

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Центр образования № 40 имени Героя Советского Союза  
Ивана Андреевича Дементьева»**

**Наставничество -  
стратегия непрерывного профессионального  
развития.**

**Эстафета передачи знаний и опыта**

Васильева Наталия Алексеевна  
заместитель директора по УВР



➤ Президент Российской Федерации

В. В. Путин считает

➤ «Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков»



# Актуальность наставничества в современном обществе

- **Наставничество актуально в современном образовании** из-за необходимости постоянного и непрерывного повышения качества педагогической деятельности, а также адаптации к современным требованиям в системе образования.
- **Повышаются требования к уровню профессионализма и компетенции педагогов.** Наставничество помогает начинающим учителям не только адаптироваться к современной школе, преодолевать возникающие трудности, но и строить карьеру,.
- **Цифровизация образования** и обновление педагогических подходов, что требует индивидуализации обучения. Наставничество позволяет передавать опыт и знания, формировать навыки и компетенции через неформальное взаимообогащающее общение.
- **Необходимость формирования профессионального сообщества педагогов,** создания среды для обмена идеями, опытом и лучшими практикам

- **«Собраться вместе — это начало  
оставаться вместе — это прогресс,  
работать вместе — это успех!»**





## наставничество

**наставник**

**наставляемый**

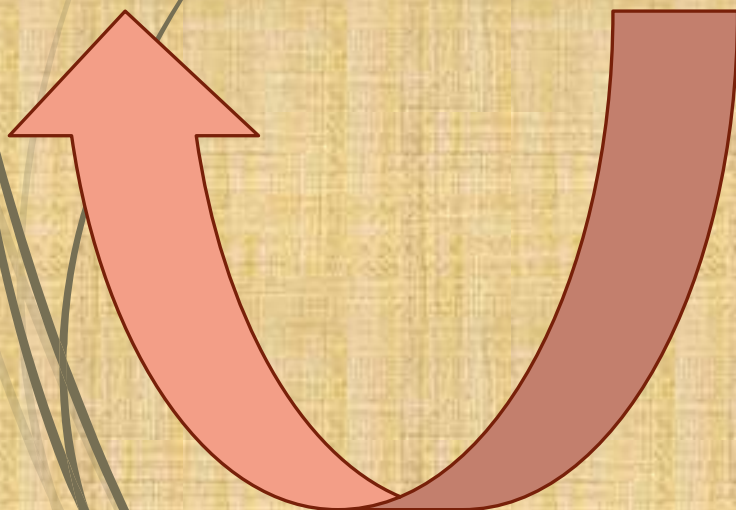
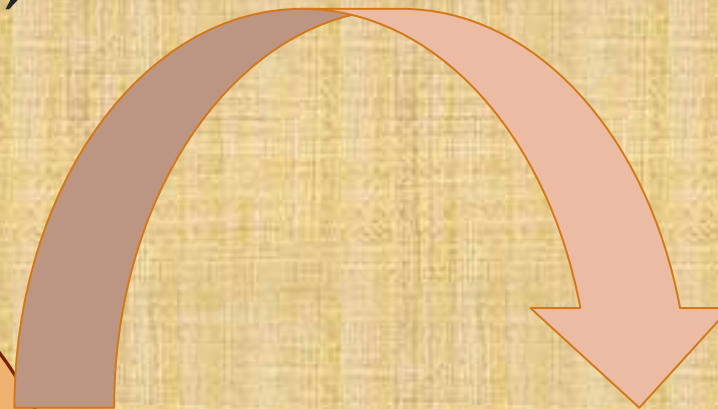
- ▶ **Наставничество**— универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций.
- ▶ **Наставник**- квалифицированный педагог, осуществляющий специальную работу с молодыми педагогами или с педагогами, вновь прибывшими в ОУ, направленную на их адаптацию в образовательном учреждении, накопление ими педагогического опыта, повышение их профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в образовательном учреждении.
- ▶ **Наставляемый**— педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

