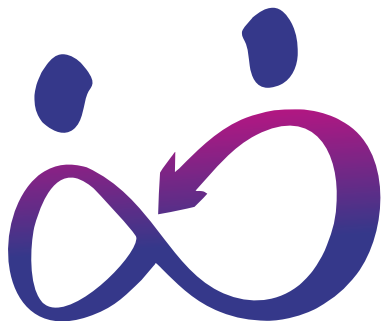


200

ЛЕТНЕ  
СИСТЕМЫ  
ОБРАЗОВАНИЯ  
В КУЗБАССЕ



## Современные практики наставничества

Кемерово 2026

Министерство образования Кузбасса  
Институт развития образования Кузбасса

## **Современные практики наставничества**

*Сборник материалов  
IV межрегионального форума работников образования  
«Наставничество как пространство  
для профессионального развития»  
(04 декабря 2025 года)*

Кемерово  
Издательство ИРО Кузбасса  
2026

**УДК 371.213.3**  
**ББК 74.3**  
**С56**

*Рекомендовано*  
*ученым советом Института*  
*развития образования Кузбасса*

*Редакционная коллегия:*

**С. Н. Ненилин**, проректор по учебно-методической работе ИРО Кузбасса;

**Е. В. Бородкина**, методист отдела по внедрению современных образовательных технологий ЦНППМ ИРО Кузбасса

**С56** **Современные** практики наставничества : сборник материалов IV межрегионального форума работников образования «Наставничество как пространство для профессионального развития» (04 декабря 2025 г.) / редкол.: С. Н. Ненилин, Е. В. Бородкина. – Кемерово : Изд-во ИРО Кузбасса, 2026. – 173 с. – ISBN 978-5-7148-0862-3. – Текст : непосредственный.

Сборник содержит материалы участников IV межрегионального форума работников образования «Наставничество как пространство для профессионального развития», состоявшегося в г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс, 04 декабря 2025 года. В работах отражены особенности организации и содержание наставнических практик в системе общего, дополнительного и профессионального образования. Авторы описывают в своих материалах условия создания и развития системы наставничества в образовательных организациях, современные методы наставнической деятельности, специфику содержания, результаты и перспективы.

Материалы представлены в авторской редакции.

Издание будет интересно специалистам институтов развития образования, региональных и муниципальных органов управления образованием, методистам муниципальных методических служб, руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций.

**УДК 371.213.3**  
**ББК 74.3**

**ISBN 978-5-7148-0862-3**

© Институт развития образования Кузбасса,  
2026

## Предисловие

Реализация и развитие наставничества в нашей стране находится в числе государственных приоритетов. По поручению Президента РФ разработана Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 21.05.2025 № 1264-р), в числе задач которой – «формирование единых подходов к реализации наставничества с учетом целей и задач экономического и социального развития общества». Концепция «является документом планирования, определяющим цели, задачи и приоритетные направления совершенствования наставнической деятельности». Значительное внимание уделяется популяризации наставничества, продвижению успешных наставнических практик, развитию наставнических компетенций у наставников, проведению мероприятий, посвященных наставнической деятельности.

В соответствии с Указом Президента РФ от 01.04.2025 № 197 «О Дне наставника» в целях закрепления статуса и повышения престижа наставников, продвижения наставнической деятельности 2 марта в Российской Федерации установлен День наставника. В настоящее время создается система непрерывного профессионального роста, задающая карьерную вертикаль от молодого педагога до педагога-методиста и педагога-наставника, осуществляется привлечение в качестве наставников учителей предпенсионного и пенсионного возраста, а также молодых учителей в части развития компетенций по информационно-коммуникационным технологиям и др.

Сегодня накоплен значительный опыт в области наставничества работников образования, внедрены и совершенствуются разнообразные практики, в которых сочетаются традиционные и инновационные инструменты и технологии. Большое значение уделяется оказанию профессиональной поддержки молодым педагогам, решению задачи их успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого научно-методического пространства, сохранению в профессии, развитию профессиональных компетенций, устранению профессиональных дефицитов педагогических работников.

Внедрение и реализация системы наставничества в образовательных организациях на основе единых подходов обеспечивает преемственность программ, технологий, практик наставничества и согласованность взаимоотношений в данной сфере, позволяет повысить вовлеченность в

наставническую деятельность педагогических работников и превратить наставничество в действенный фактор профессионального развития не только молодых специалистов, но и других категорий работников образования.

Материалы сборника представляют практики образовательных организаций и систематизированы по разделам:

- эффективное наставничество: векторы взаимодействия наставника и наставляемого;

- развитие наставнических компетенций: инструменты, технологии, практики;

- проектирование адаптивной среды в образовательной организации для молодых педагогов.

В сборнике представлены различные формы наставничества педагогических работников, среди которых: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа». Кроме того, рассматриваются такие формы наставничества, как «ученик – ученик», «студент – ученик».

Издание включает анализ подходов к организации наставнической деятельности, описание методов и практик традиционного, реверсивного, дистанционного, ситуационного наставничества.

## Раздел 1. Эффективное наставничество: векторы взаимодействия наставника и наставляемого

*Т. Н. Беянина,*  
учитель начальных классов  
МБОУ «Гимназия № 25»,  
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс  
*belyaninat@mail.ru*

### Взаимодействие наставника и наставляемого в начальной школе

**Ключевая идея практики:** сопровождение наставляемого в условиях приобретения профессиональных компетенций.

#### **Цель практики:**

- определение уровня профессиональной подготовки наставляемого;
- оказание методической помощи учебной и воспитательной направленности;
- создание условий для профессионального развития наставляемого.

#### **Содержание практического опыта наставничества:**

- выявление сложностей в работе молодого педагога;
- оказание практической методической помощи;
- создание портфолио достижений наставляемого.

Для реализации целевой модели наставничества по форме «учитель – учитель» используются различные формы. Известно, что окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Уже с первого дня работы молодой педагог имеет те же обязанности, что и опытные учителя, но переживает наряду с «обычными» учительскими эмоциями и другие чувства. Неуверенность, страх допустить ошибку, услышать критику в свой адрес от родителей или коллег, эмоциональное напряжение – всё это переживает молодой учитель. Поэтому работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической

работы в школе. Чтобы помочь начинающему педагогу адаптироваться, успешно закрепиться в коллективе, существует наставничество. Исходя из этого, разрабатывается план работы наставника с молодыми специалистами по направлениям:

- работа с документацией;
- организация работы по предмету;
- организация воспитательной работы;
- взаимодействие с родителями обучающихся.

В соответствии с планом наставника проводятся консультации и практические занятия.

### ***План работы наставника с наставляемым (форма «учитель – учитель»)***

#### **Август:**

- знакомство с наставляемыми, экскурсия по школе;
- анализ обновления ФГОС НОО;
- изучение локальных нормативных документов и традиций гимназии.

#### **Сентябрь:**

- ведение школьной документации;
- постановка целей и задач урока;
- составление рабочих программ по предметам и курсам внеурочной деятельности;
- разработка календарно-тематического планирования;
- составление плана воспитательной работы.

#### **Октябрь:**

- самоанализ урока;
- методические требования к уроку;
- выполнение орфографического режима;
- дозировка домашнего задания;
- оценивание учащихся;
- взаимопосещение уроков и мероприятий.

#### **Ноябрь:**

- использование в работе образовательных онлайн-платформ для школьников: Учи.ру, Я-класс;
- подготовка и проведение родительского собрания.

#### **Декабрь:**

- создание портфолио достижений молодого педагога;
- участие в профессиональных конкурсах наставляемого;
- подготовка младших школьников к участию в творческих конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях.

### **Январь:**

- изучение теоретических основ формирования функциональной грамотности мл школьников;
- взаимопосещение уроков, мероприятий и их анализ.

**Февраль:** подготовка и проведение открытого урока для коллег.

**Март:** подготовка и проведение открытого мероприятия по внеурочной деятельности для коллег.

**Апрель:** взаимопосещение уроков и мероприятий.

**Май:** презентация портфолио достижений молодого педагога на методическом объединении учителей начальных классов.

Мной как наставником пройдено обучение по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Наставническая деятельность как механизм развития профессиональных компетенций педагога». В своей работе использую различные формы и методы, применяемые в наставничестве. Среди них – *групповое* наставничество, которое, в связи с тем что у меня трое наставляемых, позволяет экономить ресурс наставника. Реализуется в виде консультаций, мастер-классов, практических занятий.

Широко используется прием «*Три стула*» («Мечтатель», «Реалист», «Критик»), который позволяет осуществлять оптимальный выбор приёмов для каждого этапа урока. Существует множество различных видов и приёмов для развития активной и продуктивной деятельности обучающихся на уроке. Например: Кластер, Корзина идей, Дерево предсказаний, «Фишбоун», Таблица «Что? Где? Когда? Почему?», Ромашка Блума, Синквейн, Бортовой журнал и другие. Надо помнить и учитывать возможности своего класса и возраст детей. Правильное распределение приемов по этапам урока является условным, потому что многие из них являются универсальными для всех этапов.

*Реверсивное наставничество* – молодые учителя обучали меня работе с техническими новинками (Giga Chat).

*Наблюдение* – метод обучения, предполагающий изучение, фиксацию и дальнейший анализ действий, которые предпринимает наставник для решения определенных задач.

*Метод «Тень»* – лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать. Молодые педагоги посещают уроки, внеклассные мероприятия, анализируют и наблюдают за действиями опытного коллеги.

*Инструктирование* – разъяснение норм, правил, порядка и способов выполнения какой-либо работы, действия.

*Обсуждение* – дискуссии, направленные на прояснение позиции коллег или руководителя относительно определенных вопросов.

*Рефлексивный метод* представляет собой рассмотрение своих действий и оценку их эффективности.

*Репродуктивный метод* – неоднократное повторение действий за своим наставником.

*Важным является наличие положительной динамики деятельности моих наставляемых педагогов.*

Все трое наставляемых успешно прошли адаптацию, создали портфолио молодого педагога, что помогло при аттестации на должность учителя. Они активно участвуют в жизни гимназии, в конкурсах педагогического мастерства, успешно провели открытые уроки для коллег, повысили свои профессиональные навыки, показали качественный рост успеваемости и улучшение поведения в своих классах.

*Первая наставляемая* получила сертификаты и дипломы:

- сертификат участника и свидетельство о публикации статьи в рамках XII Всероссийской научно-практической конференции для молодых педагогов «К вершинам»;

- сертификат за участие во Всероссийском вебинаре «Методические основы построения современного урока в соответствии с обновленным ФГОС»;

- диплом I степени (победителя) Всероссийской олимпиады «Педагогическая практика» в номинации «Исследовательская компетентность учителя начальной школы по ФГОС»;

- диплом победителя (II степень) Всероссийского конкурса «Горизонты педагогики» в блиц-олимпиаде «Профессиональная компетентность педагогов школы»;

- диплом победителя (I степень) Всероссийского конкурса «Горизонты педагогики» в блиц-олимпиаде «Взаимодействие учителя и учащихся в процессе обучения»;

- выступила на муниципальном образовательном форуме «Развитие кадрового потенциала – основной ресурс для повышения качества образования» с материалом «Веб-квест технология на уроках литературного чтения».

*Вторая наставляемая:*

- провела урок на высоком уровне по математике «Деление и умножение на 5» для НМЦ;

- поступила в КемГУ на Специальное (дефектологическое) образование, направленность «Психолого-педагогическая поддержка детей с нарушениями развития»;

- опубликовала статью «Психологические аспекты участия в групповых физических активностях: влияние социальных факторов на приверженность к занятиям спорта».

### **Результаты практики:**

- успешная адаптация наставляемого;
- повышение профессиональной компетентности;
- формирование потребности в самообразовании и саморазвитии.

### **Перспективы развития практики:**

Развитие профессиональных навыков – это ближайшая цель молодых педагогов. Учиться находить контакт с любыми людьми, проще относиться к переменам и справляться с трудностями. В современной жизни надо быть не просто специалистом, а профессионалом:

- оперативно осваивать новые тенденции в профессии;
- работать в команде: строить диалог с коллективом, уметь слушать, слышать и говорить;
- расти в карьере: уметь подавать себя руководителю и показывать сильные стороны.

***М. В. Гараган,***

*учитель биологии, заместитель директора по воспитательной работе  
МОУ «СОШ № 1 г. Новоузенка Саратовской области»,  
г. Новоузенск, Саратовская область  
garaган1975@mail.ru*

***Е. А. Уразова,***

*учитель начальных классов МОУ «СОШ № 1 г. Новоузенка  
Саратовской области»,  
г. Новоузенск, Саратовская область  
elena.urazova.73@mail.ru*

## **Профориентация в школе: новый взгляд и современные подходы (опыт наставничества)**

### **Ключевая идея практики**

В современном мире выбор профессии – это не просто привычный этап взросления, а важное решение, от которого зависит будущее ребенка. Поэтому профориентация в школе становится все более актуальной задачей. Профориентация – это не просто тесты или классификации типов личности по определенным видам профессиональной деятельности, это процесс, который помогает школьникам понять свои интересы, склонности, способности и выбрать будущую профессию. Она включает в себя разные формы: от уроков до общения с профессионалами.

Важность профориентации школьников трудно переоценить, ведь правильный выбор профессии на ранних этапах жизни школьника может сильно повлиять на будущее человека. Для эффективного процесса важно четко определить цели и следовать им, создать условия, погружающие школьников в мир профессий.

**Цель практики:** повышение профессиональной компетенции педагогов, предоставление практических инструментов для улучшения навыков наставничества.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Правильный выбор профессии – залог дальнейшего успеха. Профессия (от лат. *profession* – «объявляю своим делом») – это исторически сложившиеся формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь особые способности и развитые профессионально важные качества.

Сам подросток осознанно должен осуществлять выбор своей будущей профессии, проявлять желание определять собственное профессиональное будущее.

Доктор психологических наук, профессор Л. А. Головей говорил: «Выбор профессии можно сравнить с решением сложной творческой задачи, со многими неизвестными, когда требуется учесть множество факторов».

*Таблица 1*

### **Четыре слагаемых профессионального самоопределения**

«Хочу» (интересы, желания, склонности личности)	«Могу» (человеческие возможности – физиологические и психологические, образовательные ресурсы личности, способности, состояние здоровья)	«Надо» (потребности общества в кадрах, потребности рынка труда)	«Выбираю» (делаю выбор профессии)
--	---	--	--------------------------------------

Причины, которые побуждают подростка выбрать ту или иную профессию: внешние и внутренние. К внешним следует отнести мнение родителей и друзей, желание добиться успеха, страх осуждения, к внутренним – способности, склонности, привычки и характер.

У подростков возможен как пассивный, так и активный уровень профессионального самоопределения. И только при активной позиции подростка, самоанализе своих индивидуально-психологических особенно-

стей, активном формировании личного плана профессионального и карьерного развития возможно успешное самоопределение.

Таблица 2

**Внешняя и внутренняя среда профориентационной деятельности**

Внутренняя среда (школа)		Внешняя среда (рынок труда)		
Психолог	Индивидуальная работа с подростками по вопросам профессиональной психодиагностики с выдачей рекомендаций	Объект системы (школьник)	Работодатели	Предоставление информации о развитии рынка труда, требуемых вакансиях, перспективах
Тьютор-классный руководитель	Планирование профессиональных и жизненных перспектив подростка в школе (развитие сильных и снижение влияния слабых сторон)		Вузы	Предоставление информации об учебных программах, спросе выпускников на рынке труда

Решить данную задачу профориентации детей возможно только на основе комплексного, системного подходов. Достичь это можно поэтапно.



Рис. Система профессионального самоопределения детей и подростков (2–5-х, 6–8-х и 9–11-х классов)

Подходы к наставничеству в профориентации:

- 1) диагностический – позволяет выявить склонности и интересы;
- 2) информационный – даёт возможность понять ситуацию на рынке труда;
- 3) личностно-развивающий – помогает научиться делать осознанный выбор, подчёркивает важность активной жизненной позиции;
- 4) погружение – мероприятия, позволяющие почувствовать деятельность изнутри (курсы дополнительного образования, профпробы).

На помощь приходят следующие формы наставничества:

– встречи с опытными специалистами, которые делятся личным опытом обучения и прохождения практики: сотрудники районной больницы, полиции, службы спасения, пожарной части, филиала АО «Газпром газораспределение Саратовская область» в г. Новоузенске, пограничной комендатуры и специалисты хлебокомбината, мясокомбината, преподаватели агротехнологического техникума, медицинских колледжей и вузов, СГУ им. Н. Г. Чернышевского, СГЮА, института прокуратуры, СГТУ им. Ю. А. Гагарина, РАНХиГС, Краснокутского летного училища гражданской авиации;

– мастер-классы опытных наставников, демонстрирующих свою работу, чтобы поделиться своим профессионализмом;

– экскурсии в учреждения города и на предприятия в целях ознакомления с технологическими процессами и профессиональными операциями;

– проектные задания, которые выполняются на базе лабораторий учреждений города. При подготовке научно-исследовательских работ школьники под руководством наставников учатся анализировать информацию, проводить эксперименты и оформлять результаты исследований;

– практика «тени профессии», которая используется в Дни дублера. Школьники на протяжении нескольких дней наблюдают за работой специалиста (парикмахера, повара, полицейского-криминалиста, педагога), следуя за ним в течение рабочего дня.

Ресурсы для организации наставничества:

1. Онлайн-платформы – портал «Билет в будущее», на котором обучающиеся 6–11-х классов выполняют профориентационные тесты, «примеряют» актуальные профессии онлайн в демо-кабинете, осуществляя виртуальные экскурсии.

2. Курс внеурочной деятельности «Россия – мои горизонты», который погружает в мир профессий учеников 6–11-х классов.

3. Дополнительное образование. В центре «Точка роста» на базе школы подростки получают художественно-творческие навыки и умения

работы с беспилотными летательными системами. Старшеклассники проходят обучение по дополнительной программе «БПЛА» с получением удостоверения.

4. Сетевое сотрудничество с детской школой искусств, спортивной школой, организациями профессионального и высшего образования, кадровым центром и работодателями, что расширяет представления школьников о реальном мире профессий и создаёт условия для ранней профессиональной социализации.

Для обучающихся 7–8-х классов доступны дополнительные профессиональные программы «Кроликовод» и «Поварское дело» на базе агротехнологического техникума г. Новоузенска с получением свидетельства о присвоении квалификации.

В связи с большой потребностью медицинских кадров в здравоохранении Саратовской области, с целью привлечения молодежи к медицинским специальностям для обучающихся 9–11-х классов в школе осуществляется взаимодействие с педагогами ГАПОУ СО «Энгельсский медицинский колледж Св. Луки (Войно-Ясенецкого) и СГМУ имени В. И. Разумовского. Педагоги рассказывают о медицинских специальностях, по которым осуществляется подготовка в колледже, о возрастающей потребности в медицинских кадрах, мерах социальной поддержки специалистов-медиков, условиях приема в медицинский колледж.

Для всех желающих на базе районной больницы организуются курсы по программе профориентационного модуля «Старт в профессию» и на базе СГМУ имени В. И. Разумовского курс дополнительной предпрофессиональной программы «Сиделка». В ходе освоения программы модуля учащиеся учатся выполнять простые медицинские манипуляции, могут оказать первую помощь, осуществлять уход за больными. По окончании курса обучающимся выдается удостоверение и свидетельство об освоении программы модуля, которые дают преимущества при зачислении в колледж и в СГМУ имени В. И. Разумовского.

### **Результаты практики**

В результате представленной реализации системы профессионального самоопределения школьников посредством наставничества происходит превращение пассивного подростка в активного, осуществляется развитие его интересов (мотивации), размышлений, переживаний и ожиданий по поводу своей дальнейшей траектории профессионального выбора. Организация активности подростка позволяет его хаотичные карьерные действия сделать осознанными и целенаправленными, а еще лучше – основанными на прогнозировании рынка труда и планировании собственных желаний при самоопределении.

Как сказал Конфуций: «Выберите себе работу по душе, и вам не придется работать ни одного дня в своей жизни».

### **Перспективы развития практики**

Занятия по профориентации в школе запланированы в следующих форматах:

– урочная активность. На уроках общеобразовательных предметов школьники знакомятся с тем, как знания, которые они получают, могут быть полезны в разных профессиях. На занятиях по математике объясняют, как навыки решения уравнений и анализа данных используют инженеры, экономисты или программисты. Это помогает связать академические знания с реальной жизнью;

– внеурочная активность. Онлайн-диагностика склонностей, занятия по профориентации, проектная деятельность, программы курса внеурочной деятельности «Россия – мои горизонты», классные часы, беседы, участие в выставках, ярмарках, мастер-классах, конкурсах и других мероприятиях. Это и обзоры, и введение в специальность, и тестирования на платформе «Билета в будущее», в которых, что очень важно, принимают участие и родители школьников. Практическая часть, мастер-классы и «Лаборатория будущего» – это не просто экскурсии, рассказы и показы на комбинатах, заводах, фирмах, а, можно сказать, прямое общение с будущим работодателем;

– экскурсии на предприятия и посещения учреждений города. Школьники посещают компании и знакомятся со сферой деятельности.

Практико-ориентированный модуль погружает в реальные рабочие задачи. Школьники участвуют в профессиональных пробах – краткосрочных практических заданиях, которые выполняют вместе с наставниками, реализуют проекты в лаборатории, если их интересует профессия ветеринара, медика, биолога, химика;

– взаимодействие с родителями. Профориентационные собрания для родителей помогают им лучше понять, как поддержать детей в выборе профессии;

– дополнительное образование. В школе работает центр «Точка роста» по четырем направлениям. Школьники посещают кружки, которые развивают навыки в конкретных областях – от программирования и робототехники до шахмат и кружка «Спасатель»;

– профессиональное обучение. Школьники старших классов проходят программы профессиональной подготовки параллельно с учебой в школе.

Профориентация в школе – это не только про выбор профессии, это про понимание себя и своих возможностей в быстро меняющемся мире! Давайте поддерживать наших детей на этом увлекательном пути к будущему!

*Е. Н. Гильмутдинова,  
педагог-психолог;  
Э. А. Парамонова,  
педагог дополнительного образования  
МБУ ДО ЦДТ,  
г. Междуреченск, Кемеровская область – Кузбасс  
gilmutdinova lena@mail.ru  
elvika15@mail.ru*

**Наставническая практика  
«Три ступени педагогического мастерства»:  
инновационный подход к подготовке педагогических кадров**

**Ключевая идея практики**

В условиях динамично меняющейся образовательной среды особую значимость приобретает преемственность профессионального опыта и системная подготовка педагогических кадров. Внедрение системы наставничества становится эффективным инструментом в работе не только с педагогами, но и со школьниками.

Наставническая практика, реализуемая в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» Междуреченского муниципального округа, представляет собой инновационный подход к подготовке педагогических кадров, объединяя три ключевых звена педагогической экосистемы: опытных наставников, молодых специалистов и учащихся, ориентированных на педагогическую профессию.

Идея практики заключается в создании трёхуровневой модели профессиональной преемственности, включает передачу знаний от опытного педагога к молодому специалисту, трансляцию профессиональных компетенций от молодого педагога к учащимся профильных классов, формирование мотивации школьников к выбору педагогической профессии и поступлению в профильные учебные заведения.

Модель включает три категории участников, каждая из которых выполняет свою функцию в общей системе. Так, опытный педагог (наставник) – носитель профессиональных знаний и традиций с многолетним стажем работы передаёт методический опыт, психологически поддерживает молодого специалиста, контролирует качества профессиональной деятельности наставляемого и участвует в разработке индивидуальных траекторий развития.

Молодой специалист (наставляемый) – недавний выпускник педагогического вуза, осваивающий практические аспекты профессии и профес-

сиональные компетенции под руководством наставника, транслирует знания учащимся, внедряет инновационные методы в образовательную деятельность, анализирует собственную педагогическую деятельность.

Учащиеся профильных классов – абитуриенты педагогических образовательных организаций – осваивают основы педагогической деятельности, участвуют в профориентационных мероприятиях, реализуют первые педагогические инициативы, формируют профессиональное самосознание.

**Цель практики:** формирование устойчивого кадрового резерва в сфере образования через системное наставничество. Ключевые задачи практики – создание эффективной системы профессионального развития молодых педагогов, формирование интереса старшеклассников к педагогическим специальностям, расширение контингента абитуриентов педагогических образовательных организаций, сохранение и трансляция лучших педагогических практик, повышение престижа педагогической профессии в обществе.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Процесс реализации практики представляет собой структурированную последовательность из трёх этапов: передача опыта (наставник → молодой специалист), трансляция знаний (молодой специалист → учащиеся), профессиональное самоопределение (учащиеся). Каждый этап имеет свои цели, формы работы и категорию участников.

На этапе передачи опыта (наставник → молодой специалист) опытный педагог обучает молодого специалиста методикам преподавания различных дисциплин, технологиям организации образовательной деятельности, способам мотивации учащихся, приемам разрешения конфликтных ситуаций, методам оценки образовательных результатов, применяя такие формы работы как: индивидуальные консультации, мастер-классы и семинары, анализ педагогической деятельности, совместное планирование занятий.

На этапе трансляции знаний (молодой специалист → учащиеся) молодой педагог, получив поддержку наставника, начинает работу с учащимися. Он проводит занятия в профильных классах, организует педагогические практикумы, руководит проектными работами, знакомит учащихся с особенностями педагогической профессии, отвечает на вопросы о профессиональном пути, применяя в своей работе такие формы как мастер – классы, деловые игры, решение педагогических кейсов, организация различных мероприятий и волонтерская деятельность.

Этап профессионального самоопределения (учащиеся). На данном этапе учащиеся участвуют в профессиональных пробах, посещают дни открытых дверей в педагогических вузах и колледжах, встречаются с вы-

пускниками педагогических вузов и колледжей, общаются с успешными педагогами, проходят стажировки в образовательных учреждениях, принимают участие в педагогических конкурсах и олимпиадах, разрабатывают собственные образовательные проекты и портфолио будущего педагога. Все это способствует профессиональному самоопределению и осознанному решению по выбору педагогической профессии.

Ключевая особенность наставнической практики «Три ступени педагогического мастерства» – интеграция теории и практики на каждом этапе. Для опытных педагогов – возможность сохранить и передать профессиональные традиции, реализовать наставнический потенциал, пройти профессиональное обновление через взаимодействие с молодыми коллегами. Для молодых специалистов это уникальная возможность пройти не только ускоренную адаптацию в профессиональной среде, но и системное повышение квалификации, приобрести уверенность в профессиональных силах. Для учащихся интеграция теории и практики позволяет расширить представление о профессии педагога, дает уникальную возможность «примерить» роль учителя через практику, сформировать осознанный выбор профессионального пути и развивать метапредметные компетенции.

### **Результаты практики**

Наставническая практика демонстрирует результативность на различных уровнях образовательной системы.

Муниципальный уровень: реализация практики способствует повышению престижа педагогической профессии, формированию кадрового резерва для местных образовательных учреждений, укреплению связей между школами и учреждениями дополнительного образования.

Региональный уровень – это распространение лучших практик наставничества, увеличение числа студентов педагогических специальностей, что в свою очередь способствует снижению дефицита квалифицированных педагогов в регионе.

Федеральный уровень – это качественная подготовка кадров, тиражирование эффективной модели наставничества, вклад в реализацию национальных образовательных проектов.

Два года реализации наставнической практики «Три ступени педагогического мастерства» в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» Междуреченского муниципального округа позволили сформировать сообщество наставников из 25 опытных педагогов, содействовали увеличению числа учащихся профильных педагогических классов на 10 %. По данным анкетирования, заинтересованность школьников в педагогической профессии выросла на 25 %.

Создание устойчивой системы профессиональной ориентации с 50-процентным охватом учащихся 8–11-х классов общеобразовательных организаций города, способствовало профессиональному самоопределению учащихся профильных педагогических классов, 5 % выпускников профильного класса поступили в педагогические вузы и 9 % – в педагогические колледжи в 2025 году.

### **Перспективы развития практики**

Наставническая практика «Три ступени педагогического мастерства» обладает значительным потенциалом для развития.

Институциональное развитие:

- создание городских/региональных центров наставничества;
- разработка электронных платформ для обмена опытом;
- интеграция с программами повышения квалификации.

Методическое сопровождение:

- подготовка методических рекомендаций для участников;
- разработка критериев оценки эффективности;
- проведение мониторинговых исследований.

Сетевое взаимодействие:

- партнёрство с педагогическими вузами и колледжами;
- сотрудничество с муниципальными управлениями образования;
- участие в федеральных проектах по развитию наставничества.

Наставническая практика «Три ступени педагогического мастерства» – эффективный инструмент развития образовательного сообщества. Её универсальность, чёткая структура позволяют успешно внедрять модель в различных образовательных учреждениях. Благодаря системному подходу к наставничеству практика:

- обеспечивает преемственность профессиональных знаний и педагогических традиций;
- способствует профессиональному росту всех участников процесса;
- повышает качество образования через подготовку квалифицированных кадров;
- мотивирует молодёжь к выбору педагогической профессии;
- формирует устойчивую экосистему профессионального развития.

Таким образом, данная модель не просто создаёт условия для формирования кадрового резерва – она закладывает основы для долгосрочного развития российского образования, обеспечивая его стабильность и инновационность через непрерывную цепочку профессиональной преемственности.

## Литература

1. Блинов, В. И. Введение в педагогическую деятельность / В. И. Блинов. – Москва : Издательский центр ЮРАЙТ-Восток, 2023. – 130 с. – ISBN 978-5-534-08088-9.
2. Лутошкин, А. Н. Как вести за собой: Старшеклассникам об основах организаторской работы / А. Н. Лутошкин ; под ред. Б. З. Вульфова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Просвещение, 1986. – 206 с.
3. Основы педагогики и психологии: 10–11-е классы : учебное пособие / В. С. Басюк, Е. И. Казакова, Е. Ю. Брель и др. – Москва : Просвещение, 2024. – 239 с. – ISBN 978-5-09-112511-5.
4. Психологическое сопровождение выбора профессии : науч.-метод. пособие / [Л. М. Митина и др.] ; под ред. Л. М. Митиной. – 2-е изд., испр. – Москва : МПСИ: Флинта, 2003. – 179 с. – ISBN 5-89349-061-4.
5. Слостенин, В. А. Введение в педагогическую деятельность / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. – Москва : Академия, 2015. – 496 с. – ISBN 978-5-4468-1536-4.

*Л. С. Дикая,  
О. А. Зюзина,  
преподаватели*

*Педагогического колледжа Государственного автономного  
образовательного учреждения профессионального образования  
«Институт развития образования»,  
г. Севастополь, Республика Крым  
dikaja.lara@yandex.ru  
oksanka.mp3miss@yandex.ru*

### **Реверсивное наставничество как форма профессионального сотворчества педагогов при подготовке будущих учителей начальных классов в системе СПО**

В нынешних условиях стремительно обновляющегося современного российского общества образовательная система находится в состоянии постоянной модернизации, нововведений, диктуемых жизнью. И педагогу необходимо быть в каждодневном поиске, в режиме принятия перемен, непрерывно обучаться, совершенствоваться, гибко и обдуманно включая в свою работу новые технологии, новые педагогические практики, подчиняя их главному – формированию современной, активной, всесторонне развитой, мыслящей личности гражданина будущей России.

Это непростая задача. И в её решении приоритетным для государства является развитие кадрового потенциала системы образования, в котором одну из ключевых позиций занимает создание системы эффективного наставничества. Решения в области наставничества нашли широкое отражение в нормативно-правовой сфере национального образования. Так, с 2019 года в Российской Федерации успешно реализован Национальный проект «Образование», в котором наставничество рассматривается как действенный механизм профессионального и нравственного роста кадров, обновления и адаптации профессиональных компетенций педагогов к изменяющимся потребностям общества. Профессиональный стандарт «Наставник», концепция наставничества до 2030 года, создание региональных методических центров по развитию института наставничества, внесение изменений в Трудовой кодекс РФ, закрепляющих юридический статус наставника, федеральные и региональные профессиональные конкурсы для наставников – вот тот мощный социальный механизм, который закрепляет активное и повсеместное внедрение практик наставничества в работу образовательных организаций как потребность времени [1; 2].

В этой работе мы обратимся к примеру практики реверсивного наставничества при подготовке будущих учителей начальных классов в условиях педагогического колледжа и рассмотрим этот вид наставничества как форму профессионального сотворчества двух педагогов разных поколений, но объединённых единым пониманием и видением профессиональных задач, взаимным уважением, доверием и партнёрством.

### **Ключевая идея практики**

Для понимания ключевой идеи описанной практики наставничества необходимо обозначить понятийно-терминологический аппарат данной проблемы.

Сущность понятия «наставничество в образовании» определяется как оказание одним педагогическим работником помощи своему коллеге, поддержки в овладении навыками профессиональной деятельности. В широком методологическом смысле *наставничество* – это социальный институт, обеспечивающий передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников [3]. Поскольку *наставничество* является процессом, в нём взаимодействуют два участника – наставник и наставляемый.

Опыт П. Б. Бондарева и В. С. Федотовой предоставляет следующее толкование понятия «реверсивное наставничество»: «<...> это инновационная форма наставничества, в рамках которой ментором выступает более молодой и менее опытный в традиционном понимании сотрудник (напри-

мер, студент или молодой педагог), обладающий актуальными знаниями и навыками (часто в области цифровых технологий), а наставляемый – более старший и опытный коллега, желающий освоить эти новые компетенции» [4]. Соответственно, молодой педагог как наставляемый получает массив многолетнего опыта и компетенций опытного педагога-наставника. Ценность данного определения для нашей статьи состоит в смещении фокуса внимания исследователей с иерархии «опытный – новичок» на взаимный равнозначный обмен компетенциями.

О. А. Козырева в своей статье также подчёркивает *партнёрский характер* реверсивного наставничества, где «наставник» и «наставляемый» выступают как коллеги-исследователи: «В данной модели функции наставника и наставляемого постоянно перераспределяются в зависимости от решаемой задачи <...>. На первый план выходит не вертикаль «учитель – ученик», а горизонталь профессионального сотворчества и обмена» [7].

В «Методических рекомендациях по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников...» встречаем следующее определение понятия «наставник» (ментор): «<...> участник программы наставничества, который обладает определённым опытом и компетенциями в области, необходимой наставляемому, и оказывает помощь в развитии навыков и компетенций, достижении целей наставляемого через регулярные встречи и неформальное общение» [3, с. 8].

Обобщив некоторые существующие определения понятия «наставник», приходим к выводу, что *наставник* в образовании – это педагог, владеющий успешным опытом в достижении профессиональных, жизненных и личностных результатов, носитель определенных нравственных и интеллектуальных ценностей, знаний и опыта, профессиональных компетенций, и готовый ими поделиться.

*Наставляемый* – это участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

На каждом этапе любого развития новое сталкивается со старым, и это противостояние – неизбежный признак любого времени, любого развития и движения вперёд. В образовательной системе, а конкретно – в пределах каждой образовательной организации, в одном педагогическом коллективе одновременно сотрудничают представители разных поколений: старые опытные работники со стажем в 30, 40 и более лет, и молодые выпускники вузов – носители нового мышления, новых взглядов, с новым мировидением и новыми представлениями, с новой системой ценностей, часто не соответствующей традиционным представлениям их старших коллег.

Начинающие педагоги вооружены знаниями самых последних современных технологий, в том числе, информационно-коммуникационных, легко владеют прикладными навыками пользования современным техническим инструментарием, интернет-ресурсами, электронными устройствами, в то время как далеко не все их старшие коллеги успели освоить постоянно обновляющиеся технические достижения времени.

Не всегда легко педагоги старой школы принимают и новые подходы к организации и содержанию образования, новые технологии, предпочитая и оправдывая более привычные для них методы и приёмы обучения. Часто не совпадают и культурно-этические позиции разновозрастных категорий педагогических сотрудников.

При этом кадры старой школы сохраняют бесценный нравственный, культурный и профессиональный опыт, методическую и общую жизненную мудрость, определенную позицию, которая представляет собой систему интеллектуальных, волевых, эмоционально-оценочных отношений к миру, к родному языку, к педагогической действительности, к профессиональной деятельности – тот, увы, уходящий опыт, сохранение которого является чрезвычайно важной задачей в современных условиях.

Однако, справедливо понять и признать, что педагогические реалии качественно изменились, как и система человеческих отношений в условиях тотальной конкуренции. И эти изменения диктуют старшему поколению педагогов необходимость научиться использовать свой опыт для решения новых педагогических и технологических задач. В этой ситуации как раз молодые коллеги могут поделиться своими новыми современными компетенциями с более опытными – совершить взаимобмен знаниями и навыками. В этом и состоит сущность реверсивного *наставничества*.

Особенную значимость обретает реверсивное наставничество как составляющая профессиональной подготовки будущих учителей начальных классов: студенты наблюдая взаимопосещения занятий преподавателями смежных дисциплин, принимая участие в совместных воспитательных мероприятиях, в интегрированных занятиях, проводимых двумя преподавателями, видят пример творческого содружества, совместного профессионального творчества двух преподавателей разных поколений, осознают важность и продуктивность такого профессионального взаимодействия, а затем и сами становятся участниками наставничества, только на уровне «преподаватель – студент».

Таким образом, ключевая идея представленной практики – идея организации системного реверсивного наставничества в процессе подготовки будущих учителей начальных классов в педагогическом колледже как форма профессионального сотворчества преподавателей в системе СПО.

## **Цель практики**

Цель практики состоит в необходимости создать программу реверсивного наставничества между двумя преподавателями разных возрастных категорий, преподающими смежные учебные дисциплины программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 44.02.02 «Преподавание в начальных классах» в системе профессионального образования, и раскрыть сущность этой формы наставничества не просто как систему обмена профессиональными компетенциями, а как живой творческий процесс профессионального сотрудничества, всесторонне обогащающий участников программы: и педагогов, и студентов.

## **Содержание практического опыта наставничества**

В качестве результатов практики реверсивного наставничества ожидается сформированный у будущих учителей начальных классов целостный, профессиональный подход к преподаванию литературного чтения, где глубокое понимание художественного текста и авторского замысла (компетенция МДК 01.03 «Детская литература с практикумом по выразительному чтению») неразрывно связано с владением эффективными методами его анализа, интерпретации и донесения до детской аудитории (компетенция МДК 01.02 «Русский язык методикой преподавания»).

Реверсивность наставничества проявляется в том, что каждый преподаватель, оставаясь экспертом в своей области, выступает и в роли «ученика» при подготовке к занятиям, интегрируя в сотворчестве методики коллеги в свой предметный контекст, что обогащает общий педагогический замысел.

Практический опыт реализации модели реверсивного наставничества был апробирован и систематизирован в рамках подготовки студентов специальности 44.02.02 «Преподавание в начальных классах» и реализован в двух мероприятиях из цикла интегрированных учебных занятий. Содержательное ядро опыта составляют взаимодополняющие действия наставников-преподавателей и студентов, выстроенные в единый алгоритм профессионального сотворчества.

### ***Этапы реализации практики***

Практика реверсивного наставничества проходила следующие этапы.

