдыха – в кабинет для рефлексии. Зонирование и вариативность мебели, использование ИКТ-техники (ноутбуки, планшеты, VR-очки) делают салон современным и динамичным инструментом.

4. *Гибкость.* В модели заложена идея полизональности. Каждая зона выполняет свою функцию: Родительский креативный хаб – коллективные обсуждения и плановые заседания; Лаунж-зона – место для неформального

общения и совместного культурного досуга; Фокус-кабина – пространство для индивидуальной работы, анализа и рефлексии.

Возможность свободного перехода между зонами позволяет сочетать формальное и неформальное обучение.

5. *Личностная значимость.* Каждый участник практики получает возможность быть услышанным и выразить себя. Важным является принцип индивидуальной траектории развития: наставничество строится не только вокруг профессиональных задач, но и вокруг личных интересов, мотивации и потребностей наставляемого.

Модель «Образовательный салон» создаёт условия для комплексного развития личности, профессионального роста и формирования устойчивых коммуникационных практик. Она объединяет традиционные и инновационные формы наставничества, опираясь на ценности открытости, диалога и взаимного обогащения.

Основные треки наставничества

1. *Родительский Креативный хаб* – коллективная форма взаимодействия, включающая заседания, семинары, практикумы и групповые обсуждения. Пространство организовано минималистично, центральный элемент – большой стол, объединяющий участников.

2. *Лаунж-зона* – пространство для неформального общения и совместного досуга. Сюда включаются встречи в музеях, библиотеках, на культурных мероприятиях. Здесь решаются рабочие вопросы в дружеской атмосфере.

3. *Фокус-кабина* – зона уединения для анализа, рефлексии и концентрации на индивидуальных задачах. Это может быть отдельная комната, кресло или даже специально выделенный уголок, позволяющий наставляемому осмыслить опыт.

Инновационные находки:

- использование привычной метафоры «салон» как образа универсального пространства;
- интеграция формального и неформального общения;
- сочетание коллективных и индивидуальных форм наставничества;
- зонирование пространства в образовательных учреждениях под разные задачи;
- внедрение эмоционально-комфортных практик (атмосферные встречи, креативные хабы).

Результаты, эффекты практики:

- развитие лидерских качеств у наставляемых;

- укрепление доверия между педагогами и родителями;
- появление новых инициатив и образовательных проектов;
- снижение уровня профессионального выгорания у сотрудников;
- формирование традиции открытых встреч и совместного поиска решений.

Перспективы развития и диссеминации.

Образовательный салон обладает значительным потенциалом для масштабирования и внедрения в различные образовательные и социальные контексты. Она не ограничивается рамками одного отдельного учреждения – напротив, её гибкость и универсальность позволяют интегрировать модель в систему образования на разных уровнях и даже вывести её за пределы формального обучения.

1. Масштабирование в системе образования.

Дошкольное и школьное образование: в детских садах и школах салон может выступать площадкой для взаимодействия педагогов с родителями, для проектной деятельности детей и наставнической поддержки молодых специалистов.

Среднее и высшее образование: в колледжах и университетах модель способствует развитию студенческих сообществ, творческих лабораторий и исследовательских коллабораций.

Повышение квалификации: для педагогов и специалистов система образовательных салонов может стать формой постоянного профессионального развития и обмена лучшими практиками.

2. Корпоративные и профессиональные сообщества.

Наставничество выходит за рамки образовательных учреждений. Модель может быть адаптирована для бизнес-среды:

- как инструмент командообразования и развития корпоративной культуры;
- как способ интеграции новых сотрудников через «корпоративные салоны»;
- как форма внутреннего обучения с применением технологий креативных хабов и фокус-зон.

3. Цифровизация и онлайн-форматы.

Современные технологии открывают широкие горизонты для развития салона:

- виртуальные образовательные хабы с применением VR и AR;
- онлайн-фокус-кабины для рефлексии и индивидуального консультирования;

- гибридные формы взаимодействия, объединяющие офлайн- и онлайн-участников в единое сообщество;
- мобильные приложения для доступа к материалам салона и проведения дискуссий в удобное время.

4. Сетевое взаимодействие.

Ключевая перспектива развития модели – формирование распределённой сети образовательных салонов:

- региональные центры, объединённые в единую экосистему;
- виртуальные библиотеки лучших практик;
- «карта салонов», позволяющая участникам находить партнёров и проекты в разных городах и странах.

Таким образом, наставническая практика «Образовательный салон» может стать не просто локальной педагогической инициативой, а полноценной моделью образовательного будущего – гибкой, цифровой, сетевой и интернациональной.