# Формы наставничества реализуемые в МБОУ «ЦО № 40»



Учитель-  
ученик

Учитель-  
учитель



# Форма наставничества

## «Учитель-учитель»

### Категории потенциальных наставляемых педагогов

- ✓ молодые специалисты
- ✓ вновь прибывшие педагоги
- ✓ педагоги, желающие овладеть современными IT-технологиями
- ✓ педагоги, испытывающие затруднения и нуждающиеся в наставнике
- ✓ стажеры/студенты, принятые на работу в ОУ

Формы наставничества  
МБОУ «ЦО № 40»

- **Традиционное наставничество.** Наиболее распространенная и проверенной временем является модель "учитель-учитель", где опытный педагог становится наставником для молодого специалиста.
- **Реверсивное наставничество.** Инновационной формой является реверсивное наставничество, которое внедряется в школе. Это когда молодой специалист, готов не только получать знания от опытных наставников, но и сам делиться знаниями.

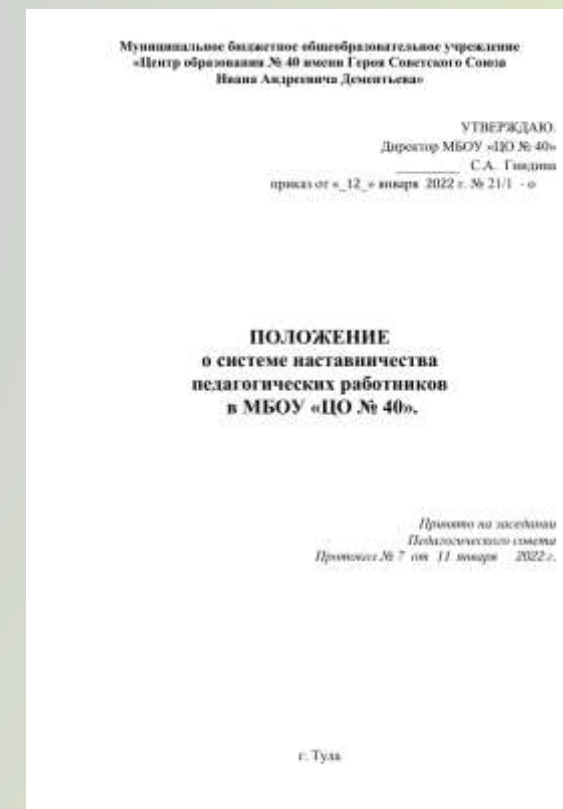
➤ **Цель наставничества** - создание условий, необходимых для ускорения адаптации начинающих, вновь принятых педагогов к условиям, требованиям, школьному укладу жизни МБОУ «ЦО № 40», оказание помощи педагогам в их профессиональном становлении.

➤ **Задачи наставничества:**

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов,
- создание условий для закрепления педагогов в профессии;
- развитие профессионально значимых качеств личности;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата

# Условия для реализации программы наставничества

- Программа целевой модели наставничества МБОУ ЦО № 40.
- Программа наставничества 2021-2026 г.
- Положение о системе наставничества педагогических работников
- План работы с молодыми специалистами на 2025-2026 уч. год



# Реализация программы наставничества в МБОУ «ЦО № 40»

## ➤ Наставники

- 2023-2024 уч.год – 9 педагогов
- 2024-2025 уч.год – 9 педагогов
- 2025-2026 уч.год - 11 педагогов

## Наставляемые

- 8 педагогов
- 8 педагогов
- 13 педагогов



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Центр образования № 40 имени Героя Советского Союза  
Ивана Андреевича Дементьева»