Первый этап: *адаптационный* (диагностический) – этап выявления и осознания дефицитов и затруднений в профессиональной деятельности. Преподаватели-наставники, выступая в равных позициях экспертов (литературоведение и методика преподавания русского языка), осуществляют совместное проектирование образовательных событий, которые включают следующие форматы сотрудничества:

– взаимопосещение учебных занятий;

- обсуждение, анализ и самоанализ посещённых занятий, обмен оценками, замечаниями и рекомендациями;
- выявление и определение сильных сторон профессиональной деятельности партнеров;
- выявление и определение затруднений и дефицитов профессиональной деятельности партнеров;
- определение круга методических вопросов (проблем) как объекта наставничества;
- выбор смыслового и тематического ядра взаимодействия – литературного материала для совместных занятий с точки зрения формирования конкретных компетенций у студентов.

Второй этап: *основной* (составление и реализация программы наставничества).

Форматы сотрудничества:

- осуществление взаимной корректировки профессиональных умений;
- оказание методической помощи в процессе реализации программы наставничества;
- составление общей методической копилки методов, приёмов, средств обучения студентов на междисциплинарном уровне;
- подготовка и реализация междисциплинарных занятий, мероприятий в рамках недели предметно-цикловой комиссии психолого-педагогических дисциплин, объединяющей междисциплинарные курсы преподавателей-наставников.

Программа реверсивного наставничества представлена в таблице 1.

*Таблица 1*

**Программа организации, подготовки и проведения совместных воспитательных мероприятий реверсивного наставничества преподавателей МДК 01.02 «Русский язык с методикой преподавания» и МДК 01.03 «Детская литература с практикумом по выразительному чтению»**

Название мероприятия	Междисциплинарная связь	Целевая установка
Литературный журнал «Эхо Лермонтова в жизни современника»	Интерактивный литературно-исследовательский журнал в «живом» формате, где каждая «рубрика» раскрывает актуальность наследия	Углубление знаний о биографии и творчестве поэта, поиск и нахождение личных и профессиональных смыслов в его текстах, связь вечных тем с проблемами современного воспитания и самопознания

Название мероприятия	Междисциплинарная связь	Целевая установка
	М. Ю. Лермонтова для будущего педагога XXI века	
Интегративное занятие «Уроки доброты от Белого Бима»	Погружение в систему нравственных координат через метафору истории Бима с последующим профессиональным «переводом» этих смыслов на язык педагогических практик для уроков литературного чтения в начальной школе	Осмысление феномена добра, жестокости, ответственности и эмпатии на материале повести Г. Н. Троепольского и её экранизации, проектирование воспитательных инструментов для работы с младшими школьниками
Литературно-историческая гостиная с элементами проектной деятельности «Слово, творящее историю: от былины до современности»	Анализ языка памятников русской письменности – былины, летописи, письма с фронта и создание собственных текстов (эссе, стихотворений) на патриотическую тему	Создание условий для формирования у студентов целостного представления о роли слова как инструмента сохранения исторической памяти и выражения гражданской позиции через сравнительный анализ текстов разных эпох и создание собственных патриотических высказываний
Долгосрочный межгрупповой проект «Мой край в слове и образе»	Исследование топонимики, диалектных слов, творчества крымских и севастопольских писателей о родном крае. Ожидаемый результат: создание интерактивной карты, аудиогuida, сборника творческих работ	Проектирование и реализация образовательного краеведческого продукта для младших школьников на основе комплексного лингвокультурного исследования родного края, формирование у студентов умений в организации проектно-исследовательской деятельности
Творческая мастерская «Театр одного слова: от скороговорки до мини-спектакля»	Работа над дикцией, интонацией, невербальными средствами выразительности. Студенты прорабатывают артикуляционные гимнастики, чистоговорки, инсценируют басни, читают отрывки из произведений разных жанров	Формирование у студентов комплекса практических умений по развитию техники и выразительности речи посредством принципов театральной педагогики для создания и публичного представления творческого номера

## Результаты практики

На примере двух мероприятий – литературного журнала «Эхо Лермонтова в жизни современника» и интегративного занятия «Уроки доброты от Белого Бима» – можно выделить ряд ключевых методов и приёмов, обеспечивающих междисциплинарную связь, реализованную на этих занятиях (см. таблицу 2).

Таблица 2

### Результаты программы реверсивного наставничества

Название мероприятия	Методы и приёмы МДК 01.02	Методы и приёмы МДК 01.03
Литературный журнал «Эхо Лермонтова в жизни современника»	<ul style="list-style-type: none"><li>– Анализ лирического текста, работа с символом и изобразительно-выразительными средствами;</li><li>– приёмы проектирования урока с использованием современных образовательных технологий;</li><li>– развитие связной речи посредством ответов на проблемные вопросы;</li><li>– филологический разбор произведений (языковые особенности авторского стиля, структура стихотворного слога автора)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Методика дискуссии, развитие критического мышления, создание развивающей среды для формирования точки зрения;</li><li>– приёмы анализа лирических произведений;</li><li>– эстетическое воспитание посредством выразительного чтения лирических стихотворений наизусть, методик активного слушания;</li><li>– литературоведческий разбор произведений (биография автора, контекст эпохи, система образов, идейно-тематическое содержание)</li></ul>
Интегративное занятие «Уроки доброты от Белого Бима»	<ul style="list-style-type: none"><li>– Осмысление ключевых нравственных категорий посредством словарной работы с понятиями «добро», «доброта», «ответственность», «сопереживание», «преданность» и пр.;</li><li>– обогащение словарного запаса посредством внедрения рассматриваемых понятий в речевую практику при формулировке ответа на проблемный вопрос;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Поиск данных духовно-нравственных категорий в тексте произведения и на фрагментах экранизации повести;</li><li>– формирование нравственных представлений посредством этической беседы;</li><li>– внедрение духовно-нравственных ценностей в личный жизненный опыт студентов посредством написания «Письма Биму»;</li><li>– элементы проектной деятельности для съёмки ролика-интервью с младшими школь-</li></ul>

Название мероприятия	Методы и приёмы МДК 01.02	Методы и приёмы МДК 01.03
	<p>– развитие связной письменной речи и умения применять средства художественной выразительности в собственных текстах при написании «Письма Биму»;</p> <p>– применение электронных образовательных ресурсов для проектирования урока литературного чтения (описание характеров героев, определение последовательности элементов сюжета, описание поступков персонажей)</p>	<p>никами на тему «Что такое доброта»</p>

### **Перспективы развития практики**

Представленная практика реверсивного наставничества, апробированная в рамках междисциплинарного сотрудничества преподавателей детской литературы и методики преподавания русского языка демонстрирует значительный потенциал для развития и масштабирования в системе среднего профессионального образования. Её дальнейшее развитие видится в следующих направлениях.

1. Цифровизация и создание открытой методической экосистемы, создание цифровой платформы для сопровождения реверсивного наставничества:

- банк успешно апробированных кейсов и сценариев интегрированных мероприятий;
- электронный журнал взаимодействия наставнических пар преподавателей с возможностью рефлексии и планирования;
- библиотека цифровых образовательных ресурсов, созданных в совместном творчестве (интерактивные задания, видеолекции, методические гайды).

2. Расширение междисциплинарного взаимодействия и вовлечение новых участников-преподавателей.

3. Научно-исследовательское сопровождение и демонстрация опыта посредством публикаций и выступлений.

Практика реверсивного наставничества, представленная в статье, демонстрирует эффективную модель профессионального взаимодействия,

выходящую за рамки традиционной иерархии «опытный наставник – молодой коллега». На примере опыта сотрудничества преподавателей МДК 01.02 «Русский язык с методикой преподавания» и МДК 01.03 «Детская литература с практикумом по выразительному чтению» было показано, что ключевым механизмом такой модели является *сознательное сотворчество*, основанное на взаимном доверии, признании компетенций каждого участника и их взаимонаправленном обмене.

Реверсивное наставничество решает актуальную проблему разрыва поколений между педагогами, трансформируя его из источника потенциального конфликта в ресурс для развития. Опытный преподаватель получает компетенции в использовании актуальными цифровыми и методическими инструментами, а молодой коллега – к глубинному предметному содержанию, методологической культуре и профессиональной мудрости. Главным результатом становится создание нового, интегрированного образовательного продукта – описанных в статье интегративных занятий, которые становятся для будущих учителей начальных классов площадкой профессионального становления, школой профессионального партнёрства, лично значимыми методическими событиями.

## Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 13.12.2024) Ст. 351.8. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 20.12.2024).
2. Проект от 31.07.2023 г. Профессиональный стандарт «Наставник». – URL: [http://psp.imc-nev.ru/file/Профстандарт\\_Наставник\\_Проект.pdf](http://psp.imc-nev.ru/file/Профстандарт_Наставник_Проект.pdf) //
3. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях / ФГБУ «Российская академия образования». – Москва, 2021. – 64 с.
4. Бондарев, П. Б. Реверсивное наставничество как инструмент развития профессиональных компетенций педагогов / П. Б. Бондарев, В. С. Федотова // Современные проблемы науки и образования. – 2022. – № 5.
5. Гребёнкина, Н. В. Цифровое реверсивное наставничество в системе СПО: опыт реализации / Н. В. Гребёнкина // Цифровое образование. – 2022. – № 3.
6. Иванова, С. В. Профессиональное сотворчество в условиях реверсивного наставничества: коллективный кейс педагогического колледжа / С. В. Иванова, К. А. Петров // Инновации в образовании. – 2023. – № 2.
7. Козырева, О. А. Реверсивное наставничество в образовательной организации: модели и практики / О. А. Козырева // Психолого-педагогические исследования. – 2021. – Т. 13. – № 4.
8. Смирнова, Ж. В. Реверсивное наставничество как фактор профессионального развития педагогов колледжа / Ж. В. Смирнова, Е. Н. Ткач // Среднее профессиональное образование. – 2023. – № 1.

*Д. С. Ефремова,  
педагог дополнительного образования  
МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»,  
г. Новокузнецк, Кемеровская область – Кузбасс  
efremova.cbdd@yandex.ru*

## **Практика наставничества в дополнительном образовании: концепция «педагог-наставник – обучающийся»**

### **Введение**

В современной системе дополнительного образования важную роль играет формирование у обучающихся компетенций, личностных качеств, профессиональных ориентиров, навыков, среди которых важную роль имеют «гибкие навыки». В условиях динамично меняющегося мира особое значение в развитии гибких навыков у обучающихся приобретает развитие наставничества – практики, направленной на поддержку и развитие личности обучающегося посредством взаимодействия с педагогом. В данной статье рассматриваются основные аспекты практик наставничества, их содержание, результаты и перспективы развития.

### **Ключевая идея практики**

Ключевая идея наставничества педагог – учащийся в дополнительном образовании» заключается в создании системы доверительных межличностных взаимоотношений, при которых педагог выступает в роли наставника для ребенка и способствует личностному развитию обучающегося. Именно в системе дополнительного образования концепция «педагог-наставник – обучающийся» реализуется лучше всего. Ведь ребенок продолжает посещать занятия не только потому, что ему нравится деятельность, но и если педагог смог расположить к себе и завоевать доверие. Основной концепт – это неформальное, личностно ориентированное взаимодействие, направленное на передачу знаний, опыта, ценностей и навыков, а также на формирование у обучающихся самостоятельности и ответственности.

Наставничество предполагает диалог, индивидуальный подход и развитие потенциальных возможностей каждого обучающегося. Оно создает условия для самореализации, повышения мотивации к обучению и закрепления полученных знаний через практическое применение.

### **Цель практики**

Цели наставничества в дополнительном образовании можно сформулировать следующим образом:

– поддержка и развитие личностных качеств, создание благоприятной среды для формирования в детях таких качеств, как ответственность, инициативность, коммуникабельность, целеустремленность;

– передача личного опыта. Педагог делится с обучающимися личным опытом, который он пережил и который может быть полезен для личностного роста обучающихся и который поможет освоиться в некоторых жизненных ситуациях;

– формирование самостоятельности, содействие развитию у обучающихся умения самостоятельно анализировать ситуации, принимать решения и нести ответственность за свои действия;

– повышение мотивации детей к обучению и социализации, стимуляция интереса к исследовательской деятельности, укрепление мотивации к дальнейшему развитию;

– развитие коммуникативных и лидерских качеств, формирование умений взаимодействовать с разными людьми, работать в команде, проявлять инициативу.

Эти цели достигаются через планомерную работу наставника и активное участие обучающихся во всех этапах наставнического взаимодействия.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Практический опыт концепции наставничества «педагог – обучающийся» может представить любой педагог дополнительного образования, занимающийся с детьми. Опишу свой опыт педагога-наставника в обучении детей. Когда ребенок или родитель (законный представитель) выбирают какие дополнительные занятия посещать, в первую очередь выбор строится из интересов ребенка и запросов родителей. В дальнейшем же на посещение дополнительных занятий влияет методика обучения и профессионализм педагога.

На начальном этапе педагогом проводится диагностика потребностей и начальных знаний и умений обучающихся через анкетирование, интервью или наблюдение за выполнением тестовых заданий. Это позволяет определить индивидуальные цели каждого обучающегося, уровень освоенного материала и определить зоны роста.

В процессе обучения совместно с педагогом-наставником обучающийся разрабатывает индивидуальный план развития, определяет конкретные цели и сроки их достижения. Педагог, выступая в роли наставника, направляет обучающегося, подбирает методы обучения индивидуально для каждого ребенка.

Основной частью обучения являются регулярные занятия, консультации, совместные проекты, мастер-классы. В процессе взаимодействия педа-

гог-наставник моделирует ситуации, делится практическим опытом, помогает выработать навыки и сформировать различные компетенции. Он учит межличностному общению, навыкам выхода из конфликтных ситуаций, находить решение и просить помощи при столкновении со сложностями. Именно на этом этапе раскрывается роль педагога как наставника для обучающегося. Педагог может быть учителем для ребенка, только обучая, а может стать наставником в освоении навыков, а также человеком, который поможет раскрыть потенциал и развить личностные качества.

Во время обучения проводится периодическая оценка проделанной работы, позволяющая определить, какие методы обучения были эффективны для одних учеников и не эффективны для других. Педагог совместно с обучающимся анализирует достигнутые результаты, наводящими вопросами подводит к тому, чтобы ребенок учился сам анализировать свои действия, определяя, что можно было бы сделать по-другому для достижения лучшего результата. По итогу анализа педагог-наставник вносит необходимые коррективы в индивидуальный план обучения, дает советы, приводит пример из своего опыта, мотивирует на улучшение будущих результатов.

В завершении освоения программы обучения организуется подведение итогов образовательной деятельности, обсуждение успехов и неудач, а также дальнейших шагов развития.

### **Результаты практики**

Проанализировав практику обучения «педагог-наставник – обучающийся», мы можем определить результаты:

- личностный рост обучающихся – повышение уверенности в себе, развитие коммуникативных и лидерских качеств, формирование ответственности и самостоятельности;

- профессиональное развитие – закрепление полученных теоретических знаний, приобретение практических навыков в осваиваемой сфере через реализацию индивидуальных или коллективных проектов;

- повышение мотивации к обучению – обучающиеся проявляют интерес к предметной области, изъявляют желание продолжать развитие и глубже интересуются предметом обучения, готовы продолжать обучение на более сложном и профессиональном уровне;

- создание эффективной межличностной среды – развитие доверия не только между обучающимися, но и к педагогу, укрепление межличностных связей и образование групп общения по интересам и увлечениям, формирование уважительных отношений внутри группы;

- улучшение качества образовательных программ – обратная связь от обучающихся позволяет адаптировать содержание и методы обучения под реальные потребности и интересы обучающихся.

Особенностью обучения по концепции «педагог-наставник – обучающийся» является постепенная трансформация обучающегося в активного участника образовательного процесса, готового к самостоятельной деятельности, проявляющего интерес к предмету обучения, способного к самоанализу, а также умеющего работать в группе. Осуществляется развитие каждого ребенка как личности, воспитание в учащемся активной жизненной и гражданской позиции.

### **Перспективы развития практики**

С учетом современных тенденций развития дополнительного образования перспективы дальнейшего развития наставничества в рамках рассматриваемой концепции включают:

- внедрение технологий цифрового наставничества, использование онлайн-платформ, видеоконференций, видео-занятий и специализированных систем для взаимодействия наставников и обучающихся в условиях дистанционного обучения;

- совершенствование программ профессиональной подготовки педагогов-наставников, расширение возможностей для участия педагогов в различных семинарах, конференциях и курсах повышения квалификации, что повысит их подготовку, эффективность и возможность обмена опытом с другими педагогами-наставниками;

- интеграция междисциплинарных подходов, объединение знаний и методов различных учебных дисциплин для создания целостного и связанного учебного процесса. Цель такого подхода – развитие у детей системного мышления, творческих и аналитических навыков, а также формирование у них умения применять знания в реальных жизненных ситуациях;

- включение элементов психологической поддержки в обучение детей, систематическая интеграция психологических методов и техник в учебный процесс, которая проводится с целью создания благоприятных условий для психологического развития, эмоционального благополучия и повышения мотивации учащихся;

- расширение сети наставничества, транслирование успешного опыта наставничества педагога среди коллег с целью повышения квалификации педагогического коллектива, улучшения качества обучения и формирования положительной педагогической культуры;

- постоянное научное сопровождение практик наставничества, анализ их результатов, развитие новых моделей наставничества, что позволяет выявлять, какие методы и практики дают лучшие результаты, и внедрять их в работу, своевременно определять актуальные тенденции и разрабатывать инновационные модели наставничества.

Развитие компетенций педагога-наставника в работе с обучающимися способствует не только повышению качества дополнительного образования, но и популяризации наставничества как универсальной формы личностного и профессионального развития детей.

### **Заключение**

Практика наставничества в дополнительном образовании являются мощным инструментом развития личности и профессиональных компетенций обучающихся. Её эффективность проявляется в индивидуальном подходе, формировании ценностей, развитии лидерских качеств и межличностных навыков. Перспективы дальнейшего развития связаны с внедрением новых технологий, улучшением методов подготовки наставников и расширением форм взаимодействия. В условиях постоянных изменений наставничество как метод обучения и развития позволяет адаптироваться к меняющимся условиям, интересам и потребностям ребенка, учитывать уникальные особенности ребенка, его интересы и темпы развития, создает доверительную и заботливую атмосферу, учит детей гибко реагировать на изменения, искать решения и сохранять позитивный настрой.

Таким образом, педагог-наставник для ребенка в условиях постоянных изменений – это надежный партнер, который помогает адаптироваться, развивается вместе с ребенком и создает условия для уверенного движения вперед в быстро меняющемся мире.

***Н. С. Иванова,***

*заместитель директора по научной работе;*

***Г. Н. Пряхина,***

*заместитель директора по учебно-методической работе*

*МБНОУ «Гимназия № 44»,*

*г. Новокузнецк, Кемеровская область – Кузбасс*

*ins-84@yandex.ru*

*pryahina71@mail.ru*

## **Система наставничества как инструмент формирования коллаборативной культуры школы**

### **Введение**

В современной образовательной парадигме успех школы измеряется не только академическими достижениями обучающихся, но и способностью педагогического коллектива к непрерывному развитию, инновациям

и эффективному взаимодействию. В этой связи формирование коллаборативной культуры – среды профессионального сотрудничества, взаимной поддержки и обмена опытом – становится ключевым условием устойчивого развития образовательной организации. Одним из наиболее действенных инструментов взращивания такой культуры является система наставничества. Современное наставничество – это многомерная практика, направленная на раскрытие потенциала каждого члена коллектива, трансляцию лучшего опыта и создание синергетического эффекта от совместной работы. Наставнические пары/группы могут формироваться не только по принципу «опытный учитель – молодой специалист», но и по принципу «знания – незнания» среди опытных педагогов. Это переход от культуры индивидуализма к культуре коллективной ответственности и совместного творчества. Внедряя такую модель, школа инвестирует не в отдельные программы повышения квалификации, а в создание внутренней, самообновляющейся системы профессионального роста, где каждый педагог чувствует себя ценным, поддерживаемым и способным влиять на общее дело – качественное образование для каждого ребёнка.

В статье рассматривается феномен педагогического мастерства не как врожденного дара, а как сложной профессиональной компетенции, требующей целенаправленного обучения и развития, обосновывается необходимость системного наставничества по модели «учитель – учитель» как ключевого механизма преемственности опыта, адаптации молодых специалистов и непрерывного роста всего педагогического коллектива. Анализируются принципы, этапы, потенциальные риски и преимущества данной работы, а также ее влияние на качество образования в школе, детально раскрываются ключевые аспекты: от целеполагания до оценки результатов.

### **Ключевая идея практики**

Ключевая идея заключается в переходе от эпизодического, часто формального наставничества к созданию целостной, многоуровневой и взаимовыгодной системы. Эта система строится на принципах горизонтального обучения, где каждый педагог одновременно является и носителем уникального опыта, и открытым к развитию практиком. Наставничество понимается не как односторонняя передача знаний «сверху вниз», а как профессиональный диалог и совместный поиск решений педагогических задач.

В основе лежат несколько фундаментальных тезисов:

- коллаборация как ценность: профессиональный рост эффективнее в атмосфере доверия и открытости, чем в условиях конкуренции и изоляции;

- распределенное лидерство: экспертиза рассредоточена в коллективе. Задача системы – выявить внутренних экспертов (в области цифровых технологий, проектной деятельности, инклюзивного образования, классного руководства и т. д.) и сделать их знания доступными для всех;

- непрерывность развития: наставничество адресовано не только новичкам, но и опытным педагогам, сталкивающимся с новыми вызовами (освоение новых стандартов, инструментов, методик), а также педагогам, желающим «перезагрузить» свою профессиональную траекторию;

- культура обратной связи: система формирует безопасную среду для конструктивной обратной связи, которая является мотиватором для профессионального совершенствования.

Современная образовательная среда, характеризующаяся динамичными изменениями, цифровизацией, возрастающими запросами родителей и разнообразием образовательных потребностей обучающихся, станет менее «травматичной» как для педагогов, так и для школы в целом при условии использования идей коллаборативной культуры.

### **Цель практики**

Стратегической целью внедрения системной практики наставничества является формирование и укрепление коллаборативной культуры школы как основы для повышения качества образования и профессионализма педагогов.

Основные идеи:

- ✓ используя возможности методического объединения учителей-предметников, создать условия для развития профессиональных качеств педагога;

- ✓ используя возможности научно-методического совета, создать условия для формирования у педагога готовности к самообразованию и самосовершенствованию.

Цель наставничества: создание организационно-методических условий для успешной адаптации педагога в условиях современной школы.

Задачи:

- определить уровень профессиональных дефицитов (затруднений) педагогов;

- ускорить профессиональную и социально-психологическую адаптацию вновь прибывших сотрудников и молодых специалистов, их быструю и эффективную интеграцию в школьное сообщество и корпоративную культуру;

- создать персонализированные траектории развития для педагогов с разным уровнем мастерства, включая освоение новых педагогических технологий, совершенствование предметной и методической компетентности;

- транслировать успешные педагогические практики и инновационные решения внутри организации;
- создать кадровый резерв через выявление и развитие педагогов с лидерским и менторским потенциалом, формирование внутреннего кадрового резерва на управленческие и методические позиции;
- способствовать снижению риска профессионального выгорания;
- совершенствовать образовательные результаты через рост мастерства учителей, повышение мотивации и успеваемости учащихся.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Чтобы эффективно организовать систему наставничества, школе важно разобраться, какие конкретные цели она преследует. Например, одним образовательным организациям нужно выстроить отношения с проблемными учениками, другим – поднять общую успеваемость. В зависимости от целей выбирается форма наставничества: индивидуальная или групповая. А школе нужен «качественный» учитель!

Содержание реализуется через разнообразные форматы, которые можно комбинировать в зависимости от запроса и контекста:

- классическое индивидуальное наставничество (пара «наставник – наставляемый»): персональное сопровождение по индивидуальному плану развития включает взаимопосещение уроков с последующим анализом, совместное планирование, обсуждение сложных случаев, помощь в оформлении документации;
- групповое (командное) наставничество (навигаторство): опытный наставник (навигатор) работает с группой педагогов (например, с молодыми специалистами одной предметной области или классными руководителями, или с педагогами, испытывающими затруднения по отдельным вопросам). Наставничество (навигаторство) осуществляется в форматах методических семинаров, мастер-классов, педагогических мастерских, супервизии для разбора кейсов;
- наставничество в проектной деятельности оптимально для временных тандемов или групп под конкретный проект (например, подготовка к конкурсу, разработка междисциплинарного модуля, создание цифрового образовательного ресурса и др.). Наставник выступает в роли координатора и консультанта;
- реверсивное (взаимное) наставничество: ментором может выступать и менее опытный, но более продвинутый в конкретной области педагог (например, в использовании цифровых инструментов);
- система напарников: быстрая, неформальная поддержка равных по уровню профессионализма педагогов, помогающая решать оперативные вопросы.

Содержательные фокусы:

- предметно-методический: глубокое погружение в содержание, методику преподавания, оценку образовательных результатов;
- психолого-педагогический: выстраивание отношений с учениками, коллегами, администрацией и родителями;
- цифровой: интеграция ИКТ в образовательный процесс, использование цифровой образовательной среды;
- организационно-адаптационный: знакомство с системой образовательного учреждения «изнутри», знакомство с локальными актами, традициями школы, объяснение принципов деятельности всех структурных подразделений, что поможет вновь прибывшему сотруднику и молодому специалисту осознать свое место в системе школы.

Базовые принципы наставнической модели «учитель – учитель»:

1. Равенство и диалог: наставник – не инспектор, а коллега, фасилитатор, более опытный партнер. В основе – диалог, а не монолог-инструктаж.

2. Конфиденциальность: трудности стажера остаются в рамках наставнической пары.

3. Практико-ориентированность: работа строится вокруг реальных задач и затруднений педагога. Акцент делается на анализе практики (разбор видеозаписей уроков, совместное планирование и др.).

4. Рефлексивность: наставник помогает коллеге не копировать приемы, а осмысливать их, находить собственную педагогическую философию. Ключевые вопросы: «Почему это сработало?», «Что бы ты изменил?», «Какой была твоя цель?».

5. Двусторонняя выгода: наставничество – это развитие не только для молодого специалиста, но и для опытного учителя. Оно заставляет переосмыслить собственную практику, структурировать опыт, изучать новые подходы. Это путь к новым ролям (методист, коуч, тьютор).

*Запросы наставляемого и этапы реализации практики*

Программа строится от запроса наставляемого, что обеспечивает ее актуальность и мотивацию. Запросы могут быть различными: «Помогите мне спланировать и провести первый урок/родительское собрание», «Хочу освоить технологию смешанного обучения, но не знаю, с чего начать», «Ищу эффективные стратегии работы с трудным классом», «Нужна помощь в подготовке к конкурсу педагогического мастерства», «Хочу получить обратную связь по своему стилю преподавания» и др.

*Этапы реализации практики:*

1. *Подготовительно-диагностический этап (1–2 месяца):*

- диагностика потребностей педагогов, выявление потенциальных наставников и зон развития школы;

- выявление, отбор и подготовка наставников (тренинги по основам менторства, коучинговому подходу, предоставлению обратной связи).

*2. Организационный этап (1 месяц):*

- формирование пар/групп наставнических пар на основе запросов, личностной совместимости и профессиональных задач;
- разработка ИПР (индивидуального плана развития).

*3. Основной (реализационный) этап (от 6 месяцев до 3 лет):*

- реализация ИПР;
- мониторинг процесса: сбор и анализ отчетов, фиксация ключевых событий и результатов.

*4. Рефлексивно-оценочный этап (по итогам цикла):*

- оценка результатов: анализ достижения целей ИПР через анкетирование, интервью, самооценку;
- публичная рефлексия через проведение круглого стола или конференции, где пары представляют опыт сотрудничества;
- оценка и поощрение наставнической деятельности.

## **Результаты и перспективы развития практики**

Результаты оцениваются на нескольких уровнях:

*Для наставляемого:*

- повышение профессиональной уверенности и самореализация;
- сокращение периода адаптации (с 2–3 лет до 1 года);
- конкретные результаты: разработанные технологические карты уроков, сценарии внеклассных мероприятий и родительских собраний, проекты, образовательные ресурсы и дидактические материалы, успешное прохождение аттестации;
- рост удовлетворенности работой, снижение тревожности и риска раннего профессионального выгорания;
- включенность в профессиональные сообщества внутри школы.

*Для наставника:*

- развитие лидерских, коучинговых и рефлексивных компетенций;
- систематизация собственного опыта, его переосмысление;
- получение новых идей и обратной связи от коллег.

**Портрет эффективного наставника:**

1. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации, и профессиональной компетентности.

2. Наставник – человек, пользующийся доверием администрации школы и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».

3. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности учреждения в сфере педагогической практики.

4. Наставник должен уметь разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

5. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью наставляемого.

6. Наставник умеет эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

7. Наставник способен нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять простор наставляемому для самостоятельной деятельности.

8. Наставник проявляет гибкость и открытость, готовность принимать иные точки зрения, избегать догм.

9. Наставник обладает коммуникативными и эмоциональными компетенциями.

10. Наставник мыслит проектно, нестандартно и глубоко.

*Для школы (организационный уровень):*

- формирование позитивного, открытого и поддерживающего климата;
- снижение текучести кадров, особенно среди молодых специалистов;
- рост инновационной активности педагогического коллектива;
- появление успешных практик и внутренних экспертов;
- укрепление репутации школы как привлекательного работодателя и центра непрерывного профессионального развития;
- высокое качество образовательных результатов.

### **Необходимые ресурсы**

ФГОС и Профессиональный стандарт педагога устанавливают требования государства к содержанию и качеству профессиональной деятельности педагога. Внутришкольная методическая система выступает как ресурс, обеспечивающий вхождение учителя в правовое поле ФГОС и Профстандарта.

Важными ресурсами в этом отношении являются:

1. Кадровые ресурсы: наличие мотивированных педагогов с развитыми коммуникативными и рефлексивными навыками, готовых выполнять роль наставников.

2. Информационно-методические ресурсы: создание банка ресурсов для педагогов (гайды, чек-листы, кейсы), система диагностики потребностей наставляемых, индивидуальные образовательные маршруты.

3. Временные ресурсы: выделение постоянного времени в расписании для встреч наставнических пар/групп, проведение регулярных установочных и рефлексивных сессий.

4. Материально-технические ресурсы: комфортные пространства для встреч (учительская, переговорные), доступ к необходимой технике и информационным ресурсам.

5. Материальные ресурсы: надбавки, премии, возможность повышения квалификационной категории.

6. Нормативные ресурсы: закрепление положения о наставничестве в локальных актах школы, четкое прописывание прав, обязанностей и механизмов поддержки для всех участников процесса.

7. Нематериальные (мотивационные) ресурсы: публичное признание заслуг наставников, вручение сертификатов, грамот, дипломов, присвоение квалификационных категорий «учитель – методист», «учитель – наставник».

### **Заключение**

Система наставничества, интегрированная в жизнь школы и основанная на принципах коллаборации, является не просто инструментом методической помощи, а культуuroобразующей практикой. Она трансформирует привычную образовательную среду в коллаборативную, в живой, развивающийся организм, где ценятся диалог, взаимная ответственность и стремление к развитию. Инвестиции в такую среду – это инвестиции в человеческий капитал школы, которые окупаются ростом профессионального мастерства педагогов, улучшением психологического климата и, в конечном итоге, созданием более качественной и насыщенной образовательной среды для каждого ученика. Развитая коллаборативная культура через институт наставничества делает школу не только местом работы, но и профессиональным сообществом обучающихся взрослых, способным уверенно отвечать на вызовы времени.

Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения. Наиболее ощутимыми результатами такой работы может быть формирование в школе такой системы, когда мы сами «растим» свои педагогические кадры.

*Т. С. Кузнецова,  
педагог дополнительного образования МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»,  
г. Новокузнецк, Кемеровская область – Кузбасс  
Lady134@yandex.ru*

## **Эффективное наставничество: векторы взаимодействия наставника и наставляемого**

### **Введение**

Настоящая статья посвящена исследованию эффективной модели наставничества в рамках образовательной среды. Основное внимание уделено опыту внедрения программы по развитию экологической культуры среди воспитанников школы АНОО «Интеллект Академия». Рассматриваются ключевые принципы и методы взаимодействия наставника и подопечных, а также приводятся конкретные примеры практической реализации проектной деятельности, направленные на обучение бережному отношению к природе и ответственному поведению в социуме.

Современное общество предъявляет повышенные требования к уровню подготовки молодого поколения. Воспитание будущего гражданина начинается с формирования базовых социальных компетенций, одним из важнейших аспектов которого является экологическое образование. Обучение принципам экологичного подхода к окружающему миру помогает учащимся осознавать значимость своей роли в поддержании баланса экосистемы планеты.

Экологическое просвещение должно носить комплексный характер, интегрируя теорию и практику, вовлекая молодых людей в реальные проекты, позволяющие ощутить личную причастность к решению глобальных проблем современности. Одной из наиболее продуктивных моделей повышения экологической сознательности является использование наставничества, поскольку оно создает благоприятные условия для межвозрастного взаимодействия и оказывает значительное влияние на личностное развитие каждого участника.

### **Теоретико-методологические основы исследования**

Под наставничеством традиционно понимается система взаимоотношений, построенная на передаче знаний, умений и жизненных ориентиров от старшего лица к молодому поколению. Педагогическое наставничество особенно актуально в условиях современной школы, поскольку включает целый спектр подходов, нацеленных на поддержку и развитие ребенка, ориентированных на получение конкретных результатов и дальнейшее профессиональное становление ученика.

Для изучения особенностей влияния наставничества на формирование экологической компетентности воспользуемся основными концепциями теории социального научения. Согласно этому подходу, важнейшую роль играют наблюдения и подражания старшим образцам поведения, что существенно повышает эффективность восприятия и закрепления изучаемого материала.

Методология исследования основывается на эмпирической проверке гипотезы о том, что участие в специально организованных проектах с участием старших товарищей способствует повышению мотивации и стремлению применять полученные знания на практике.

### **Ключевая идея практики**

Центральной идеей нашего педагогического эксперимента было создание особой атмосферы взаимного доверия и уважения, которая обеспечивает комфортное общение между взрослыми и детьми, одновременно обеспечивая эффективное восприятие учебного материала. Мы исходили из предположения, что дети охотнее воспринимают новые знания, когда участвуют в активной деятельности вместе со сверстниками и получают поддержку от наставника-профессионала.

Особенность нашей методики заключается в интеграции учебно-воспитательных процессов, направленном на гармоничное сочетание интеллектуальной и эмоциональной сфер сознания. Это выражается в игровой форме подачи материала, использовании интерактивных технологий и привлечении детей разного возраста к совместной творческой деятельности.

Опыт показывает, что успех подобной практики зависит от следующих факторов:

- четкого формулирования педагогических целей и задач;
- разработки методических материалов, учитывающих возрастные особенности аудитории;
- гармонизации ролей наставника и подопечных;
- создания ситуации успеха, обеспечивающей положительное подкрепление действий участников.

### **Цель практики**

Главная цель программы заключалась в формировании у учащихся школы глубокого осознания ценности природы и ответственности за её сохранение. Особое внимание уделялось формированию уважительного отношения к животным, созданию мотивации к добровольческой деятельности и участию в социально значимых акциях.

Помимо общей эколого-просветительской направленности ставились задачи расширения кругозора и обогащения интеллектуального багажа

учащихся, привития привычки действовать сообща, проявлять инициативу и нести ответственность за принятые решения.

Конкретные задачи и направления программы были определены следующим образом:

### *1. Экологическая культура и ценностные ориентации.*

Одной из ключевых задач являлось пробуждение у учащихся любви и бережного отношения к природе. Программа предусматривала освоение основ экологической грамотности, понимание взаимосвязанности живых организмов и необходимость поддерживать баланс в экосистемах. Через изучение тематики обучающиеся осваивали понятия гармонии и красоты природы, а также осознавали собственную ответственность за благополучие окружающих их существ.

Это направление имело важное психологическое значение, так как развитие чувств сострадания и сочувствия формирует фундамент будущей нравственности и человечности.

### *2. Участие в добровольчестве и социальной активности.*

Одним из важных элементов программы было стремление приобщить подростков к деятельности, связанной с благотворительностью и защитой природы. Был сделан акцент на участии в реальных социальных инициативах, таких как помощь приютам для животных, организация субботников и очистка территорий.

Благодаря такому подходу дети получали непосредственный опыт осуществления добра и помощи другим живым существам, что повышало самооценку и чувство собственной значимости.

### *3. Интеллектуальное обогащение и расширение кругозора.*

Программа предусматривала широкий спектр возможностей для познания природы и экологических явлений. Старшеклассники знакомили учащихся младших классов с интересными фактами из жизни животных и растений, демонстрировали редкие фотографии, фильмы и проводили экскурсии на природу.

Дети узнавали о редчайших видах флоры и фауны, особенностях адаптации к различным условиям обитания, угрозах биоразнообразию и путях преодоления экологических кризисов. Таким образом, параллельно происходило накопление научного багажа, развиваемого с использованием современных мультимедийных технологий.

### *4. Командообразование и формирование лидерских качеств.*

Программа имела ярко выраженную социальную направленность, создавая ситуацию постоянного взаимодействия между группами различного возраста и пола. Ребята учились договариваться друг с другом, находить компромиссы и решать общие задачи, используя активные стратегии коммуникации и разрешения конфликтов.

Эта составляющая помогла молодым людям выработать уверенность в собственных силах, умение ставить цели и достигать их самостоятельно, сотрудничать с командой и отвечать за порученное задание.

#### *5. Ответственность и инициатива.*

Особый акцент был сделан на обучении ответственности за собственное поведение и поступки. Программы приглашали участников задуматься о последствиях неправильного обращения с природой и животными, воспитывали уважение к правам других видов и осознание последствий потребительского отношения к ресурсам Земли.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Практический опыт реализовывался поэтапно, каждый этап имел свою специфику и уникальные задачи.

Процесс начался с разработки серии занятий, объединённых темой экологии и сохранения живой природы. Было создано шесть уроков-экскурсов, включающих знакомство с различными видами растений и животных, обсуждение способов поддержания чистоты и порядка в окружающей среде, а также рассмотрение этических вопросов обращения с домашними животными.

Каждое занятие сопровождалось элементами игры, наглядностью и привлечением родителей и представителей местных природоохранных учреждений. Важно отметить, что большая часть подготовки проходила совместно с подростками, играющими роль помощников педагогов, что создавало атмосферу партнёрства и сотрудничества.

Большое внимание уделялось играм и активным видам деятельности, формирующим коммуникативные способности и навыки командной работы. Например, одна из игр называлась «Спасатели леса»: участники пытались спасти виртуальные животные виды от угрозы исчезновения, предлагали способы защиты лесов и водных ресурсов. Эти занятия позволили раскрыть творческий потенциал ребят и развить способность мыслить нестандартно.

Особенно запомнилось мероприятие под названием «Животные рядом с нами», которое проходило в формате конкурса рисунков и рассказов. Дети рисовали любимых зверей и сочиняли истории о добрых поступках, демонстрирующих заботливое отношение к братьям нашим меньшим.