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ «МОСТЫ»

Лимарева Светлана Ивановна,

заместитель директора муниципального казённого учреждения Сургутского района «Информационно-методический центр», победитель регионального конкурса моделей наставничества – 2024, Сургутский район

Вхождение молодого специалиста в педагогическую деятельность, сопровождающееся высоким эмоциональным напряжением, отсутствие эффективных инновационных инструментов сопровождения молодых педагогов, в том числе с помощью сетевого взаимодействия и интерактивных форм системы наставничества, профессиональные дефициты у молодых педагогов – это причины ухода из профессии в первые три года работы.

Современная система образования должна обеспечивать высокий уровень подготовки кадров, удовлетворяя потребности современного общества и экономики. Сотрудничество играет важную роль в формировании профессиональных качеств будущих педагогов.

В связи с этим необходима мобилизация усилий не только на уровне образовательной организации, но и на муниципальном уровне с целью

устойчивого взаимодействия педагогического сообщества молодых педагогов и педагогов-наставников.

Идея проекта «Педагогическая лаборатория «Мосты» возникла в условиях регионального разнообразия и вместе с тем некоторой разобщенности в представлении и понимании эффектов наставнических практик. В этом смысле такая интегрирующая форма внедрения, адаптации и диссеминации эффектов образовательных инноваций как «педагогическая лаборатория» позволяет организаторам отобрать наиболее привлекательные, адаптировать их с учетом своих региональных особенностей, выявить наиболее результативные и жизненные, и включить в процесс диссеминации уже в новых условиях.

Построить же в педагогической лаборатории МОСТЫ – значит обеспечить надежные, фундаментальные, креативные наставнические технологии (практики), которые в организационно-методическом смысле станут мостами-ориентирами с надежной опорой в бурном потоке инноваций, и обеспечат современную архитектуру образовательного пространства для профессионального экскурса молодых педагогов в инфраструктуры других систем и практик наставничества.

Молодые педагоги часто сталкиваются с трудностями адаптации в профессиональной среде. Практики, направленные на поддержку и развитие начинающих учителей, помогают сократить период адаптации и повысить качество образовательного процесса. Современные образовательные стандарты требуют от педагогов владения новыми методиками и технологиями обучения, что мотивирует молодых учителей осваивать инновационные подходы в креативном формате и применять их на практике.

Эффективность педагогического труда значительно повышается при использовании методов и приемов, проверенных на уроках и учебных занятиях, что позволяет обогатить образовательные практики новыми решениями и подходами.

Создание педагогической лаборатории способствует формированию сообщества профессионалов, где молодые учителя могут обмениваться опытом применения инновационных и традиционных подходов, получать обратную связь и поддержку коллег.

Возможности педагогической лаборатории: проведение опросов и мониторингов, мастер-сессий с наставниками, конкурсов среди молодых педагогов, онлайн-дискуссий и фестивалей, а также развитие навыков рефлексивной деятельности и самообразования.

Преимущества внедрения практики:

- повышение уровня профессиональных компетенций в формате интеграции опыта и новаторства, традиций и инноваций;
- совершенствование форматов взаимодействия наставников и молодых педагогов с опорой на креативные технологии;
- формирование культуры постоянного профессионального роста среди педагогов.

Таким образом, практика наставничества «Педагогическая лаборатория «Мосты» является актуальной и востребованной в условиях развития муниципальной образовательной системы. Она способствует повышению профессионализма молодых учителей и педагогов-наставников, повышению качества обучения детей.

Цель проекта: создание условий для эффективного введения и закрепления в профессии молодых педагогов, работающих первые три года в образовательных организациях района, путём использования инновационных форм взаимодействия и индивидуализации процесса сопровождения.

Задачи:

1. Обеспечить организационное и методическое сопровождение проекта «Педагогическая лаборатория «Мосты».
2. Внедрить модель «Педагогическая лаборатория «Мосты» в систему образования района.
3. Подготовить практику организации деятельности Педагогической лаборатории «Мосты» для трансляции на уровне региона и России.

Вопрос об эффективности практики работы с молодыми педагогами в рамках образовательной инициативы «Педагогическая лаборатория «Мосты» рассматривается в нескольких аспектах:

- развитие профессиональных компетенций молодых педагогов Сургутского района;
- закрепление молодых педагогов в профессии;
- повышение активности молодых педагогов в конкурсном движении на муниципальном и региональном уровнях;
- внедрение эффективных педагогических технологий в образовательный процесс;
- совершенствование механизма оценивания эффективности проводимых мероприятий с молодыми педагогами.

Одним из эффективных способов формирования профессиональной компетентности педагогов являются лабораторные площадки, позволяющие организовывать совместную работу над проектами и исследовательскими инициативами.

Целевая аудитория – молодые педагоги Сургутского района до 35 лет со стажем педагогической работы до трех лет.

Организаторы проекта – департамент образования администрации Сургутского района.

