

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1»
г. Мичуринска Тамбовской области

«Наставничество в современной школе: проблемы, возможности, перспективы»



30 апреля 2025 года

ШКОЛА МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ



ОБНОВЛЁННЫЕ ФГОС НОО, ООО И СОО



☐ непрерывное профессиональное развитие

☐ **НАСТАВНИЧЕСТВО**

☐ адресная помощь и сопровождение

☐ коллегиальное сотрудничество

Педагогический совет «Наставничество в современной школе: проблемы, возможности, перспективы»



Основные вопросы			
1	Об организации наставничества в школе 2024/2025 учебном году.	Алексеева Т.В., заместитель директора по УВР	35 минут
2	Реализация индивидуального образовательного маршрута наставляемого в рамках традиционного наставничества.	Фирсова А.А., педагог-психолог	7 минут
3	Взаимодействие наставнической пары учителей физики в рамках модели реверсивного наставничества.	Панфилов И.А., учитель физики	5 минут
4	Использование модели целеполагающего наставничества при подготовке к методическим и конкурсным мероприятиям муниципального уровня.	Струнина Л.А., методист, учитель начальных классов	5 минут
5	О программе наставничества обучающихся. Утверждение Положения о программе наставничества обучающихся в МБОУ «СОШ № 1» г. Мичуринска Тамбовской области.	Артёмова Т.Ю., заместитель директора по УВР	3 минуты



- введение обновлённых ФГОС на всех уровнях образования
- введение Профессиональных педагогических стандартов
- государственная образовательная политика РФ
- запрос общества
- парадигма «Образование через всю жизнь»

ЦЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА – повышение качества преподавания учителя.



Алексеева Т.В. – Лопатина М.Ю.:
учитель – ученица /
наставник – наставляемый



Шишкина Т.В., директор школы,
на заседании педагогического совета
10 марта 2023 года представляет
социальный проект
«Открытая школа – в открытом обществе»,
одним из ключевых направлений которого
является наставничество



Об организации наставничества в 2024/2025 учебном году



- Положение о системе наставничества (Приказ МБОУ СОШ №1 от 26.04.2024 №8/3 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников»).
- Программа наставничества МБОУ «СОШ №1» г. Мичуринска Тамбовской области.
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации программы наставничества.
- Приказ от 02.09.2024 № 172 «Об организации наставничества в 2024/2025 учебном году».

Формы наставничества для определённых категорий работников школы:

- традиционное наставничество для педагогических работников, имеющих стаж педагогической деятельности от 0 до 3-х лет (6 наставнических пар – наставник и наставляемый);
 - наставничество в группе для педагогических работников в возрасте до 35 лет при подготовке к конкурсным мероприятиям (4 наставника);
 - целеполагающее наставничество для педагогических работников всех возрастов при постановке определённых целей и их достижении, в том числе при решении вопросов участия в инновационных и социальных проектах, при решении вопросов по использованию цифрового контента в обучении; при решении вопросов по формированию функциональной грамотности (3 наставника).
- Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых.
 - Открытие педагогической мастерской «От «Школы молодого педагога» – к «Школе наставничества» (декабрь 2024 года).
 - Проведение педсовета-практикума «Наставничество в современной школе: проблемы, возможности, перспективы» (апрель 2025 года).
 - Проведение методического марафона в «Школе наставничества» (апрель/май 2025 года).

Об организация наставничества в 2024/2025 учебном году



Федеральный закон от 9 ноября 2024 г. N 381-ФЗ "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации"

Принят Государственной Думой 29 октября 2024 года

Одобен Советом Федерации 6 ноября 2024 года

Статья 1

Внести в [главу 55](#) Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3) изменение, дополнив ее [статьей 351.8](#) следующего содержания:

"

Статья 351.8. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда

Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

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

Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам иных организаций могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня."

Статья 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 марта 2025 года.

Москва, Кремль 9 ноября 2024 года N 381-ФЗ

➤ традиционное наставничество

Традиционное наставничество – это взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.