Главным событием проекта стала акция по сбору кормов для собак и кошек. Учащиеся активно участвовали в подготовке мероприятия, собирали продукты питания для четвероногих друзей, организовали выставки плакатов и презентаций, рассказывая одноклассникам о проблемах брошенных животных.

Сам процесс организации позволил ребятам проявить лидерские качества, научиться планировать деятельность и управлять ресурсами. За два месяца было собрано почти восемьдесят килограмм еды, что стало символом успешной совместной работы и воплощённым примером заботы о нуждающихся существах.

### **Результаты практики**

Анализируя итоги проведённой работы, можно уверенно говорить о положительных результатах:

- ✓ повысилась информированность младших школьников относительно основ экологической науки и гуманного отношения к животным;
- ✓ возросло число участников добровольческих движений и социальных инициатив;
- ✓ улучшилась коммуникационная среда внутри школьного коллектива, укрепилась горизонтальные связи между разными классами;
- ✓ участники проекта получили значительный социальный опыт, связанный с реализацией общественно полезных начинаний;
- ✓ некоторые ученики выразили желание продолжить работу волонтерами в приюте «Кот и пес», продемонстрировав готовность к дальнейшему саморазвитию и самореализации.

### **Перспективы развития практики**

Оценив успехи первого этапа, мы видим широкие возможности для дальнейшей работы над проектом. Прежде всего, планируется регулярное повторение аналогичных мероприятий, охватывающее большее количество учащихся и привлекающее дополнительные группы поддержки. Уже разработана концепция ежегодного фестиваля «Зелёная школа», целью которого станет популяризация идей здорового образа жизни и экологически чистого существования.

Также важным направлением видится сотрудничество с местными властями и некоммерческими организациями, занимающимися проблемами экологии и охраны природы. Возможно привлечение спонсоров и партнёров, готовых поддержать наши усилия материально и организационно.

Наконец, актуальной представляется задача распространения полученного опыта на уровне региона и страны. Благодаря публикации статей, проведению семинаров и мастер-классов для учителей и руководителей учебных заведений мы можем значительно расширить географию своего воздействия и повысить качество воспитания нового поколения россиян.

## **Заключение**

Проведённая программа наглядно демонстрирует, насколько эффективным инструментом воспитания являются современные технологии наставничества. Наш опыт подтверждает предположение о том, что грамотно организованная совместная деятельность старших и младших учащихся способна приносить весомый вклад в дело формирования ответственного гражданина, готового брать на себя обязательства по защите окружающей среды и помощи слабым и уязвимым существам.

Педагоги и учащиеся, участвовавшие в проекте, отмечают положительный эффект, выражающийся в повышении уверенности в себе, развитии критического мышления и приобретённом опыте конструктивного взаимодействия. Полученный опыт открывает перспективу создания универсальной модели наставничества, применимой в различных сферах жизнедеятельности современного общества.

***Е. А. Пантилеева,**  
старший воспитатель, учитель-логопед  
почетный работник сферы образования РФ;  
**А. С. Мингалова,**  
учитель-логопед  
МБДОУ «Детский сад № 22 «Росинка»,  
г. Юрга, Кемеровская область – Кузбасс  
elena15011984@mail.ru  
mingalova85@mail.ru*

## **Эффективность внедрения модели наставничества в повышении ИКТ-компетентности педагогов**

### **Ключевая идея практики**

Актуальность данного опыта работы основана на идее сконцентрировать внимание педагогов на инновациях дошкольного образования, обеспечить информационное сопровождение педагогов, получение теоретических знаний и практических умений с помощью организации цикла мероприятий по повышению ИКТ-компетентности.

**Цель практики:** повышение ИКТ-компетентности педагогов через наставническую деятельность.

## Содержание практического опыта наставничества

В современном мире цифровая среда стала неотъемлемым элементом профессиональной деятельности взрослых и детей. Поэтому педагоги обязаны владеть цифровыми образовательными ресурсами и технологиями. Каждый современный педагог обязан иметь высокий уровень профессиональной культуры, включая ИКТ-компетенции, что позволяет эффективно взаимодействовать с детьми и их семьями, повышать свой уровень профессиональной компетенции.

В нашем дошкольном учреждении был организован цикл мероприятий по направлению «Использование ИКТ-технологий в работе педагога ДОО», основной задачей которого является повышение цифровой грамотности педагогов. Мероприятия направлены на решение следующих задач:

- выявление текущего уровня ИКТ-компетентности педагогов;
- разработка системы методической поддержки для повышения информационной компетенции;
- оценка эффективности мероприятий, направленных на улучшение ИКТ-грамотности.

Наблюдения, беседы и анкетирование показали, что большинство педагогов имеют средний уровень владения ИКТ. Однако около четверти педагогов испытывают значительные трудности в освоении цифровых инструментов. По результатам диагностики было выделено три категории педагогов. Первая категория – педагоги с низким уровнем цифровой грамотности. Вторая категория – педагоги с достаточным уровнем освоения базовых цифровых навыков. Третья категория – высоко квалифицированные специалисты, активно использующие современные технологии. Высоко квалифицированные педагоги вошли в сообщество наставников, оказывая поддержку своим менее подготовленным коллегам.

Цикл мероприятий включал следующие направления работы:

- создание интерактивных презентаций, игр;
- применение современных образовательных платформ (например, Сферум, МАХ);
- взаимодействие с родителями воспитанников через информационно-коммуникационные технологии.

Какие же преимущества дает нам такой вид наставничества?

- Индивидуальный подход к каждому педагогу обеспечивает адресное развитие навыков.
- Поддержку и мотивацию педагогов в освоении новых технологий повышают вовлеченность.
- Повышение качества воспитания и обучения детей достигается за счет интеграции цифровых инструментов.

Созданные педагогами интерактивные шаблоны известных всем игр «Что? Где? Когда?», «Морской бой», «Угадай мелодию» интересны и познавательны как детям, так и взрослым. Они удобны тем, что мы меняем уровень сложности игры, вопросы в зависимости от темы, возрастных особенностей игроков, корректируем правила и наша игра обретает новый смысл. Данные игры были представлены для молодых и начинающих педагогов города Юрги, профессиональному сообществу старших воспитателей и заместителей руководителей по ВМР и получили положительные отзывы и высокую оценку коллег. В свободное время наставники могли просмотреть работы, дать необходимые рекомендации педагогам.

Педагогами, активно владеющими ИКТ-компетенциями, была создана мультстудия «Фантазеры», цель которой развитие у дошкольников речи, креативного мышления, творческого потенциала, инициативы, любознательности, настойчивости, трудолюбия, ответственности, что является целевыми ориентирами ФГОС ДО. Мультфильмы в разные годы становились победителями и лауреатами регионального конкурса мультипликационных фильмов «Кузбасский кораблик мечты», дети и педагоги награждены почетными грамотами и благодарственными письмами Министерства образования Кемеровской области. Работы демонстрировались в социальных сетях администрации города и методических площадках, на юргинском телевидении, опыт работы опубликован в местных и региональных СМИ.

Благодаря внедрению такой модели наставничества достигнуты следующие результаты:

- повышение общего уровня ИКТ-компетентности среди педагогов;
- активное использование цифровых ресурсов в учебно-воспитательной деятельности;
- способность проводить презентации и консультации с применением инновационных технологий.

Цикл мероприятий, организованный для педагогов ДОО, позволил повысить интерес педагогов к использованию цифровых технологий и продемонстрировать успешные практики применения ИКТ в образовании.

Опыт нашего учреждения подтверждает высокую эффективность наставничества в повышении ИКТ-компетентности педагогов. Эта практика может быть успешно применена в других образовательных организациях для дальнейшего улучшения качества образования.

#### **Результаты практики:**

- умение работать с различными типами документов: текстами, электронными таблицами, базами данных и другими;
- обучение принципам работы в социальных сетях и мессенджерах;

- организация обучающих видеоконференций;
- создание и использование электронных образовательных ресурсов в педагогической практике;
- создание и монтаж видео-, аудиоконтента.

**Перспективы развития практики:** создание методических рекомендаций, распространение опыта работы.

*Приложение*

### **План семинара для педагогов ДОО на тему «Создание интерактивных игр в ДОО: от идеи к реализации»**

Цель: повышение ИКТ-компетентности педагогов и овладение практическими навыками создания интерактивных игр для использования в образовательной деятельности с дошкольниками.

Задачи:

1. Раскрыть понятие, виды и методический потенциал интерактивных игр.
2. Познакомить с простыми и доступными инструментами для создания интерактивных игр.
3. Отработать алгоритм создания игры на практике.
4. Создать банк идей и шаблонов для дальнейшей работы.

Целевая аудитория: воспитатели, специалисты ДОО.

Форма проведения: практико-ориентированный семинар с элементами мастер-класса и групповой работы.

План проведения семинара:

1. Вводная часть

Приветствие. Актуализация темы. Короткая интерактивная разминка-опрос:

«Кто регулярно использует готовые интерактивные игры?»

«Кто пробовал создать свою игру?»

«С какими трудностями сталкивались?»

Теоретический минимум «Что, зачем и как?» (презентация):

Определение: Интерактивная игра – это игра, в которой происходит взаимодействие пользователя (ребенка) с цифровым контентом через управление элементами на экране.

Цели и задачи в ДОО: мотивация, индивидуализация, наглядность, развитие внимания, памяти, мышления, формирование цифровой грамотности.

Методические принципы: возрастная адекватность, педагогическая целесообразность (не ради технологии, а для решения задачи), безопас-

ность для зрения (временные ограничения), простота управления (для малышей лучше клик/тап, чем перетаскивание).

Типы интерактивных игр для дошкольников:

Игры на классификацию и сортировку («Найди лишнее», «Разложи по корзинкам»).

Игры на развитие внимания и памяти («Пары», «Найди отличия», «Что исчезло?»).

Игры-лабиринты, пазлы.

Игры на закрепление знаний (по темам «Одежда», «Транспорт», «Звуки и буквы», «Счет»).

Интерактивные викторины и кроссворды (для старших групп).

2. Основная практическая часть «Инструменты творца»

Блок А: создаем игру «Собери веселый рюкзак» (для младших групп).

Демонстрация: показ готового примера. На слайде – рюкзак и разбросанные предметы (яблоко, книжка, мяч). При клике на правильный предмет (то, что можно положить в рюкзак), он «улетает» в рюкзак со звуком. Неправильный предмет (стул, мяч слишком большого размера) – дрожит и исчезает.

Пошаговый разбор:

1. Работа с фоном и объектами.

2. Важнейший элемент: гиперссылка. Создаем «зоны клика». Показываем, как сделать прозрачную фигуру над предметом и назначить ей действие.

3. Действия: «Перейти по гиперссылке» – «слайд...» (если предмет правильный – переход на слайд, где он уже в рюкзаке). «Звук» (выбор звукового эффекта).

4. Создание «неправильной реакции» через анимацию (например, «Колебание»).

5. Важно: объяснение кнопки «Домой» (гиперссылка на первый игровой слайд) для навигации.

Практика участников: педагоги повторяют алгоритм, создавая аналогичную игру на свою тему (например, «Накрой на стол», «Кто где живет?»).

Блок Б: онлайн-конструкторы – играем без программирования.

Создание интерактивного упражнения «Викторина с выбором ответа» на тему «Зимние забавы».

Пошаговый разбор: регистрация, выбор шаблона (например, «Викторина с выбором»), заполнение контента (вопрос, картинка, правильный/неправильные ответы), сохранение и получение ссылки или QR-кода.

Практика участников: педагоги в парах создают простую игру в выбранном конструкторе на свою тему.

3. Групповая работа «Конвейер идей»

Участники делятся на 3-4 группы.

Задание: разработать концепт интерактивной игры по заданной теме (например, «Экология», «Безопасность на дороге», «Моя Родина»).

План концепта:

1. Название игры.

2. Возрастная группа.

3. Образовательная/развивающая цель.

4. Краткое описание (что делает ребенок?).

5. Какой инструмент для создания выберете и почему?

Презентация идей: каждая группа представляет свой концепт. Коллективное обсуждение и мозговой штурм по улучшению.

4. Рефлексия. Пути внедрения.

«Светофор»: участники отмечают на стикерах:

Зеленый – что взял на вооружение, что понятно и буду использовать.

Желтый – что осталось неясным, в чем есть сомнения.

Красный – что показалось слишком сложным или ненужным.

Обсуждение организационных вопросов:

Где хранить игры? (Общая папка на сервере, облачное хранилище).

Как использовать? (На занятиях, для индивидуальной работы, как часть проекта).

Важно! Напоминание о соблюдении СанПиН и балансе цифровой и реальной активности.

Заключительное слово. Мотивация на творчество.

## Литература

1. Богославец, Л. Г. Тайм-менеджмент в работе образовательных учреждений. Методическое пособие / Л. Г. Богославец, О. И. Давыдова. – Москва : ТЦ Сфера, 2012. – 128 с.

2. Гульчевская, В. Г. Современные педагогические технологии / В. Г. Гульчевская. – Ростов на Дону : Изд-во РИПКиПРО, 2016. – 24 с.

3. Майер, А. А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОО : методическое пособие / А. А. Майер, Л. Г. Богославец ; под ред. Н. В. Микляевой. – Москва : ТЦ Сфера, 2012. – 132 с.

4. Микляева, Н. В. Интерактивная педагогика в детском саду : методическое пособие / под ред. Н. В. Микляевой. – Москва : ТЦ Сфера, 2012. – 156 с.

**О. С. Савченко,**  
*педагог дополнительного образования*  
*МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»,*  
*г. Новокузнецк, Кемеровская область – Кузбасс,*  
*olga608-nk@mail.ru*

**Форма наставничества «учитель – ученик»:  
опыт взаимодействия наставника и наставляемого  
на примере театральной мастерской «Грани»**

**Ключевая идея практики:** помощь в раскрытии и оценке личного потенциала, личностного развития.

**Цель практики:** формирование ценностных и жизненных ориентиров.

**Содержание практического опыта наставничества**

Каждый человек талантлив, и задача общества – помочь ему открыть в себе этот талант и предоставить возможности для его развития, реализации. Значимая роль в развитии таланта принадлежит наставнику. Наставник передает наставляемому не столько знания, сколько жизненный опыт и отношение к жизни. Он помогает человеку раскрыть талант, найти свой путь и уверенно идти по нему.

Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Наставничество – невероятно мощная форма психолого-педагогического сопровождения, оказывающая непосредственное влияние на личное развитие, которая может привести к реальным сдвигам в формировании жизненных целей и расстановке приоритетов у детей.

Как утверждают Н. А. Волкова и И. В. Сычева, «наставничество – это система, при которой каждый получает отдачу от своих действий, радуется от итогов совместных проектов, чувствует себя полезным и влиятельным. Это чувство трудно измерить в количественном критерии, но легко почувствовать в качестве испытываемых эмоций» [1].

Актуальность наставничества заключается в том, что наставник становится значимым взрослым в жизни ребенка для сопровождения его в процессе обучения, воспитания и формирования индивидуального маршрута, а также личностного развития. Так, наставник активизирует личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию в формировании жизненных целей и расстановке приоритетов.

На примере театральной мастерской «Грани» выбран ориентир патриотического воспитания, сопричастности, принадлежности к своей стране, знания истории и понимания ответственности за ее будущее.

Но надо сказать, что наставничество должно реализовываться поэтапно и поэтому, изучив ряд рекомендаций, для себя выделила три этапа.

Первый этап. Начало пути или определение цели.

Для наставника она заключается в следующем:

- помощь в раскрытии и оценке личного потенциала;
- личностное развитие;
- формирование ценностных и жизненных ориентиров.

Цель взаимодействия для наставляемого формулируется следующим образом:

- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- готовность к адаптации и самореализации в условиях динамики общества («уметь быть динамическим в динамичном»).

Совместная цель:

- успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала;
- повышение заинтересованности в развитии собственных талантов и навыков;
- поддержка и формирование ценностных и жизненных ориентиров.

Второй этап: реализация маршрута сопровождения. На этом этапе составляет план совместных действий.

Далее подбираются инструменты для продуктивного взаимодействия. Затем следует исполнение плана совместных действий. В процессе реализации плана следует учитывать возможные риски: нехватка времени; несоответствие предлагаемого ожидаемому (направление, тема и т. п.); ситуация выбора.

Третий этап: завершение пути. На завершающем этапе осуществляется анализ и оценка взаимного результата. Для наставника – это высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы. Для наставляемого – приобретение необходимого в своем возрасте стимула к культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. Совместный результат состоит в научении в результате учения.

Сложно научить ребенка любить Родину, быть патриотом, если изначально такую задачу не ставили внутри семьи, в которой он растет. Этому нельзя научить, но у нас, педагогов, есть возможность рассказать, показать, объяснить и порассуждать вместе с учащимися о важных событиях и их понимании, таким образом воздействуя на учащихся своим

примером, примерами реальных событий истории и реальных людей, через сценическое искусство (театр).

Занятия в театральной студии развивают у школьников эмоционально-образное восприятие окружающего мира и являются одной из основ формирования их патриотизма, трепетного отношения к Родине, поскольку театральное искусство способно воздействовать на чувства, настроения ребёнка, может преобразовывать его нравственный и духовный мир. Именно личностная вовлеченность детей в практическую деятельность социального или художественного творчества позволяют формировать чувство патриотизма, желание ребят участвовать в общественной жизни своего детского коллектива, учреждения, города, в жизни нашей страны.

Так, в *театральной мастерской «Грани»* основными направлениями деятельности по гражданско-патриотическому воспитанию являются следующие:

- формирование общественного сознания и гражданской позиции;
- участие коллектива в концертах ко Дню матери и Дню учителя;
- участие в мероприятиях, посвященных Дню уважения старшего поколения;
- участие в творческих встречах с ветеранами «Вальс Победы»;
- участие в городских мероприятиях празднования Дня Победы;
- участие городском мероприятии ко Дню флага;
- участие во Всероссийской акции «Эхо Победы»;
- участие в мероприятиях, посвященных памятным датам Великой Отечественной войны и Дню снятия блокады Ленинграда, в митингах;
- участие в акциях гражданско-патриотического характера;
- участие в тематических конкурсах и фестивалях, таких как: «И помнит мир спасенный», «Россия – Родина Побед», «Строки Победы», «Театральная весна Победы», «Мы этой памяти верны» и многих других.

Важной задачей патриотического воспитания является формирование у ребят чувства гражданской ответственности. Театральные постановки могут помочь в этом, показав, как каждый человек может внести свой вклад в развитие своей страны и общества.

Первый наш опыт в этом направлении – спектакль «Этот школьный вальс» по мотивам повести Бориса Васильева «Завтра была война». Эта работа не раз была отмечена не только первым местом, но и Гран-При.

Герои спектакля – школьники, чью юность безжалостно прервала война и ребятам пришлось быстро повзрослеть. Школьный вальс – символ надежды и беззаботности стал той самой чертой, что разделила их жизнь на «до» и «после». Спектакль заставляет задуматься о цене мира и о том, как важно помнить уроки истории.

Так, театр позволяет воспроизвести исторические события и показать, как они влияют на жизнь общества. Кроме того, театр – это интерактивный опыт, который позволяет ребятам не только увидеть, но и почувствовать связь между событиями, что способствует формированию патриотических чувств.

Деятельность руководителя театральной мастерской, режиссера и педагога-историка, безусловно, влияет на выбор материала. Кроме того, обязательным считается, чтобы ребята перед началом работы над спектаклем сначала внимательно прочитали книгу (пьесу); затем в группе проходит её обсуждение, детальный разбор на задачи и главную идею, а также поиск смыслов.

Все наши постановки находят живой отклик у зрителей, особенно ветеранов.

Важно подчеркнуть, что всё это заставляет вновь и вновь обращаться к художественной литературе, способствуя развитию процесса привлечения детей к чтению литературы духовно-нравственного содержания.

Подводя итог, можно отметить, что главной целью воспитательной деятельности является формирование личности, а личность и культура – неразрывны. Занятия театральной деятельностью вводят детей в мир прекрасного, пробуждают способности к состраданию и сопереживанию, активизируют мышление и познавательный интерес, а главное – раскрывают творческие возможности и помогают психологической адаптации ребенка в коллективе, тем самым создавая условия для успешной социализации личности, а воспитание человека и формирование свойств духовно развитой личности, любви к своей стране, потребности творить и совершенствоваться есть важнейшее условие успешного развития России. *В нашем море каждый важен!*

Таким образом, театральная деятельность может стать мощным средством патриотического воспитания. Театр позволяет не только воспроизводить исторические события, но и показывать, как они связаны с жизнью общества.

**Результаты практики:** успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, повышение заинтересованности в развитии собственных талантов и навыков, рост уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

Наставляемый приобретает необходимый в своем возрасте стимул к культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций и формированию ценностных

ориентиров. С помощью данной практики наставничества у обучающихся также развиваются лидерские, организационные, коммуникативные навыки.

Главный результат этой совместной деятельности – успешность каждого!

*В ходе деятельности были получены грамоты, дипломы в следующих конкурсах:*

– Всероссийский литературный фестиваль-конкурс «Искусство слова – 2025», с литературно-музыкальной композицией «Этот школьный вальс» по мотивам Б. Васильева «Завтра была война» – Гран-При;

– городской конкурс «Золотое руно» и далее региональный фестиваль «Театральные подмостки», учащийся Артем Ж. занял 1-е место с проникновенным прочтением стихотворения «Ленинград» К. Симонова;

– городской традиционный фестиваль-конкурс детско-юношеского творчества «Салют Победы» – 3-е место;

– городской очно-заочный конкурс детско-юношеского творчества «Музыкальная весна» с литературно-музыкальной композицией «Этот школьный вальс» по мотивам Б. Васильева «Завтра была война» – 1-е место;

– городской конкурс детского и юношеского творчества «Мы этой памяти верны», Петр В. – 1-е место, Артем Ж. – 2-е место;

– городской конкурс чтецов, посвященный 80-летию Победы в Великой Отечественной войне и 70-летию города Междуреченска – 2-е и 3-е места заняли наши учащиеся театральной мастерской «Грани».

Представленные результаты свидетельствуют о формировании правильных ценностей и верных ориентиров, направленных на сохранении истории.

### **Перспективы развития практики**

Данная практика возможна для массового тиражирования в различных образовательных учреждениях при создании необходимых для ее реализации условий. Разработанный материал данной практики может служить основой для реализации мероприятий по нравственно-патриотическому воспитанию.

### **Литература**

1. Волкова, Н. А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся / Н. А. Волкова, И. В. Сычева // Академический вестник. – 2022. – № 2(56). – С. 18–21. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49618294> (дата обращения: 03.12.2025).

**В. А. Федяева,**  
*педагог дополнительного образования*  
*МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»,*  
*г. Новокузнецк, Кемеровская область – Кузбасс*  
*valentinka.f@mail.ru*

## **Наставничество как фактор успешной социализации и творческой самореализации учащихся в творческом объединении «Мастерилка»**

### **Ключевая идея практики**

В творческом объединении «Мастерилка» опытный педагог выступает в роли наставника, обеспечивая адресную поддержку, обучение и мотивацию для каждого учащегося.

Ключевым элементом практики является создание безопасной и стимулирующей среды, способствующей раскрытию творческого потенциала и свободному самовыражению детей.

Важной традицией «Мастерилки» является взаимопомощь, когда старшие учащиеся передают свой опыт младшим, помогая им освоить новые техники и преодолеть трудности.

Наставник учитывает индивидуальные особенности каждого ребенка, предлагая развивающие задания. Совместная работа над творческими проектами способствует формированию командного духа и навыков сотрудничества. Обмен мнениями, конструктивная критика и поощрение создают условия для постоянного роста при выполнении выставочных работ.

Наставничество в «Мастерилке» играет важную роль в формировании уверенности в себе, развитии творческого мышления и социальных навыков. Поддерживающая и вдохновляющая атмосфера способствует как индивидуальному развитию, так и укреплению взаимодействия между участниками образовательного процесса.

**Основная цель практики:** не только обучение старинным видам промыслов, но и формирование гармоничной личности, способной к самовыражению, реализации и адаптации в современном мире. Это рассматривается как важный вклад в будущее, воспитание творческих и активных граждан.

Поэтому творческое объединение «Мастерилка» ориентировано на детей и подростков, которые стремятся развивать свои творческие навыки, создавать уникальные вещи, предметы интерьера, быта и наслаждаться процессом творчества. Понимание потребностей и интересов этой целевой аудитории помогает в создании креативных работ, которые также способствуют самовыражению подрастающего поколения.

Надо отметить, что практический опыт наставничества в «Мастерилке» также строится на развитии творческих способностей через декоративно-прикладное искусство. Педагог-наставник создает условия для личного роста и самореализации. Образовательный процесс включает работу с вторичным сырьем, фантазирование, изучение строения животных и птиц через лепку, формирование экологической культуры, знакомство с текстилем и красками.

В основе обучения лежит практико-ориентированная деятельность, где учащиеся самостоятельно получают знания через взаимодействие с материалами. Материалы для работы для творчества носят широкий спектр, начиная с обычного картона и до применения уже готовых декоративных элементов при изготовлении мини-дизайнерских проектов. Преимущественно занятия носят поисково-творческий характер, стимулируется поиск собственных решений задач на основе знаний из разных областей. Интегрированные занятия позволяют использовать разнообразные материалы и техники, развивая самостоятельность и самооценку.

На практических занятиях используются такие техники как: валяние, лепка из соленого теста, лепка из глины, полимерных материалов, выжигание, декоративная роспись по дереву и стеклу, роспись по керамике и т. д.

В ходе практических занятий учащиеся под руководством наставника изучают строение живых организмов и применяют эти знания при создании творческих работ.

Большое внимание уделяется организации мастер-классов, на которых наставник демонстрирует техники и приемы, после чего учащиеся имеют возможность повторить их. Широко применяется метод «сначала учу, затем даю возможность творить»: сначала наставник показывает основные техники, а затем предоставляет ребенку время для самостоятельного творчества.

Также активно используется метод «параллельного обучения»: наставник и ученик работают над проектами одновременно, что позволяет учащемуся перенимать опыт на примере наставника. Эти технологии помогают создать в творческом объединении продуктивную атмосферу, способствующую развитию навыков и умений в области декоративно-прикладного творчества.

Говоря о наставничестве, невозможно не отметить важность участия учащихся в конкурсах и выставках различного уровня, которые служат мощным стимулом для роста мотивации. На конкурсных мероприятиях дети продемонстрируют свои достижения, что способствует обмену опытом и идеями с сверстниками, учащиеся получают признание со стороны окружающих, что в конечном итоге усиливает внутреннюю мотивацию и желание продолжать творческую деятельность.

Поэтому участие в конкурсах и выставках городских конкурсов «Рождественская сказка», «Зимняя сказка», «Экология глазами детей» становится важным этапом в развитии учащихся. Именно участвуя в вышеизложенных конкурсных мероприятиях, дети имеют возможность продемонстрировать свои достижения, получить оценку своего труда и почувствовать удовлетворение от признания. Творческие достижения служат мощным стимулом для дальнейшего развития, укрепляют уверенность в себе и мотивируют к выполнению новых креативных работ. Кроме того, подготовка к конкурсам требует от детей не только художественных навыков, но и таких качеств, как аккуратность, настойчивость и умение работать в сжатые сроки.

Следующим положительным моментом является то, что в процессе подготовки к выставкам декоративно-прикладного творчества происходит взаимодействие не только с педагогом-наставником, но и с ровесниками, что способствует формированию социальных связей. Полученные навыки несомненно пригодятся учащимся в дальнейшей учебе и профессиональной деятельности.

Педагог-наставник использует методы и приемы, стимулирующие творчество, художественное познание и развитие вкуса. В практике педагога широко применяются игровые технологии, что позволяет снизить нагрузку на учащегося. Через игру учащийся понимает моральные ценности декоративно-прикладного искусства. При погружении в технику большое значение уделяется организации и проведении различных мастер-классов по различным художественным техникам (живопись, скульптура, работа с текстилем и т. д.), что позволяет детям экспериментировать и находить свой стиль, приобретать конкретный опыт при выполнении той или иной творческой работы.

Осуществляя наставничество, педагог уделяет большое значение вовлечению учащихся в проектную деятельность, так как именно при создании творческих проектов есть возможность у детей объединить различные техники и материалы, что в целом способствует их креативному мышлению.

В творческом объединении «Мастерилка» в рамках наставничества приветствуется посещение художественных выставок, музеев и галерей, что позволяет познакомить детей с работами известных мастеров и направлений в декоративно-прикладном искусстве. После посещения музея ведется обсуждение картин, скульптур, что способствует развитию критического мышления и анализа.

Большой находкой является со стороны наставника ведение учащимися дневников творчества, где каждый ребенок может зафиксировать ту или иную находку, творческое решение той или иной задачи.

Помимо этого, уделяется большое значение групповому взаимодействию, где работа осуществляется командой над одним общим проектом, что также способствует обмену идеями и совместному решению творческих задач. Учащиеся постоянно экспериментируют с различными материалами – глиной, акварелью, текстилем.

Предлагаемые педагогом-наставником комбинированные техники позволяют детям сочетать разные художественные техники, что также способствует развитию детской креативности и ориентирует ребенка на инновации в творчестве.

Система наставничества в «Мастерилке» предоставляет возможность получения практических знаний и опыта творческой самореализации. Важной составляющей является индивидуальная поддержка, основанная на доверительных отношениях. В работе с детьми учитываются индивидуальные особенности и темп развития каждого ребенка, создается индивидуальный образовательный маршрут, поддерживающая среда, поощряется инициатива и самостоятельность.

Развитие мотивации к творчеству играет ключевую роль в наставничестве. Внутренняя мотивация, основанная на интересе и самовыражении, создает устойчивое вовлечение в процесс. Для её повышения создаются благоприятные условия, способствующие самовыражению.

Поддерживающая среда, обмен опытом и вдохновение от работ других, а также разнообразие образовательной программы расширяют горизонты и стимулируют творчество.

Применение различных методов и приемов для стимулирования творчества, художественного познания и развития вкуса поможет создать богатую и поддерживающую среду, способствующую творческому развитию детей и подростков. Наставнику важно помнить, что каждый ребенок уникален, и подходы должны быть гибкими, чтобы соответствовать индивидуальным потребностям и интересам.

Основываясь на понимании уникальности каждого ребенка, педагог-наставник предлагает персонализированные задания и творческие проекты. Например, при увлечении природой занятия посвящаются созданию декоративных элементов на основе природных материалов.

Участие в конкурсах и выставках стимулирует мотивацию. Признание достижений укрепляет внутреннюю мотивацию.

Наставничество в «Мастерилке» включает интегрированные технологии обучения, такие как проектная деятельность, мастер-классы и групповая работа. Методы «сначала учу, затем даю возможность творить» и «параллельное обучение» создают продуктивную атмосферу. После выполнения заданий проводится обсуждение результатов и анализ ошибок.

Результаты практики показывают, что опытный педагог-наставник оказывает значительное влияние на развитие творческих способностей детей, создавая комфортную атмосферу для свободного самовыражения.

Выстроенная система наставничества в творческом объединении «Мастерилка» дает ребенку возможность рано получить не только определенные практические знания, но и опыт творческой самореализации, в которой рождаются и воплощаются замыслы юного мастера.

Говоря о наставничестве, нельзя не сказать о индивидуальной педагогической поддержке, основанной на доверительных отношениях между наставником (опытным педагогом) и подопечным (ребенком).

В творческом объединении «Мастерилка» осуществляется учет индивидуальных особенностей, интересов и темпа развития каждого ребенка. Педагог большое внимание уделяет созданию поддерживающей среды, формированию атмосферы безопасности, доверия и взаимоуважения, осуществляет поощрение инициативы и самостоятельности ребенка.

Важным аспектом в образовании является развитие мотивации учащегося к творчеству, которая делится на внутреннюю и внешнюю. Внутренняя мотивация основывается на интересе к процессу творчества, самовыражению и стремлению к самосовершенствованию. Внешняя же мотивация проявляется через социальные поощрения, такие как признание и награды, например, дипломы.

Практика показывает, что внутренняя мотивация во время наставнической деятельности имеет большую устойчивость и способствует глубокому вовлечению учащихся в процесс. Для её повышения крайне важно создать благоприятные условия, способствующие самовыражению и экспериментам.

Мы считаем, что наставничество в образовательной практике требует комплексного подхода, включая использование интегрированных технологий обучения. Одним из таких подходов является проектная деятельность, где создание проектов позволяет ребенку проявить креативность и реализовать свои идеи под руководством наставника.

В творческом объединении практические работы часто выполняются в группах. Учащимся предлагается совместно создать проекты, что позволяет обмениваться идеями и опытом под руководством наставника. После выполнения творческого задания обсуждаются результаты, проводится анализ ошибок и достигнутых успехов.

### **Результаты практики**

Опытный педагог в творческом объединении «Мастерилка» играет важную роль, выступая не только как учитель, но и как наставник, который поддерживает и вдохновляет детей на развитие их творческих спо-

собностей. Он создает такую атмосферу, где каждый участник чувствует себя комфортно и может свободно выражать свои идеи и эмоции.

Быстроенная система наставничества способствует развитию не только художественных умений, но и социальных навыков, а также формирует у детей аккуратность, настойчивость и эстетический вкус, что в целом стимулирует самостоятельность и ответственность за результат. Педагог как наставник выступает в роли проводника, помогая учащимся преодолевать трудности, находить нестандартные решения и верить в свои силы.

### **Перспективы развития практики**

Перспективы развития практики наставничества в творческом объединении «Мастерилка» видятся в нескольких направлениях. Прежде всего, необходимо расширять спектр используемых материалов и техник, включая более современные и инновационные. Это позволит учащимся оставаться в курсе актуальных тенденций в декоративно-прикладном искусстве и развивать навыки, востребованные в современном мире. Организация мастер-классов с приглашенными художниками и мастерами, работающими в различных направлениях, станет дополнительным стимулом для развития и обмена опытом.

Дальнейшее развитие получит проектная деятельность, где учащиеся смогут самостоятельно выбирать темы и направления для реализации своих творческих идей под руководством наставника. Продолжение работы в этом направлении позволит еще более эффективно развивать художественные навыки и уверенность детей в собственных силах.

**3. А. Хатова,**

*методист МБОУ ДО «ГДД(Ю)Т им. Н. К. Крупской»,*

*г. Новокузнецк, Кемеровская область – Кузбасс*

*z.khatova@dtkrupskoy.ru*

### **Марафон подготовки к профессиональному конкурсу педагогов дополнительного образования «Делай с нами, делай как мы, делай лучше нас»**

#### **Ключевая идея практики**

Дополнительное образование детей сегодня рассматривается как важнейшая составляющая образовательного пространства страны. Обладая открытостью, мобильностью, гибкостью, способностью быстро и точно реагировать на «вызовы времени» в интересах ребенка, его семьи, об-

щества, государства, дополнительное образование детей социально востребовано и является объектом постоянного внимания и поддержки со стороны общества и государства [1].

Столь сложная и ответственная работа под силу только профессионалам. В Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 31.03.2022 № 678-р) одним из основных направлений развития обозначено «Создание условий для профессионального развития и самореализации педагогов дополнительного образования через обновленную систему повышения квалификации, профессиональных конкурсов, профессионально-общественных объединений» [2]. Предложены механизмы реализации направления, среди которых: развитие системы конкурсов профессионального мастерства; развитие мотивирующих форматов профессионального развития, в том числе, наставничества. И тот и другой механизмы давно зарекомендовали себя в педагогическом сообществе. Профессиональные конкурсы – действенное средство не только развития компетенций педагогов, но повышения их профессиональной активности. И наставничество является эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников.

И вот рождается формула профессионального роста молодого специалиста – подготовка наставником наставляемого к участию в профессиональном конкурсе. В профессиональном стандарте «Наставник» (Проект от 31.07.2023 г.) необходимыми умениями наставника указаны: оценка готовности наставляемого к участию в конкурсе и разработка заданий для конкурсов профессионального мастерства. Задача наставника к окончанию периода совместной работы – прохождение наставляемым процедуры аттестации на квалификационную категорию, для чего необходимо, в том числе, участие в конкурсе. Однако зачастую в такой работе возникают проблемы. Первая – неготовность молодого специалиста к презентации собственного, пока еще не такого значительного опыта, сомнение в своих силах, несамостоятельность в действиях. Вторая – загруженность наставника, невозможность уделить достаточное количество времени для подготовки наставляемого.

Для решения указанных проблем и успешной реализации формулы профессионального роста молодого специалиста во Дворце творчества имени Н. К. Крупской разработан и реализован марафон подготовки к профессиональному конкурсу «Делай с нами, делай как мы, делай лучше нас». Марафон – это формат интенсивного обучающего курса, объединяющего разные формы работы: занятия «Школы молодого педагога», консультации с наставником, самостоятельная работа с электронным ресурсом. Немаловажно, что все формы работы объединены общим содержанием

ем, рассчитаны на постепенную подготовку материалов конкурсных заданий.

**Цель практики:** создание эффективных условий, обеспечивающих профессиональное развитие, творческий рост молодых специалистов и их наставников в процессе подготовки к конкурсным испытаниям.

**Содержание практического опыта наставничества:**

При создании марафона и выборе конкурсных испытаний ориентиром стало содержание Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям» (муниципального, регионального и всероссийского этапов). Первым его этапом является конкурс профессионального мастерства Дворца творчества имени Н. К. Крупской.

Актуальность разработанного нами марафона обусловлена двумя факторами.

Первый. Нами учтено, что образовательным дефицитом молодого специалиста является недостаток самостоятельности в процессе подготовки к конкурсным испытаниям. Соответственно основным результатом профессиональной адаптации и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности является обретение способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров [3]. Поэтому большая часть работы при подготовке к профессиональному конкурсу отведена самостоятельной работе наставляемого с использованием электронного ресурса. Это, конечно, не исключает консультационной работы наставника и обучения в «Школе молодого педагога».

Второй. Введение в марафон электронного образовательного ресурса соответствует приоритетным направлениям развития, обозначенным в Концепции развития наставничества в РФ: «Перспективы развития наставничества связаны с качественными изменениями в самой профессиональной деятельности и в организации процесса овладения ею, что обусловлено, в первую очередь, возрастанием роли цифровых технологий как универсального базиса современного производства. В связи с этим приоритетными направлениями развития наставничества становятся: – использование современных информационных средств для демонстрации подопечным образцов и «секретов» профессионального мастерства, возможностей эффективного карьерного роста» [2].

Марафон состоит из трех этапов: СТАРТУЕМ, СОЗДАЕМ и ФИНИШИРУЕМ.

На первом этапе «СТАРТУЕМ» педагоги изучают положение о конкурсе, заполняют лист самодиагностики профессиональных затруднений

участника. Проводится установочный семинар, психологический тренинг и блиц-интервью с педагогами Дворца творчества – победителями Всероссийских конкурсов.

На каждом этапе марафона актуальны консультации наставника и обратная связь по выполненным заданиям марафона.

При работе с электронным ресурсом на этапе «СТАРТУЕМ» педагог заполняет лист самодиагностики для выявления профессиональных затруднений при подготовке к профессиональному конкурсу.