Исполнители проекта – муниципальное казенное учреждение Сургутского района «Информационно-методический центр» (далее – МКУ «ИМЦ»), творческая лаборатория педагогов Сургутского района «Молодой педагог», отделение заместителей руководителей, курирующих реализацию основных образовательных программ.

Соисполнители проекта – Сургутская районная организация Общероссийского союза работников народного образования и науки РФ, БУ «Сургутский государственный педагогический университет».

Модель практики наставничества представлена в таблице 1.

Таблица 1

Модель практики наставничества «Педагогическая лаборатория «Мосты»

Основа проекта	Модули проекта
Пролетное строение	Диагностический компас
Опора -1	Мы только начинаем
	SOS! Есть вопрос
Опора -2	Педагогический экспресс
	Перезагрузка
Опора -3	Подведение итогов

Основные треки наставничества и инновационные находки.

Модуль 1. «Диагностический компас».

1. Проведение стартового мониторинга «Проявись» для молодых педагогов до 35 лет со стажем работы не более 3 лет, с помощью которого выявляются профессиональные затруднения молодых учителей и воспитателей.

2. Включение молодых педагогов, начавших профессиональный путь в образовательных организациях Сургутского района, в VK-мессенджер «Сферум» – площадку, служащую средством обмена информацией между всеми его участниками, где публикуются новости, объявления, иная актуальная информация.

3. Установление наставнических пар «наставник – молодой педагог» в образовательных организациях: разработка по итогам выявленных профессиональных дефицитов индивидуальных программ наставничества, которые представляют комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого.

Модуль 2. «Мы только начинаем».

1. Медиа-заставка в социальной сети ВКонтакте «Образование Сургутского района» «Какие они – молодые педагоги района?», которая направлена на знакомство с молодыми педагогами, начавшими профессиональный путь с сентября нового учебного года.

2. Информирование о деятельности молодых педагогов Сургутского района через тематические рубрики в социальной сети ВКонтакте «Образование Сургутского района» и «Информационно-методический центр Сургутского района».

Модуль 3. Виртуальная дискуссия: «SOS! Есть вопрос».

Виртуальная дискуссия «СотрудничествоОбразованиеСвязь! Есть вопрос!» – это современный интерактивный подход к взаимодействию и обмену опытом между педагогами, делающими первые шаги в профессии, и педагогами-наставниками. На основе запросов (онлайн-опрос) молодых педагогов, педагогами-наставниками разрабатываются 3-х минутные видеоконсультации с ответами на вопросы и размещаются в группе «Молодые педагоги Сургутского района» VK-мессенджер «Сферум». Данный формат работы позволяет быстро выявить затруднения педагогов, подготовить короткий и лаконичный видео ответ, обсудить в режиме реального времени острые проблемы в деятельности педагога, оказать методическую помощь, установить коммуникацию между «начинающими» педагогами и наставниками на муниципальном уровне.

Направления:

– отработка коммуникативных компетенций через открытое обсуждение вопросов в формате дискуссии молодых педагогов и педагогов-наставников;

– сопровождение педагогов по совершенствованию образовательного процесса по направлениям формирования компетенций: предметные, методические, коммуникативные, психологические.

Дискуссионные проблемы: значимость мнения молодого учителя для администрации и других опытных педагогов, эффективные приемы для поддержания дисциплины в классе, способы повышения мотивации к занятию у ребенка с нарушением интеллекта, информационные ресурсы для профессионального саморазвития педагога, приемы создания в группе детского сада благоприятной атмосферы между детьми старшего дошкольного возраста, эффективные стратегии интеграции виртуальных технологий в традиционное обучение и другие.

Виртуальная дискуссия проводится один раз в квартал: октябрь, январь, апрель, июнь.

Модуль 4. «Педагогический экспресс»

Данный модуль включает мастер-сессии открытых уроков «Пути к вершинам педагогического мастерства» и предполагает диссеминацию эффективного опыта педагогов-наставников в рамках урочной деятельности для молодых педагогов, представляющие цикл открытых уроков в кустовом формате (п. Нижнесортымский, п.г.т. Федоровский, п.г.т. Белый Яр). Для проведения открытых уроков приглашаются опытные педагоги-наставники, победители и призеры регионального этапа конкурсов профессионального мастерства. В рамках мастер-сессий проводится самоанализ в формате круглого стола с участием молодых педагогов, педагогов наставников и экспертов. В качестве экспертов выступают представители профессорско-преподавательского состава БУ ВО «Сургутский государственный университет» и БУ «Сургутский государственный педагогический университет».

В рамках модуля «Педагогический экспресс» два раза в год у молодых педагогов есть возможность не только посетить современные и методически грамотные уроки, но и пообщаться с педагогами-наставниками Сургутского района и экспертами в режиме «вопрос-ответ». В ходе проведения четырех мастер-сессий по маршруту «Педагогического экспресса» через семь поселений, открытые уроки продемонстрировали 46 наставников, посетили учебные занятия 243 молодых педагога.