**Фирсова А.А., педагог-психолог,
победитель муниципального конкурса
«Молодой педагог-2024», наставник Артёмова Т.Ю.**



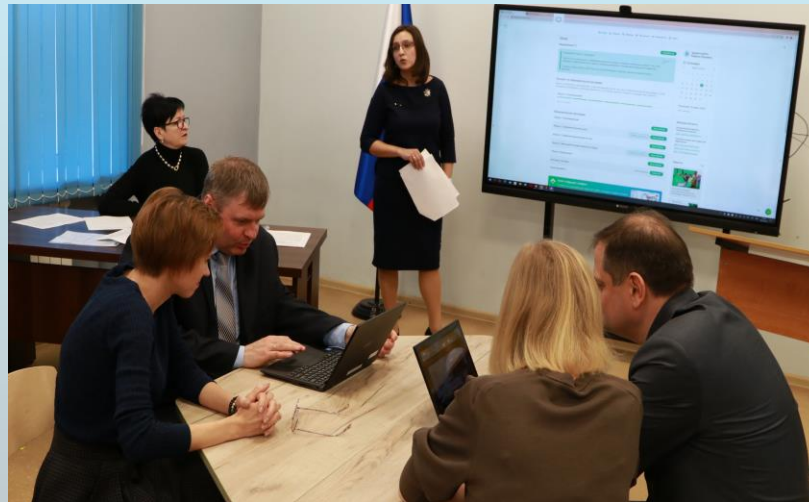
**Панфилов И.А., учитель физики,
лауреат муниципального конкурса
«Молодой педагог-2023», наставник Делуц Т.В.**

➤ обратное (или реверсивное) наставничество

Реверсивное наставничество в образовании – это взаимодействие сотрудников образовательной организации как профессионалов разных поколений (в том числе педагогов, руководителей образовательных организаций) с целью обмена опытом, взаимной передачи знаний и опыта, совершенствования профессиональных компетенций.



Алексеева Т.В., менторство



Лопатина М.Ю., коллективное обучение



Малеев А.И., обмен ролями

Традиционные и новые практики наставничества



Алексеева Т.В., Охременко И.А., Струнина Л.А.
командная подготовка к методическому мероприятию муниципального уровня
в начальной школе
ноябрь 2024 года



Традиционные и новые практики наставничества



➤ краткосрочное или целеполагающее наставничество

1. Практико-ориентированный семинар в рамках социального проекта «Открытая школа – в открытом обществе»: «Актуальность проблемы духовно-нравственного воспитания младших школьников в контексте обновленных ФГОС» (ноябрь 2023 года).
2. Общешкольная научно-практическая конференция «Вверх по лестнице успеха» (апрель 2024 года, апрель 2025 года).
3. Методический марафон «Школа молодого педагога: становление и развитие профессиональных компетенций» (май 2024 года, апрель 2025 года).
4. Практикум «Механизмы формирования и оценивания читательской грамотности» (ноябрь 2024 года).



Практико-ориентированный семинар в рамках социального проекта
«Открытая школа – в открытом обществе», ноябрь 2023 года

Традиционные и новые практики наставничества



- ❑ Муниципальный конкурс «Молодой педагог» (ежегодно)
- ❑ Муниципальный конкурс на лучшие информационные материалы по сопровождению обучающихся к участию в ОГЭ и ЕГЭ (**Алексеева Т.В.**, заместитель директора по УВР, **Делуц Т.В.**, заместитель директора по УВР, **Фирсова А.А.**, педагог-психолог, победители, 1 место)
- ❑ Муниципальный этап Всероссийского конкурса «Учитель года России». (**ежегодно**)
- ❑ Муниципальный этап Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям» (**ежегодно**)
- ❑ Всероссийский конкурс «Наставничество-2024» (**командное участие: Алексеева Т.В., Делуц Т.В., Лопатина М.Ю., Панфилов И.А.**)
- ❑ Управленческое пятиборье: олимпиада управленческих команд «Школы Минпросвещения» (**2023,2024 годы**)

Региональный этап Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям»,
Фирсова А.А., призёр

Традиционные и новые практики наставничества



Общешкольная
научно-практическая конференция
«Вверх по лестнице успеха»
апрель 2025 года



Логинов А.В.,
доктор филологических наук,
профессор
Московского педагогического государственного университета,
наставник-консультант

Виды наставничества:

- **флэш-наставничество** – скоростное консультационное наставничество как однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом;
- **ситуационное наставничество**, при котором наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них: роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;
- **виртуальное (дистанционное) наставничество** как дистанционный вид организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий (видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.).