На втором этапе «СОЗДАЕМ» педагоги закрепляют навыки разработки современного занятия, создают видеопрезентацию профессиональной деятельности, решают педагогические кейсы.

Проводятся мастер-класс «8 шагов по подготовке современного занятия», семинары-практикумы по составлению технологической карты занятия и подготовки самоанализа занятия. После консультации с куратором (по необходимости) педагог может закрепить теоретический материал, работая с электронным ресурсом.

Для создания современной и актуальной видеовизитки проводятся мастер-классы: «Как написать сценарий для видеовизитки», ведущий мероприятий, радиоведущий проводит мастер-класс «Имидж и речь педагога» и для тех, кто смущается перед камерой, проводится психологический тренинг «Снятие блоков при работе с видеокамерой».

После того, как педагог загрузит видео своего занятия, самоанализа и видеовизитку в папку «Портфолио» в облачном хранилище, наставник оценивает материалы по критериям конкурса профессионального мастерства и проводит собеседование с наставляемым по результатам выполнения заданий.

Для того чтобы подготовить педагога к решению педагогических задач, в нашем марафоне следующий этап – «Участвуем в педагогическом многоборье». Проводится «Педагогический баттл» (командное соревнование) между командами педагогов Дворца по решению педагогических задач, а в электронном ресурсе можно пройти испытания в тестовом формате.

Подведение итогов марафона, определение готовности к участию в профессиональном конкурсе происходит на финальном этапе марафона – «ФИНИШИРУЕМ».

Педагоги заполняют анкету «Давай оценим нашу работу!» в электронном ресурсе, а также записывают видеообращение к педагогическому сообществу по итогам участия в марафоне подготовки к профессиональному конкурсу по теме «Конкурсы профессионального мастерства: от сомнений к победе». Итоговое мероприятие – креативная мастерская «Мировое кафе», где подводятся итоги работы марафона подготовки к про-

фессиональному конкурсу «Делай с нами, делай как мы, делай лучше нас».

### **Результаты практики**

Марафон по подготовке к конкурсу профессионального мастерства проводится во Дворце творчества уже третий год. В 2023/24 учебном году в марафоне приняли участие девять педагогов, в 2024/25 учебном году – 6, в 2025/26 учебном году – 7 желающих. Все участники прошлых учебных годов успешно прошли испытания и уже по окончании марафона приняли участие в городских конкурсах профессионального мастерства.

В результате прохождения марафона подготовки к профессиональному конкурсу «Делай с нами, делай как мы, делай лучше нас» по сравнению с 2021/22 и 2022/23 учебными годами в 2023/24 и в 2024/25 учебных годах большее количество педагогов выявило желание участвовать в конкурсах профессионального мастерства и жюри отметило высокое качество подготовки и выступления педагогов на конкурсах различных уровней.

Также нужно обратить внимание, что наряду с конкурсами муниципального уровня, педагоги участвуют и становятся победителями в региональных и всероссийских конкурсах, наблюдается положительная динамика по количеству победителей и призеров.

Таким образом, можно сказать, что марафон «Делай с нами, делай как мы, делай лучше нас» служит эффективным форматом не только подготовки к конкурсам профессионального мастерства, но и средством развития компетенций педагогов, повышения профессиональной активности.

### **Перспективы развития практики**

Несмотря на положительную динамику развития, наш Марафон успешно претерпевает различные доработки и изменения. В нем начали участвовать не только молодые педагоги и их наставники, но и педагоги со стажем от трех лет. Это доказывает, что Марафон – универсальная разработка для развития мотивации и подготовки к конкурсам профессионального мастерства не только молодых педагогов, но и педагогов со стажем.

### **Литература**

1. Буйлова, Л. Н. Актуализация роли дополнительного образования детей в современной образовательной политике РФ / Л. Н. Буйлова // Актуальные задачи педагогики : материалы I Междунар. науч. конф. (г. Чита, декабрь 2011 г.). – Чита : Молодой ученый, 2011. – С. 138–141. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/20/1361/>

2. Концепция развития наставничества в Российской Федерации» (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023). – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=831223#Akp4rfUC2qjuk8Wk3>.

3. Методические рекомендации для разработки программ наставничества в рамках реализации Целевой модели наставничества. – Омск : Издательский центр КАН, 2021. – 32 с.

***Н. В. Чайникова,***  
*педагог дополнительного образования*  
*МАУ ДО «ДЮЦ «Орион», г. Новокузнецк,*  
*Кемеровская область – Кузбасс*  
*3792745@mail.ru*

## **Реализация системы наставничества в рамках работы изостудии «Радужная капля»**

### **Ключевая идея практики**

«Опыт – самый лучший наставник». Эти слова приписывают разным поэтам Древнего Рима: Вергилию, Овидию, но кто бы их ни произнёс, все они правы в одном – именно опыт ценится, перенимается и распространяется всеми, кто начинает чем-то заниматься в любой области и отрасли знаний и умений. И мы, педагоги по художественному творчеству, можем учиться, должны учиться и учимся и друг у друга, и у авторитетных педагогов, получивших классическое образование и практиковавшихся у признанных художников. И, в свою очередь, должны передавать свой опыт и наработки менее опытным педагогам и ученикам. Наша главная задача - передача опыта и знаний, создание индивидуальной поддержки для раскрытия потенциала обучающихся, формирование учебных навыков через доверительные отношения с наставником.

**Цель практики:** всесторонняя поддержка развития учащихся, ускорение освоения ими необходимых компетенций и адаптации в коллективе, формирование ответственного отношения к работе, раскрытие потенциала для самостоятельного роста.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Работа любой изостудии – процесс неоднозначный. Здесь учатся, творят свои работы дети разного возраста и с разным опытом. Конечно, личность педагога как наставника играет очень важную роль в передаче опыта. Дети больше перенимают знания и учатся у человека, который им симпатичен, дружелюбно настроен, терпелив и готов в любой момент

прийти на помощь. У педагога-наставника должно быть ещё одно важное качество – он должен идти в ногу со временем и откликаться на интересы учащихся. Любую тему можно изучать, ориентируясь на индивидуальные запросы детей. Приведу пример: при изучении темы «Воздушная перспектива» совсем не обязательно заставлять всех рисовать один и тот же пейзаж. Достаточно лишь рассказать, как и почему влияет воздушное пространство на цвет предметов дальнего плана, как изменяется этот цвет в зависимости от удалённости этих предметов, а дети сами решат, что и в каких деталях будет изображено на их работах: одним ближе морской пейзаж, другим – горный, третий предпочитают рисовать лес. Безусловно, педагог в данном случае обязан создавать ситуацию успеха, контролировать каждую работу и оказывать поддержку: выслушать рассказ о сюжете, подсказать, как лучше составить композицию, какими деталями дополнить работу, чтобы она была интересной. В результате у каждого получается достойная работа, потому что творчество возможно только тогда, когда оно происходит на эмоциональном уровне, потому что связано с приятными воспоминаниями. Так реализуется в рамках изостудии «Радужная капелюшка» форма наставничества «педагог – учащийся».

В составленной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе «ИЗО школа – краски родного края», в разделе «Возраст учащихся и условия приёма» написано: «Учащиеся любого возраста, прошедшие ранее обучение по любой программе художественной направленности не менее одного года, по результатам собеседования могут быть зачислены на базовый или продвинутый уровень». Творчество – процесс индивидуальный. Каждый педагог вправе находить свои приёмы работы, создавать новые техники. Педагогу также интересно перенять для себя у учащихся, которые пришли от других педагогов, передавших детям свои находки, что-то новое, имеющее рациональное зерно – те приёмы, которые сделают процесс рисования более лёгким и доступным. Так на занятиях нашей студии реализуется ещё одна форма наставничества – «учащийся – педагог».

Иногда во время занятий происходят моменты, когда дети сами находят приёмы, которые дают им новые возможности. Например, одна юная художница случайно капнула на самое видное место почти готового рисунка большую каплю воды и решила промокнуть её салфеткой. Салфетка впитала не только воду, но верхний слой гуаши, образовав светлое пятно. После включения коллективного разума всех учащихся группы пятно было признано похожим на лунный свет, а в его центре появилась луна. Неосторожная художница сразу научила этому приёму остальных учащихся, которые вместо капли неопределённого размера и формы применили влажные спонжи и использовали приём каждый по-своему: в виде света от фонарной лампы, от новогодней гирлянды и т. д.

Или другой пример. Учащийся, желая изобразить расплывшиеся разноцветные огни, начал с изображения пятен разного цвета, нарисованных вплотную друг к другу, но забыл, что огни должны гореть в темноте. Пока решал, как ему поступить дальше, гуашь высохла. Поверх пятен нанёс тёмный цвет, а затем влажными спонжами (на основе описанного выше приёма) промыл верхний слой тёмной гуаши и получил яркие пятна. Этому приёму он научил остальных, которые дополнили его тем, что применили спонжи разного размера и стали промывать пятна не на равноудалённом расстоянии друг от друга, а ближе, дальше или даже частично накладывая их друг на друга. Этому же приёму одна из учащихся по просьбе обучила воспитанников другой группы, когда из-за занятости в школе не смогла прийти на занятие в своё установленное время и работала с другой группой. Таким образом дети передают свои личные находки своим согруппникам и становятся для них наставником.

Наставником в нашей студии может стать любой учащийся. Когда дети выполняют индивидуальную работу по теме занятия, а на занятие приходит новичок, педагог контролирует работу воспитанников и помогает им; часто бывает занят помощью в сложных работах и сюжетах и поэтому иногда просит помощи более опытных учащихся в объяснении того или иного уже известного всем приёма новому воспитаннику. И ребята охотно и легко справляются с этим. Конечно, позже необходимо удостовериться, понял ли ребёнок то, что ему объяснили. Так в студии реализуется ещё одна форма наставничества – «учащийся – учащийся».

Не менее охотно ребята помогают родителям, которые иногда посещают открытые уроки или присутствуют на мастер-классах, организованных специально для них. Безусловно, ведёт такое занятие или мастер-класс педагог, но ребята, освоившие приёмы и способы составления замесов или рисования, всегда готовы прийти на помощь и передать свои знания, умения и навыки, полученные и усвоенные ранее в ходе своих занятий.

Надо отдать должное всем участникам процесса: в качестве подопечных родители внимательны к объяснениям своих детей-наставников, а наставники терпеливы и дружелюбны, потому что помнят, что и у них не всё получалось с первого раза. Такая форма наставничества, как «учащийся – родитель», имеет свои положительные результаты: родители знакомятся с тем, как дети усвоили материал, а дети повторяют изученные темы, практикуются в использовании терминологии, развивают речь и учатся терпению.

Ещё одна форма наставничества, которую реализует каждый педагог, – «педагог – родитель». И связана она не только с творческими процессом, который проходит в рамках мастер-класса для родителей, или с

объяснением того, какие материалы и инструменты следует купить ребёнку для работы и почему именно их. Часто родители, общаясь с детьми в повседневной жизни и занимаясь их воспитанием, не замечают того, что можно увидеть со стороны свежим взглядом. Во время учебного процесса или перемен между занятиями мы часто видим, что ребёнок не сдерживает отрицательные эмоции в общении с другими учащимися, или произносит грубые слова, или, наоборот, не отстаивает своё мнение и т. д. Очень важно рассказать об этом родителям и подсказать, как работать над тем или иным качеством ребёнка – развивать одно и устранять другое.

### **Результаты практики**

Таким образом, в работе изостудии «Радужная капелька» осуществляются все возможные формы наставничества, и это даёт свои плоды: создаётся позитивный эмоциональный климат в группе, формируются лидерские качества у наставников-учеников, сокращается период адаптации новичков, развивается обмен опытом, осуществляется моральная поддержка учащихся, формируются ответственность, креативность, умение работать в команде и решать нестандартные задачи, развиваются потребность в самообучении и способность к поиску новых идей и решений, у детей формируется чувство значимости и принадлежности к сообществу. Такие формы наставничества имеют должны практиковаться и развиваться, т. к. дают положительный эффект.

### **Перспективы развития практики**

Мы планируем и дальше продолжать практику наставничества, но считаем, что наибольшее внимание следует уделить развитию ученического наставничества «ученик – ученик», т. к. именно такая форма наставничества улучшает динамику формирования компетенций, психоэмоциональный климат в группах, снижает конфликтности между учащимися, и вовлекает их в общую исследовательскую деятельность. Уже сейчас заметен результат такого наставничества в отношениях между учащимися, и в будущем он может перейти в плотное творческое сотрудничество.

## **Раздел 2. Развитие наставнических компетенций: инструменты, технологии, практики**

*Е. В. Бородкина,  
методист ИПО Кузбасса,  
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс  
snppmkuzbass@kuz-edu.ru*

### **Региональный клуб наставников «Навигатор» как ресурс непрерывного профессионального развития педагогов**

#### **Ключевая идея практики**

В современных условиях внедрения и совершенствования системы наставничества педагогических работников большое значение придается оказанию консультативной и методической помощи наставникам, изучению, обобщению и распространению их положительного опыта работы, обмену инновационными практиками, координированию вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью. Решение данных задач может осуществляться в рамках создания и функционирования профессиональных сообществ. Профессиональные педагогические сообщества являются важным компонентом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Нормативные документы определяют профессиональное педагогическое сообщество как «объединение педагогических работников с общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации, органа местного самоуправления, субъекта Российской Федерации» [1].

Формирование, развитие и эффективная деятельность профессионального сообщества, а также совершенствование профессиональных компетенций его участников, по мнению исследователей, во многом зависит от добровольности участия в сообществе, осознания принадлежности и сопричастности, наличия общих интересов, целей, ценностных установок [3, с. 30].

Участие в профессиональном сообществе предоставляет возможности для создания условий для карьерного роста, разработки способов решения профессиональных проблем, совершенствования профессиональ-

ных компетенций. По мнению А. С. Лапиной, главной целью функционирования профессионального педагогического сообщества является профессиональное общение единомышленников, выработка совместных решений и стратегий по соответствующей проблеме [4, с. 86].

Профессиональные педагогические сообщества выполняют целый ряд функций, среди которых особо следует отметить познание сущности профессиональных проблем, интеграцию ресурсов и оказание помощи для их решения, выработку новых способов профессиональной деятельности, распространение профессионального опыта [2].

В условиях внедрения и дальнейшего совершенствования системы наставничества педагогических кадров организация работы профессионального сообщества педагогов-наставников становится особенно значимой.

В Кемеровской области – Кузбассе с 2022 года осуществляется деятельность регионального клуба наставников «Навигатор». Организатором создания данного профессионального сообщества является Институт развития образования Кузбасса. В состав регионального клуба входят муниципальные координаторы наставничества (руководители, специалисты муниципальных методических служб, курирующие вопросы наставничества педагогов на муниципальном уровне, руководители, заместители руководителей образовательных организаций, педагоги-наставники), представляющие все муниципалитеты региона. Работа участников клуба направлена на развитие системы «горизонтального обучения» среди педагогических работников региона; внедрение и совершенствование целевой модели наставничества в Кузбассе; развитие системы сопровождения молодых педагогов; обеспечение комплексной поддержки педагогических работников, испытывающих профессиональные затруднения; обмен опытом в сфере наставничества.

### **Цель практики**

Цель деятельности регионального клуба наставников «Навигатор»: организация профессионального коммуникационного пространства для эффективного сопровождения педагогической деятельности работников образования, совершенствования личностных и профессиональных компетенций молодых педагогов в условиях региональной системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Региональный клуб занимается решением комплекса задач:

– поддерживать развитие системы непрерывного повышения профессионального мастерства, «горизонтального обучения» среди педагогических работников Кемеровской области – Кузбасса, в том числе на основе обмена опытом;

- способствовать внедрению и развитию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях региона;
- развивать систему сопровождения молодых педагогов, обеспечивать их профессиональное становление;
- обеспечить информационную, консультационную, методическую поддержку педагогов, испытывающих затруднения в профессиональной деятельности;
- обеспечить обмен опытом и эффективными практиками наставничества;
- способствовать вовлечению педагогов в экспертную деятельность;
- способствовать повышению престижа педагогической профессии.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Региональный клуб наставников «Навигатор» ведет активную целенаправленную работу по внедрению и совершенствованию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях региона. Координаторы наставничества, входящие в состав клуба, курируют внедрение системы наставничества в образовательных организациях своих муниципалитетов, сопровождают мониторинг наставничества.

Участники клуба занимаются организацией и проведением мероприятий, посвященных различным вопросам наставнической деятельности на региональном и муниципальных уровнях, оказывают консультативную помощь кураторам реализации персонализированных программ наставничества, педагогам-наставникам по вопросам внедрения целевой модели наставничества педагогических работников, профессиональной деятельности, поддержки и сопровождения их профессионального становления и развития, а также осуществляют экспертизу материалов в рамках конкурсов.

Участие в региональном клубе носит добровольный характер. Вхождение в состав клуба осуществляется по рекомендации муниципальной методической службы или собственной инициативе наставника. Критерии отбора участников включают в том числе профессиональные достижения, опыт наставнической деятельности, участие в методических инициативах.

Региональный клуб наставников «Навигатор» следует рассматривать как профессиональное сообщество с коллективным управлением. Так, участники сообщества совместно определяют наиболее актуальные вопросы, требующие обсуждения, принимают решения, касающиеся деятельности клуба, вместе работают над достижением целей и задач. Ос-

новая коммуникация участников осуществляется в смешанном формате: чат для общения в мессенджере МАХ и личное участие членов сообщества в образовательных событиях (заседания, форумы, конференции и др.), организатором которых выступает Институт развития образования Кузбасса.

Деятельность клуба сопровождается научно-методической поддержкой со стороны Института развития образования Кузбасса, включающей разработку методических рекомендаций по внедрению системы наставничества в образовательных организациях региона; обучение педагогов-наставников технологиям и инструментам наставничества, способам обобщения и представления опыта наставнической деятельности; экспертную оценку инновационных наставнических практик, создание банка лучших материалов; освещение деятельности клуба на официальных ресурсах, в социальных сетях и др.

В рамках заседаний клуба обсуждаются актуальные вопросы, связанные с практической реализацией различных видов наставничества педагогических работников, использованием современных технологий для развития профессиональных компетенций педагогов, проектированием персонализированной программы наставничества, реализацией психологической поддержки, оценкой результативности и эффективности наставничества педагогических работников в образовательных организациях и т. д. Для определения запросов профессионального сообщества относительно содержания и форматов необходимых мероприятий используется анкетирование, позволяющее сделать работу клуба более целенаправленной, увеличить вовлечённость участников и повысить эффективность наставнической деятельности. Так, результаты анкетирования членов клуба в 2024/25 учебном году позволили определить проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются образовательные организации при реализации системы наставничества педагогических работников: кадровые ресурсы, оценка результативности наставничества, владение технологиями наставничества, реализация инновационных технологий и др.

Ежегодно проводится не менее трех открытых заседаний регионального клуба наставников «Навигатор», на которые наряду с участниками сообщества приглашаются педагоги-наставники, кураторы реализации программ наставничества, все заинтересованные лица. В рамках заседаний регионального клуба ключевую роль в практическом освоении навыков наставничества, обмене опытом и развитии профессиональных компетенций участников играют мастер-классы и тренинги от опытных наставников региона, дающие возможность отрабатывать практические инструменты работы, совершенствовать коммуникативные и психолого-педагогические компетенции, решать реальные профессиональные задачи. Зна-

чительный интерес, в частности, вызвали тренинги по формированию ценностных ориентиров, мотивации наставнической деятельности, развитию эмоционального интеллекта, профилактике эмоционального выгорания, целеполаганию и планированию развития наставляемого, способам установления доверительных отношений между наставником и наставляемым. На заседаниях также осуществляется разбор кейсов и решение практических задач, предполагающие анализ ошибок, поиск альтернативных вариантов.

Важным представляется проведение не менее одного заседания в год непосредственно на базе муниципальных площадок, что позволяет подробнее знакомиться с практиками наставничества, которые реализуются в муниципалитетах, включая методы и приемы работы, инструменты мотивации наставников и наставляемых, критерии оценки эффективности, обсуждать возникшие проблемы, а также стимулировать наставническую деятельность через обмен опытом и признание достижений. Так, заседание клуба на базе Прокопьевского МО включало демонстрацию практик проектирования и реализации программ наставничества, обсуждение инструментов выявления профессиональных дефицитов педагогов, определение критериев и показателей оценки результативности персонализированной программы наставничества. В рамках заседания также были проведены третий этап муниципального конкурса «Наставник+»; психологический тренинг для наставников, посвященный осмыслению роли наставника в создании и результативности наставнической пары. Участие в мероприятии обучающихся психолого-педагогических классов и молодых специалистов муниципалитета позволило расширить аудиторию и получить опыт разработки актуальных кейс-проектов. Тем самым школьники и молодые педагоги повысили мотивацию к профессиональной деятельности, прокачали навыки командной работы и коммуникации.

В рамках заседания клуба наставников в Беловском ГО обсуждались вопросы, связанные с практикой деятельности «Школы молодого педагога», использованием современных технологий и инструментов в наставнической деятельности. Существенное место было отведено проведению тренинга по искусству наставничества, различным аспектам организации мастер-класса по созданию медиа продукта и мастерской для молодых специалистов по решению проблемных вопросов.

Члены клуба регулярно участвуют в организации и проведении общественно значимых мероприятий, направленных на обмен опытом в сфере наставничества педагогических работников, выявление лучших практик наставничества, обсуждение вопросов развития наставничества в образовании (Всероссийская научно-практическая конференция «Совре-

менный взгляд на непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров», Межрегиональный форум работников образования «Наставничество как пространство для профессионального развития», интенсив-сессия «Комплексное развитие ОО в контексте реализации проекта «Школа Минпросвещения России» (практикум для наставников и наставляемых «Наставничество как пространство для профессионального развития») и др.).

В регионе с целью популяризации и тиражирования эффективных практик организации наставничества педагогических работников, содействия развитию движения наставничества в разных формах, повышения социального статуса наставника ежегодно проводится Эстафета наставнических практик. По результатам экспертизы на основе отобранных критериев (готовность к распространению, инновационность, результативность и др.) формируется банк лучших практик наставничества. В состав экспертов для оценки практик наставничества входят в том числе участники регионального клуба наставников «Навигатор».

В целом работа членов клуба способствует организации профессионального коммуникационного пространства по актуальным вопросам наставнической деятельности, обеспечению эффективной поддержки педагогической деятельности работников образования, непрерывного развития кадров в рамках региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

### **Результаты практики**

Благодаря методическому сопровождению ИРО Кузбасса деятельность клуба наставников приобретает системный характер и даёт следующие результаты:

- повышается качество профессиональной адаптации молодых педагогов, сокращается отток молодых специалистов из профессии;
- распространяются инновационные наставнические практики;
- формируется устойчивое профессиональное сообщество наставников региона;
- укрепляется кадровый потенциал образовательных организаций Кузбасса.

Такой комплексный подход позволяет создать в регионе действенную систему наставничества, отвечающую современным требованиям.

### **Перспективы развития практики:**

- совершенствование интерактивных и практико-ориентированных форматов взаимодействия и обмена опытом;

- привлечение всех муниципалитетов в качестве площадок для проведения мероприятий клуба;
- вовлечение в совместную деятельность по наставничеству представителей вузов, колледжей;
- расширение участия членов клуба в подготовке сборников современных практик наставничества, методических рекомендаций по совершенствованию системы наставничества;
- совершенствование инструментария и регламента анкетирования, сбора обратной связи от участников клуба для оперативного реагирования на запросы.

## Литература

1. О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 : распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 15.12.2022 № Р-303. URL: <https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-minprosveshcheniia-rossii-ot-15122022-n-r-303/> (дата обращения: 20.03.2026).

2. Бегзаян Н. А. Гарантированное информирование как компонент сопровождения работы профессиональных сообществ педагогических работников Краснодарского края // Педагогическая перспектива. 2023. № 3(11). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/garantirovannoe-informirovanie-kak-komponent-soprovozhdeniya-raboty-professionalnyh-soobschestv-pedagogicheskikh-rabotnikov> (дата обращения: 23.03.2026).

3. Губанова М. И., Хомяк С. А., Пахомова Е. А. Профессиональное сообщество педагогов: общая характеристика и подходы к организации работы // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2024. № 4 (56). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-soobschestvo-pedagogov-obschaya-harakteristika-i-podhody-k-organizatsii-raboty> (дата обращения: 20.03.2026).

4. Лапина А. С. Влияние профессионально-педагогического сообщества на деятельность современного педагога // Вестн. Сам. гос. техн. ун-та. Сер. Психолого-педагогич. науки. 2021. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-professionalno-pedagogicheskogo-soobschestva-na-deyatelnost-sovremennogo-pedagoga> (дата обращения: 23.03.2026).

**Ю. О. Исаева,**  
*методист МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»,  
г. Новокузнецк, Кемеровская область – Кузбасс  
isaeva\_uo@mail.ru*

**Практика наставничества в рамках проекта  
«Молодые эконаставники Кузбасса»  
(на основе материалов проекта –  
победителя Фонда президентских грантов)**

**Ключевая идея практики**

В контексте современных глобальных вызовов, когда экологические проблемы тесно переплетаются с социальными вопросами, традиционные подходы к их решению часто оказываются недостаточно эффективными. Проект «Молодые эконаставники Кузбасса», реализованный при поддержке Фонда президентских грантов, представляет собой инновационную модель социального воздействия. Здесь наставничество становится ключевым механизмом трансформации регионального сообщества.

Ключевой идеей проекта является комплексное решение острых социально-экологических проблем Кузбасса – неблагоприятной экологической обстановки, низкого уровня экологической культуры и социализации детей в трудной жизненной ситуации. Практика основана на вовлечении подготовленных молодых эконаставников в реализацию моделей «ребенок – ребенку» и «ребенок – взрослому». Вместо традиционной парадигмы, где знания и ценности транслируются сверху вниз, нами была предложена модель горизонтального обмена. Здесь молодые люди, получившие специальную подготовку, становятся проводниками экологических знаний и социальных компетенций для своих сверстников и взрослого населения города Новокузнецка и юга Кузбасса. Это позволяет, с одной стороны, сформировать у наставников-подростков лидерские качества, гражданскую активность и ответственность, а с другой – через их непосредственное влияние транслировать экологические ценности и модели социально одобряемого поведения сверстникам и взрослым. Такой подход кардинально меняет социальную динамику: наставник-подросток воспринимается не как ментор в классическом понимании, а как равный партнер, чей авторитет основан не на возрасте или должности, а на личном примере, актуальных знаниях и способности вовлекать в значимую деятельность.

**Цель практики**

Стратегической целью проекта стало создание устойчивой системы молодежного лидерства, способной генерировать позитивные изменения в

экологической и социальной сферах одновременно. Задачи проекта: формирование у молодых наставников не только экологической грамотности, но и глубоких социальных компетенций; обеспечение механизмов адаптации детей из детских домов и интернатов через включение в значимую деятельность; повышение экологической культуры семей через нетривиальные каналы коммуникации; создание работающих моделей взаимодействия, которые могли бы быть тиражированы в других территориях. Наставничество в этом контексте понималось как процесс взаимного обогащения, где передача знаний и ценностей сопровождается личностным ростом всех участников процесса.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Содержание практики было тщательно структурировано и включало несколько взаимосвязанных этапов, где наставничество выступало сквозной методологией. Фундаментом всей работы стала «Школа эконаставников», которая представляла собой интенсивную образовательную программу продолжительностью несколько месяцев. Отличительной особенностью школы был ее практико-ориентированный характер: молодые люди не просто получали знания об экологических проблемах и устойчивом развитии, но и осваивали конкретные инструменты социального воздействия. Особое внимание уделялось развитию эмоционального интеллекта, навыков фасилитации и разрешения конфликтов, что является критически важным для работы наставника. Участники изучали принципы неформального образования, игропрактики, основы проектного менеджмента и социального предпринимательства. Реализация подготовленных кадров происходила через создание специальных площадок для наставнической деятельности. В качестве основной была создана интерактивная платформа «Молодые наставники ЭкоКузбасса», которая функционировала как лаборатория социальных инноваций. Здесь апробировались и развивались две ключевые модели взаимодействия. Первая модель, «ребенок – ребенку», была направлена на работу с воспитанниками детских домов и интернатов. Психологический эффект этой модели трудно переоценить: когда источником знаний и примером для подражания становится не взрослый воспитатель, а такой же подросток, но с интересной социальной позицией, происходит разрушение барьеров и формирование подлинного доверия. Совместные экологические акции, творческие мастерские по вторичному использованию материалов, исследовательские проекты по изучению местных экосистем – все эти активности строились на принципе равного партнерства. Наставник в этой модели выполнял не только просветительскую функцию, но и роль «социального моста», помогающего детям с ограниченным социальным опытом выстраивать связи с внешним миром.

Вторая модель – «ребенок – взрослому». Молодые эконаставники организовывали и проводили мероприятия для семей, выступая в роли ведущих, экспертов, организаторов. Семейные экологические квесты в городских парках, мастер-классы по созданию «зеленых» решений для дома, общественные обсуждения экологических проблем района – все эти форматы позволяли перевернуть традиционную иерархию «учитель-ученик». Взрослые участники, вовлеченные в деятельность, организованную молодежью, по-новому начинали воспринимать не только экологические проблемы, но и саму молодежь как социальную группу. Для молодых наставников этот опыт становился стартом для формирования гражданской идентичности и осознания своей социальной значимости.

**Особенностью методологии проекта** было создание системы поддержки для самих наставников. Понимая эмоциональную и профессиональную сложность их миссии, организаторы внедрили многоуровневую систему менторства. Каждый молодой наставник имел возможность получать консультационную поддержку от более опытных коллег и профессиональных психологов. Регулярно проводились супервизионные группы, где можно было обсудить сложные случаи, поделиться успехами и найти ресурсы для преодоления трудностей. Важным элементом стал процесс документирования опыта: наставники вели рефлексивные дневники, собирали портфолио реализованных мероприятий, участвовали в создании методических кейсов. Эта работа по осмыслению практики превращала единичный опыт в системное знание, готовое к передаче другим.

### **Результаты практики**

Результаты реализации проекта проявились на нескольких уровнях и носили как количественный, так и глубоко качественный характер. На уровне непосредственных участников – детей, вовлеченных через модель «ребенок – ребенку», – наблюдалась положительная динамика в развитии коммуникативных навыков, снижении уровня социальной тревожности, формировании базовых экологических привычек. Педагоги и воспитатели отмечали, что участие в проекте стало для многих воспитанников поворотным моментом, позволившим по-новому увидеть свои возможности и перспективы. Для семей, вовлеченных через модель «ребенок-взрослому», проект стал источником новых форматов совместного досуга и тем для обсуждения, что в условиях современной разобщенности поколений имело особую ценность.

*Наиболее значимые изменения* произошли с самими наставниками. Пройдя полный цикл от обучения до самостоятельной реализации мероприятий, молодые люди приобрели уникальный набор компетенций, ред-

ко формируемых в традиционной системе образования. Они научились не только ставить цели и планировать деятельность, но и работать с разнородными группами, разрешать конфликтные ситуации, публично представлять свои идеи, рефлексировать над результатами. Многие из выпускников проекта продолжили свою социальную активность, став инициаторами новых экологических и гражданских инициатив. Некоторые связали свою профессиональную траекторию с социальной или экологической сферой, поступив в соответствующие вузы.

На уровне сообщества проект позволил создать новую социальную роль – «молодой эконаставник», которая стала узнаваемой и уважаемой в регионе. Были установлены прочные связи между различными секторами: образовательными учреждениями, социальной защитой, общественными организациями, бизнес-структурами, заинтересованными в поддержке экологических инициатив. Количественные результаты проекта впечатляют: более 50 подготовленных наставников, свыше 100 проведенных мероприятий, вовлечение более 1000 непосредственных участников. Однако главным достижением стало создание и апробация работающих моделей взаимодействия, которые были оформлены в виде методических кейсбуков и представлены на региональном семинаре «ЭкоНаставничество: от модели к реализации».

### **Перспективы развития практики**

Перспективы развития данной практики представляются многогранными и связаны с несколькими стратегическими направлениями. Первое направление – территориальное масштабирование. Отработанные в рамках проекта модели готовы к внедрению в других муниципальных образованиях Кузбасса. Для этого необходима разработка адаптационных механизмов, учитывающих специфику разных территорий (промышленных городов, сельских поселений, моногородов).

Второе направление – содержательное углубление. Накопленный опыт позволяет переходить от общих экологических тем к более специализированным программам: наставничеству в области энергосбережения, экотуризма, городского садоводства, экологического мониторинга. Это потребует разработки дополнительных образовательных модулей и привлечения узких специалистов.

Третье направление связано с институционализацией практики. Важнейшей задачей является включение принципов и методов молодежного эконаставничества в региональные и муниципальные программы развития. Это может выражаться в создании системы сертификации наставников, разработке образовательных стандартов, включении элементов наставничества в учебные планы образовательных учреждений.

Четвертое направление – развитие цифровой инфраструктуры. Создание онлайн-платформы для сообщества экономастников позволит преодолеть географическую разобщенность, обеспечить постоянный обмен опытом, организовать дистанционное обучение новых участников. Особое значение имеет формирование системы «наставников второго уровня», когда наиболее опытные выпускники проекта берут на себя роль менторов для новых поколений активистов, что создает преемственность и устойчивость.

В более широком социальном контексте практика «Молодых экономастников Кузбасса» демонстрирует новый подход к решению сложных социально-экологических проблем. Она показывает, что молодежь – не просто объект воспитания или ресурс будущего, а активная сила, способная здесь и сейчас влиять на качество жизни в своем регионе. Наставничество в этом проекте переосмысливается: из инструмента передачи знаний оно превращается в механизм социальной мобилизации, способ построения горизонтальных связей в обществе, школу гражданской ответственности.

Экологические проблемы Кузбасса, как и многих других промышленных регионов, имеют глубокие исторические корни и не могут быть решены исключительно технологическими мерами. Они требуют изменения массового сознания, формирования новой культуры отношения к природе и к месту, где живешь. Проект показал, что такое изменение возможно, когда оно инициируется и поддерживается «снизу», когда его проводниками становятся те, кому предстоит жить в этом регионе в ближайшие десятилетия. Социальные последствия экономических преобразований, выраженные в том числе в проблемах социального сиротства и дезадаптации молодежи, также не могут быть решены исключительно мерами социальной поддержки. Они требуют создания новых социальных лифтов, новых форм включения в общественную жизнь. Наставничество «ребенок – ребенку» стало именно таким лифтом, позволившим подросткам из неблагополучных семей почувствовать свою значимость и найти свое место в социальной структуре.

В заключение стоит отметить, что значение проекта выходит за рамки конкретных экологических акций или мероприятий по социальной адаптации. Он закладывает основы для формирования нового типа гражданского сознания в регионе, где забота об окружающей среде неразрывно связана с заботой о людях, где личная ответственность сочетается с коллективным действием, где молодежь выступает не потребителем, а созидателем общественных благ. Опыт Кузбасса может быть полезен и для других регионов России, сталкивающихся со схожими вызовами. Он показывает, что инвестиции в развитие молодежного наставничества – это инвестиции не только в экологическое будущее, но и в социальную стабильность, в формирование активного гражданского общества, способного самостоятельно решать сложные проблемы своей территории. Наставниче-

ство в этом контексте становится не просто педагогической технологией, а философией развития, основанной на доверии, взаимопомощи и совместном движении к лучшему будущему.

**И. В. Листарова,**  
*заместитель директора по учебно-воспитательной работе;*  
**А. А. Винтерголлер,**  
*учитель-дефектолог*  
*МКОУ «Школа № 37»,*  
*г. Анжеро-Судженск, Кемеровская область – Кузбасс*  
*irinalistarova@mail.ru*  
*anna.vinter83@gmail.com*

## **Интегративная практика развития наставнического потенциала**

### **Ключевая идея практики**

Современный наставник в образовании – это не только носитель предметных знаний, но и тьютор, фасилитатор, ментор, способный гибко сопровождать профессиональное становление молодого педагога в условиях динамично меняющейся образовательной среды. Ключевая идея практики заключается в целенаправленном и системном развитии наставнических компетенций через интеграцию инструментов диагностики, обучения, рефлексии и использования современных технологий.

**Цель практики:** создание условий для формирования профессионально компетентного, рефлексивного и мотивированного корпуса наставников, способных эффективно сопровождать молодых педагогов на всех этапах их профессионального становления и адаптации в образовательной организации.

### **Содержание практического опыта наставничества**

**1. Структура наставнических компетенций** включает четыре взаимосвязанных блока:

*Профессионально-предметный блок:*

- глубокое знание предметной области и актуальных тенденций в образовании;
- владение современными педагогическими технологиями и методиками;
- способность к критическому анализу и рефлексии собственной педагогической практики;

• умение адаптировать содержание образования под индивидуальные потребности обучающихся.

*Психолого-педагогический блок:*

• навыки конструктивной обратной связи и психологической поддержки;

• владение техниками коучинга и мотивации;

• развитый эмоциональный интеллект и эмпатия;

• способность к фасилитации групповых процессов и разрешению конфликтов.

*Коммуникативный блок:*

• мастерство активного слушания и ведения диалога;

• искусство формулирования открытых и уточняющих вопросов;

• навыки публичного выступления и презентации;

• умение выстраивать доверительные отношения и эффективно взаимодействовать с разными категориями участников образовательного процесса.

*Организационно-управленческий блок:*

• способность проектировать индивидуальные образовательные маршруты;

• умение планировать и организовывать процесс наставничества;

• навыки мониторинга эффективности наставнической деятельности;

• компетенции в области проектирования ситуаций профессионального роста и развития.

## **2. Инструменты развития**

*Диагностические инструменты:*

• карты самооценки, позволяющие выявить сильные и слабые стороны наставника;

• опросники «Обратная связь 360°» для получения многомерной оценки компетенций;

• анализ видеофрагментов проведенных консультаций и занятий;

• решение кейсовых заданий для оценки навыков принятия педагогических решений.

*Обучающие инструменты:*

• тренинги по основам наставнической деятельности;

• семинары по современным образовательным технологиям;

• мастер-классы по коучинговому подходу в наставничестве;

• обучение техникам фасилитации и модерации;

• супервизионные группы;

• базы учебных кейсов и практических ситуаций.

*Рефлексивные инструменты:*

• дневники наставника;

- протоколы сессий профессионального роста;
- чек-листы самоанализа.

*Мониторинговые инструменты:*

- регулярная оценка динамики развития компетенций;
- анализ удовлетворенности участников процесса;
- корректировка индивидуальных образовательных маршрутов;
- диагностика профессионального выгорания наставников.

**3. Технологии формирования компетенций**

*Технология «Перевернутое наставничество»:*

- организация сессий, где молодые педагоги делятся знаниями в области цифровых технологий;
- проведение мастер-классов по использованию современных образовательных платформ;
- совместное освоение новых цифровых инструментов.

*Технология «Проектное наставничество»:*

- разработка и реализация реальных педагогических проектов;
- сопровождение инновационных образовательных практик;
- участие в грантовых конкурсах и образовательных инициативах.

