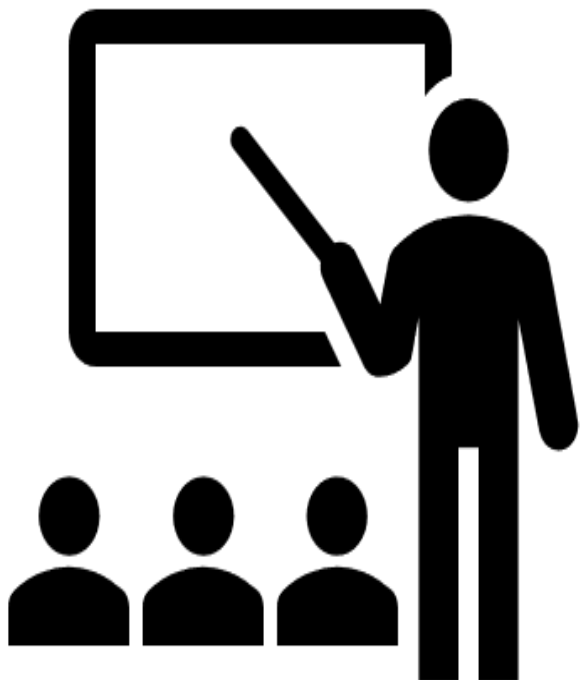


## Наставничество в школе: от целевой модели к реализации



Кудрявцева Юлия  
Александровна, заместитель  
директора, куратор процесса  
наставничества  
МБОУ СОШ №15 Г.о. Коломна

**Наставничество в ОУ** - важнейший элемент кадровой политики, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, таких как

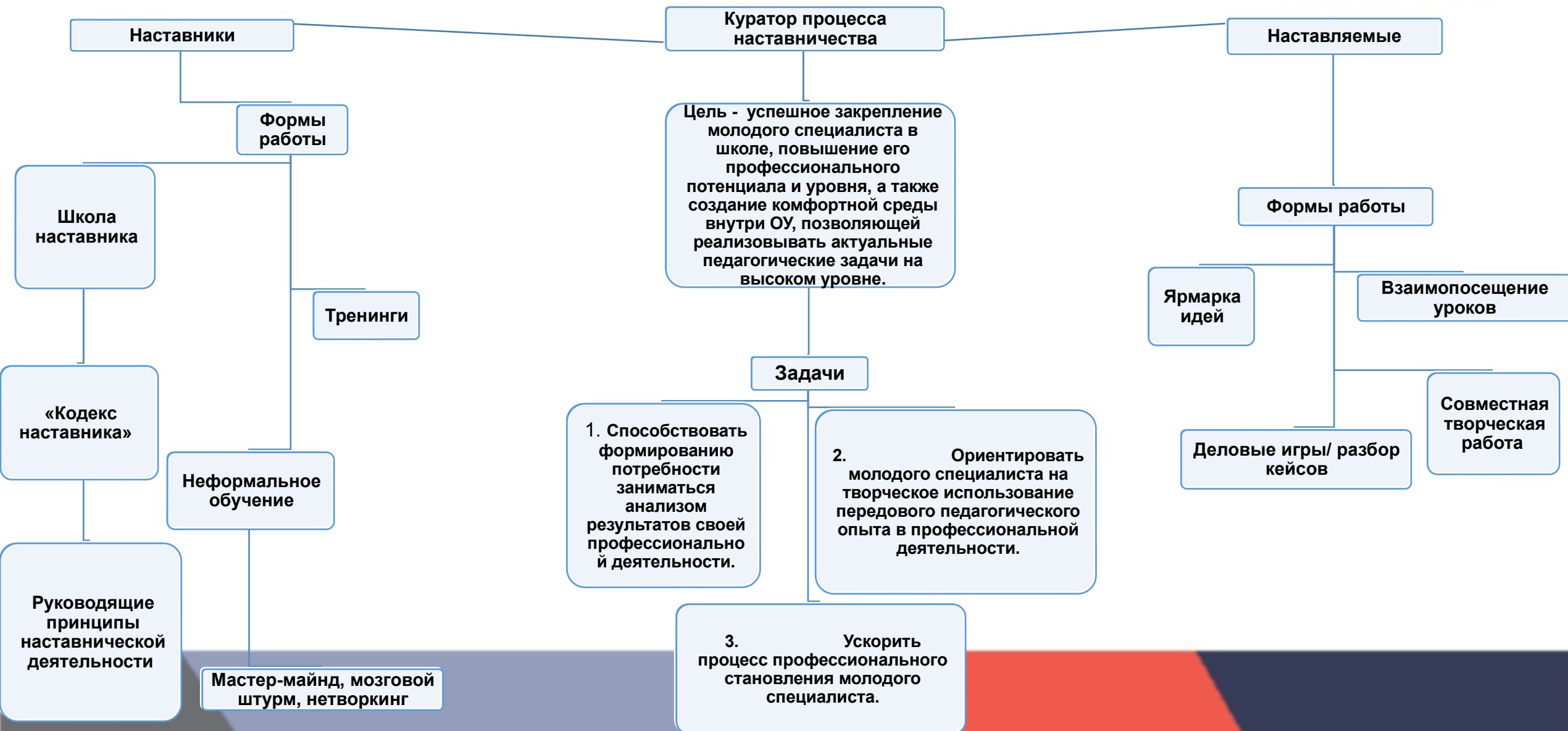
- адаптация и профессиональное становление молодых специалистов;
- снижение текучести кадров;
- повышение квалификации педагогов;
- саморазвитие педагогов;
- укрепление корпоративного духа и формирование партнерских отношений в коллективе.