ПРИКАЗ

« 01 » сентября 2025 г

№ 386 - о

г. Тула

О назначении наставников  
педагогическим работникам  
в 2025-2026 учебном году

В соответствии с «дорожной картой» реализации целевой модели наставничества в МБОУ «ЦО № 40» на 2025-2026 учебный год, в целях оказания методической помощи, содействия адаптации и профессионального роста начинающих педагогов, привития интереса к педагогической деятельности и закреплении их в образовательном учреждении, на основании положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «ЦО № 40»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Считать:
  - 1.1 ведущим наставником директора МБОУ «ЦО № 40» Гнидину С.А., заместителя директора по УВР Васильеву Н.А;
  - 1.2 старшим наставником учителя немецкого языка Никулину Г.С., учителя истории Лактюхину Н.В.
2. Назначить с 01.09.2025 по 31.05.2026:
  - 2.1 наставниками –специалистами следующих учителей:  
заместителя директора по УВР, учителя иностранного языка Чернову Н.В.;  
учителя начальных классов Козловскую И.Н;  
учителя начальных классов Зайцеву Г.И;  
учителя начальных классов Гуляеву Л.А;  
учителя начальных классов Иванову Н.А;  
педагога-психолога Гудкову Н.Ю;  
учителя иностранного языка Афонину Н.А;  
учителя математики Мосину О.В;  
старшего воспитателя Просвинову Л. А. ;  
учителя иностранного языка Лучникову Л.В  
учителя изобразительного искусства Астафурову О.Е

# СТУПЕНИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Отбор наставников, формирование базы наставников;
- Курсовая подготовка наставников;
- Мотивация наставников;
- Формирование пар «наставник – наставляемый»;
- Составление индивидуального –образовательного маршрута;
- Определение сроков выполнения индивидуального –образовательного маршрута;
- Процедура завершения взаимодействия;
- Составление портфолио наставляемого;
- Аттестация наставляемого

# Организация работы в рамках «Школы молодого педагога»

Посещение и  
взаимопосещение уроков

Организация и  
проведение открытых  
уроков

Организация  
психологического  
сопровождения педагогов

Организация и проведение  
«Недели молодого педагога»

«Педагогическая  
мастерская»

Организация и проведение  
фестиваля дополнительного  
образования «Навигатор  
детства»



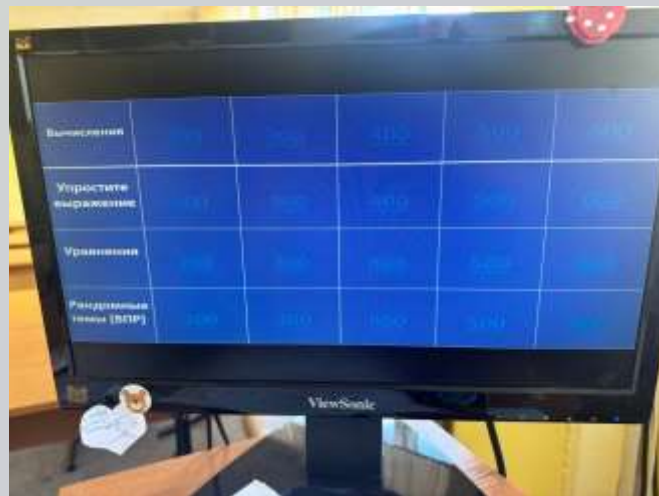
Организация и  
проведение мастер-  
классов, семинаров

Организация  
мероприятий по  
сплочению коллектива

# Организация и проведение открытых уроков.



Урок математики учитель  
Савина Т.А



Открытое занятие по плаванию педагог  
дополнительного образования  
Бурковская М.Р

Учитель английского  
языка Сень Ю.О



# ПОСЕЩЕНИЕ УРОКОВ И ЗАНЯТИЙ



# ВАЖНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕШАЕМ ВМЕСТЕ



## ФЕСТИВАЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «Навигатор детства»



# «Реверсивное наставничество»

*«Что может быть честнее и благороднее, как научить других тому, что сам наилучшим образом знаешь»*

*Марк Фабий Квинтилиан*

- Семинар: «Современные подходы к организации познавательно исследовательской деятельности дошкольников»



Межрегиональный семинар - практикум

- **Семинар: «Использование инновационных приемов и техник в работе по развитию двигательной активности детей дошкольного возраста**