*Технология «Супервизия»:*

- регулярные встречи наставников под руководством опытного модератора;
- разбор сложных профессиональных ситуаций;
- коллегиальная выработка решений.

*Цифровые технологии:*

- использование онлайн-платформ для сопровождения;
- организация виртуальных консультаций;
- создание цифровых портфолио наставников.

**4. Практики отработки навыков**

*Практика «Наставнические пробы»:*

- ролевые игры с моделированием типичных профессиональных ситуаций;
- симуляции проведения сложных бесед и консультаций;
- отработка навыков конструктивной обратной связи.

*Практика «Профессиональные пары»:*

- создание межорганизационных пар наставников;
- взаимопосещение мероприятий и занятий;
- обмен лучшими практиками и методиками.

*Практика «Исследование в действии»:*

- проведение наставниками мини-исследований эффективности своей работы;
- анализ результатов адаптации молодых специалистов;

- разработка рекомендаций по совершенствованию наставнической деятельности.

*Практика «Рефлексивные сессии»:*

- ведение дневников профессионального роста;
- заполнение чек-листов самоанализа;
- составление карт профессионального развития;
- анализ протоколов проведенных сессий и консультаций.

### **5. Модель поэтапного развития**

Этап 1. «Основы наставничества» (1–3 месяца)

- Формирование базовых представлений о роли наставника.
- Освоение техник конструктивной обратной связи.
- Развитие навыков активного слушания.

Этап 2. «Профессиональный наставник» (4–6 месяцев)

- Освоение коучингового подхода.
- Развитие навыков проектирования индивидуальных образовательных маршрутов.

маршрутов.

- Овладение технологиями фасилитации.

Этап 3. «Наставник-методист» (7–12 месяцев)

- Формирование навыков организации групповой работы.
- Освоение технологии супервизии.
- Развитие исследовательских компетенций.

### **Необходимые ресурсы**

Для успешной реализации практики развития наставнических компетенций требуется комплексное обеспечение следующих ресурсов.

#### ***Кадровые ресурсы:***

- координатор программы наставничества;
- ведущие тренеры и супервизоры;
- методисты-консультанты;
- психологи-кураторы;
- IT-специалисты для сопровождения цифровых платформ.

#### ***Материально-технические ресурсы:***

- оборудованные помещения для проведения тренингов и супервизий;
- технические средства (проекторы, интерактивные панели, видеокамеры);
- цифровая инфраструктура (платформы для онлайн-взаимодействия, системы видео-конференц-связи);
- библиотека методических материалов и кейсов.

#### ***Информационные ресурсы:***

- база учебных кейсов и практических ситуаций;
- видеотека лучших практик наставничества;

- электронная библиотека профессиональной литературы;
- система мониторинга и оценки эффективности.

***Временные ресурсы:***

• выделенное время для участия в программе (не менее 4–6 часов в неделю);

- периодичность проведения супервизий – 2 раза в месяц;
- регулярность рефлексивных сессий – 1 раз в неделю;
- продолжительность полного цикла обучения – 12 месяцев.

***Финансовые ресурсы:***

- бюджет на организацию обучающих мероприятий;
- средства на развитие цифровой инфраструктуры;
- стимулирующие выплаты наставникам;
- финансирование методического обеспечения.

**Запросы наставляемого**

В процессе реализации практики учитываются следующие ключевые запросы наставляемых.

***Профессиональные запросы:***

- освоение эффективных методик и технологий преподавания;
- получение помощи в решении конкретных педагогических задач;
- развитие навыков проектирования учебных занятий;
- освоение методов оценки образовательных результатов.

***Личностные запросы:***

- потребность в психологической поддержке и адаптации;
- развитие уверенности в профессиональных способностях;
- формирование индивидуального педагогического стиля;
- преодоление синдрома эмоционального выгорания.

***Карьерные запросы:***

- построение траектории профессионального роста;
- участие в проектной и исследовательской деятельности;
- подготовка к аттестации и профессиональным конкурсам;
- расширение профессиональных контактов и сетевого взаимодействия.

ствия.

***Социальные запросы:***

- интеграция в профессиональное сообщество;
- установление продуктивных отношений с коллегами;
- освоение корпоративной культуры образовательной организации;
- участие в жизни педагогического коллектива.

***Запросы в области саморазвития:***

- формирование навыков саморефлексии и самодиагностики;
- развитие критического мышления и аналитических способностей;

- освоение техник саморегуляции и управления стрессом;
- создание индивидуального плана профессионального развития.

Учет этих запросов позволяет выстраивать индивидуальные траектории сопровождения каждого наставляемого и обеспечивать высокую эффективность наставнической деятельности.

#### **Результаты практики:**

- рост профессиональной компетентности молодых педагогов;
- повышение уровня удовлетворённости наставников собственной деятельностью;
- сформированность устойчивой рефлексивной позиции у наставников;
- активное использование современных технологий наставничества;
- умение проектировать ситуации профессионального роста для начинающих специалистов.

#### **Перспективы развития практики:**

- цифровизация процессов наставничества (внедрение AI-инструментов, платформ для мониторинга и анализа);
- создание и развитие сетевых сообществ наставников для обмена опытом;
- внедрение индивидуальных образовательных маршрутов профессионального роста для самих наставников;
- расширение практик междисциплинарного и межорганизационного наставничества;
- разработка системы сертификации наставнических компетенций.

***Т. С. Комарова,***

*директор, учитель английского языка*

*МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 72 с углубленным изучением английского языка», кандидат педагогических наук,  
г. Новокузнецк, Кемеровская область – Кузбасс  
mosquitonk@yandex.ru*

### **Игропрактика**

#### **как форма группового наставничества педагогов**

**Ключевая идея практики:** обеспечить условия для краткосрочного интенсивного профессионального развития педагогов в ходе тематической игропрактики, трансформации их педагогических, психологических, методических, культурных и иных знаний и умений в конкретные педагоги-

ческие действия для успешного решения профессиональных задач. За небольшой отрезок времени педагоги-участники игропрактики решают конкретную профессиональную задачу, направленную на определенные изменения, трансформацию рабочих процессов, разработку алгоритма действий посредством моделирования рабочих ситуаций, выявления конструктивных подходов и принятия решений в группе коллег в рамках деловой игры.

**Цель практики:** обучение педагогов-участников оптимальным методам и путям решения профессиональных задач посредством осмысления актуального содержания материала, применение его в конструктивном сотрудничестве в группе педагогов-участников игропрактики.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Современные требования к педагогу напрямую зависят от изменений нормативно-правовых документов в сфере образования и стратегических ориентиров развития общества, которые задаются на уровне государства. Педагогическое сообщество должно быстро и мобильно реагировать на такого рода организационные и содержательные изменения, что в свою очередь, характеризует профессиональное развитие педагога не только поддержанием и повышением уровня квалификации педагогов, но и постоянным, непрерывным совершенствованием профессиональных компетенций в соответствии с требованиями государства, профильного ведомства и современного общества.

На наш взгляд, продуктивным инструментом наращивания дефицитарных умений и навыков педагогов становится обучение в группе. В этой статье мы рассмотрим игропрактику как форму группового наставничества педагогов. Исторически, данная форма наставничества пришла в педагогику из сферы производства и бизнеса, где завоевала свою популярность результативностью освоения рабочих и бизнес-процессов рабочими и служащими. Поскольку нет единого мнения в терминологии игропрактики, за рабочее понятие в рамках данной статьи понимаем игропрактику как совместную деятельность по решению профессиональных задач посредством применения игровых методик и технологий в неигровом контексте, в нашем случае – трудовой деятельности педагога.

Игропрактика позволяет органичным образом компилировать коллективную мудрость в поиске и принятии решений в определенных профессиональных ситуациях, возможность учиться на ошибках и просчетах в игровом контексте, многократно используя разные способы решения задач и определяя оптимальный способ их финального решения. Игропрак-

тика позволяет участникам повысить вовлеченность в решение профессионально значимых вопросов, мотивацию к выполнению сложных задач трудовой деятельности и улучшить эффективность и продуктивность общения, нарастить навыки коммуникации в группе участников игропрактики.

На наш взгляд, для реализации эффективной игропрактики необходимо соблюдение ряда условий, среди которых, мы выделяем:

1) наличие актуальной цели обучения для развития педагогов-участников игропрактики. Например, «Прикладной аспект достижения технологического лидерства страны на уровне образовательной организации», «Развитие человеческого потенциала как основа формирования социально ответственного патриота» и пр.;

2) соответствие выбранной тематики игропрактики контингенту и роду педагогической деятельности педагогов-участников (воспитатели, учителя, управленцы и пр.). Так, управленческий аспект и пошаговый алгоритм введения углубленного изучения предметов математического и естественно-научного циклов будет неактуален для работников ДООУ, в то время как ранняя профориентация и популяризация рабочих профессий региона вызовет искренний интерес у воспитателей, так как будет решать практическую значимость их трудовых задач;

3) наличие прогресса/прироста определенных умений и навыков у педагогов-участников по тематике игропрактики. Как правило, каждая игропрактика посвящена конкретному направлению профессиональной деятельности педагога, что позволяет участникам не только полностью погружаться в тематику встречи, но и «прокачать» свои знания, умения и навыки, компенсировать профессиональные дефициты и заполнить профессиональные лакуны новым, приобретенным в ходе игропрактики, знанием, которое он может применить в своей профессиональной деятельности сразу после игропрактики;

4) наличие точек контроля результатов, обсуждения и рефлексии командной работы педагогов-участников. Обязательной составляющей игропрактики является анализ и обсуждение совместной деятельности группы педагогов-участников, степени продуктивности их взаимодействия, где определяются критерии, качественные или количественные показатели достижения поставленных рабочих задач;

5) наличие продуктивного сотрудничества в команде педагогов-участников игропрактики. Командная работа является неотъемлемым условием данной формы, поскольку само «добывание» нового знания и поиск оптимальных путей решения профессиональных задач педагогов происходит непосредственно через групповую работу – совместное обсуждение, анализ, размышление, выбор и принятие оптимального реше-

ния, что в свою очередь актуализирует горизонтальное обучение на своем рабочем месте, практически «без отрыва от производства».

Надо отметить, что игропрактика по своей сути является интенсивным способом наращивания профессиональных действий – коллектив педагогов в заданное время ищет оптимальный способ решения профессиональной задачи, причем погружаясь в рамочную конструкцию игры анализирует и извлекает определенный опыт трудовых действий, необходимых в реальной профессиональной среде педагогов.

Предлагаем наглядно разобрать алгоритм проведения игропрактики, проследить её механику, обозначить основные этапы и шаги реализации на практике. Мы выделяем четыре основных этапа: «4П» – Подготовка, Погружение, Проживание, Переосмысление.

✓ *Подготовка.* Стартовый этап игропрактики, на котором определяется образовательный запрос педагогов-участников, устанавливаются их дефициты или запрос на знакомство с алгоритмом действий в определенной рабочей ситуации, то есть происходит непосредственно погружение в контекст трудовой деятельности участников и постановка образовательной цели, реальной профессиональной проблемы. По данным результатам разрабатывается оптимальный сценарий игропрактики, выбирается наиболее эффективный формат проведения для конкретной аудитории, под конкретный образовательный запрос (сплочение, командообразование, настольная игра, игра-бродилка и пр.). На данном этапе при подготовке к масштабным событиям может быть проведена тестовая апробация игропрактики на небольшой группе педагогов-участников.

✓ *Погружение.* Этап запуска игропрактики, где происходит постановка проблемы для педагогов-участников, объяснение механики и правил, а также конечного результата игропрактики. Обязателен акцент на рамочную конструкцию игры – исследуем конкретную проблему, есть возможность ошибок, подчеркивается их ценность для выбора конструктивных способов и принятия оптимальных решений в команде. Определяются границы внутри игры, например, ваша цель игры как команды – за 3 хода договориться о решении. Также происходит распределение ролей, которые на каждом новом витке игры могут чередоваться между участниками: по участникам образовательных отношений – обучающийся, учитель, родитель, учредитель, партнёр; по функционалу – лидер, аналитик, техник, генератор идей и пр.

✓ *Проживание.* Основной содержательный этап и непосредственное проведение игропрактики, то есть активного действия по правилам игры, «проживание» отрабатываемой модели действия. Педагоги-участники взаимодействуют в группах в рамках заданных правил игропрактики, используя дидактический материал сюжета игропрактики – условия, карточки, игровое

поле, пошаговое выполнение заданий. В игропрактике создаются условия «сжатой реальности», когда в упрощенном виде моделируется выявленная на этапе Подготовки образовательная проблема и происходит имитация вхождения, принятия и поиска оптимальных путей решения таковой – естественный эмоциональный и поведенческий отклик на ее решение.

✓ *Переосмысление.* Финальный этап игропрактики, обязательный и неотъемлемый этап анализа и обсуждения результатов совместной работы в группах, степени достижения поставленных целей, непосредственных выводов для применения в реальной профессиональной деятельности педагогов-участников. Данный этап может быть организован как публичная защита проекта или групповая рефлексия с сопровождающими вопросами педагогам-участникам: что произошло? Опишите факты. Как вы взаимодействовали? Какие приемы использовали? Что мешало/помогало? Почему получился такой результат? Какие приемы/инструменты были эффективны/неэффективны и почему? Что возьмём с собой в класс? Какой вывод можно сделать для своей реальной практики? Каждый педагог-участник формулирует одно конкретное суждение по выполненной работе. На данном этапе самым значимым и ценным шагом становится связь опыта проведенной игропрактики с теорией, некоторый образовательный продукт, который позволит спланировать применение полученных в ходе игропрактики инструментов и способов действия в реальной работе педагогов-участников, идеальный вариант – разработанная памятка, чек-лист, инструкция и пр.

Таким образом, механика игропрактики нацелена на пошаговое конструктивное взаимодействие педагогов-участников в решении конкретной профессиональной задачи, что позволяет перевести группу педагогов из состояния обсуждения и анализа в состояние прожитого опыта решения рабочей ситуации с последующей интеграцией его в трудовую практику.

### **Результаты практики**

Любая игропрактика дает педагогу-участнику возможность не только закрепить или приобрести определенные знания и навыки, но и почувствовать себя в роли обучающегося:

во-первых, игропрактика нацелена на создание условий для саморазвития и самосовершенствования педагога-участника, что выражается в развитии эмоционального интеллекта, укреплении чувства ответственности и осознанности за принятые решения, поиске консенсуса в спорных вопросах, умении находить нестандартные решения, сплоченно работать в коллективе, и как следствие, сформировать проактивную реакцию на сложные ситуации, что является характеристиками *личностных результатов* педагогов-участников игропрактики;

во-вторых, на протяжении всей работы в группе педагоги-участники взаимодействуют друг с другом в команде – определяют роли участников, обсуждают оптимальные решения поставленной задачи, ищут необходимую информацию, анализируют ситуации, определяют необходимые средства, инструменты и доступные ресурсы, прогнозируют последствия своего алгоритма действий, готовят визуалитет для презентации решения кейса, то есть «прокачивают» свои *метапредметные результаты* – регулятивные, познавательные и коммуникативные универсальные учебные действия;

в-третьих, обеспечивается реальный прирост знаний, умений и навыков в определенном проблемном поле на материале реальных кейсов с возможностью апробации принятия решений, многократного «проигрывания» проблемных ситуаций, моделирования их разрешения в безопасной среде без санкций за принятые решения и возможностью определения их потенциальных рисков, то есть совершенствование *предметных навыков* педагогов-участников игропрактики, что позволяет им осмыслить необходимые изменения в своей профессиональной деятельности и вооружить рабочими инструментами для оптимизации такого рода трансформации;

и, наконец, освоение и присвоение нового знания осуществляется в действии, соответственно весь процесс игропрактики происходит *в рамках системно-деятельностного подхода*.

### **Перспективы развития практики**

Игропрактика как форма группового наставничества набирает популярность в рамках горизонтального обучения педагогов в образовательных организациях и на курсах повышения квалификации в региональных институтах развития образования. На наш взгляд, актуальность и востребованность данной практики в научном педагогическом сообществе ещё только предстоит изучить и оценить в дальнейшей практике.

Однако уже на данном этапе оценки преимуществ игропрактики прослеживается перспективность и продуктивность возможности экстраполяции игропрактики в цифровую среду как в синхронном, так и в асинхронном форматах. Это, в свою очередь, дает перспективы быстрой адаптации и ассимиляции молодых специалистов к профессиональной деятельности педагога и к условиям образовательной организации и в целом. Учителя-стажёры получают новый, действенный, но деликатный формат влияния на своих подопечных, возможность увидеть потенциал развития молодых специалистов, а также инструмент развития своего профессионального саморазвития. Образовательная организация, в свою очередь, получает дополнительный ресурс открытого взаимодействия и

сотрудничества педагогов, их целенаправленного и непрерывного обучения, что, в свою очередь, превращает групповое наставничество педагогов образовательной организации в локальную «фабрику» *профессионального роста*.

**Н. К. Сенина,**  
*заместитель заведующего МАДОУ № 5  
«Детский сад комбинированного вида»,  
г. Кемерово, Кемеровская область – Кузбасс  
Seninank@mail.ru*

**«Секреты успешного наставничества»  
(практикум в рамках организации работы региональной  
стажировочной площадки по наставничеству)**

**Актуальность**

Модернизация системы образования, новые социально-экономические условия развития России, новые требования к профессиональным и личностным компетенциям педагога требуют повышения качества подготовки педагогических работников и повышения кадрового педагогического потенциала страны, в том числе и через наставничество в системе непрерывного профессионального развития и становления педагогов. Наставничество является одной из национальных целей РФ и направлено на развитие человеческого капитала.

Актуальность наставничества в системе образования подчёркивается на государственном уровне:

– Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», в котором указано, что необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

– Поручение Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации по вопросу повышения роли и престижа педагога и наставника 27 декабря 2023 года (№ Пр-251ГС от 12 февраля 2024 г.).

– Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 года № 1264-р. Утверждает Концепцию развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и план мероприятий по её реализации (одна из целей Концепции – поддержка разработки и реализации образовательных программ, направленных на развитие наставнических компетенций у наставников).

– Приказ Министерства образования и науки Кемеровской области от 08.04.2020 № 782 «О внедрении в Кемеровской области – Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».

**Задачи**, которые отражены в Концепции развития наставничества:

- определение единой терминологии в сфере наставничества в Российской Федерации;
- обобщение реализуемых в Российской Федерации наставнических практик;
- формирование единых подходов к реализации наставничества в Российской Федерации в соответствии с целями и задачами экономического и социального развития общества.

Для Кузбасса развитие системы наставничества одно из приоритетных направлений, прописанных в стратегии социально-экономического развития Кемеровской области – Кузбасса на период до 2035 года. Одной из задач выступает преобразование Кузбасса в *центр развития наставничества*:

- создание привлекательного образа профессии наставника,
- использование профессионального опыта старшего поколения работников;
- цифровизация трудовых процессов наставничества.

Также одним из главных приоритетов Кузбасса является сокращение оттока выпускников и молодых специалистов в другие регионы России.

### **Ключевая идея практики**

Ключевая идея заключается в формировании навыков передачи опыта, поддержки профессионального роста наставляемых, создании благоприятной атмосферы доверия и сотрудничества, а также развитии способности решать педагогические проблемы и находить оптимальные пути развития карьеры педагогических кадров. Практикум помогает освоить современные подходы к организации наставничества, развить умение диагностировать потребности наставляемых, организовать продуктивное взаимодействие и создать условия для раскрытия потенциала каждого молодого специалиста.

### **Цель практики**

Практикум по наставничеству для педагогов и руководителей направлен на развитие профессиональных компетенций наставников и организаторов программ наставничества в образовательных организациях,

необходимых для эффективного сопровождения молодых наставляемых в сфере образования.

### **Содержание практического опыта наставничества**

#### *Вступительная часть.*

Знакомство с участниками мероприятия прошло через представление своего наставника.

**Задание:** на карточке напишите наставника и то, какой вклад он внес в ваше профессиональное становление. Подойдите к любому участнику, познакомьтесь (имя, город, учреждение) и расскажите о своем наставнике, о его вкладе в ваше профессиональное и личностное становление. Основная задача поделиться и познакомиться с большим количеством участников.

#### *Основная часть.*

##### *Характеристика образовательной организации.*

МАДОУ № 5 «Детский сад комбинированного вида» – самый большой детский сад в Сибирском федеральном округе. Он состоит из шести отдельно стоящих корпусов общей численностью 1 295 воспитанников. Мы столкнулись с проблемой обеспеченности кадрами, в частности текучести кадров из категории «молодые специалисты». На момент реализации муниципальной инновационной площадки по наставничеству у нас было 34 молодых специалиста.

Одной из причин считаем обособленность и удаленность ж. р. Лесная поляна, а также отсутствие системы поддержки и сопровождения молодых специалистов в дошкольной образовательной организации. Работа по сохранению и удержанию молодых специалистов велась ситуативно.

Поэтому разработка программы наставничества стала основой для открытия на базе МАДОУ № 5 муниципальной инновационной площадки по наставничеству (2023/24 учебный год) и имеет положительный социальный эффект для образовательного учреждения в целом и для повышения профессионального и личностного уровня молодых педагогов и наставников. Реализация проекта способствовала формированию положительного имиджа, укреплению корпоративной культуры МАДОУ № 5, привлечению и удержанию молодых специалистов в ДОО. Запуск и реализация инновационной площадки по наставничеству помогли молодым специалистам преодолеть трудности в процессе адаптации к трудовой деятельности, более быстро и легко влиться в коллектив, познакомиться с особенностями и традициями ДОО, расширить сферу профессиональных интересов и возможностей и, как следствие, произошло закрепление молодых специалистов в системе дошкольного образования города Кемерово, региона в целом.

МАДОУ № 5 «Детский сад комбинированного вида» также входит в состав муниципальной инновационной сетевой площадки «Внедрение ЦМН в ОУ г. Кемерово» и является региональной стажировочной площадкой по наставничеству.

В целевой модели наставничества нет уровня дошкольного образования, но МАДОУ № 5 расширяет границы и успешно реализует целевую модель наставничества.

*Разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.*

**Задание:** расставьте этапы реализации программы наставничества в нужной последовательности.

1. Организация и осуществление работы наставнических групп/пар.
2. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
3. Завершение наставничества.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических групп/пар.
6. Формирование базы наставляемых.
7. Формирование базы наставников.

*Правильный ответ: 2,6,7,4,5,1,3*

**Практическая работа** в микрогруппах: разработать и представить каждый этап целевой модели наставничества.

*Локальные нормативные правовые акты образовательной организации, обеспечивающие реализацию наставничества:*

1. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».
2. Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.
3. План мероприятий по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.
4. Письменное согласие наставника на выполнение наставнических обязанностей.
5. Письменное согласие педагогического работника на закрепление за ним наставника.
6. Приказы о закреплении наставнических пар/групп.
7. Заключение соглашения о сотрудничестве с другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации (по необходимости).

*Разработка программы наставничества в образовательной организации с применением инновационных технологий (групповая работа с диаграммой Исикавы).*

*Диаграмма Исикавы* (также известна как «диаграмма причин и следствий» или «рыбья кость») – инструмент анализа качества, который выявляет коренные причины проблем в процессе производства или предоставления услуг. Разработан японским инженером Каору Исикавой в середине XX века. Название связано с формой диаграммы, которая напоминает скелет рыбы: основная проблема располагается в голове «рыбы», а причины проблемы отображаются в виде «костей». Диаграмму строят по принципу от общего к частному.

**Задание:** наполните диаграмму «Написание программы наставничества в ОО» содержанием по каждому из направлений: пояснительная записка, цель и задачи, дорожная карта программы наставничества, показатели эффективности реализации программы наставничества, ожидаемые результаты.

*Особое внимание уделяется отбору наставников, выявлению профессиональных затруднений молодых педагогов,* поэтому важно подобрать диагностический инструментарий. Предлагаем один из тестов для наставников.

**Инструкция:** выберите вариант ответа, который кажется наиболее близким вашему восприятию мира и работе с детьми (людьми).

**Вопрос 1:**

Вы попали в незнакомый город. Как поступаете?

- A. Спрашиваете дорогу у прохожих.
- B. Открываете карту и самостоятельно изучаете местность.
- C. Отправляетесь гулять, полагаясь на интуицию и ориентиры во округ.
- D. Сразу идете в туристический центр за информацией.

**Вопрос 2:**

Ваш ученик (воспитанник) допускает серьезную ошибку. Ваша реакция?

- A. Критикуете публично, показывая важность правильного решения.
- B. Уточняете причины ошибки, предлагаете альтернативные пути.
- C. Поддерживаете морально, помогаете увидеть позитивные моменты даже в ошибке.
- D. Игнорируете ошибку, считая, что ученик сам осознает свою неправоту.

**Вопрос 3:**

Вам поручили организовать мероприятие с ограниченным бюджетом. Ваше первое действие?

- A. Просчитываете каждый пункт расходов заранее.
- B. Обращаетесь за поддержкой к спонсорам и партнерам.
- C. Проявляете креативность, находя необычные бесплатные ресурсы.

D. Минимизируете количество участников и сокращаете программу мероприятия.

**Вопрос 4:**

Какую роль вы чаще всего выполняете в команде?

A. Руководитель, определяющий стратегию действий.

B. Эксперт, решающий конкретные задачи.

C. Медиатором между участниками команды.

D. Исполнитель второстепенных заданий.

**Вопрос 5:**

Какое направление вызывает у вас наибольший интерес?

A. Книги и литература.

B. Спортивные достижения.

C. Путешествия и культура разных стран.

D. Финансовая независимость и инвестиции.

**Интерпретация результатов теста:** количество выбранных вариантов:

– Преобладают варианты A. Вы – лидер, требовательный и ответственный наставник, умеющий ставить четкие цели и добиваться их реализации. Ваш основной ресурс – авторитет и профессионализм.

– Преобладают варианты B. Вы – эксперт, обладающий глубокими знаниями и стремящийся поделиться ими с окружающими. Вас ценят за качество советов и рекомендаций.

– Преобладают варианты C. Вы – эмпатичный наставник, обладающий способностью поддержать и создать доверительную атмосферу общения. Для вас важно личное взаимодействие и понимание потребностей каждого.

– Преобладают варианты D. Вы – организованный и дисциплинированный наставник, предпочитающий ясность целей и рациональность решений. Ваш талант – видеть возможности там, где другие видят ограничения.

**Результаты практики**

Активное участие и вовлеченность всех участников практикума.

Расширение профессиональных компетенций наставников и организаторов программ наставничества. Участники получили практический опыт разработки дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации, опыт разработки программы наставничества в ОО с применением инновационных технологий (диаграммы Исикавы).

Результаты наставнической деятельности представлены:

– на муниципальном образовательном форуме «Современное будущее: проектирование образовательных результатов», август 2023 г.;

- городском семинаре-практикуме «Разработка программы наставничества как инструмента сопровождения молодых педагогов в ДОО», ноябрь 2023 г.;
- районном методическом объединении Ленинского района «Лучшие практики наставничества», ноябрь 2023 г.;
- городском семинаре «Педагогические сообщества – основа организации наставничества в ДОО», апрель 2024 г.;
- городском семинаре «Организация конкурсного движения как инструмент стимулирования молодых педагогов и наставников», торжественное закрытие площадки, май 2024 г.;
- региональном конкурсе «Менеджер года – 2024» среди выпускников Президентской программы (проект «Инновационная площадка по наставничеству», июль 2024 г. (1 место);
- III межрегиональном форуме работников образования «Наставничество как пространство для профессионального развития», декабрь, 2024 г.

### **Перспективы развития практики**

Теоретический и практический материал практикума полезен для использования в работе специалистов других образовательных организаций города, региона, страны.

***В. К. Тельнова,**  
педагог-организатор  
МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»,  
г. Новокузнецк, Кемеровская область – Кузбасс  
valyuta07@mail.ru*

### **Наставничество как драйвер роста: из опыта построения целостной системы в учреждении дополнительного образования (художественная направленность)**

#### **Ключевая идея практики**

В современном образовании наставничество перестало быть просто передачей опыта от старшего поколения младшему. Сегодня это комплексная система, направленная на непрерывное профессиональное развитие, адаптацию и закрепление кадров. Опыт муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Орион» г. Новокузнецка наглядно демонстрирует, как выстроенная многоуровневая работа наставника может стать катализатором качества

образовательных результатов и профессионального сообщества в целом. Наставничество в дополнительном образовании – это не просто «передача навыков», а краеугольный камень для создания творческой экосистемы, где растут и ученики, и педагоги, и само учреждение.

Наставничество в дополнительном образовании – это не эпизодическая передача опыта, а целостная, многоуровневая система, выступающая драйвером роста качества образовательных результатов и профессионального сообщества в целом. Это живой, развивающийся организм, основанный на принципах гибкости, персонализации и преемственности, который решает ключевые кадровые и педагогические задачи учреждения.

*Ключевые принципы:*

– *системный и субъектно-ориентированный подход*: работа строится не под копирку, а исходя из индивидуальных затруднений и потенциала каждого молодого специалиста;

– *разнообразие форм*: активно используются как классические модели, так и современные – партнерское, флеш-, реверсивное, групповое и скоростное наставничество. Ведущая идея – «творческий тандем» и «демонстрация» на практике.

**Цель практики:** создать среду непрерывного профессионального и творческого роста, где опыт и инновации циркулируют между всеми участниками.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Система начинается с тесного взаимодействия с профильными учебными заведениями. На базе центра организована педагогическая практика для студентов Новокузнецкого педагогического колледжа по направлению «Педагогика дополнительного образования». Студенты посещают занятия по хореографии и вокалу, погружаясь в реальную образовательную среду. Важно, что этот этап становится эффективным кадровым лифтом: два молодых педагога, успешно пройдя практику, остались работать в «Орионе».

Ядром системы является гибкая и вариативная модель наставничества, которая реализуется через работу «Школы молодого педагога художественной направленности» и профессионального сообщества «Театральная лаборатория» для кураторов школьных театров.

Ведется наставническая деятельность через персонализированные программы. С 2022 года являюсь наставником для трех молодых педагогов. Для каждого на учебный год разрабатывается индивидуальный план, основанный на диагностике профессиональных дефицитов.

Результаты диагностики (2022 – 2024 гг.) говорят сами за себя:

1. Умение создавать предметно-развивающую среду демонстрируют **100 %** молодых специалистов.

2. Навык организации деятельности учащихся на освоение программы полностью сформирован у **75 %**.

3. Умение разрабатывать программно-методическое обеспечение отметили как сформированное **75 %** педагогов.

Особой гордостью является «*Театральная лаборатория*», которая работает через проекты: «Общественный патриотический театр» (2022), «Театральная лаборатория» (2023), «Театр для всех» (2024). В этих проектах участвуют 15 педагогов и 30 волонтеров, а благополучателями стали уже более 2 000 человек.

### **Результаты практики**

Эффективность системы подтверждается конкретными цифрами и фактами, среди которых:

– повышение качества образовательных результатов: доля детей, освоивших программы молодых педагогов на высоком уровне, выросла с 61 % в 2022/23 учебном году до 72 % в 2023/24 учебном году;

– профессиональный рост и закрепление кадров: все три молодых специалиста, с которыми работал наставник, получили первую квалификационную категорию и продолжают работу в центре;

– преемственность и рост сообщества: наиболее яркий показатель успеха – когда наставляемый сам становится наставником. В 2023 году один из молодых педагогов взял шефство над учениками в своем объединении. Пять кураторов школьных театров из «Театральной лаборатории» также стали наставниками в формате «учитель – ученик» в своих школах;

– успех в конкурсах и распространение опыта. Активная поддержка молодых специалистов позволила им уверенно заявить о себе на конкурсах профессионального мастерства. С 2021 по 2024 год они становились победителями и лауреатами муниципальных, региональных конкурсов, таких как «Педагогические таланты Центра», «Мое первое открытие» и «Воспитать человека».

Опыт нашей работы не остается в стенах центра. Он активно распространяется:

– через *выступления и публикации* на региональных семинарах, августовских педсоветах, в сборниках конференций;

– *создание электронного ресурса*. «Навигатор наставника МАУ ДО «ДЮЦ «Орион» – это открытая платформа с методическими материалами;

– *участие в конкурсах наставников*. Практика была отмечена призовыми местами на областном конкурсе методических кейсов и внутреннем конкурсе центра;

– *экспертизу и признание*. Разработанная практика патриотического воспитания через театр получила положительную оценку экспертов Института развития образования Кузбасса и рекомендована к внесению в муниципальный банк инновационного педагогического опыта.

За 2–3 года в центре художественного образования центра «Орион» сформировалась целостная среда, где наставничество становится естественным механизмом развития. Учреждение растет как живой, постоянно обновляющийся творческий организм с сильной внутренней культурой и внешним признанием. Это и есть главный драйвер устойчивого роста в условиях дополнительного образования. Коллектив центра «Орион» не собирается останавливаться на достигнутом и определил дальнейшие перспективы развития практики (драйверы роста).

### **Перспективы развития практики:**

**1. Уровень «Педагог – Ученик». Драйвер роста ученика: Индивидуальный творческий путь.**

Механизмы:

✓ Индивидуальный образовательный маршрут. Наставник (педагог) совместно с учеником и родителями определяет цели: от освоения базовой техники до подготовки портфолио для поступления в вуз или персональной выставки.

✓ Проектное наставничество. Работа над конкретным творческим проектом (картина, серия работ, анимационный ролик, роспись стены в школе). Ученик получает опыт от идеи до презентации.

✓ Творческий «дуэт». Совместная работа педагога и продвинутого ученика над одним произведением, где ученик не пассивный исполнитель, а соавтор.

✓ Групповой просмотр и «критика». Регулярные коллективные обсуждения работ в группе под руководством наставника. Формирует критическое мышление, умение давать и принимать обратную связь в доброжелательной, но профессиональной среде.

**2. Уровень «Педагог – Педагог» (Коллегиальное наставничество) Драйвер роста педагога и качества образовательной среды.**

Механизмы:

✓ «Пары» и творческие тандемы. Опытный мастер и молодой специалист. Важно: это не контроль, а обмен. Молодой педагог приносит свежие методики (цифровое искусство, новые медиа), а опытный – глубину понимания формы, цвета, композиции.

✓ Внутренние мастер-классы и «открытые студии». Педагоги демонстрируют коллегам свои авторские методики или технические приемы.

✓ Супервизия сложных случаев. Совместное обсуждение работы с одаренным или, наоборот, немотивированным учеником, поиск педагогических решений.

✓ Методические лаборатории. Создание временных творческих групп для разработки новой образовательной программы или междисциплинарного проекта (например, «Театр + Скульптура + Digital-арт»).

**3. Уровень «Учреждение – Педагог» (Институциональное наставничество). Драйвер роста учреждения как центра художественной жизни.**

Механизмы:

✓ Система введения в должность (адаптации). Для нового педагога назначается тьютор (не руководитель), который помогает вписаться в культурную и административную среду учреждения.

✓ Карта профессионального роста. Совместное с методистом и директором планирование профессионального развития педагога: курсы, стажировки, выставки, конференции. Учреждение выступает как ресурсный центр и спонсор роста.

✓ Гранты на творческие и методические проекты. Внутренний конкурс, где педагоги подают заявки на реализацию своей идеи, получая от учреждения финансирование, помещение, информационную поддержку.

✓ Наставничество от внешних экспертов. Приглашение признанных художников, актеров, искусствоведов для работы с педагогами (лекции, воркшопы, критическая оценка их собственного творчества).

**4. Уровень «Старший ученик – Младший ученик» (Партнерское наставничество). Драйвер роста социальных и лидерских навыков, формирования сообщества.**

Механизмы:

✓ Система «творческих бэдди». За каждым новичком закрепляется старший ученик, который помогает ориентироваться в студии, с материалами, поддерживает на первых порах.

✓ Подготовка к конкурсам в командах. Разновозрастные команды работают над конкурсным проектом под общим руководством педагога.

## **Заключение**

Построенная система наставничества в «ДЮЦ «Орион» – это не набор разрозненных мероприятий, а живой, развивающийся организм. Она доказала свою эффективность в решении ключевых задач: от адаптации и закрепления молодых кадров до прямого влияния на качество образования и создание профессионального сообщества, способного к саморазвитию и воспроизводству. Выгоду извлекают все участники образовательной экосистемы. Для наставляемого – это сокращение периода адап-

тации и снижение стресса, ускоренное приобретение практических навыков, предотвращение профессионального выгорания, повышение мотивации и уверенности в своих силах, построение индивидуальной траектории развития. Для наставника – профессиональное признание и новый виток карьеры, развитие коучинговых и лидерских качеств, свежий взгляд на свою деятельность, обмен идеями с молодым коллегой, внутреннее удовлетворение от вклада в развитие другого человека. Для образовательной организации в целом – создание благоприятного психологического климата и корпоративной культуры взаимопомощи, снижение текучести кадров, повышение качества образования в целом, непрерывное развитие педагогического коллектива.

### **Раздел 3. Проектирование адаптивной среды в образовательной организации для молодых педагогов**

***И. Г. Бондарева,***  
*учитель английского языка, педагог-наставник*  
*МБОУ «Гимназия», г. Югорск, ХМАО – Югра*  
*usia\_1971@mail.ru*

#### **Универсальная персонализированная модель GROW<sup>2</sup> или «Растем вместе» как эффективная форма наставничества молодых специалистов**

##### **Ключевая идея практики**

«Универсальная персонализированная модель GROW<sup>2</sup> или «Растем вместе» как форма наставничества молодых специалистов» обусловлена тем, что ее реализация способствует развитию системы наставничества в МБОУ «Гимназия» г. Югорска. Она применяется как технология персонализированного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей от наставника к наставляемому, независимо от деятельности их предметной области. Использование коучингового подхода по повышению профессиональных компетентностей позволяет педагогу быстро адаптироваться, избежать неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию в педагогическом процессе, плодотворно взаимодействовать со всеми участниками образовательного процесса, проявить себя, раскрыть свою индивидуальность, сформировать собственную траекторию развития, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию.

Необходимость в процессе проектирования и осуществления образовательного процесса, направленного на развитие личностного потенциала молодого специалиста, обусловлена тем, что техники коучинга позволяют педагогу выстраивать свою индивидуальную траекторию с учётом его личностных особенностей и потребностей развития.

Уникальность (инновационность) данной персонализированной модели состоит в том, что она успешно реализована по форме «учитель – ученик» в Гимназии г. Югорска с двумя обучающимися и признана победителем конкурса на присвоение статуса «Педагог Югры» в 2023 году на региональном уровне. В 2024–2025 году педагогический опыт продолжил свое дальнейшее развитие по форме «опытный педагог – молодой специа-

лист», то есть данный педагогический опыт становится универсальным, на 1 сентября 2025 года он реализован с тремя подопечными.

**Цель практики:** успешное закрепление молодого специалиста в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на должном уровне.

*Задачи:*

1. Сопровождение процесса адаптации молодого учителя в педагогическом коллективе, его успешное закрепление на рабочем месте.

2. Выявление профессиональных затруднений молодого педагога и оказание необходимой помощи в их преодолении.

3. Создание условий для развития профессиональных навыков молодого учителя, в том числе в части содержания воспитания, применения различных образовательных методик и технологий, форм и средств обучения и воспитания, навыков профессионального общения с коллегами, обучающимися и их родителями (законными представителями).