## Модель наставничества в ОУ

### Этапы реализации программы наставничества

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых и наставников.
3. Отбор и обучение наставников.
4. Формирование наставнических пар.
5. Аудит/ анализ профессиональных затруднений молодых специалистов.
6. Планирование и организация работы наставнических пар.
7. Завершение наставничества/рефлексия.





## Затруднения/риски в процессе реализации программы наставничества и пути их минимизации

На этапе отбора и обучения наставников - профессиональные дефициты опытных учителей в области культуры наставнической деятельности и выбора приемов работы с наставляемыми.



## Затруднения/риски в процессе реализации программы наставничества и пути их минимизации

Пути решения:

Школа наставников («Кодекс наставника», руководящие принципы наставнической деятельности).



## Тренинги на совершенствование гибких навыков наставников

- самоанализ и самопрезентация;
- коммуникативная компетенция и эмпатия;
- эмоциональный интеллект, отзывчивость и толерантность;
- критическое мышление и творческая индивидуальность;
- планирование и тайм-менеджмент.

В обучении наставников чаще используются приемы неформального образования (без навязывания собственного мнения, без авторитарности, не применяя административный ресурс)

- мастер-майнд, мозговой штурм, нетворкинг и др.



На этапе формирования наставнических пар нужен индивидуальный подход:

1. Не закрепляем пары в самом начале учебного года, так как необходим период адаптации, привыкания, установления партнерских отношений и есть возможность того, что по психологическим особенностям, из-за стиля общения и особенностей темперамента наставник и наставляемый не сработаются.

2. Индивидуальный подход при выборе **вида** наставничества – в нашей школе особенно результативны такие виды как

- ситуационное наставничество (используется чаще всего, происходит в ситуациях, с которыми наставляемый сам справиться не в силах, и когда наставник немедленно реагирует на проблемы подопечного);

- партнерское наставничество;

- элементы реверсивного наставничества (проект «Педагогическая коллаборация» - темы в «зоне ближайшего развития», например, «Подкасты в образовании», «Преподавание с использованием ИИ-инструментов», «Геймификация», «Адаптивное обучение»).

На этапе организации работы наставнических пар  
- отказ от традиционных и теоретических форм обучения в  
сторону практико-ориентированных и интерактивных.



Зарекомендовали себя как наиболее эффективные:

- деловые игры/ разбор кейсов;
- ярмарка идей «Педагогический дуэт»;
- совместная с наставником деятельность/совместная творческая работа;
- «теневое» наставничество/включенное наблюдение или «шедоунг».

## Результативность практики

**15** **38%** **на** **23%**

**молодых специалистов**

**педагогов до 35 лет**

**увеличилась доля педагогов, представивших  
свой опыт по проблемам наставничества**



## Результативность практики

В 2023-2024 учебном году 2 молодых специалиста со стажем 2 года аттестовались на первую КК;  
8 успешно прошли РИКУ (базовый и повышенный уровень).

В 2023-2024 учебном году 1 молодой специалист – победитель муниципального этапа конкурса «Педагогический дебют», участник регионального этапа.

В 2022-2023 учебном году 1 молодой специалист – призер муниципального этапа конкурса «Педагогический дебют».

В 2021-2022 учебном году 1 молодой специалист – призер муниципального этапа конкурса «Педагогический дебют».



## Результативность практики

Снижение уровня тревожности среди молодых специалистов

- на 12% при планировании и проведении уроков,
  - на 11% при работе с классным коллективом (классное руководство),
  - на 8% при организации работы с родителями
- (по результатам психологических исследований при сравнении результатов на начало и конец учебного года).

Положительная обратная связь от участников программы по итогам неформальных встреч, мониторинговых исследований и анкетирования.