Модуль 5. «Перезагрузка».

Данный модуль реализуется впервые с сентября 2025 года и будет включать мероприятия:

1. Трансформационный интерактив «Педагогический полдник» – это еженедельные вебинары продолжительностью 15-20 минут во второй половине дня, направленные на систематическое сопровождение молодых педагогов, укрепление их психологической устойчивости и мотивации к работе в образовательной сфере.

2. Тренинг – лагерь «Перезагрузка» – это погружение молодых педагогов Сургутского района в трансформационную образовательную среду в формате каникулярных лагерных смен: интерактивные мастер-классы, творческие задания и командные игры по личностному развитию, групповые дискуссии, направленные на восполнение физических и эмоциональных ресурсов.

3. Районный конкурс для молодых педагогов «Педагог-флагман» направлен на выявление, развитие и поддержку перспективных педагогических работников с лидерскими качествами, создание открытой площадки для обмена

педагогическим опытом между педагогическими работниками – признанными лидерами образования и участниками конкурса, содействие распространению лучших педагогических практик.

4. IV Фестиваль для молодых педагогов Сургутского района «Педагогическая весна – 2026». Идея проведения Фестиваля заключается в создании специально организованной коммуникативной площадки профессионального общения молодых педагогов образовательных организаций Сургутского района как эффективного механизма их профессионального и творческого развития. Целью Фестиваля является организация профессионального взаимодействия педагогических работников образовательных организаций района для представления и распространения их инициатив, решений и эффективных педагогических практик в системе образования, расширения диапазона творческого взаимодействия.

Модуль 6 «Подведение итогов»

Диагностический компас «Проявись» (повторный мониторинг) для молодых педагогов до 35 лет со стажем работы не более 3 лет.

Диагностика педагогов представляет собой процесс, направленный на выявление уровня профессионализма учителя. Динамика результатов практики отражена в таблице 2.

Таблица 2

Динамика результатов

	До реализации проекта	После реализации проекта
ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПАС «Проявись» Владение профессиональными компетенциями	Высокая степень - 59% Средняя степень – 30% Низкая степень – 11%	Высокая степень-65% Средняя степень – 35% Низкая степень – 0%
Муниципальный конкурс для молодых педагогов «Педагог-флагман» (количество участников)	-	16
Участие во Всероссийских форумах и тренингах (количество участников)	2	6
Лауреаты премий Всероссийских конкурсов	0	2
Закрепление молодых педагогов в профессии	70%	95%
Трансляция модели наставничества на уровне региона и страны (победа)	0	2

Проект «Педагогическая лаборатория «Мосты» направлен на развитие сотрудничества педагогов региона и страны, способствующее обмену лучшими

образовательными практиками и инновациями. Перспективы развития данного проекта связаны с несколькими направлениями:

- создание партнёрских сетей;
- организация совместных мероприятий;
- развитие инновационных подходов в образовании;
- поддержка профессионального роста педагогов.

Проект «Педагогическая лаборатория «Мосты» – победитель конкурса муниципальных моделей наставничества и менторства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в номинации «Лучшие практики наставничества в управлении образовательной организацией» в 2024 году, победитель Всероссийского конкурса Образовательного фонда «Эверест» в 2025 году, участник Всероссийской муниципальной премии «Служение».

Разработчики проекта отмечены благодарностью Всероссийской ассоциации развития местного самоуправления, президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по развитию местного самоуправления за профессиональный вклад в развитие местного самоуправления и повышение качества жизни граждан.

Опыт внедрения проекта представлен в 2025 году на всероссийском семинаре по теме «Наставничество» (г. Калуга), на Августовском совещании педагогических работников Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (г. Сургут).

Под общей редакцией Е.Г. Мазуровой

Авторы-составители

Мазурова Елена Георгиевна, кандидат философских наук, доцент, ведущий эксперт учебно-методического центра сопровождения проектов в области образования

АУ «Институт развития образования»

Акентьева Ирина Юрьевна, заведующий учебно-методическим центром сопровождения проектов в области образования, старший преподаватель кафедры педагогики, психологии и управления образованием АУ «Институт развития образования»

**НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ:
ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ПОДДЕРЖКИ И СОПРОВОЖДЕНИЯ
ПЕДАГОГОВ**

Сборник

наставнических практик победителей и призеров регионального конкурса моделей наставничества педагогических работников Югры

Оригинал-макет изготовлен

АУ «Институт развития образования»

Формат 60*84/16. Гарнитура Times New Roman.
Заказ № 893. Усл. п.л. 5,7. Электронное издание.

АУ «Институт развития образования»

628012, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра,
г. Ханты-Мансийск, ул. Чехова, 12, строение «А»