4. Ориентация молодого учителя на использование в своей деятельности передового педагогического опыта.

Модель взаимодействия: «опытный учитель – молодой специалист» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

Предмет наставничества: передача знаний и навыков, закрепление молодого специалиста в должности педагога, развитие его образовательного и личностного потенциала.

Виды наставничества:

– традиционное наставничество (наставничество «один на один»);

– ситуационное наставничество.

Срок реализации модели: 2024/25 учебный год (9 месяцев).

Режим работы: очный.

Модель состоит из трех этапов: адаптационный этап (сентябрь), основной этап (октябрь – апрель), контрольно-оценочный этап (май).

### **Содержание практического опыта наставничества**

*Есть одно качество, которым требуется обладать, чтобы побеждать, и это определенность цели, знание, чего человек хочет, и жгучее желание достигнуть этого.*

Наполеон Хилл

### *Коучинг как инструмент реализации персонализированной модели наставничества молодого педагога*

Концепция коучинга максимально соответствует концептуальным основам современного образования при работе с молодыми специалистами. Что же такое коучинг? Коучинг – новый подход к развитию человека. Коучинг представляет собой форму консультативной поддержки, которая помогает человеку достигать значимых для него целей в оптимальное время путем мобилизации внутреннего потенциала, развития необходимых способностей и формирования новых навыков.

Используя коучинговый подход в работе с молодыми педагогами, стало ясно, что коуч – это наставник-партнер, актуализирующий посредством открытых вопросов, обращенных к внутренним ресурсам, субъектную активность обучающегося в достижении успеха и сопровождающий его в долговременном индивидуально-личностном развитии.

Основная задача коуча – поддерживать у начинающих специалистов уверенность в своих силах, сформировать у них адекватную самооценку. Вера в свои возможности, степень их осознания способствуют высокой мотивации и формированию ответственности за свою деятельность. Особое внимание при проведении коучинга уделяется определению частных целей (промежуточных результатов) и составлению плана их достижения. Коуч (наставник) вместе с наставляемым осуществляют постоянный мониторинг процесса достижения промежуточных целей и оценку достигнутого, которая проводится после каждого этапа.

На этой стадии молодой специалист должен найти для себя ответы на следующие ключевые вопросы: «Достигнуты ли поставленные цели?», «Чему научил данный опыт?», «Что я сделаю теперь по-другому?» и т. д.

В результате наставляемый должен рассматривать свои ошибки и неудачи не как проигрыш или провал, а как ценный опыт, который позволит более эффективно продвигаться вперед.

Модель процесса коучинга складывается из нескольких четко определенных этапов:

1. Постановка цели и осознание её реальности.
2. Анализ необходимых составляющих успеха.
3. Анализ имеющихся возможностей.
4. Определение путей достижения цели, выбор стратегии.
5. Мониторинг достижения цели и анализ результатов.

Таким образом, универсальная персонализированная модель наставничества молодых специалистов представляет собой формулу  $GROW^2$  или «Растем вместе».  $GROW$  – это английское слово, на русский язык переводится, как «расти, прорасти». Она является методикой достижения цели, элементом коучинга.

G – goal (цель), постановка цели.

R – reality (реальность), определение этапов и видов деятельности.

O – options (опции, варианты), определение инструментов.

W – way (итог, путь, двигаться дальше).

Данная модель персонализации представляет собой взаимодействие наставнической пары, то есть они «Растут вместе»: деятельность молодого педагога; деятельность педагога-наставника (коуча); поэтапное развитие личностного потенциала молодого специалиста и наставника (рост профессионального мастерства) на основе методик коучинга, различных форм взаимодействия во внеурочной деятельности с учащимися, коллегами, родителями (законными представителями) и партнерами.

Данная модель практики реализуется через дорожную карту наставнической пары. «Дорожная карта» внедрения включает структуру универсальной персонализированной модели наставничества «Растём вместе» и механизм реализации поэтапных направлений, видов деятельности на основе методик коучинга через проведение различных мероприятий с участием наставнической пары во внеурочной деятельности с учащимися, коллегами, родителями (законными представителями) и социальными партнерами, определяя контрольные точки ее апробации и результативности.

### **Результаты практики**

Персонализированная модель наставничества на основе методик коучинга, построенная с учетом конкретных потребностей и интересов наставляемого, ускорила процесс вхождения специалиста в образовательную педагогическую среду, закрепила его убеждения в правильном выборе профессии. Она позволила развивать профессиональное становление молодого педагога в области эффективного взаимодействия с учащимися, родителями (законными представителями) и коллегами. Решение задач данной практики способствовали достижению цели.

1. Осуществлено сопровождение молодого учителя в педагогическом коллективе, его успешное закрепление на рабочем месте.

2. Определены профессиональные затруднения молодого педагога и оказана необходимая помощь в их преодолении.

3. Созданы условия для развития профессиональных навыков наставляемого через применение различных образовательных методик и технологий, форм и средств обучения и воспитания, навыков профессионального общения с коллегами, обучающимися и их родителями (законными представителями).

4. Молодой учитель ориентирован на использование передового педагогического опыта.

Результаты реализации модели GROW<sup>2</sup> или «Растем вместе»:

- 1) созданы условия для развития личностного потенциала наставляемой;
- 2) составлена и апробирована модель персонализированного сопровождения;
- 3) наблюдается рост профессионального мастерства наставнической пары.

Перед наставником стояла задача: создать максимально благоприятные и комфортные условия для становления молодого педагога, создать ситуацию успеха, которая положительно мотивирует и стимулирует его профессиональную активность.

Таким образом, необходимо отметить, что использование коучинга как инструмента становления молодого педагога в организации педагогической деятельности способствовало развитию его способностей в области конструктивного взаимодействия с детьми, родителями и коллегами; оказало эффективную помощь в достижении поставленных целей в его профессиональной деятельности; позволило подвести наставляемого к адекватному решению возникших трудностей.

### **Перспективы развития практики**

Данная практика универсальна и может быть полезна не только специалистам сферы образования по форме педагог-наставник – молодой специалист (студент, практикант, аспирант и т. д.), но и наставникам других сфер деятельности.

***О. И. Будникова,***

*МБУ ДПО «Информационно-методический центр г. Юрга»,  
г. Юрга, Кемеровская область – Кузбасс  
budnikovaurg@mail.ru*

### **Групповое наставничество в работе с молодыми педагогами**

*Собраться вместе есть начало.  
Держаться вместе есть прогресс.  
Работать вместе есть успех.*

Генри Форд

### **Ключевая идея практики**

Наставничество – это перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы.

Традиционно бытует мнение, что реально помочь молодому педагогу можно только в индивидуальной работе с ним, однако практика нашей работы показала, что одной из качественных форм наставничества с молодыми педагогами является групповое наставничество.

Групповое наставничество подразумевает сопровождение одним наставником группы наставляемых, обладающих общим или сходным дефицитом. Модель группового наставничества применяется для экономии ресурсов наставников: когда все заняты в образовательном процессе, то имеет смысл привлекать к работе с молодыми специалистами опытного специалиста. В групповом наставничестве участвуют: наставник – опытный педагог, который готов поделиться опытом и навыками для стимуляции и поддержки процессов самореализации наставляемого; наставляемые – участники, которые через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решают конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретают новый опыт и развивают новые навыки и компетенции.

К процессу по мере необходимости могут присоединяться специалисты, способные оказать помощь в решении поставленных задач.

### **Цель практики**

Целями группового наставничества в образовании могут быть:

- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала педагогов, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогических работников при приёме на работу, закрепление кадров в образовательной организации.

Задачами группового наставничества чаще всего являются:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности;
- способствовать успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательной организации;

– развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Формы группового наставничества весьма разнообразны – это консультации, мастерские, практические задания, опыты, профессиональные (образовательные) пробы. Также могут использоваться тренинги, деловые игры, ситуационный анализ (решение кейсов) и т. д. Наставник проводит для подопечных семинары, тренинги, инструктажи. Его задача – поделиться знаниями и удостовериться, что стажёры всё усвоили.

Результатами реализации группового наставничества являются: высокий уровень включенности молодых педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации; усиление уверенности в собственных силах, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Однако следует учитывать, что недостаток личного общения может неблагоприятно сказаться на мотивации подопечных, поэтому групповое наставничество рекомендуется сочетать с другими его формами.

Оценка эффективности реализации группового наставничества может проводиться через анкетирование (наставляемые заполняют анкеты), а также через рефлексивный анализ результатов взаимодействия (наставник оценивает уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей).

Идеи, понимание и вдохновение – вот суть группового наставничества. Это возможность объединить разные умы, чтобы поделиться знаниями, опытом и мудростью. Каждый участник, будь то наставник или подопечный, вносит свой вклад в коллективное обучение и профессиональный рост.

Реализацию нашего муниципального проекта «Здоровье молодого педагога как профессиональная ценность и залог успешного образовательного процесса» мы решили провести в формате, в том числе и группового наставничества.

Участниками нашего группового наставничества стали молодые педагоги образовательных учреждений г. Юрги, а в роли наставников выступили специалисты ЮГО, реализующие основные направления в формировании здоровьесберегающей компетентности молодых педагогов. К процессу по мере необходимости могут присоединяться специалисты, способные оказать помощь в решении поставленных задач.

Целью реализации нашего проекта стало формирование у молодых педагогов умения заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в профессиональной деятельности за пять занятий в школе «Молодого педагога».

Основные задачи осуществления группового наставничества в рамках проекта:

- повысить общедидактический и методический уровень молодых педагогов в вопросах здоровьесберегающей профессиональной деятельности, в т. ч. готовности к сохранению и укреплению собственного здоровья и здоровья обучающихся;

- оказать содействие молодым педагогам в профилактике развития синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности;

- развить потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании, помочь молодому учителю в организации своей деятельности в рамках рабочего дня без нанесения ущерба его здоровью.

Основной формой реализации группового наставничества в нашем проекте мы выбрали школу педагогического мастерства – форму группового наставничества, которая позволяет адаптировать начинающего педагога к коллективу и его традициям, способствует личностному и профессиональному росту, а также позволяет решить поставленные перед ним задачи.

### **Результаты практики**

По завершении проекта нами были отмечены следующие результаты:

1. Повышение компетентности педагогов по вопросам управления собственными компонентами здоровья и по управлению здоровьем учащихся.

2. Профессиональный и личностный рост педагогов, направленный на решение проблем здоровьесберегающей деятельности с целью поддержания высокой работоспособности и сохранения здоровья педагогов.

3. Конечным продуктом деятельности учебной группы стали методические материалы молодых педагогов по управлению собственными компонентами здоровья и компонентами здоровья учащихся.

4. Начинающие педагогические работники смогли заявить о себе как о профессионалах, продемонстрировать свой потенциал на различных уровнях.

Реализация данного проекта обеспечила методическую поддержку педагогам в поиске полезной информации по актуальным вопросам здоровьесбережения и непосредственное использование ее в своей профессиональной деятельности.

## Перспективы развития практики

Таким образом, мы можем сказать, что групповое наставничество имеет важное значение для наставляемого, который через взаимодействие с наставником решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

В отличие от традиционного наставничества «один на один», наставники и подопечные встречаются в группах, а не в парах. Наставник дает рекомендации, поддержку и советы в условиях групповой динамики, что позволяет подопечным делиться опытом, знаниями и поддержкой.

Положительное влияние группового наставничества также можно отметить и в формировании определённых ценностей, оно оказывается важным инструментом, который способствует профессиональной подготовке, позволяет снизить текучесть кадров, помогает двигаться вперед по карьерной лестнице.

## Литература

1. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества: как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. – URL: <https://clck.ru/QWQW9> (дата обращения: 12.11.2025).
2. Вагин, И. О. Наставничество / И. О. Вагин. – Москва : Студия Ардис, 2019. – 452 с.
3. Лазарева, М. В. Руководство для наставника: учебное наглядное пособие / М. В. Лазарева. – Саратов : ГАУ ДПО «СОИРО», 2022. – 64 с.
4. Наставничество в вопросах и ответах / сост. Е. В. Губанова, С. А. Герашенко, А. В. Суркова и др. – Саратов : ГАУ ДПО «СОИРО», 2023. – 24 с.
5. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям / Е. В. Храмов. – Красноярск : Литера-Принт, 2018. – 98 с.
6. Недавняя, Е. И. Наставничество как инструмент профессионального самоопределения обучающихся / Е. И. Недавняя // Академический вестник. – 2022. – № 2. – С. 22–25. – Электронная версия. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49618295> (дата обращения: 12.11.2025).
7. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» : информационно-методические материалы / авт.-сост. Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – 2-е изд., доп., перераб. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с.

*Е. Г. Ефремов,  
педагог дополнительного образования  
МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»,  
г. Новокузнецк, Кемеровская область – Кузбасс  
efremovcbdd@mail.ru*

## **Наставник для молодого педагога: кто он?**

### **Введение**

Современная система профессионального развития педагогов сталкивается с необходимостью не только повышения квалификации, но и качественной адаптации молодых специалистов к условиям современного образования. В этой связи большое значение приобретает институт наставничества – практика, в рамках которой опытный педагог наставляет новичка, помогает ему интегрироваться в профессиональную среду, развивать профессиональные и личностные качества. Кто же такой наставник для молодого педагога? Какие функции он выполняет, какую роль играет в профессиональном становлении новичка?

### **Ключевая идея практики**

Ключевая идея наставничества в контексте работы с молодыми педагогами – это создание системы доверительных, конструктивных взаимоотношений, в рамках которых опытный педагог (наставник) помогает новичку освоить профессию, преодолеть трудности адаптации и сформировать устойчивые профессиональные компетенции.

Наставничество в педагогической среде основано на принципах взаимного доверия, открытости, поддержки и личностного развития. Основная идея – передача уникального профессионального опыта, развитие у молодого педагога чувства профессиональной уверенности, самостоятельности и ответственности за качество своей деятельности, введение в процесс работы максимально легко.

Настоящий наставник – не только источник знаний и навыков, но и моральный пример, психологическая поддержка, спутник в профессиональном пути, мотиватор и советчик.

### **Цель практики**

Введение практики наставничества в педагогической сфере преследует следующие цели:

– адаптация и интеграция в профессиональную среду, которая включает в себя знакомство с правилами, нормами и ценностями компании, формирует новые социальные связи и взаимодействия с коллегами;

– преодоление психологического напряжения и стрессов, связанных с новым окружением. Это помогает молодому педагогу почувствовать себя частью коллектива, понять культурные и этические нормы организации;

– развитие профессиональных компетенций, передача практических знаний, навыков педагогического мастерства, технологий обучения, управления классом, взаимодействия с детьми и родителями;

– формирование профессиональной самодостаточности, что позволяет помочь молодому специалисту обрести уверенность в своих силах, научиться самостоятельно решать педагогические задачи;

– развитие личностных и коммуникативных качеств, воспитание ответственности, инициативности, эмоциональной устойчивости и педагогической этики;

– поддержка в преодолении стрессов и профессиональных кризисов, создание условий для психологической поддержки и психологического комфорта;

– воспитание профессиональной позиции и ценностных ориентиров, формирование авторитета, этических основ педагогической деятельности.

Эти цели достигаются через системную работу наставника и активное вовлечение молодого педагога в практическую деятельность.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Для реализации наставничества опытного педагога над молодым первоначальным является выбор педагога, обладающего не только профессиональными знаниями, но и личностными качествами: терпением, коммуникативностью, эмоциональной стабильностью, готовностью обучать и делиться опытом. Не менее важна подготовка самого наставника – обучение методам сопровождения, развитие педагогической эмпатии, умения давать конструктивную обратную связь.

Вначале проходит диагностика компетенций и потребностей молодого педагога. На этом этапе происходит выявление сильных и слабых сторон новичка, его ожиданий и целей. Это позволяет правильно спланировать индивидуальную программу развития. Совместно с молодым педагогом составляется дорожная карта: определяются конкретные цели, формулируются краткосрочные и долгосрочные задачи, определяются методы и сроки их достижения. Важно, чтобы обучаемый педагог сам определял сроки выполнения задач, что позволит взять ответственность по их выполнению в срок.

На практике наставник организует регулярные встречи, на которых разбираются ситуации из практики, которые чаще всего встречаются в работе педагога. Педагог-наставник проводит консультации не только по

работе с детьми и родителями, но и помогает разобраться в заполнении рабочей документации. Делясь своим опытом, дает мастер-классы и наблюдает за уроками, предоставляя обратную связь, проводя разбор ошибок и обсуждая методы их исправления.

Поддержка наставника в педагогических ситуациях играет ключевую роль в профессиональном развитии педагога и в эффективном решении конкретных задач. Наставник помогает молодому педагогу в решении педагогических конфликтов, управлении классом, в работе с родителями, использовании инновационных технологий обучения. Педагог-наставник при работе с молодым педагогом придерживается уважительного отношения, слушает без осуждения, что способствует открытому диалогу, и соблюдает конфиденциальность, в особенности внутри коллектива.

Регулярное отслеживание эффективности работы, внесение коррективов в план развития – важные компоненты профессионального роста молодого педагога. Педагогу предлагается провести анализ проведенных занятий по определенным критериям и выявить заинтересованность и успехи учеников. На основании полученных данных при содействии педагога-наставника проводится корректировка плана занятий.

Итоговая рефлексия и профессиональное самосовершенствование необходимы для развития педагога. Они позволяют анализировать опыт, выявлять сильные стороны и области для роста, а также планировать дальнейшие шаги. Обсуждение достигнутых результатов помогает формированию личного плана дальнейшего развития педагога.

### **Результаты практики**

Эффективная практика наставничества способствует достижению ряда важных результатов:

- ускорение адаптационного периода;
- молодой педагог быстрее вживается в коллектив и профессиональную деятельность, чувствует себя увереннее;
- повышение профессиональных компетенций;
- в результате наставничества педагог осваивает современные методики, техники и технологии;
- развитие педагогической ответственности и самостоятельности;
- новички учатся самостоятельно принимать решения, анализировать свою работу;
- повышение мотивации и профессиональной удовлетворенности;
- чувство поддержки и признания способствует внутренней мотивации;
- формирование профессиональной позиции и педагогической этики;
- усиление чувства ответственности за качество работы:

– снижение профессионального стресса и эмоционального выгорания (психологическая поддержка наставника помогает преодолеть трудности).

Эти результаты значительно повышают качество педагогической деятельности и способствуют формированию устойчивых профессиональных стандартов.

### **Перспективы развития практики**

Современная педагогическая среда предъявляет новые требования и предлагает новые возможности для развития института наставничества. Внедрение дистанционных форм наставничества и использование онлайн-платформ, видеоконференций, цифровых средств коммуникации используется для более гибкого и широкого охвата молодых педагогов. Создание стандартов и программ подготовки наставников, их сертификация помогает сделать доступной программу наставничества для многих опытных педагогов.

Интеграция междисциплинарных подходов способствует развитию критического мышления, связанного с практической жизнью, и расширяет спектр методов обучения.

Включение психологической поддержки, коучинга, элементов медиации и командного взаимодействия для поддержки молодого педагога минимизируют выгорание и стресс.

Обмен опытом, совместное проведение мероприятий, поддержка профессионального развития способствуют обмену знаниями, развитию компетенций и созданию позитивной рабочей атмосферы. Развивается конкурсное движение, где молодые педагоги могут показать, чему они научились, и обменяться опытом с другими молодыми педагогами.

Постоянное обучение, повышение квалификации, развитие компетенций профессионального роста педагога обеспечивают актуальность и эффективность его деятельности. Происходит развитие не только профессиональных, но и образовательных, коммуникативных и управленческих навыков.

Эти направления способствуют повышению эффективности и устойчивости системы поддержки молодых педагогов, укрепляют кадровый резерв школы и обеспечивают качество образования.

### **Заключение**

Наставник для молодого педагога – это не просто наставник или консультант, а полноценный партнёр, помогающий пройти важный этап профессионального становления. Его роль заключается в передаче опыта,

поддержке, наставлении и воспитании будущего профессионала. Современные условия требуют развития системы наставничества, внедрения новых форм и технологий работы. В результате работы наставника молодой педагог становится уверенным, квалифицированным специалистом, способным активно реализовывать свои профессиональные компетенции и обеспечивать качество образования.

***И. Г. Золотарева,***

*заместитель директора по УВР;*

***С. А. Шишляникова,***

*учитель начальных классов*

*МАНОУ «Гимназия № 2»,*

*г. Мариинск, Кемеровская область – Кузбасс*

*zolut.irina2011@yandex.ru*

*analtevs42@mail.ru*

## **Реализация наставничества через индивидуальный образовательный маршрут молодого учителя (из опыта работы гимназии)**

### **Ключевая идея практики**

Эффективная практика работы с молодыми педагогами включает комплекс мероприятий, направленных на поддержку профессионального роста начинающих учителей, повышение уровня их компетентности и формирование устойчивого интереса к профессии. Основными направлениями такой практики являются следующие.

#### **1. Наставничество**

Один из наиболее эффективных способов поддержки молодых педагогов – наставничество опытных коллег. Это позволяет молодым специалистам получать обратную связь, учиться профессиональному опыту старших учителей, адаптироваться к особенностям конкретной школы и ученического коллектива.

#### **2. Повышение квалификации**

Регулярное обучение и курсы повышения квалификации помогают молодому учителю расширять знания, осваивать новые методики преподавания и развивать профессиональные компетенции. Важно поддерживать стремление молодого учителя развиваться профессионально.

#### **3. Психологическая поддержка**

Работа с учениками требует значительных эмоциональных затрат, особенно у молодых педагогов. Организация психологической помощи и кон-

сультаций поможет избежать профессионального выгорания и сохранить интерес к работе.

#### **4. Обмен опытом**

Организация методических объединений, семинаров и конференций способствует обмену передовым опытом, развитию креативности и повышению качества образовательного процесса.

#### **5. Инновационные подходы**

Использование современных технологий и инновационных методик повышает мотивацию учеников и улучшает качество образования. Молодые учителя чаще всего открыты новым технологиям и готовы внедрять инновации в свою работу.

Весь комплекс предлагаемых направлений работы с молодым учителем можно реализовать через *индивидуальный образовательный маршрут молодого учителя*.

**Цель практики:** создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы, обеспечение постепенного вовлечения молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности.

#### **Содержание практического опыта наставничества**

Создание индивидуального образовательного маршрута для молодого учителя, который включает в себя следующие этапы:

*1-й этап. Диагностико-аналитический* (сентябрь – октябрь 2024 г.).

**Цель:** определение уровня профессиональной готовности молодого педагога, теоретических знаний и практических умений в выполнении его профессиональных обязанностей.

**Задачи:**

1. Выявить профессиональные дефициты (предметные, методические, психолого-педагогические).
2. Создать совместный план работы.

Направление деятельности	Формы работы/методы/ технологии наставничества	Сроки реализации	Ожидаемый результат
<i>Самоопределение (саморефлексия) педагога</i>	Собеседование с заместителем директора и педагогом-наставником с использованием приема «Колесо баланса»	Сентябрь – октябрь 2024 г.	Описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого

Направление деятельности	Формы работы/методы/ технологии наставничества	Сроки реализации	Ожидаемый результат
			опыта», копирования чужого опыта. Разработка и утверждение образовательного маршрута с молодым специалистом
<i>Диагностика (самодиагностика) достижений в педагогическом контексте (предметные, методические, психолого-педагогические, метапредметные, ИКТ-компетенции)</i>	Проведение анкетирования по выявлению профессиональных дефицитов	Сентябрь 2024 г.	Анализ результатов анкетирования
<i>Нормативно-правовая, информационная грамотность</i>	Изучение нормативно-правовой базы гимназии (календарный учебный график, учебный план). Составление рабочих программ на 2024/25 учебный год	Сентябрь 2024 г.	Составление рабочих программ по учебным предметам и курсам внеурочной деятельности
<i>Муниципальная ШМП Занятие № 1. Адаптивный мотивационный психотренинг</i>	Участие в заседании муниципальной ШМП	Сентябрь 2024 г.	Составление плана по самообразованию

2-й этап. Содержательно-технологический (октябрь 2024 – март 2025 г.)

*Цель:* развитие профессиональных умений через совместную реализацию плана работы, корректировку профессиональных дефицитов.

*Задачи:*

1. Способствовать развитию личностного потенциала педагога.
2. Формировать и воспитывать у молодого специалиста потребность в непрерывном самообразовании.

Направление деятельности	Формы работы/методы/ технологии наставничества	Сроки реализации	Ожидаемый результат
Совершенствование предметных компетенций. <i>Методика планирования и организации воспитательно-образовательной деятельности</i>	Занятие с наставником с целью обсуждения следующих вопросов: – поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока; – использование цифровых ресурсов; – посещение уроков, внеклассных мероприятий и родительского собрания с целью оказания методической помощи; – беседа «Индивидуальный подход в организации учебной деятельности»	Октябрь 2024 – март 2025 г.	Выделение основных принципов организации воспитательно-образовательной деятельности с детьми данного класса. Развитие умения использовать современные информационные технологии и технические средства в организации своей профессиональной деятельности
Совершенствование предметных компетенций. <i>Современный урок, его анализ</i>	<i>Взаимопосещение занятий</i> . Обсуждение, составление карты анализа урока: – приемы мотивации обучающихся; – приемы развития коммуникации на уроках; – игровые приемы и практики	Ноябрь 2024 – март 2025 г.	Создание ситуации успеха, предупреждение ошибок. Методическая помощь молодому специалисту. Составление технологических карт уроков
Совершенствование предметных компетенций. <i>Система воспитательной работы в классном коллективе</i>	– Составление плана проведения классного часа; – составление психолого-педагогической характеристики класса	Октябрь 2024 г.	Проведение классного часа
Совершенствование предметных компетенций	– Методика проведения родительских собраний;	Октябрь 2024 г.	Проведение родительского собрания в форме «Круглый

Направление деятельности	Формы работы/методы/ технологии наставничества	Сроки реализации	Ожидаемый результат
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организация индивидуальных консультаций с родителями, родительских собраний.</li> <li>– построение системы сотрудничества с родителями и учащимися класса</li> </ul>		стол»
<i>Предупреждение педагогической запущенности учащихся</i>	Организация индивидуальной работы с учащимися. Выявление одаренных и неуспевающих детей, построение системы работы с данными категориями детей	Ноябрь 2024 г.	Организация проектно-исследовательской деятельности учащихся. Мониторинг процесса формирования УУД в урочной деятельности. Ведение тетрадей и дневников учащихся
<i>Инновационные технологии в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время</i>	Самообразование педагога: сетевое взаимодействие, сообщества учителей	Декабрь 2024 г.	Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы. Создание электронного портфолио учителя
<i>Построение системы сотрудничества с родителями и учащимися класса</i>	Практикум «Как работать с рабочими и печатными тетрадями, тренажерами и тестовыми заданиями учащихся»	Январь 2025 г.	Посещение уроков педагогов-стажистов. Ведение тетрадей. Соблюдение единого орфографического режима
<i>Неделя молодого педагога и наставника в муниципалитете</i>	Участие в работе тематической площадки для педагогов-наставников и моло-	Февраль 2025 г.	Создание банка индивидуальных достижений, педагогических нови-

Направление деятельности	Формы работы/методы/ технологии наставничества	Сроки реализации	Ожидаемый результат
	<p>дрых специалистов на базе МКУ «Мариинский ИМЦ»</p> <p>Участие в заседании регионального клуба «Молодые ветра» по теме «Адаптация и профессиональное становление молодых педагогов в образовательной системе Кузбасса»</p> <p>Муниципальная ШМП</p> <p>Лекторий «Психолого-педагогическая культура учителя»</p>		<p>нок, дидактического материала</p>
<p>Совершенствование предметных компетенций</p>	<p>Участие в предметной декаде учителей начальных классов</p>	<p>Март 2025 г.</p>	<p>Проведение открытого урока (внеклассного мероприятия) молодым педагогом в рамках предметной декады</p>
<p>Совершенствование информационно-коммуникационных компетенций</p> <p><i>Работа с сайтами, ИКТ-ресурсами, инструментами</i></p>	<p>Мастер-класс педагога-наставника «Использование интернет-ресурсов в работе учителя»</p>	<p>Март 2025 г.</p>	<p>Активное использование педагогом ресурсов сети Интернет для самообразования.</p> <p>Активное пополнение собственного интернет-ресурса на сайтах «Мультиурок», «Социальная сеть работников образования»</p>
<p>Совершенствование психолого-педагогических компетенций</p>	<p>Творческая встреча со школой ТИП на базе МКУ «Мариинский ИМЦ»</p>	<p>Апрель 2025 г.</p>	<p>Педагог продолжает формировать свой стиль общения. Работа по теме самообразования</p>

Направление деятельности	Формы работы/методы/ технологии наставничества	Сроки реализации	Ожидаемый результат
Совершенствование психолого-педагогических компетенций, мета-компетенций <i>Стили педагогического общения</i>	Беседы со школьным психологом по темам: 1. «Стили педагогического общения» 2. «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее»	Декабрь 2024 – февраль 2025 г.	Изучение психолого-педагогической литературы по проблеме педагогического общения

*3-й этап. Оценочно-рефлексивный* (апрель – май 2025 г.)

**Цель:** контроль уровня педагогической компетентности молодого специалиста в выполнении его профессиональных обязанностей.

**Задачи:**

1. Провести анализ достигнутых результатов за учебный год.
2. Построить дальнейший индивидуальный образовательный маршрут на основании анализа проделанной работы.

Направление деятельности	Формы работы/методы/ технологии наставничества	Сроки реализации	Ожидаемый результат
<i>Работа с сайтами (страничкой педагога)</i>	Индивидуальная работа с сайтом	Апрель – май 2025 г.	Развитие инновационных процессов. Публикации собственных материалов на странице сайта
<i>Подведение итогов работы за учебный год</i>	Составление годового отчета по движению учащихся, выполнению теоретической и практической части программ, общей и качественной успеваемости учащихся. Работа с личными делами учащихся класса	Май 2025 г.	Оформление и заполнение отчетной документации. Представление электронного портфолио учителя
<i>Проведение мониторинга. Итоги реализации программы. Постановка новых</i>	Анкетирование молодого педагога «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определе-	Май 2025 г.	Определение уровня формирования компетенций молодого учителя. Выводы

Направление деятельности	Формы работы/методы/ технологии наставничества	Сроки реализации	Ожидаемый результат
<i>целей и задач</i>	ние степени комфортности учителя в коллективе		наставника и анализ педагогической деятельности молодого специалиста

**Результаты практики:** успешная адаптация и профессиональное развитие молодого учителя. Повышение качества образовательного процесса.

**Перспективы развития практики:** развитие профессиональных компетенций педагога с учетом его личных потребностей, возможностей и предпочтений.

*С. С. Каучакова,*  
*педагог-организатор;*  
**О. В. Подольникова,**  
*методист*  
МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»,  
г. Новокузнецк, Кемеровская область – Кузбасс  
*sskau107@mail.ru*  
*podolnikova76@mail.ru*

## **Проектирование адаптивной среды в образовательной организации дополнительного образования для молодых педагогов**

### **Ключевая идея практики**

Современная система дополнительного образования ставит перед образовательными организациями задачу качественного предоставления образовательных услуг, соответствующих потребностям современного общества.

Важнейшей составляющей решения этой задачи становится обеспечение эффективной адаптации молодых педагогов, поскольку именно молодые специалисты являются движущей силой инновационного развития организаций дополнительного образования.

Для успешной интеграции молодых педагогов в образовательный процесс необходима специально спроектированная адаптивная среда, способствующая быстрому усвоению профессиональных обязанностей и формированию необходимых компетенций.

Адаптивная среда – это, прежде всего пространство, в котором молодые педагоги могут эффективно развиваться, адаптироваться к новым условиям работы и обмениваться опытом. Она должна включать в себя как физические, так и виртуальные компоненты: современные учебные помещения, доступ к образовательным ресурсам, возможности для профессионального общения и саморазвития. Во-вторых, это совокупность материальных, технических, организационно-педагогических и психологических условий, создающих комфортные условия для полноценного включения всех участников образовательного процесса.

Адаптация новых сотрудников к условиям образовательного процесса является важным аспектом повышения качества предоставляемых услуг.

Создание адаптивной среды способствует эффективному освоению педагогических практик, развитию творческих способностей и профессиональному росту молодых педагогов. Адаптивная среда включает в себя условия, способствующие профессиональному развитию, психологической поддержке и интеграции новых кадров в образовательный процесс. Одним из ключевых факторов успеха в данном направлении является организация комфортной и продуктивной образовательной среды, способствующей раскрытию потенциала каждого молодого педагога.

Ключевыми идеями данной практики являются:

- поддержка и развитие профессиональных компетенций молодых специалистов через создание комфортной и безопасной образовательной среды;

- формирование системы наставничества, где опытные педагоги делятся своими знаниями и опытом, помогая новичкам адаптироваться к профессии;

- интеграция современных технологий и методов обучения, способствующих активному вовлечению молодых педагогов в образовательный процесс.

### **Цель практики**

Проектирование адаптивной среды в организации дополнительного образования для молодых педагогов направлено на создание оптимальных условий для их профессионального и личностного развития, а также на формирование педагогических навыков, которые они впоследствии применят в своей работе.

Основными целями проектирования адаптивной среды являются:

1. Обеспечение эффективной интеграции молодых педагогов в образовательный процесс:

– адаптация к культуре. Создание программы введения, которая включает экскурсии по образовательной организации, знакомство с традициями и ценностями образовательного учреждения. Это поможет молодым педагогам быстрее влиться в коллектив и понять его особенности;

– сопровождение в первые месяцы работы. Назначение наставников, которые будут помогать новым педагогам в решении организационных и методических вопросов, а также в управлении учебной группой. Регулярные встречи с наставником помогут выявить проблемы и найти решения;

– методическая поддержка. Разработка и предоставление методических материалов, которые помогут молодым специалистам в подготовке занятия и организации образовательного процесса. Важно обеспечить доступ к ресурсам, таким как электронные библиотеки, базы данных и методические пособия;

– обратная связь. Создание системы регулярной обратной связи от коллег и администрации, что позволит молодым педагогам понимать свои сильные и слабые стороны, а также получать рекомендации по улучшению своей работы.

2. Повышение уровня профессиональной подготовки и уверенности молодых педагогов:

– обучающие семинары и тренинги. Организация регулярных семинаров по актуальным темам педагогической деятельности, таким как: современные методы обучения, психология детей, управление учебной группой и т.п. Это повысит уровень знаний и навыков молодых педагогов;

– курсы повышения квалификации. Предоставление возможности участия в курсах повышения квалификации, вебинарах и конференциях, что позволит молодым педагогам быть в курсе последних тенденций в образовании;

– создание системы самообразования. Поддержка инициативы молодых педагогов по самообразованию через доступ к онлайн-курсам, профессиональным сообществам и специализированным платформам для обмена опытом;

– психологическая поддержка. Организация тренингов по развитию уверенности в себе и управлению стрессом, что поможет молодым педагогам справляться с трудностями профессии.

3. Создание условий для обмена опытом и сотрудничества между педагогами разных уровней квалификации:

– формирование профессиональных сообществ. Создание групп по интересам (например, методические объединения) для обмена опытом, обсуждения проблем и совместного поиска решений. Это может быть реализовано как в офлайн-формате, так и через онлайн-платформы;

– совместные проекты. Организация совместных проектов между молодыми и опытными педагогами, что позволит обмениваться знаниями и навыками в процессе работы над общими задачами;

– открытые учебные занятия и мастер-классы. Проведение открытых учебных занятий, где молодые педагоги могут наблюдать за работой более опытных коллег, а также проводить свои учебные занятия с последующим обсуждением. Это создаст атмосферу поддержки и сотрудничества;

– регулярные встречи с администрацией. Установление практики регулярных встреч молодых педагогов с администрацией образовательной организации для обсуждения возникающих вопросов, проблем и предложений по улучшению работы образовательного учреждения.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Практический опыт наставничества включает в себя совокупность методов, приемов и подходов, используемых наставником для передачи профессиональных знаний, навыков и компетенций своему подопечному (молодому педагогу). Этот процесс направлен на развитие потенциала учеников, повышение их квалификации и ускорение адаптации к профессиональной среде образовательной организации.

Содержание практического опыта наставничества включает следующие составляющие.

1. Организация регулярных встреч и семинаров, на которых опытные педагоги делятся методическими находками и практическим опытом. Регулярные встречи служат платформой для обмена опытом и методическими находками между молодыми и опытными педагогами. Это помогает создать атмосферу сотрудничества и поддержки. Встречи могут проводиться в формате семинаров, круглых столов или мастер-классов. Важно варьировать форматы, чтобы поддерживать интерес участников. Темы могут охватывать различные аспекты педагогической деятельности, такие как: инновационные методы преподавания, использование цифровых технологий в обучении, психология общения с обучающимися, управление учебной группой и разрешение конфликтов. Осуществляется приглашение не только опытных педагогов, но и внешних экспертов (психологи, методисты) для расширения кругозора участников. В конце каждой встречи важно собирать отзывы участников о содержании и формате, чтобы постоянно улучшать программу.

2. Разработка индивидуальных планов развития для каждого молодого специалиста, учитывающих его сильные стороны и зоны роста. На начальном этапе наставничества проводится диагностика сильных сторон и зон роста молодого педагога через анкетирование, самооценку, обсуждение с наставником. На основе анализа формулируются конкретные це-

ли, которые молодому педагогу необходимо достичь в течение определенного времени (например, полгода или год). Индивидуальные планы развития могут включать краткосрочные и долгосрочные цели; конкретные действия для достижения целей (участие в семинарах, чтение литературы и др.); этапы самооценки и корректировки плана. Регулярные встречи с наставником проводятся для обсуждения достигнутых результатов и корректировки плана в зависимости от изменений в профессиональной деятельности.

3. Проведение открытых учебных занятий и мастер-классов, где молодые педагоги могут наблюдать за работой более опытных коллег и получать обратную связь. Открытые учебные занятия предоставляют возможность молодым педагогам наблюдать за методами работы более опытных коллег, а также получать конструктивную обратную связь о проведении своих уроков. Молодые педагоги заранее обсуждают с наставником темы и цели учебного занятия, а также методические приемы, которые они планируют использовать. Наблюдение за открытыми занятиями опытных педагогов может быть организовано как в учебной группе, так и через видеозапись. Важно создать комфортную атмосферу для обсуждения после занятия. После проведения открытого учебного занятия важно организовать обсуждение, где молодые педагоги могут задать вопросы, получить обратную связь от коллег и наставника.

4. Внедрение системы онлайн-поддержки, где молодые педагоги могут задавать вопросы и получать консультации в любое время. В рамках онлайн-платформы (например, в мессенджере «МАХ») молодые педагоги могут задавать вопросы и получать консультации от наставников и коллег в любое время. Организация онлайн-вебинаров на актуальные темы дает возможность молодым педагогам участвовать в обсуждениях и получать новые знания. Важным представляется формирование базы данных с часто задаваемыми вопросами, полезными ссылками на ресурсы, методические материалы и видеозанятия, доступными для всех участников. Следует обеспечить возможность получения обратной связи по вопросам, которые возникают у молодых педагогов. Это может быть реализовано через регулярные опросы или анкетирование для оценки эффективности онлайн-поддержки.