**Семинар-практикум «Использование игровых пособий Блоки Дьенеша, палочек Кюизенера, ментальных карт Бьюзера как инструментов познавательного развития дошкольников»**



**Семинар-практикум «Наставничество- универсальная технология передачи опыта» в рамках работы городской Школы наставничества «Я – наставник» (занятие 3)**



# СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ

## нематериальное

- ▶ публичная похвала;
- ▶ награждение грамотами, благодарственными письмами ОУ;
- ▶ благодарность в приказе;
- ▶ помощь в обобщении опыта и подготовке собственных пособий или публикаций в печати;
- ▶ выдвижение на награждение наградами разного уровня

## материальное

- установление персонального повышающего коэффициента в размере 10%
- выплаты стимулирующего характера за участие в мероприятиях по повышению имиджа наставников;
- выплаты стимулирующего характера по итогам реализации проекта «Наставничество»

# Эффективность наставничества

для наставляемого

*«Учусь на опыте  
других»*

- ✓ формирование и развитие профессиональных компетенций
- ✓ приобретение опыта
- ✓ повышение уровня профессионализма

для

образовательного  
учреждения

*«Достижение высоких  
результатов при  
равных возможностях  
всех педагогов»*

- ✓ развитие педагогического сообщества
- ✓ непрерывное повышение квалификации
- ✓ формирование «культуры наставничества»

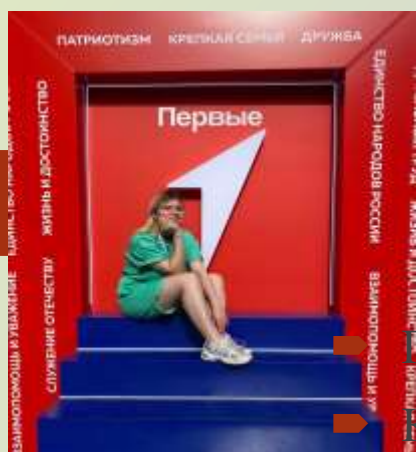
для наставника

*«Учусь-уча других»*

- ✓ личностный и карьерный рост
- ✓ саморазвитие и повышение профессионального мастерства
- ✓ признание педагогического сообщества

# Эффективность реализации программы наставничества

- ▶ Педагогический дебют - 4 педагога (молодые педагоги);
- ▶ Конкурс «Призвание –учить» 3 педагога (1 наставник, 2 наставляемых);
- ▶ Региональный конкурс «Лучших практик в системе дополнительного образования» 2 педагога(1 –наставник, 1 наставляемый);
- ▶ VI всероссийский педагогический конкурс «мой лучший сценарий» - 4 педагога (3 наставника, 1 наставляемый);
- ▶ Всероссийский конкурс «Арктур» – 1 педагог (молодой специалист);
- ▶ всероссийский конкурс «Педагогические находки» - 3 педагога (2 наставника, 1 наставляемый);
- ▶ 3 молодых специалиста прошли аттестацию и получили 1 квалификационную категорию



# Возможные риски при реализации программы наставничества

Возможные риски	Возможные способы их устранения
Молодой педагог считает, что он получил все знания в университете и наставник ему не нужен	Беседы с наставляемым, с наставником и/или с молодыми педагогами, которые уже работают в данной организации
Отсутствие стимулирования наставников к наставнической деятельности	Обсуждение с руководством данной проблемы о материальной и нематериальной поддержке наставников
Перегруз наставников и наставляемых большим количеством различных задач, что создает трудности временного характера для создания условий эффективной коммуникации	Создание условий для эффективного использования временных пауз (каникулы и методические дни) для разрешения возникающих трудностей

The background features a soft-focus arrangement of pink and blue flowers, likely daisies, set against a light blue bokeh pattern. The overall aesthetic is bright and cheerful. On the left side, there is a dark red arrow pointing right and several thin, curved black lines that resemble stylized grass or reeds.

**СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ!**