Педагогическая мастерская

От «Школы молодого педагога» – к «Школе наставничества»

18 декабря 2024 года



Практическая часть:

1. Новые практики наставничества: «равноправное сотрудничество» и «взаимное наблюдение и обратная связь». Фрагмент урока «Решение одной задачи». **Делуц Т.В., учитель физики; Панфилов И.А., учитель физики**
2. Активизирующие техники психолого-педагогического сопровождения наставничества. Занятие с элементами тренинга для наставнических пар. **Артёмова Т.Ю., заместитель директора по УВР; Фирсова А.А., педагог-психолог**



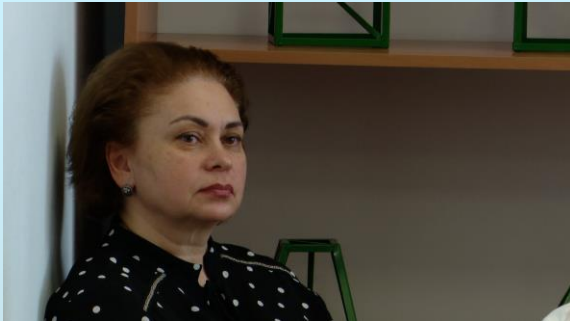
Традиционные и новые практики наставничества



Педагогическая мастерская

«Модель наставничества в муниципальном методическом объединении как инструмент повышения образовательных результатов»

15 апреля 2025 года



Фурсова Т.В., Вострикова Е.А., Брусенская С.В.,
учителя математики,

командная подготовка к методическому мероприятию муниципального уровня

Мониторинг программы наставничества

в МБОУ СОШ №1 г. Мичуринска Тамбовской области в 2024/2025 учебном году

ЭТАП 1. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества



Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	Значительная доля участников (90%), которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе. Участники программы (100%) видят свое профессиональное развитие в нашей образовательной организации в течение следующих пяти лет.	Есть незначительная доля участников (10%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней.
	У участников программы (50%) появилось желание или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования. Участники программы (40%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества.	Недостаточно эффективная/непроработанная система мотивации участников программы. Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие, – невозможность регулярной работы с наставляемыми.

ЭТАП 1. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель – учитель	Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны УМиИЦ г. Мичуринска. Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов. Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества.	Рост конкуренции между образовательными организациями города за квалифицированные педагогические кадры. Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.

ЭТАП 1. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества

в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1» за период с 01.09.2024 по 20.04.2025

Показатель эффективности	Результат, %	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого: – отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе	100	100
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества: – отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	90	100
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества: – отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	80	100

ЭТАП 1. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере	Проявляется частично	Не проявляется
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	+		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	+		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	+		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	+		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	+		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	+		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		+	



Выводы по итогам первого этапа мониторинга :

1. Качество реализуемой в школе программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.

2. В результате реализации программы наставничества улучшились условия профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:

- количество посещения педагогическими работниками методических мероприятий внутри школы выросло на 20%;**
- количество участия педагогических работников других образовательных организаций в методических мероприятиях на базе школы выросло на 40%;**
- число собственных педагогических профессиональных работ молодых специалистов-наставляемых (статей, исследований, методических практик) выросло на 10%.**

✓ **мотивационноличностный и профессиональный рост участников программы наставничества**

Выводы по итогам второго этапа мониторинга:

- *Снизился уровень профессионального выгорания педагогов школы – участников программы наставничества.*
- *Выросла удовлетворенность профессией у педагогов – участников программы наставничества.*
- *Улучшился психологический климат в педагогическом коллективе.*



Выводы по итогам мониторинга:

- **1. Программа наставничества в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1» отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.**
- **2. Эффективность внедрения программы наставничества в школе высокая, достигнутый результат превышает планируемый по всем показателям.**
- **3. В результате внедрения программы наставничества улучшились условия профессионального благополучия в образовательной организации.**
- **4. Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы.**



Проблемы, мешающие эффективной реализации наставничества:

1. отсутствие системного подхода к наставничеству;
2. недостаточное педагогическое мастерство возможных наставников;
3. ограниченное количество времени и ресурсов для осуществления наставничества;
4. отсутствие конкретного результата реализации ИОМ.

Пути решения:

1. разработка наставнических программ с участием нескольких квалифицированных учителей;
2. обеспечение открытой коммуникации между наставниками, молодыми специалистами и администрацией школы;
3. установление доступного расписания и регулярных встреч между наставником и молодым специалистом;
4. реализация индивидуальных образовательных маршрутов в полном объёме и подготовка наставляемого к процедуре аттестации.



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1»
г. Мичуринска Тамбовской области

«Наставничество в современной школе: проблемы, возможности, перспективы»



30 апреля 2025 года