### **Результаты практики**

Результаты реализации адаптивной среды для молодых педагогов проявляются:

1) в увеличении уровня удовлетворенности молодых специалистов своей работой и профессиональным развитием. Оценка качества образовательного процесса может проводиться через анализ успеваемости обуча-

ющихся, их вовлеченности в образовательный процесс и обратной связи от обучающихся. Важно фиксировать изменения до и после внедрения новых методов;

2) повышении качества образовательного процесса за счет внедрения новых методов и технологий обучения. Использование интерактивных досок, онлайн-платформ и приложений для обучения позволяет сделать учебные занятия более интересными и увлекательными; внедрение проектной методики помогает обучающимся развивать критическое мышление, командную работу и практические навыки;

3) снижении уровня текучести кадров среди молодых педагогов, что свидетельствует о более высокой степени их вовлеченности и приверженности к организации. Для оценки текучести кадров важно собирать данные о количестве уволившихся сотрудников, причинах увольнения и сроках работы в организации. Сравнение данных до и после внедрения адаптивной среды позволит оценить эффективность изменений. Факторы снижения текучести: создание комфортной рабочей атмосферы, поддержка со стороны коллектива и администрации, возможность обмена опытом способствуют созданию положительного имиджа организации; возможности для роста и развития делают работу более привлекательной для молодых специалистов; вовлечение молодых педагогов в процесс принятия решений по вопросам учебного процесса повышает их приверженность к организации.

### **Перспективы развития практики**

Перспективы развития проектирования адаптивной среды в образовательной организации включают:

1) расширение программы наставничества с привлечением экспертов из других образовательных учреждений и организаций дополнительного образования. Определение специалистов из других учреждений дополнительного образования, которые могут поделиться опытом и знаниями. Организация совместных семинаров, мастер-классов и вебинаров с приглашенными экспертами. Создание платформы для обмена опытом между молодыми педагогами и экспертами, что позволит расширить кругозор участников программы. Расширение программы наставничества позволит молодым педагогам получить новые знания и навыки, что в свою очередь повысит качество преподавания;

2) внедрение системы мониторинга и оценки эффективности работы молодых педагогов с целью постоянного улучшения условий их профессионального роста. Определение ключевых показателей эффективности, таких как посещаемость обучающихся учебных занятий, вовлеченность в образовательный процесс, участие в профессиональных мероприятиях.

Создание системы регулярного мониторинга, которая будет включать самооценку педагогов, а также наблюдения со стороны наставников. На основе полученных данных система мониторинга позволит корректировать индивидуальные планы развития молодых педагогов, что будет способствовать их профессиональному росту;

3) разработка онлайн-платформы для обмена опытом и ресурсами среди молодых педагогов, что позволит создать сообщество единомышленников. Цели платформы: создание пространства для общения, обмена опытом и ресурсами между молодыми педагогами; обеспечение доступа к методическим материалам, статьям, вебинарам и другим ресурсам. Функционал платформы: возможность обсуждения актуальных тем, обмена мнениями и решения проблем; хранение методических материалов, видеоматериалов, статей и других полезных ресурсов; информация о предстоящих семинарах, вебинарах и других мероприятиях для молодых педагогов. Создание онлайн-платформы позволит молодым педагогам находить единомышленников, делиться опытом и ресурсами, что будет способствовать их профессиональному развитию на национальном уровне.

Таким образом, проектирование адаптивной среды в образовательных организациях дополнительного образования направлено на повышение эффективности деятельности молодых педагогов, качественное выполнение ими своих профессиональных обязанностей и интеграцию в современный образовательный процесс. Использование перечисленных выше практик создает основу для устойчивого профессионального роста, что благоприятно сказывается на качестве образовательных услуг и уровне удовлетворения работой среди молодых педагогов.

***Н. О. Моздукова,***  
*заместитель директора*  
*МБОУ «ШКОЛА 30», Киселевский ГО,*  
*Кемеровская область – Кузбасс*  
*natusik\_rogova@mail.ru*

## **Многofункциональное наставничество: эстафета знаний и опыта**

**Ключевая идея практики:** создание динамичной, многонаправленной, многofункциональной и непрерывной системы обмена знаниями, навыками и опытом между всеми наставниками и наставляемыми молодыми специалистами.

Наставничество в современном образовании давно уже стало его неотъемлемой частью. Эта форма обучения корнями уходит в глубокую

древность: и в то время молодежи требовалась помощь в социализации и вхождении во взрослую жизнь.

В образовательном сообществе наставничество – своего рода канал передачи опыта. Такая технология получения знаний, умений, опыта, навыков и компетенций работает гораздо быстрее и эффективнее, чем другие способы (учебные пособия, уроки, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение).

В современных условиях преобразований во всех сферах жизни все большую значимость приобретает проблема профессионального становления личности. Развитие системы педагогического образования акцентирует внимание на формировании профессиональной компетентности учителя общеобразовательной школы, способного адаптироваться к меняющимся условиям социума, продуктивно реализовывать инновационные педагогические технологии, осуществлять в своей профессиональной деятельности саморазвитие, самообразование.

**Цель практики:** создание многоуровневой системы профессиональной поддержки и развития молодых специалистов, обеспечивающей оперативный обмен уникальным опытом, навыками и ценностями между наставническими парами и всеми участниками коллектива в целом, для повышения общей эффективности организации.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Наставничество перестает быть «повинностью» стажистов и превращается в живой обмен ресурсами. Главный результат – не только обученный молодой специалист, но и получивший новые знания опытный педагог, а также общее повышение качества образования в школе за счет синергии разных поколений и компетенций.

Опыт работы нашей школы показывает, что наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые учителя испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной фазе (1 год работы) и на фазе вхождения в профессию (2-3 года работы). Начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а обучающиеся, родители, коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Те преподаватели, которые в первый год своей работы не получили должного внимания от коллег и администрации, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, от столкновения с реальностью испытывают шок. Молодой учитель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с учениками, их родителями и опытными коллегами, постоянно

волнуется, что что-нибудь не успеет, упустит, забудет. Зачастую тревожность превращается в устойчивую личностную черту, страх становится привычным состоянием. Такой учитель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации. И, как показывает действительность, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно, а чтобы этого не произошло, молодым учителям нужно целенаправленно помогать.

Опыт работы с молодыми специалистами показывает, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методические аспекты урока, оформление школьной документации, организация взаимодействия с родителями школьников, осуществление классного руководства. Мы пришли к выводу, что проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него ещё не сформированы профессионально значимые качества. Поэтому оказание методической помощи молодым специалистам традиционно является одной из самой важной составляющей работы школы.

Наша образовательная организация работает по системе многофункционального наставничества, которое подразумевает организацию системы психолого-педагогического сопровождения непрерывного разноуровневого и разновекторного развития личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей.

Свою работу с молодыми специалистами мы выстраиваем в три этапа. На первом этапе – адаптационном – мы проводим тренинг-знакомство. Практика организации помощи молодым специалистам показывает, что без диагностики нельзя оптимально управлять какими бы то ни было педагогическими процессами. Смысл диагностирования состоит в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности.

Диагностирование выявляет возможности молодого специалиста и позволяет оценить результаты обучения, которое он получил в сравнении с требованиями, предъявляемыми к современному педагогу. Молодому специалисту предлагаются различные анкеты. Диагностический инструментарий разнообразен:

- Анкета для молодых педагогов.
- Анкета «Изучение профессиональных затруднений в работе учителя».
- Анкета для молодого учителя «Диагностика профессиональной подготовки».
- Изучение условий профессиональной деятельности молодого учителя.

- Определение степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации.
- Определение степени эмоциональной комфортности.
- Определение готовности молодого учителя к дальнейшей деятельности в образовательной организации.
- Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений.
- Диагностическая карта «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности».
- Анкета для учителей по самооценке своей деятельности.
- Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста учителя.

Один из разделов «Анкеты для выявления способности учителя к саморазвитию» включает вопросы:

- Я знаю, что не знаю...
- Я точно знаю...
- Я хочу научиться... (Чему? Как скоро?)
- Я умею и могу научить ... (Кого и чему?)

Этот раздел анкеты очень любим молодыми специалистами, т. к. они понимают свою значимость: не только их учат, но и они могут проявить творчество.

Исходя из ответов молодых специалистов определяется круг обязанностей и полномочий молодого учителя, формируется ряд недочетов в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Одновременно с диагностикой наставляемых проводится учеба наставников. Она включает в себя:

- семинары и тренинги для наставников, направленные на развитие навыков активного слушания, эффективной обратной связи, коучинговых приемов, конфликтологии;

- обеспечение наставников инструментами и материалами для работы. В этом нам помогают рабочие тетради национального ресурсного центра наставничества «Ментори» при поддержке «Рыбаков Фонда». Они представлены в 8 частях, каждая посвящена отдельной составляющей наставничества: «Введение в наставничество», «Доверие», «Мечты», «Цели», «Планы», «Родитель», «Эмоции», «Наставнические встречи». Эти тетради позволяют варьировать материал и использовать его в соответствии с поставленными школой целями;

- формирование сообщества наставников: создание площадки для обмена опытом и взаимной поддержки среди самих наставников.

На втором этапе – основном – происходит основное взаимодействие наставников и наставляемых. Формируются наставнические пары, которые всегда добровольны и комфортно психологически совместимы.

Первое, с чего начинается совместная работа наставников и наставляемых, – совместная разработка индивидуального маршрута развития на учебный год. Определение приоритетов осуществляется на основе диагностики потребностей молодого специалиста (анкетирование, беседа, наблюдение).

Каждая пара разрабатывает план, в котором прописываются SMART-цели (конкретные, измеримые, достижимые, актуальные, ограниченные по времени) по разным направлениям:

- предметная подготовка;
- методика преподавания;
- организация учебной деятельности;
- работа с родителями;
- внеурочная деятельность;
- документация.

Практическая деятельность включает в себя следующие формы и методы реализации наставничества.

1. Посещение уроков. Наставник посещает уроки молодого специалиста с последующим подробным анализом и конструктивной обратной связью. Молодой специалист посещает уроки наставника и других опытных педагогов для изучения лучших практик.

2. Совместное планирование и анализ. Разработка поурочных планов, конспектов, внеурочных мероприятий, анализ результатов контрольных работ. Формирование банка данных к урокам и внеурочным занятиям.

3. Индивидуальные консультации. Регулярные встречи для обсуждения текущих вопросов, проблем, достижений. накопление базовой информации и разработок в соответствии с темой работы школы.

4. Коллективные формы работы:

– подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;

– участие молодого специалиста в школьных и городских методических объединениях, семинарах, конференциях под руководством наставника. Сначала в качестве слушателя, затем – в качестве выступающего;

– организация для молодых специалистов мастер-классов и мастер-классов с молодыми специалистами во главе (исходя из вопроса анкетирования «Я умею. Я могу научить»). Это позволяет молодым педагогам почувствовать свою важность и значимость;

– знакомство с новинками методической литературы.

5. Создание портфолио молодого специалиста: наставник помогает систематизировать материалы, работы, достижения.

6. Психологическая поддержка: выслушивание, снятие тревожности, укрепление веры в свои силы.

В нашу работу мы включаем перекрестное наставничество, когда наставники и наставляемые меняются на некоторое время.

При организации системы наставничества осуществляется регулярная обратная связь:

- промежуточное анкетирование молодых специалистов и наставников;
- промежуточные и итоговые отчеты: наставник отчитывается о проделанной работе и достигнутых результатах;
- анализ динамики развития, профессионального роста молодого специалиста (участие в конкурсах, открытые уроки, успеваемость учеников);
- корректировка планов: внесение изменений в процесс наставничества на основе полученных данных.

На третьем этапе – контрольно-оценочном – проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяется степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Наша основная задача в работе с молодыми и вновь прибывшими учителями – способствовать раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлечение его к участию в общественной жизни коллектива, формирование у него общественно значимых интересов, содействие развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства, воспитание в нем потребности в самообразовании и повышении квалификации, стремления к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Существуют многочисленные традиционные формы работы, в которые всегда можно привнести элементы новизны. Не стоит отказываться от педагогических чтений и лекций. В настоящее время проводится множество вебинаров, после просмотра которых совместно обсуждаем инновации, проблемы в рамках семинаров, заседаний «круглого стола», методических совещаний.

Простором для творчества молодых педагогов является проведение методической декады, которая включает в себя:

- «Ярмарку педагогических идей», где молодые педагоги делятся идеями по проведению одного из школьных праздников.
- «Педагогический брейн-ринг», где молодым специалистам предстоит показать знания ФГОС.
- В «педагогическом ателье» наставляемые будут кроить уроки. Задания подразумеваются разные: как составление технологических карт уроков, так и исправление имеющихся, в которых допущены ошибки.

- «Педагогические мастерские» позволят молодым специалистам поделиться своими талантами, не связанными с педагогической деятельностью. Это будет представление своих хобби.

На подведении итогов методической декады объявляется победитель конкурса «Лучшая методическая разработка».

Неотъемлемой частью работы с молодыми специалистами является составление портфолио, главная цель которого: проанализировать и представить значимые профессиональные результаты и обеспечить мониторинг профессионального роста учителя. В ходе работы молодой специалист наполняет портфолио методическими разработками, сценариями, дидактическими материалами, педагогическими находками, достижениями, анкетами с отзывами на проведенные уроки.

Таким образом, каждая форма работы с молодым специалистом оказывает влияние на достижение поставленных целей. Качественно организованная система работы с молодыми кадрами, приоритет добрых традиций, опирающихся на созидательную деятельность педагогов, проекты самообразовательной деятельности, стремление повысить свои общекультурные знания способствуют мобильному росту педагога. Система многофункционального наставничества помогает достижению молодым педагогом желаемого профессионального статуса и признания в коллективе, среди обучающихся и их родителей, большей уверенности в себе, влияет на профессиональную карьеру, позволяет достичь максимального удовлетворения в педагогической профессии.

Наставничество – это шаг вперед к развитию профессиональных компетентностей не только молодого специалиста, но и педагога – наставника. Оно заставляет его соответствовать современным требованиям, ориентироваться в новых педагогических технологиях, владеть нормативно-правовой базой.

Чтобы научить молодого специалиста быть настоящим учителем, педагог-наставник должен сам им быть. «Уча других – учись сам!» – говорил Сенека, и с этим трудно не согласиться.

**Результаты практики:** ускоренная адаптация и снижение уровня стресса молодых педагогов, ликвидация профессиональных дефицитов, удержание молодых специалистов в образовательном учреждении за счет качественной поддержки, результативное участие в профессиональных конкурсах, повышение качества знаний, создание фонда методических разработок, сценариев и кейсов, которые остаются в школе и передаются дальше по «эстафете», быстрое внедрение новых образовательных стандартов и цифровых инструментов за счет горизонтальных связей между

учителями, улучшение психологического климата, переход от конкуренции к сотрудничеству и взаимовыручке.

### **Перспективы развития практики**

Перспективы развития практики многофункционального наставничества связаны с расширением функций наставников, технологизацией процесса, повышением квалификации, развитием междисциплинарного подхода, индивидуализацией и формированием корпоративной культуры. Эти меры позволят повысить эффективность подготовки кадров и адаптацию молодых специалистов к новым профессиональным требованиям.

***Н. М. Нефедьева,***

*методист отдела профессионального развития педагогических кадров  
МКУ «Центр непрерывного повышения  
профессионального мастерства педагогических работников  
города Тулы»,  
г. Тула, Тульская область  
snppm\_tula@tularegion.org*

### **Неделя молодого педагога как фактор, способствующий профессиональному росту и успешной реализации потенциала молодого специалиста**

#### **Ключевая идея практики**

Оказание методической и информационной поддержки и научно-методического сопровождения начинающих педагогических работников, содействие повышению непрерывного повышения профессионального мастерства в рамках проведения недели молодого педагога, которая отвечает требованиям развития кадрового потенциала системы образования Российской Федерации в контексте обеспечения реализации единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров:

– способствует активизации деятельности в условиях современной школы, характеризующейся постоянными изменениями по внедрению инноваций;

– благоприятствует снижению проблем адаптации к новой трудовой деятельности, предупреждает затруднения в организации учебных занятий и содействует поиску возможных путей их преодоления через открытый диалог и обмен опытом между наставником и наставляемым.

С введением инноваций в систему образования повышаются требования к личностным и профессиональным качествам учителя современной школы. В связи с этим возрастает значимость создания системы персонализированного сопровождения молодого специалиста, что будет способствовать скорейшему процессу его становления, адаптации к профессиональной деятельности в условиях изменения параметров психолого-педагогической компетентности.

Таким образом, у начинающего педагога возникает необходимость получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, построение адресного научно-методического сопровождения учителя, реализовать личностные запросы и потребности педагога для успешной профессиональной деятельности.

Такие мероприятия служат инструментом, способствующим профессиональному росту и успешной реализации потенциала молодого специалиста в рамках единого научно-методического пространства в ходе непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приоритетными задачами в сфере образования.

**Цель практики:** эффективное адресное сопровождение молодых педагогов в непрерывном развитии их профессионального мастерства, создание условий профессионального роста молодого педагога и его успешного вхождения в профессиональную деятельность.

В муниципальном образовании город Тула для реализации данной цели практики была организована и проведена Неделя молодого педагога «Будем знакомы, молодой педагог» (далее – Неделя) в период 14.04.2025 – 18.04.2025 года.

Задачи Недели направлены на решение широкого круга частных практических задач молодых специалистов:

- совершенствование профессионального мастерства через организацию и проведение уроков, внеурочных мероприятий и других значимых мероприятий;
- развитие устойчивого интереса к своей профессии;
- апробацию новых форм организации урочной и внеурочной деятельности;
- эффективное адресное сопровождение в непрерывном развитии профессионального мастерства;
- популяризацию деятельности наставничества в рамках реализации региональной модели института наставничества в контексте работы Школы молодого педагога МКУ «ЦНППМ г. Тулы» профессионального сообщества «Молодые педагоги».

## **Содержание практического опыта наставничества**

Неделя молодого педагога проведена в 49 образовательных организациях, в которых 357 молодых специалистов (при 100 % охвате наставничеством) провели свыше 1000 открытых уроков, занятия внеурочной деятельности, мастер-классы и другие мероприятия, направленные на решение проблем, связанных с формированием общих компетенций по модели SMART-skills.

Урок – основная деятельность учителя. Поэтому урокам уделялось наибольшее внимание. Планирование, проведение и анализ урока – все эти аспекты профессиональной деятельности начинающего специалиста корректировали наставники и опытные педагоги, что способствовало развитию профессионального мастерства начинающего педагога и осознанию необходимости выполнения современных требований к уроку для повышения качества образования и комфортного вхождения в профессиональную деятельность.

С педагогами, у которых выявлены затруднения, проводились консультации. Наставники совместно с наставляемыми педагогами проводили анализ уроков, разрабатывали план урока по совершенствованию знаний, умений и навыков выбора способов и приемов создания учебных ситуаций и заданий творческого характера по преодолению трудностей, которые обеспечивали бы эффективную познавательную деятельность. Кроме того, наставники организовывали проведение психолого-педагогических тренингов с целью эмоционального раскрепощения, преодоления профессиональных страхов и получения позитивных эмоций. В ходе проведения тренингов молодые педагоги смогли поделиться опытом выхода из сложных ситуаций, что помогло им развить уверенность в собственных силах (опыт МБОУ ЦО № 42»).

Обратная связь показала, что в результате участия в работе Недели молодые специалисты сумели повысить свое педагогическое мастерство. В период проведения Недели в МБОУ «ЦО № 22» была организована стендовая выставка достижений и методических разработок молодых педагогов, где представлены видеозаписи открытых уроков; занятие педагога-психолога и внеурочное занятие – правовой квест «Скандал в школе» и два выступления на заседании школьного методического объединения из опыта работы по теме «Формирование функциональной грамотности». Кроме того, подготовлен пакет методических материалов: тексты докладов, конспекты уроков презентации, раздаточные материалы видеозаписей уроков и занятий. Методические материалы размещены на школьном сайте в разделе «Методический портфель молодого педагога»:

– четыре проведенных открытых урока;

– одно открытое занятие педагога-психолога (психологический тренинг);

– одно внеурочное мероприятие – правовой квест «Скандал в школе» и два выступления на заседании школьного методического объединения из опыта работы по теме «Формирование функциональной грамотности». Кроме того, подготовлен пакет методических материалов: тексты докладов, конспекты уроков (презентации, раздаточные материалы); видеозаписи уроков и занятий. Методические материалы размещены на школьном сайте в разделе «Методический портфель молодого педагога».

Старший наставник (МБОУ «ЦО № 18» г. Тулы) выразила мнение, что в рамках проведения Недели молодого педагога «Будем знакомы, молодой педагог!» были созданы условия для профессионального роста молодых педагогов:

– проведен анализ открытых уроков молодых педагогов педагогами-наставниками и методистом. Было отмечено, что все уроки проведены в соответствии с требованиями ФГОС НОО и ФГОС ООО, соответствуют возрастным и психологическим особенностям обучающихся, направлены на формирование универсальных учебных действий;

– на уроках соблюдалась последовательность всех структурных компонентов, начиная с организационного момента и заканчивая рефлексией;

– объем и содержание учебного материала были подобран оптимально и не перегружены;

– на уроках использовались методика проблемного обучения, дифференцированное обучение;

– атмосфера на уроках была доброжелательная;

– поставленные цели реализованы, задачи выполнены;

– структура уроков соответствует заявленным типам уроков.

Молодым педагогам были даны адресно направленные рекомендации:

– продумывать организацию деятельности учащихся со слабой мотивацией;

– включать в уроки психологические паузы и физкультминутку;

– увеличить соотношение заданий репродуктивного и поискового характера в пользу последнего;

– продумывать систему заданий для детей разного уровня обученности;

– совершенствовать методы и приемы работы.

– тесно сотрудничать со своими педагогами-наставниками для своевременного выявления и решения возникающих трудностей и восполнения профессиональных дефицитов;

– осуществлять повышение квалификации и самообразование через участие в семинарах, конференциях, круглых столах, профессиональных конкурсах разного уровня.

В МБОУ «ЦО № 34» организован и проведен методический кафедральный «ШУМ – школа умной молодежи» (ответственный ведущий наставник). МБУДО «ДДТ» провел два открытых занятия для педагогов и родителей, где были продемонстрированы профессиональные умения педагогов, повышающие интерес и мотивацию к обучению в области хореографии и музыкального образования; также проведены открытые уроки с присутствием родительской общественности и наставников в 4 «Е» классе, общешкольное мероприятие – «Книги памяти».

В МБОУ «ЦО № 24» молодые педагоги сформировали тематическую папку «Методические разработки проведения открытых уроков и внеклассных занятий». В ходе проведения Недели один педагог аттестовался на высшую квалификационную категорию. Оказано содействие в подготовке портфолио и проведения открытого урока. Знакомство педагогов с результатами работы использования мнемотаблиц, мнемоквадратов, мнемодорожек, схем и алгоритмов для составления рассказов и заучивания стихотворений организовано в МБОУ «ЦО № 26».

Тринадцать молодых специалистов МБОУ «ЦО № 58 «Поколение будущего», имеющие опыт работы от 0 до трех лет обобщили свой положительный опыт при подведении итогов проведения недели, обменялись педагогическими находками.

Десять молодых педагогов «МБОУ – лицей № 2» провели цикл открытых уроков в декабре и в апреле. Уроки, проведенные в декабре, позволили выявить проблемы в преподавании, а уроки в апреле показали, чему научились молодые педагоги.

В МБОУ «ЦО № 40» семеро молодых педагогов провели 10 открытых уроков. Создана база конспектов открытых уроков, занятий и презентаций «Неделя успеха».

Все молодые педагоги МБОУ «ЦО № 5» (два учителя начальных классов, учитель русского языка и литературы, два учителя математики, учитель биологии) провели открытые уроки на достойном уровне. Этому предшествовала их серьезная работа с наставниками: выбор темы, разработка плана урока и контента содержания уроков. Тесное сотрудничество с наставниками и опытными педагогами привело к хорошим результатам. Конспекты уроков и их самоанализ дополнили банк данных открытых уроков центра образования. «Конечно, есть еще много проблем, над чем надо еще работать. Но самое главное – «блеск в глазах», и желание продолжать педагогическую деятельность. А заинтересованные взгляды учащихся и их желание поддержать своих учителей

говорят о том, что наша молодежь на своем месте! Посредством участия в работе Недели молодые специалисты смогли повысить свое педагогическое мастерство».

Уроки в МБОУ «ЦО № 23» посещались наставниками, членами администрации, опытными учителями. Проведено обсуждение результатов проведения Недели молодого педагога на заседании круглого стола «Учиться самому, чтоб успешнее учить других».

В подготовке к открытым урокам молодым педагогам из МБОУ «ЦО № 36» оказывали помощь наставники, директор образовательной организации. Таким образом, все уроки (занятия) были подготовлены качественно в соответствии с требованиями ФГОС. Соблюдены все этапы проведения уроков и занятий. Педагоги использовали большое количество раздаточного материала, мультимедийные презентации, видеофрагменты, использовались нестандартные формы проведения уроков (занятий) в форме путешествия, поиска клада, работа в парах и группах. На открытых уроках присутствовали члены администрации, наставники молодых педагогов, молодые педагоги, методист отдела профессионального повышения мастерства МКУ «ЦНППИМ г. Тулы».

По итогам посещенных уроков проведено совместное обсуждение проведенных уроков и занятий. В качестве рефлексии учитель использовал неоконченные предложения как прием-обсуждение с коллегами своих успехов в достижении цели урока. Это приём рефлексии, при котором участникам предлагается завершить ряд фраз, касающихся содержания, атмосферы урока, организации взаимодействия на уроках:

Сегодня мне удалось...

Я похвалил бы себя за ...

Особенно мне понравилось...

Было трудно...

В чём вы видите собственное приращение?

Что вам более всего удалось во время урока, какие виды деятельности были выполнены наиболее успешно? Назовите наиболее эффективные из них?

Ведущий наставник (заместитель директора по учебно-методической работе) и старший наставник (МБОУ ЦО № 27) отметили, что молодые педагоги владеют методикой проведения современного урока в свете требований обновленных ФГОС, свободно проводят самоанализ урока и анализ уроков коллег. В рамках Недели этой образовательной организации проведен обучающий семинар для молодых педагогов «Проектирование современного урока в свете требований обновленных ФГОС». Состоялся диалог между молодыми педагогами и наставниками по подготовке и проведению урока, направленного на формирование функциональной гра-

мотности, оценке результатов образовательной деятельности обучающихся на уроке.

В МБОУ «ЦО № 37» проведены семь открытых уроков и четыре внеклассных мероприятия, подготовлена стендовая выставка достижений и методических разработок молодых педагогов, проведено заседание клуба молодого педагога по теме «Моя методическая тема». В МБОУ «ЦО № 52», «ЦО № 31», «ЦО № 49», «ЦО № 15» и других образовательных организациях в рамках недели молодого педагога отметили, что уроки проведены согласно плану в соответствии с технологической картой. Молодые специалисты получили адресные рекомендации.

Молодые педагоги МБОУ «ЦО № 10» провели 16 открытых уроков, продемонстрировав активное участие в образовательной деятельности школы. Мероприятия способствовали профессиональному росту, обмену опытом и развитию педагогических компетенций.

В «Центре образования № 59 «Личность» им. Льва Семеновича Выготского отмечают, что молодые специалисты знают требования к современному уроку, владеют основами возрастной психологии. Наряду с этим отметили, что в целях обогащения их педагогического опыта необходимо чаще привлекать молодых специалистов к мероприятиям публичного характера, а также повысить роль наставничества в профессиональном росте начинающих педагогов, предусмотрев в плане работы активизацию деятельности наставнической пары в новом учебном году.

Администрация ЦО № 53 посетила все открытые уроки и внеклассные мероприятия молодых педагогов и отметила, что начинающие педагоги умело сочетают обучение и воспитание, любят детей, знают их психологию, возрастные особенности. Каждый открытый урок содержал новый формат организации учебной деятельности обучающихся.

Заместитель директора МБОУ «ЦО № 7», подводя итог Недели, подчеркнула, что при проведении открытых уроков соблюдались все требования к воспитательно-образовательному процессу. Применение компьютерных технологий, создание проблемных ситуаций мотивировало обучающихся к позитивному настрою в работе. Рефлексия дала осмысление действий учеников. Учителя сумели удержать внимание детей практически на всех этапах урока, используя игровые методы, смену видов деятельности. Поставленные цели и задачи уроков были полностью реализованы. Каждый открытый урок содержал новизну либо содержания учебного материала и форм организации учебной деятельности обучающихся, либо структуры урока.

При поддержке администрации образовательной организации прошли различные события, ориентированные на адаптацию молодых специ-

алистов в начале их профессионального пути. В рамках проведения Недели молодые специалисты представляли опыт работы в своей школе в видеоформате самопрезентации «Мой первый шаг», раскрывая особенности первых шагов адаптации к образовательному процессу, школе, представляя варианты своих творческих находок.

Наряду с этим проведен экспресс-мониторинг выявления настроения, с которым педагоги пришли первый раз в школу, и определения причин выбора профессии учителя. В ходе мозгового штурма, в процессе совместного обсуждения в командах, сформировали идеальный портрет учителя, дали позитивную оценку роли наставника. Большое внимание уделялось снятию эмоционального напряжения в ходе проведения тренингов с целью сплочения, эмоционального раскрепощения, преодоления профессиональных страхов и получения позитивных эмоций.

Каждый учитель получал заряд энергии от коллег и практические советы по преодолению профессиональных затруднений. Молодые педагоги смогли поделиться своими интересами и увлечениями, совместно проанализировать трудности в профессии и их причины. Большую активность в организации и проведении Недели проявили – модератор событий, заместитель директора, ведущий наставник МБОУ ЦО № 42, директор МБОУ ЦО № 42.

17 апреля 2025 года в рамках Недели молодого педагога председатель Тульской городской организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ провела круглый стол «Меры поддержки молодых педагогов: о защите социально-трудовых прав и профессиональных интересах».

Руководитель профессионального сообщества «Молодые педагоги», акцентировал внимание на нормативно-правовое поле деятельности молодого педагога. Ряд других образовательных организаций также предоставили информацию о проведении Недели молодого специалиста и отметили ответственное отношение, открытость, желание показать свои достижения, высокое качество подготовки к открытым урокам.

### **Результаты практики**

Полученная информация о проведении Недели молодого педагога в образовательной организации дает возможность сделать вывод о результатах и принять решения для повышения эффективности организационно-методического сопровождения молодых специалистов.

В рамках проведения недели молодого педагога в образовательных организациях были созданы условия для максимальной творческой самореализации молодых педагогов, обеспечивающие успешное профессиональное развитие и высокую результативность деятельности. Оказано со-

действие ускорению процесса профессиональной и социальной адаптации 357 молодых специалистов.

В большинстве образовательных организаций сформированы методические копилки, базы данных методических разработок открытых уроков, внеурочных занятий; организовывались постерные и стендовые выставки методических материалов с целью обмена опытом педагогическими практиками.

Многообразие форм и видов деятельности, используемых в ходе проведения Недели как одного из факторов развития компетентности начинающих педагогов, способствовало их профессиональному росту и успешной реализации потенциала. Следует отметить, что активизация совместной деятельности молодых специалистов и их наставников не ограничивалась только уроками, а носила комплексный практико-ориентированный характер. Организованное взаимодействие молодых педагогов с опытными педагогами, педагогами-наставниками с целью обмена опытом, апробации и внедрения современных образовательных и цифровых технологий в образовательный процесс содействовало совершенствованию формированию компетенций современного учителя.

В современных условиях наставничество становится важным инструментом повышения качества образования через стимулирование внутренней мотивации каждого молодого педагога на успех, ликвидацию затруднений и дефицитов в профессиональной деятельности.

В настоящее время в общеобразовательных учреждениях продолжается работа по формированию опыта внедрения региональной модели института наставничества для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с участием всех категорий педагогов-наставников (ведущего, старшего наставников и наставника-специалиста).

### **Перспективы развития практики**

Выявление и развитие лучших практик наставничества остается одним из приоритетных направлений деятельности муниципальной системы образования, способствующих повышению качества образования.

В условиях обновления содержания образования наставничество становится эффективной формой научно-методического сопровождения профессионального развития педагогов в контексте раскрытия личностного и творческого потенциала каждого молодого специалиста с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства.

*Г. А. Чешева,  
педагог дополнительного образования  
МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»,  
г. Новокузнецк, Кемеровская область – Кузбасс  
ufkbcbr@mail.ru*

## **Наставничество как основа профессионального становления молодого педагога: из опыта работы руководителя студии изобразительного творчества в учреждении дополнительного образования**

### **Ключевая идея практики**

Адаптация молодого специалиста в образовательном учреждении – ключевой этап, определяющий его дальнейший профессиональный путь. В последние годы наблюдается тенденция, когда число сотрудников со стажем работы 10 и более лет растет, а новые кадры приходят в учреждение неохотно. Это связано с тем, что начинающие педагоги с первого дня несут ту же ответственность и имеют те же обязанности, что и их опытные коллеги, а от них ожидают столь же безупречного профессионализма.

Эффективным инструментом, позволяющим смягчить этот переход, раскрыть потенциал начинающего педагога и интегрировать его в профессиональное сообщество, является система наставничества. За 17 лет педагогической деятельности автора в «ДЮЦ «Орион» через эту систему прошло три педагога, не имевших опыта работы в учреждении дополнительного образования.

Ключевой идеей практики наставничества является создание целостной, системной и индивидуализированной среды для профессионального становления молодого специалиста, которая выходит за рамки простого инструктажа. Эта среда интегрирует организационное, методическое и воспитательное направления деятельности, превращая процесс адаптации в осознанное профессиональное развитие, основанное на принципах партнерства, практико-ориентированности и преемственности педагогического опыта.

### **Цель практики**

Целью практики является обеспечение успешной и быстрой адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности в студии «Палитра», формирование у него устойчивых компетенций в области организации образовательного процесса, методической и воспитательной работы, а также его интеграция в корпоративную культуру учреждения.

## **Содержание практического опыта наставничества**

Содержание практики было реализовано по трем основным направлениям, отражающим полный цикл работы педагога дополнительного образования.

### *Организационно-педагогический блок:*

- изучение обновленной дополнительной общеобразовательной программы и нормативно-правовой документации;
- практическое освоение ведения документации: составление графика работы, планов-отчетов, работа с заявлениями, ведение электронного журнала, диагностических карт;
- корректировка расписания и оформление списков учащихся;
- подготовка и проведение родительского собрания.

### *Методический блок:*

- разработка и подготовка открытого занятия «Техника рисования акварелью по сырому» для Фестиваля открытых занятий;
- организационная и методическая поддержка в подготовке работ воспитанников к городскому конкурсу «Новогодняя феерия»;
- освоение методов педагогического контроля и диагностики, обучение анализу их результатов;
- формирование индивидуального методического кейса молодого специалиста;
- совместная проектная и выставочная деятельность: организация выставок рисунков учащихся, проведение совместных мастер-классов и реализации творческих проектов, что позволило на практике отработать методики групповой работы и публичной презентации результатов.

### *Воспитательный блок:*

- внедрение в практику новых форм и методов работы с детьми по программе «Школа юного художника»;
- изучение и применение инновационных педагогических технологий;
- разработка сценариев воспитательных мероприятий;
- активное вовлечение учащихся в социально значимую деятельность: подготовка и участие детей в городских и областных конкурсах, а также в различных тематических акциях.

### *Этапы становления молодого специалиста включают:*

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

На основании вышеизложенных этапов были выделены основные направления и содержание деятельности.

### ***Направления деятельности наставника и наставляемого:***

- проведение первичной стажировки молодого воспитателя (один месяц);
- вхождение в профессию (формирование у молодого педагога профессиональных умений, накопление опыта, формирование своего стиля в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами) (один год);
- самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (освоение воспитателем новых педагогических методик, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы) (на протяжении первых пяти лет);
- промежуточный анализ работы (примерно через год).

### ***I направление. Стажировка***

Стажировка – самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться наставника.

**Задача:** предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Работа включает в себя:

- беседа-знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы, изучение нормативно-правовой базы, ведение документации;
- знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;
- создание базы данных о начинающих педагогических работниках ДОО;
- анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДОО в организации современного качественного образования;
- диагностика изучения методических потребностей педагогов;
- стажировка в группе у наставника, т. е. наставник и наставляемый работают вместе с группой детей наставника; демонстрация режимных моментов, занятий, прогулки детей и т. д.;
- подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми.

### ***II направление. Вхождение в профессию***

Вхождение в профессию – это процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, родителями и коллегами.

Молодой педагог здесь изучает опыт работы коллег своего учреждения и других организаций дополнительного образования, повышает свое

профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения. На этом этапе мы предлагаем определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Необходимо также активно привлекать его к показу занятий на уровне Центра.

Именно на этом этапе и важна оценка наставником. Ежедневно молодой специалист испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, мы непременно отмечаем их вслух.

В последнее время традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. На сегодняшний день считаем необходимым использование более новых, активных форм работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Один из методов, который поможет начинающему педагогу самостоятельно проектировать образовательный процесс – «Кейс-метод».

Применение «Кейс-метода» в деятельности педагога-наставника позволяет выявить актуальные интересы молодого специалиста, развивает активность, коммуникативные навыки, умение слушать и излагать свои мысли, вести диалог с детьми и коллегами, получать необходимую информацию. А главное, он помогает ему самостоятельно проектировать не только отдельные образовательные ситуации, но и процесс своего становления как педагога в целом.

Также на этапе «Вхождения в профессию» мы постепенно привлекаем молодых специалистов к посещению открытых районных мероприятий: методических объединений, конкурсов профессионального мастерства; приобщаем их к подготовке и активному участию в проведении педагогических семинаров, педагогических советов и т.п.

### **III направление. *Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога***

В этот период происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, родителями и коллегами.

Здесь молодой педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая

открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе предлагаем определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно.

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика, а также «энергетика». Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемых на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации.

На этом этапе молодой специалист готов к созданию своего портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения и т. д. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.

#### **IV направление. Анализ результатов работы**

Работа включает в себя:

- оценку деятельности педагога с детьми, родителями;
- выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности» (в ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения);
- определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом;
- подведение итогов, выводы.

#### **Результаты практики**

*Для молодого специалиста:*

- достигнута успешная профессиональная и социальная адаптация;
- сформированы устойчивые навыки самостоятельного ведения педагогической документации;
- приобретен успешный опыт проведения открытого занятия, подготовки учащихся к конкурсам городского и областного уровня и организации выставок;
- повысилась уверенность в себе и уровень профессиональной самостоятельности.

*Для наставника и учреждения:*

- систематизирован и передан эффективный педагогический опыт;
- создан качественный методический кейс, который может быть тиражирован для работы с другими молодыми специалистами;
- укреплен кадровый потенциал учреждения, обеспечена преемственность поколений педагогов.

*Достижения учащихся:* значительно возросла активность и результативность участия воспитанников студии «Палитра» в городских и областных конкурсах, а также в социальных акциях.

*Профессиональный рост тандема:* руководитель студии и молодой специалист успешно представили свой опыт на областных конкурсах и конференциях, что способствовало повышению репутации учреждения.

### **Перспективы развития практики**

1. *Расширение форматов взаимодействия.* Внедрение парного наставничества (несколько наставников для одного специалиста по разным направлениям) и групповых взаимодействий.

2. *Проектная интеграция.* Вовлечение молодого специалиста под руководством наставника в реализацию совместных межстудийных проектов и социально значимых инициатив Центра.

3. *Формирование кадрового резерва.* Рассмотрение успешно прошедших программу наставничества молодых специалистов в качестве потенциальных будущих наставников или руководителей направлений.

4. *Цифровизация процесса.* Создание цифрового ресурса (кейс) с методическими материалами, шаблонами документов и лучшими практиками для молодых педагогов.

### **Необходимые ресурсы**

1. *Кадровые.* Наличие опытного педагога, обладающего не только предметной компетентностью, но и готовностью к передаче опыта, навыками коммуникации и психологического сопровождения.

2. *Временные.* Выделение регулярных часов в графике как наставника, так и молодого специалиста для совместной работы, наблюдений и консультаций.

3. *Материально-технические.* Обеспечение доступа к методической литературе, нормативным документам, необходимым материалам для проведения занятий, подготовки к конкурсам и организации выставок.

4. *Административные.* Нормативное закрепление института наставничества в локальных актах учреждения, включая стимулирование деятельности наставников.

### **Заключение**

Реализация программы наставничества в отношении молодого специалиста доказала свою высокую эффективность. Комплексный подход, сочетающий административную поддержку, методическое сопровождение и помощь в воспитательной работе, позволил не только ускорить процесс адаптации, но и заложить прочный фундамент для будущего профессионального роста. Ярким свидетельством успеха стало активное участие воспитанников в конкурсном движении и совместная проектная деятельность наставника и молодого педагога.

Опыт, переданный от наставника, помог молодому педагогу уверенно войти в профессию, осознать степень своей ответственности и повысить уровень самостоятельности. Данная практика является наглядным свидетельством того, что грамотно выстроенная система наставничества – это инвестиция в качество образования и залог преемственности педагогических традиций в учреждении.

## Литература

1. Апенько, С. Н. Наставничество как технология развития и обучения персонала в организации / С. Н. Апенько, А. А. Петрова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2016. – № 4. – С. 168–176.

2. Сотников, Н. З. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов / Н. З. Сотников, С. И. Сотникова // Управление талантами и трансформация корпоративной культуры : материалы Международной конференции «HR-тренд 2015: управление талантами и трансформация корпоративной культуры» (13–14 ноября 2015 г., г. Томск) / под редакцией О. Б. Алексева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. – Томск : ТГУ, 2016. – С. 22–27.

3. Петрова, А. А. Искусственный интеллект в управлении талантами и наставничестве: новые возможности и риски / А. А. Петрова, Е. Л. Смирнов // Российский журнал менеджмента. – 2024. – Т. 22, № 1. – С. 105–124.

4. Проект «Методология наставничества». – URL: <https://ru.nastavnichestvo.org/> (дата обращения: 25.05.2025).

**Т. А. Чулкина,**

*учитель русского языка и литературы,  
руководитель Центра духовно-нравственного развития и воспитания;*

**М. В. Слотюк,**

*учитель математики  
МБОУ «Гимназия № 12»,  
Ленинск-Кузнецкий МО, Кемеровская область – Кузбасс  
[daniil356@mail.ru](mailto:daniil356@mail.ru)  
[mariya\\_paklina@mail.ru](mailto:mariya_paklina@mail.ru)*

## **Первые шаги в диалоге: обучение коммуникации молодых специалистов**

### **Ключевая идея практики**

Приход молодого специалиста в образовательную организацию – это всегда волнительный и ответственный момент. Обретая статус педагога, вчерашний студент сталкивается с рядом трудностей, среди которых осо-

бое место занимает налаживание эффективной коммуникации. Проблемы возникают не только во взаимодействии с опытными коллегами, но и при общении с родителями учащихся и самими подростками, особенно с теми, кого принято называть «трудными». Работа с молодыми специалистами в МБОУ «Гимназия № 12» является ключевым направлением, требующим участия команды наставников. Основная идея работы наставника заключается в обучении и развитии коммуникативных навыков у молодых специалистов, что способствует успешной адаптации на рабочем месте, созданию продуктивной и эффективной рабочей среды.

### **Цель практики**

Наставничество должно обеспечить формирование у молодых педагогов навыков эффективного коммуникативного взаимодействия с коллегами и учащимися, их родителями.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Уверенная и убедительная речь – это важный аспект профессии учителя. Именно поэтому мы акцентируем внимание на обучении молодых специалистов навыкам структурированной речи. Основные признаки такой речи включают:

1. Логическую последовательность (введение, основная часть, заключение), что позволяет аудитории легко следовать за вашими мыслями.
2. Связность – плавные переходы и логические связи между частями, которые помогают поддерживать интерес и понимание.
3. Целостность – единая тема и основная мысль, что делает речь концентрированной и сфокусированной.
4. Ясность – понятность для аудитории, позволяющая избегать недопонимания.
5. Выразительность – использование интонаций и выразительных средств, чтобы сделать вашу речь более запоминающейся.
6. Адаптация к аудитории – умение подстраивать свое сообщение под слушателей для большей эффективности [1].

Для обучения молодых специалистов этим навыкам мы применяем разнообразные методы и приемы, которые они смогут использовать в своей профессиональной деятельности.

Одним из педагогических приемов работы по развитию коммуникативных навыков является «Фишбоун» [2]. «Фишбоун» (или диаграмма Исикавы, «рыбий скелет») – это мощный инструмент визуализации причинно-следственных связей, который особенно полезен при анализе сложных педагогических ситуаций. При обучении молодых учителей коммуникативным навыкам использование этой схемы помогает развивать аналитическое

мышление, структурированность в общении и умение аргументировано доносить свои мысли особенно в сложных разговорах с родителями и учениками, принимать решения, основанные на анализе, а не на эмоциях.

Рассмотрим примерную работу по схеме «Фишбоун».

Пример проблемы: «Снижение мотивации учащихся».

1. Формулировка проблемы (голова рыбы). Молодой учитель четко формулирует проблему: «Учащиеся 8а класса потеряли мотивацию к изучению математики».

2. Определение основных причин (верхние «кости» рыбы).

Например:

- личностные особенности ученика;
- стиль преподавания учителя;
- вовлеченность родителей в образовательный процесс;
- микроклимат в классе;
- внешние факторы.

3. Подтверждающие факты (нижние «кости» рыбы):

- усталость ученика, страх неудачи и потеря интереса;
- однообразные уроки учителя, мало похвалы и много контроля;
- родители не интересуются успехами своего ребенка, давят;
- неблагоприятный микроклимат в классе;
- зависимость от гаджетов.

Важно, чтобы все причины были проверяемыми и аргументированными, а не выдуманнными.

4. Формулирование вывода и плана действий («хвост рыбы»).

На основе анализа учитель делает выводы и предлагает конкретные шаги. Например: «основной причиной снижения мотивации, вероятно, является однообразие уроков и отсутствие личной значимости материала. Планирую внедрить проектную деятельность, чаще использовать обратную связь и вовлекать родителей через информационные письма».

Схема «Фишбоун» помогает молодому специалисту в коммуникации с родителями и учащимися, так как учитель не обвиняет, а показывает анализ, что снижает напряженность. Можно вместе с родителями и учащимися обсудить, какие причины они видят. Причины, которые выделяет молодой специалист, подкреплены наблюдениями, и это вызывает доверие. И тогда молодой учитель воспринимается как компетентный, даже если у него мало опыта.

Используя прием «Фишбоун», молодые специалисты научатся не бояться проблем, анализировать их системно, аргументировать свою позицию и вести диалог на основе фактов, а не эмоций. Это напрямую развивает коммуникативные компетенции учителя в сложных ситуациях.

Еще один прием коммуникации – «Аргументированное лото», который учит структурировать текст, выделять главное.

Знание тезиса, аргумента, демонстрации позволит молодому специалисту быть убедительным на уроке, на выступлении методического объединения, творческих групп, семинарах, конференциях.

Как обучить молодого специалиста структурированной речи, используя аргументированное лото?

Обучение молодого специалиста структурированной речи с использованием аргументированного лото организуем следующим образом, используя готовые карточки:

Этап 1: Подготовка карточек.

Создается набор карточек, на каждой из которых написаны:

1) тезис: основные утверждения, которые нужно будет защищать (например, «по мнению педагогов-наставников, каждый молодой педагог, начиная работу в роли классного руководителя, должен быть знаком с нормативными актами по вопросам духовно-нравственного развития и воспитания»);

2) аргументы: карточки с аргументами, поддерживающими тезисы (например, «во-первых, нормативные акты знакомят с системой базовых национальных российских ценностей; во-вторых, дают возможность ознакомиться с принципами и формами организации работы по духовно-нравственному развитию и воспитанию»);

3) примеры: карточки с конкретными примерами, которые иллюстрируют аргументы (например, «при ознакомлении с Концепцией духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России проводится практикум с использованием технологии продуктивного чтения. Такая форма позволяет научить выделять в документе основные положения и включать их в свою деятельность»).

Этап 2: Введение в методику.

Молодому специалисту объясняется, как функционирует аргументированное лото. Обращаем внимание на его структуру:

– тезис – ключевое утверждение;

– аргументы – логические доводы, доказывающие тезис;

– примеры – конкретные случаи, подтверждающие аргументы.

Этап 3: Работа с карточками.

1. Выбор карточек. Предлагаем молодому специалисту выбрать одну карточку с тезисом. Это станет основой его выступления.

2. Сбор аргументов. Затем молодой специалист должен выбрать карточки с аргументами, которые поддерживают выбранный тезис. После этого обсуждается выбор каждого аргумента, объясняя, почему он подходит для защиты тезиса.

3. Иллюстрация примерами. После выбора аргументов молодой специалист подбирает карточки с примерами, которые иллюстрируют его аргументы. Важно обсудить, как именно эти примеры помогают проиллюстрировать его точку зрения.

Этап 4: Подготовка речевого выступления. Молодой специалист составляет структурированное выступление, основываясь на собранных карточках. Необходимо объяснить, как важно логически связывать тезисы и аргументы, чтобы речь была ясной и убедительной.

Этап 5: Практика. Выступление.

Молодой специалист представляет свою речь. Наставник указывает на сильные стороны и слабые, которые можно улучшить. Используя этот подход, педагог-наставник помогает молодому специалисту лучше понять структуру аргументированного лото и важность нормативных актов в его профессиональной деятельности. И в результате, молодой специалист не только лучше усваивает информацию, но и приобретает ценные навыки, необходимые для своей дальнейшей работы.

### **Результаты практики**

Оба инструмента способствуют формированию важных навыков коммуникации: анализа и критической оценки информации, что помогает научиться выносить суждения и принимать обоснованные решения. С использованием «аргументированного лото» молодые специалисты научились строить логичные и обоснованные аргументы, что является важным навыком в профессиональной деятельности. Использование приема «Фишбоун» помогает логически организовывать свои мысли и идеи, что является ключом к более эффективному решению проблем. Игровые и визуальные методы снижают уровень стресса и создают дружескую атмосферу, что содействует более открытому обмену знаниями и идеями. Эти результаты подчеркивают важность интеграции интерактивных и визуальных методов в образовательный процесс для создания более эффективной и вовлеченной образовательной среды.

### **Оценка результатов**

В ходе совместной работы наставника и молодого специалиста достигнуты значимые положительные результаты в области развития коммуникативной компетентности:

– повысился уровень профессионального развития молодого учителя: он увереннее применяет современные педагогические подходы, активно участвует в методической работе, проявляет инициативу в решении профессиональных задач;

– успешно прошла адаптация в педагогическом коллективе: молодой специалист установил доброжелательные отношения с коллегами, активно включается в коллективные и командные мероприятия;

– наблюдается положительная динамика во взаимодействии с учащимися: улучшилось умение выстраивать доверительные, уважительные отношения, повысилась способность к гибкому реагированию на поведенческие особенности учащихся;

– укрепилось взаимодействие с родителями: молодой учитель стал более уверенно вести диалог с семьями учащихся, грамотно доносит информацию, проявляет такт и открытость, что способствует формированию партнёрских отношений.

Работа наставника была целенаправленной, системной и индивидуально ориентированной, что позволило молодому учителю не только освоить базовые коммуникативные навыки, но и начать их продуктивно применять в повседневной педагогической практике. Молодой специалист демонстрирует устойчивую положительную динамику в развитии коммуникативной компетентности, что является важным фактором его профессионального роста.

### **Перспективы развития практики**

Наставничество между опытным учителем и молодым специалистом, особенно с использованием приемов эффективного коммуникативного взаимодействия, открывает множество перспектив для развития как у молодого специалиста, так и у любого участника образовательных отношений.

Педагогический прием «Аргументированное лото» помогает молодому специалисту развивать умение аргументировать свои мнения и слушать чужие, что очень важно для успешной коммуникации. Уверенность и убедительность в речи открывают новые горизонты и возможности для успешной карьеры, написания статей о своем опыте.

Наставничество способствует формированию атмосферы открытого общения, где молодой специалист может смело делиться идеями и получать конструктивную обратную связь.

Молодой специалист может применять приемы «Фишбоун» и «Аргументированное лото» для создания инновационных уроков, что повысит интерес и вовлеченность у учащихся в образовательный процесс.

### **Литература**

1. Культура структурирования и общие правила произнесения публичной речи // Инфоурок. – URL: <https://infourok.ru/kultura-strukturirovaniya-i-obshhie-pravila-proizneseniya-publichnoj-rechi-4269702.html>.

2. Прием «Фишбоун» как способ развития критического мышления // Инфоурок. – URL: <https://infourok.ru/master-klass-na-temu-priyom-fishboun-kak-sposob-razvitiya-kriticheskogo-mishleniya-2424341.html>.

**С. А. Чулкова,**  
*старший воспитатель МБДОУ «ДС № 7»,  
Анжеро-Судженский ГО, Кемеровская область – Кузбасс  
ds\_lisihka@mail.ru*

## **Наставничество как эффективная технология профессионального развития молодых педагогов**

### **Ключевая идея практики**

В настоящее время в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. Важно отметить, что радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма.

Сегодня востребован педагог творческий, компетентный, конкурентно способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и обучения дошкольника, способный воспитывать личность в современном, динамично меняющемся мире.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших педагогический колледж и получивших специальность «воспитатель детей дошкольного возраста», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода молодых педагогов из сферы дошкольного образования несколько: слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста; неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения; недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

Молодые педагоги часто сталкиваются с рядом трудностей в процессе адаптации к новой профессиональной среде: трудно организовать работу с детьми, написать календарно-тематический план, найти точки взаимодействия с родителями, коллегами и администрацией. При этом они с самого первого дня работы имеют те самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а коллеги и родители ожидают от них высокого уровня профессионализма. А потому времени на адаптацию к реалиям пока еще новой для себя деятельности у начинающего педагога критично мало.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов не только администрацией детского сада, но и коллегами, и в первую очередь, опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к новым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда очень актуален.

Система наставничества – это показатель развития учреждения, и если она успешна, то результатом будет являться повышение результативности работы сотрудников, и, как следствие – повышение рейтинга дошкольного учреждения. Эффективное закрепление специалистов не только способствует их профессиональному росту, но и положительно влияет на качество образования в целом.

«Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество» (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации).

Организация наставничества предполагает не только помощь молодому педагогу в период адаптации на новом рабочем месте, но и является важным направлением работы дошкольного учреждения по повышению профессионального уровня наставляемого.

**Цель практики:** создание условий для профессионального роста молодого педагога, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность, становления и совершенствования профессиональных компетенций педагога.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Для того чтобы закрепление молодых педагогов проходило успешно, в МБДОУ «ДС № 7» разработана Программа наставничества «Ступеньки к мастерству». Работа по наставничеству в ДОУ регламентируется Положением о системе наставничества, приказом заведующего об организации наставничества, о закреплении наставнической пары и утвержденной программой наставничества.

Программа наставничества «Ступеньки к мастерству» направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель программы: создание пространства для профессионального и личностного развития педагогов (молодых/начинающих педагогов) в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности, а также дальнейшего освоения разнообразных современных технологий обучения.

Задачи:

1. Привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов/специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной деятельности.
4. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия при их решении.
5. Оказать помощь при внедрении инновационных технологий и распространении собственного педагогического опыта.

Основными принципами наставничества являются: открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики, добровольности, вариативности, индивидуализации и персонализации. Работа наставника с молодым педагогом включает в себя планирование, практическую передачу профессиональных знаний.

Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна только тогда, когда наставляемый на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом, а наставник искренне желает передать свои знания и навыки. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

В нашем детском саду сложилась система работы с молодыми педагогами, в результате которой молодой педагог постепенно начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями.

Мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Выпускники педагогического колледжа.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Нами апробированы и выбраны формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному росту молодого педагога, повышению его профессиональной компетентности:

- через организацию методического сопровождения в воспитательно-образовательной работе (консультации, мастер-классы, беседы, рекомендации, карты самоанализа, посещение занятий и т. д.);
- изучение опыта работы коллег.

## *Этапы реализации Программы*

**I. Подготовительный этап** реализации программы включает в себя:

- изучение локальных нормативных актов образовательной организации о наставничестве;
- закрепление молодых специалистов за наставником;
- изучение методической литературы;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

**II. Практический этап** реализации программы направлен на развитие профессиональных умений молодого педагога, формирование собственного стиля в работе, накопление опыта с воспитанниками и их родителями:

- через совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарно-тематического плана работы;
- ознакомление с организацией развивающей предметно-пространственной среды в группах;
- изучение опыта работы коллег;
- наблюдение и обсуждение образовательной деятельности у опытных педагогов, посещение занятий, совместное проведение занятий;
- консультации для молодых специалистов по работе с родителями;
- круглые столы, семинары-практикумы;
- участие в городском семинаре для молодых воспитателей ДОО «ФОР ДО: изучаем, внедряем, действуем», «Калейдоскоп педагогических идей».

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

**III. Итоговый этап** реализации программы включает в себя:

- показ молодыми специалистами открытых мероприятий в образовательной организации, на муниципальном уровне;
- анализ результатов работы на педагогическом совете;
- ежегодное подведение итогов работы;
- обобщение опыта работы.

Конечно, мы не отказались от традиционных форм работы наставника, таких как консультации, просмотры и взаимопосещения образовательной деятельности. Но на современном этапе этого явно недостаточно.

Новой формой работы является Парная коммуникация «Учитель – ученик». Эта форма работы широко представлена программой «ПРОДЕТЕЙ» под редакцией Е. Юдиной.

В чем ее суть или как это выглядит на практике? При обсуждении какого-либо вопроса один педагог в паре выполняет роль «УЧИТЕЛЯ», а другой «УЧЕНИКА», затем педагоги меняются ролями. Таким образом, наставник – не всегда учитель. Ведь наставничество – это взаимопроникающий процесс и обязательной «обратной связью».

Что это дает? Смена ролей в паре, мобильность пары позволяет менять позиции, может ликвидировать коммуникативную и информационную составляющую компетенций педагога-стажиста.

Разнообразные формы работы с молодыми педагогами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

### **Результаты практики**

Основными показателями наставнической деятельности является участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства: «Современное воспитание подрастающего поколения» (диплом II степени), «Педагог и наставник» (диплом II степени), «Моя лучшая методическая разработка», конкурс статей «Взгляд» (диплом III степени), в различных научно-практических конференциях регионального и всероссийского уровня: «К вершинам», «Культура детства: традиции, новые вызовы и перспективы – 2025», «Современное дошкольное образование: теория и практика», семинарах, фестивалях педагогических идей «Призвание – педагог» и т. д., что подтверждается количеством наградных документов и призовыми местами в муниципальных и региональных конкурсах.

Анализ профессиональной активности молодых педагогов показал высокий уровень участия в мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровня; педагоги испытывают потребность, интерес и мотивацию к повышению уровня своих профессиональных компетенций.

Реализация программы наставничества «Ступеньки к мастерству» способствует повышению квалификационной категории наставляемых воспитателей, а количество молодых специалистов/начинающих педагогов, закрепившихся в МБДОУ «ДС № 7», составляет 3 человека (25 %) от общего числа педагогов ДОУ.

Наставничество способствует повышению уровня профессионального мастерства молодых воспитателей, готовности к профессиональной, лично значимой деятельности, является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации молодых педагогов.

## **Перспективы развития практики**

Закрепление молодого специалиста в детском саду – это многогранный процесс, требующий внимания со стороны администрации, коллег и самого воспитателя. Создание поддерживающей среды, развитие профессиональных навыков помогут молодым педагогам успешно адаптироваться и внести свой вклад в образовательный процесс. Инвестиции в профессиональное развитие молодых специалистов – это инвестиции в будущее.

***И. А. Шарифуллина,***

*директор;*

***М. Л. Чекина,***

*заместитель директора по учебно-воспитательной работе;*

***Е. А. Лысковец,***

*учитель истории*

*МБНОУ «Гимназия № 18»,*

*Ленинск-Кузнецкий МО, Кемеровская область – Кузбасс*

*mou\_gimn18@mail.ru*

*chekmarin@mail.ru*

*elizaveta.l\_82@mail.ru*

## **Сопровождение молодого педагога: от адаптации к профессиональному мастерству**

### **Ключевая идея практики**

Создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых специалистов является одной из наиболее актуальных проблем в образовании на сегодняшний день. Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Практика целенаправленного наставничества занимает важнейшее место в процессе подготовки и адаптации молодого учителя. В условиях постоянных изменений в сфере образования, вызванных новыми подходами к обучению, внедрением цифровых технологий и изменением образовательных стандартов, наставничество становится необходимым инструментом для развития профессиональных компетенций молодых специалистов.

По определению современных отечественных исследователей наставником является человек, имеющий опыт, готовый делиться своими

знаниями с молодыми специалистами в обстановке взаимного доверия, посредством своих действий и своей работы.

Вопросы наставничества широко представлены в работах С. Я. Батышева, А. В. Щербакова, А. В. Лапшовой, А. Г. Фролова, В. А. Слассина, П. С. Кузнецова, Р. П. Колосова, А. К. Марковой и др. Процессы адаптации молодого педагога представлены в трудах Д. И. Логинова, Н. М. Стукаленко, Н. Е. Тихоновой, Б. А. Альмухамбетова, О. В. Александровой и др.

Организация гибкой системы методического сопровождения молодых специалистов позволит оптимизировать процесс профессиональной адаптации, сформировать мотивацию к саморазвитию, самореализации.

В данной статье рассматриваются основные аспекты организации процесса наставничества, системное использование всех возможностей и ресурсов Гимназии, особенности комплексной работы и влияние на развитие компетенций молодого учителя.

Ключевая идея практики наставничества заключается в создании профессионального «иммунитета» через партнерство и рефлекссию, в создании условий для становления самостоятельной, рефлексирующей и адаптивной педагогической позиции молодого учителя.

В основе данной идеи лежат следующие принципы:

1. Партнерство, а не руководство. Наставник выступает в роли катализатора, критического друга, а не контролера или инспектора.

2. Рефлексия как основа роста. Рефлексия способствует профессиональному и личностному развитию, улучшает психологический климат и развивает педагогическую интуицию.

3. Адаптивность вместо шаблонов. Идея в том, чтобы развить у молодого педагога гибкость, способность творчески применять знания и адаптировать методики под конкретный класс, тему и ситуацию.

**Цель практики:** в кратчайшие сроки обеспечить профессиональную адаптацию и самостоятельность молодого педагога, сформировав у него базовые навыки эффективной педагогической деятельности, устойчивую профессиональную позицию и способность к рефлексивному саморазвитию.

### **Содержание практического опыта наставничества**

Организация наставнической деятельности предполагает следующие направления.

1. Адаптационное. Осуществляется помощь молодому педагогу в успешной интеграции в коллектив Гимназии и в формировании устойчивой позитивной мотивации к педагогической профессии.

2. Методическое. Формируются практические умения проектирования и проведения современного урока (от целеполагания до анализа результата), а также навык работы с учебными программами, ИКТ и оценочными материалами.

3. Психолого-педагогическое. Развиваются компетенции в управлении классом, конструктивном взаимодействии с учениками и их родителями, разрешении конфликтных ситуаций.

4. Рефлексивно-аналитическое. Формируются умения анализировать свою профессиональную деятельность (успехи и неудачи), видеть причины проблем и самостоятельно находить пути их решения.

Успешная адаптация молодого специалиста во многом зависит от профессионализма педагога-наставника. При назначении наставника учитывается его владение профессиональными умениями: конструктивными, дидактическими, организаторскими, исследовательскими.

Организация взаимодействия наставника и молодого педагога предполагает различные формы работ.

Диагностико-аналитические формы – анкетирование, беседы для выявления запросов молодого педагога, посещение уроков молодого педагога.

Консультативные формы – индивидуальные консультации (плановые консультации, консультации по запросу, экспресс-консультации), разработка планов-конспектов уроков и образовательных проектов под руководством наставника.

Практико-ориентированные формы. Главная цель данного этапа работы наставника с молодым педагогом – преодолеть разрыв между теоретическими знаниями и реальной педагогической практикой, обеспечив быстрое и качественное формирование устойчивых профессиональных умений и навыков через непосредственное погружение в деятельность.

На данном этапе молодой педагог посещает уроки опытного коллеги с целью увидеть эффективные методики, проводит уроки для своей целевой группы в присутствии наставника для последующего детального анализа.

С целью раскрытия потенциала молодого педагога используется технология образовательного коучинга, когда наставник не дает готовых ответов, а с помощью вопросов помогает молодому коллеге самому найти оптимальное решение.

Практикуется самостоятельное изучение теории (методики) молодым педагогом, а во время встречи с наставником данный материал используется для глубокой практической проработки, обсуждения кейсов, решения педагогических задач. Это учит самостоятельности и делает взаимодействие более продуктивным.

Используется технология работы с кейсами, основанная на разборе, анализе и решении конкретных проблемных ситуаций, максимально приближенных к реальной практике. Для молодого педагога это своего рода «тренажер» для принятия педагогических решений в безопасной обстановке.

При создании кейсов отражается актуальная для молодого педагога проблема (например, «Срыв урока из-за нарушения дисциплины», «Конфликт с родителем из-за оценки», «Низкая мотивация класса на уроке истории»). Кейс содержит описание ситуации, где есть явное или скрытое противоречие и не имеет очевидного или единственно верного решения.

Приведем пример кейса для учителя истории.

Ситуация: на уроке по теме «Политическая система СССР в 1930-е гг.» при обсуждении репрессивной политики один из учеников заявляет: «А мне дед сказал, что все это ложь и Сталин – великий правитель, благодаря которому наша страна победила в войне». Часть класса поддерживает его, часть – молчит в замешательстве. Урок превращается в хаотичный спор.

Задание для молодого педагога:

1. Проанализируйте педагогические ошибки, которые привели к срыву урока.
2. Предложите стратегию ваших действий в данный момент.
3. Разработайте план последующих шагов для конструктивного обсуждения сложной темы на будущих уроках.

Одной из эффективных практик является просмотр записи своего урока или урока коллеги с последующим обсуждением по заранее согласованному плану.

Молодой педагог часто имеет искаженное представление о своем уроке. Видеозапись служит «зеркалом», которое беспристрастно отражает реальность. Педагог видит не свое впечатление от урока, а факты. При обычном посещении наставник и учитель обсуждают урок по памяти, упуская множество нюансов. Видео позволяет поставить урок «на паузу», перемотать и детально разобрать ключевые эпизоды.

Данная форма работы позволяет развивать у молодого педагога навык объективной саморефлексии и критического анализа собственной педагогической деятельности через визуализацию учебного процесса, формирует у молодого педагога главный навык – способность самостоятельно видеть, анализировать и совершенствовать свою практику, что является основой его долгосрочного профессионального роста.

На протяжении многих лет Гимназия функционирует в инновационном режиме. В зависимости от направления инновационной деятельности для разработки проектов, реализации основных мероприятий создаются

проблемные и творческие группы, в состав которых входят молодые педагоги. Участие в инновационной деятельности в составе проектных команд способствует развитию креативности, критического мышления, обеспечивает возможность самореализации.

Одним из наиболее результативных путей профессионального развития начинающих педагогов является активное участие в методической работе Гимназии. Практика проведения в Гимназии единых методических дней, педагогических советов в активных формах предусматривает участие молодых специалистов и способствует повышению теоретической, практической, методической подготовки молодых специалистов, развитию умения практически действовать в разнообразных ситуациях, помогает в установлении контакта с педагогическим коллективом.

Необходимым условием адаптации молодого педагога является становление его как классного руководителя. В этом случае наставническая деятельность направлена на помощь в обретении уверенности в собственных силах, координирование успешной коммуникации с коллегами, учащимися и их родителями. Помощь в этом оказывают тематические заседания методического объединения классных руководителей Гимназии. Совместные с опытными коллегами заседания круглых столов помогают молодым специалистам овладеть умениями в разработке программ воспитания, диагностике воспитательного процесса. Вовлечение в открытые мероприятия, творческие мастер-классы, деловые игры и тренинги позволяет педагогам на практике освоить активные приемы работы с классным коллективом.

Таким образом, комбинирование различных форм работы с молодым педагогом позволяет создать основу для формирования индивидуального стиля. Через апробацию разных методик и приемов под руководством наставника молодой педагог находит те, которые органичны именно для него, и начинает выстраивать свой уникальный «авторский почерк».

### **Результаты практики**

Системная работа закономерно приводит к качественным изменениям в профессиональной деятельности молодого педагога, которые можно зафиксировать как конкретные результаты.

#### ***Личностно-профессиональные результаты:***

- уверенное владение педагогической терминологией;
- осознание своей роли и миссии как педагога;
- адекватное восприятие своих сильных и слабых сторон;
- способность к конструктивной самокритике;
- снижение уровня стресса в профессиональной деятельности.

### ***Методические результаты:***

- владение современными образовательными технологиями;
- умение проектировать уроки в соответствии с ФГОС;
- умение разрабатывать контрольно-измерительные материалы;
- выработка индивидуального стиля преподавания;
- умение адаптировать учебный материал под особенности класса;
- наличие собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, дидактических материалов, цифровых образовательных ресурсов и т. п.).

### ***Практико-ориентированные результаты:***

- эффективное управление учебной деятельностью;
- предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций;
- поддержание продуктивной рабочей атмосферы;
- продуктивное взаимодействие с учениками разных возрастов;
- конструктивное общение с родителями;
- комфортная интеграция в педагогический коллектив.

### ***Рефлексивные результаты:***

- умение выявлять причины педагогических трудностей;
- способность к своевременной коррекции своей деятельности;
- умение ставить реальные профессиональные цели;
- способность планировать этапы профессионального роста;
- готовность к непрерывному самообразованию.

## **Перспективы развития практики**

Успешная реализация текущей модели наставничества дает возможность созданию непрерывной системы профессионального роста, где каждый педагог может быть и наставником и наставляемым в разных ситуациях.

Перспективным направлением является создание внутришкольных и межшкольных профессиональных обучающихся сообществ (ПОС). В таких сообществах молодой педагог получает доступ к совокупности имеющихся методик, инструментов, ресурсов опытных коллег, каждый из которых является экспертом в своей области (цифровые технологии, проектная деятельность, инклюзивное образование, работа с одаренными детьми). Это создает большие возможности для обмена практиками.

Внедрение цифровых инструментов позволяет сделать процесс наставничества более эффективным, гибким и измеримым.

Выделим основные аспекты этого влияния.

Расширение возможностей коммуникации и взаимодействия:

- облачные платформы создают единое рабочее пространство для совместной работы, обеспечивают систематизацию и доступность методических материалов (цифровые базы знаний с видеоуроками, шаблонами,

чек-листами, электронные библиотеки лучших практик и методических разработок);

– запись и анализ видеоуроков с возможностью комментирования в конкретных временных метках;

– цифровые анкеты и формы для регулярной обратной связи;

– интерактивные дневники наблюдений с автоматизированной аналитикой.

Преимущества цифровизации для молодого педагога наглядно выражаются в круглосуточном доступе к ресурсам и поддержке, возможности многократного пересмотра материалов, более комфортных условиях для рефлексии.

Наставник экономит время на организационные вопросы, имеет возможность использования инструментов для объективной оценки прогресса молодого коллеги, возможность курировать нескольких педагогов одновременно.

Таким образом, пройдя путь от решения конкретной задачи – адаптации молодого специалиста, современное наставничество раскрывает свой стратегический потенциал. Оно не только способствует профессиональному росту, но и помогает создать поддерживающую образовательную среду, в которой молодые педагоги могут уверенно развиваться и достигать успехов.

Инвестируя в развитие наставничества сегодня, Гимназия закладывает фундамент для своего успешного будущего, создавая не просто коллектив учителей, а сплоченное, обучающееся и лидирующее профессиональное сообщество, готовое к вызовам завтрашнего дня.

## Литература

1. Башкирева, Т. Ф. Адаптация молодого специалиста в образовательном учреждении / Т. Ф. Башкирева / Педагогика. – 2015. – № 10. – С. 120–124.

2. Осашина, О. Ю. Адаптация молодых специалистов как составляющая деятельности руководителя образовательной организации / О. Ю. Осашина. – 2016. – № 21 (125). – С. 905–906. – URL: <https://moluch.ru/archive/125/34399/> (дата обращения: 25.11.2025).

3. Петренко, Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении / Е. И. Петренко. – 2017. – № 50(184). – С. 256–260. – URL: <https://moluch.ru/archive/184/47316/> (дата обращения: 25.11.2025).

## Содержание

Предисловие .....	3
<b>Раздел 1. Эффективное наставничество: векторы взаимодействия наставника и наставляемого .....</b>	<b>5</b>
<i>Белянина Т. Н.</i> Взаимодействие наставника и наставляемого в начальной школе .....	5
<i>Гараган М. В., Уразова Е. А.</i> Профорентация в школе: новый взгляд и современные подходы (опыт наставничества) .....	9
<i>Гильмутдинова Е. Н., Пармонова Э. А.</i> Наставническая практика «Три ступени педагогического мастерства»: инновационный подход к подготовке педагогических кадров .....	15
<i>Дикая Л. С., Зюзина О. А.</i> Реверсивное наставничество как форма профессионального сотворчества педагогов при подготовке будущих учителей начальных классов в системе СПО .....	19
<i>Ефремова Д. С.</i> Практика наставничества в дополнительном образовании: концепция педагог-наставник – обучающийся .....	29
<i>Иванова Н. С., Пряхина Г. Н.</i> Система наставничества как инструмент формирования коллаборативной культуры школы .....	33
<i>Кузнецова Т. С.</i> Эффективное наставничество: векторы взаимодействия наставника и наставляемого .....	41
<i>Пантилеева Е. А., Мингалова А. С.</i> Эффективность внедрения модели наставничества в повышении ИКТ-компетентности педагогов .....	46
<i>Савченко О. С.</i> Форма наставничества «учитель – ученик»: опыт взаимодействия наставника и наставляемого на примере театральной мастерской «Грани» .....	52
<i>Федяева В. А.</i> Наставничество как фактор успешной социализации и творческой самореализации учащихся в творческом объединении «Мастерилка» .....	57
<i>Хатова З. А.</i> Марафон подготовки к профессиональному конкурсу педагогов дополнительного образования «Делай с нами, делай как мы, делай лучше нас» .....	62
<i>Чайникова Н. В.</i> Реализация системы наставничества в рамках работы изостудии «Радужная капелька» .....	67
<b>Раздел 2. Развитие наставнических компетенций: инструменты, технологии, практики .....</b>	<b>71</b>
<i>Бородкина Е. В.</i> Региональный клуб наставников «Навигатор» как ресурс непрерывного профессионального развития педагогов .....	71
<i>Исаева Ю. О.</i> Практика наставничества в рамках проекта «Молодые эконаставники Кузбасса» (на основе материалов проекта – победителя Фонда президентских грантов) .....	78

<i>Листарова И. В., Винтерголлер А. А.</i> Интегративная практика развития наставнического потенциала .....	83
<i>Комарова Т. С.</i> Игропрактика как форма группового наставничества педагогов .....	88
<i>Сенина Н. К.</i> «Секреты успешного наставничества» (практикум в рамках организации работы региональной стажировочной площадки по наставничеству) .....	94
<i>Тельнова В. К.</i> Наставничество как драйвер роста: из опыта построения целостной системы в учреждении дополнительного образования (художественная направленность) .....	100
<b>Раздел 3. Проектирование адаптивной среды в образовательной организации для молодых педагогов</b> .....	106
<i>Бондарева И. Г.</i> Универсальная персонализированная модель GROW <sup>2</sup> или «Растем вместе» как эффективная форма наставничества молодых специалистов .....	106
<i>Будникова О. И.</i> Групповое наставничество в работе с молодыми педагогами .....	110
<i>Ефремов Е. Г.</i> Наставник для молодого педагога: кто он? .....	115
<i>Золотарева И. Г., Шишлянникова С. А.</i> Реализация наставничества через индивидуальный образовательный маршрут молодого учителя (из опыта работы гимназии) .....	119
<i>Каучакова С. С., Подольникова О. В.</i> Проектирование адаптивной среды в образовательной организации дополнительного образования для молодых педагогов .....	126
<i>Моздукова Н. О.</i> Многофункциональное наставничество: эстафета знаний и опыта .....	132
<i>Нефедьева Н. М.</i> Неделя молодого педагога как фактор, способствующий профессиональному росту и успешной реализации потенциала молодого специалиста .....	139
<i>Чешева Г. А.</i> Наставничество как основа профессионального становления молодого педагога: из опыта работы руководителя студии изобразительного творчества в учреждении дополнительного образования .....	148
<i>Чуклина Т. А., Слотюк М. В.</i> Первые шаги в диалог: обучение коммуникации молодых специалистов .....	154
<i>Чулкова С. А.</i> Наставничество как эффективная технология профессионального развития молодых педагогов .....	160
<i>Шарифуллина И. А., Чекина М. Л., Лысковец Е. А.</i> Сопровождение молодого педагога: от адаптации к профессиональному мастерству .....	165

*Научное издание*

## **Современные практики наставничества**

*Сборник материалов  
IV межрегионального форума работников образования  
«Наставничество как пространство  
для профессионального развития»  
(04 декабря 2025 г.)*

Текст к печати подготовила **С. А. Фурсова**  
Технический редактор **А. В. Колесов**  
Дизайн обложки: **А. В. Колесов**

Подписано в печать 22.04.2025.  
Формат 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Гарнитура Times New Roman.  
Усл. печ. л. 10,03. Уч.-изд. л. 11,9.  
Тираж 100 экз. Заказ № 15

---

Адрес редакции и типографии:  
650070, Кемеровская область – Кузбасс, г. Кемерово, ул. Заузелкова, д. 3