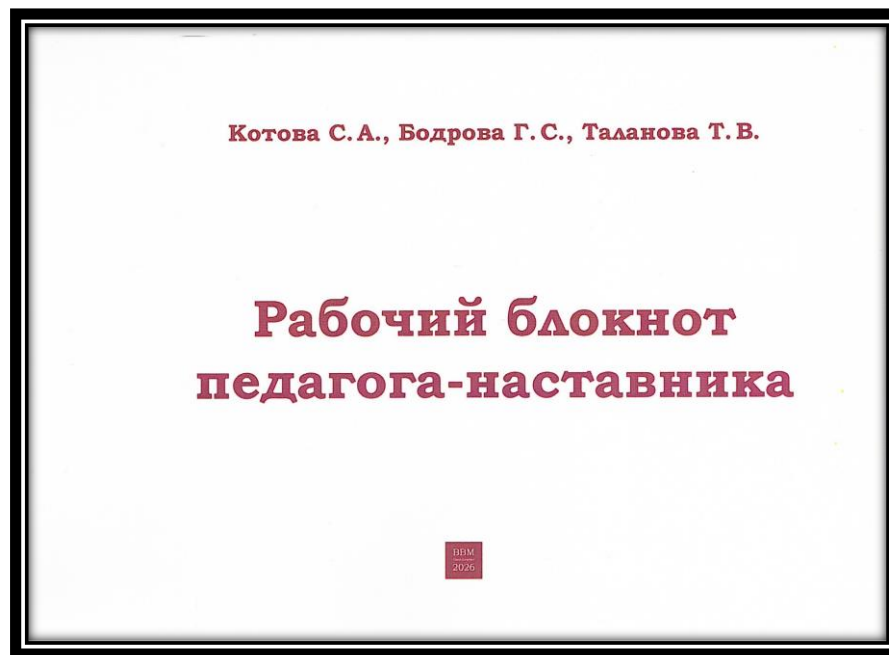


Современный инструментарий для практики наставничества в образовании



Авторы продукта инновационной деятельности:

- к.пс.н., доцент РГПУ им. А.И. Герцена, методист ГБОУ школы № 372 Московского района Санкт-Петербурга **Котова Светлана Аркадьевна,**
- методист ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ Московского района Санкт-Петербурга **Бодрова Галина Сергеевна,**
- директор ГБОУ школа № 372 Московского района Санкт-Петербурга **Таланова Татьяна Валерьевна.**

Основная идея продукта инновационной деятельности

- Заключается в совершенствовании качества работы педагогических кадров образовательных организаций через реализацию персонализации наставнической педагогической практики.
- В настоящее время, особое место занимает вопрос о деятельности молодых специалистов, так как в образовательных учреждениях по-прежнему существует проблема с привлечением молодых грамотных педагогов. За последние годы статистика неумолима: педагогический состав учебных учреждений стремительно "стареет". В школах работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание».
- **Одной из первостепенных задач, не просто привлечение молодых специалистов, но и (что еще существеннее) удержание их на педагогическом поприще. Основная задача – не только развить систему наставничества, но и обеспечить повышение методической компетентности наставников с целью помощи молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.**

- Современная школа, опосредуемая задачами будущего, требует нового понимания форм и методов работы с педагогическими кадрами, в частности, через пересмотр и обновление подходов как к собственно наставнической практике, так и к ее неформальной, персонализированной реализации. Технология наставничества выступает в качестве ключевого элемента новой динамичной методической системы, обеспечивающей возможности для своевременной адаптации педагогов к меняющимся условиям.
- Поскольку переход от статуса студента к позиции учителя протекает эффективно далеко не у всех, именно в этот период молодые педагоги особо нуждаются в адресной помощи и обеспечении их сопровождения более опытными коллегами-наставниками. Система наставничества в образовательной организации помогает сократить срок адаптации и ресурсы сотрудника на обучение. Наставник плотно работает с наставляемым один на один. Он видит, какие трудности возникают у наставляемого даёт необходимые рекомендации, выявляет профессиональные дефициты, если наблюдается эффект выгорания или конфликты с другими сотрудниками. Грамотная организация и реализация наставничества позволит молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала. В целом, процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: наставляемого, самого наставника и администрации ОО.

- Цель работы наставника с молодыми специалистами: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.
- Именно от характера взаимодействия с наставником на первых годах работы начинающего педагога будет зависеть не только успешность адаптации в трудовом коллективе, но и результативность его деятельности в настоящем и будущем, мотивация к достижению профессиональных успехов и стремления к развитию в профессии.
- Проведенный опрос педагогов показал, что имеет место потребность в повышение компетентности в области наставничества, реализации персонализированного подхода к кадрам, начинающим профессиональную карьеру, наставникам необходимо компактное издание, которое поможет оперативно выстроить работу: разобраться в различных подходах, подобрать формы взаимодействия, собрать инструменты для диагностики, планирования и оценки с учетом потребностей и личностных особенностей молодого специалиста. Необходимы таблицы и бланки для оперативного заполнения при выстраивании персонализированного сопровождения начинающего педагога. Исходя из такого запроса было собрано представляемое нам пособие.

Цель и задачи проекта

Цель: создать дополнительные условия и возможности для повышения качества работы педагога-наставника в ходе сопровождения начинающего педагога.

Задачи:

- изучение запросов педагогов-наставников на расширение методической компетентности;
- разработка компактного инструмента для оперативного использования;
- апробация предложенного инструментария;
- представление опыта экспериментальной работы пособия на районном уровне.

Методическое пособие «Рабочий блокнот педагога-наставника» основано на описании инновационного опыта педагогического коллектива Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 372 Московского района г. Санкт-Петербурга по повышению качества наставнических практик, накопленного в ходе деятельности в рамках экспериментальной площадки **Федерального института развития образования РАНХиГС при Президенте РФ «Наставничество как инструмент реализации индивидуальных образовательных маршрутов развития и наращивания профессиональных компетенций педагогов в условиях введения профессионального стандарта»**, реализуемой в 2021-2024 гг.

- Для решения проблемы профессиональной адаптации начинающих педагогов необходимо разрабатывать не только новые формы наставничества, но и новые методические инструменты: для организации системной работы, повышения качества взаимодействия и контроля, а также материалы для проектирования персонализированных программ педагогического сопровождения, которые помогут начинающему учителю разобраться в причинах возникающих профессиональных проблем, мобилизовать внутренние ресурсы, знания и навыки для развития новых профессиональных компетенций и дальнейшего профессионального саморазвития.
- Представленное методическое пособие обладает инновационным характером за счёт комплексного, интеграционного подхода к инструментарию педагога-наставника. Важнейшей особенностью предлагаемого пособия является то, что оно носит практико-ориентированный характер и создает условия для индивидуализированного и персонализированного характера отношений в паре «наставник – молодой педагог (наставляемый)», ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов, где наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна. Именно опора на персонализированный подход к проектированию процесса наставничества обеспечивает его инновационность.
- Таким образом, инновационность продукта заключается в создании первого на рынке Санкт-Петербурга компактного интерактивного инструмента, который позволяет наставнику и наставляемому совместно конструировать персонализированную программу в формате SMART, используя готовые шаблоны, что экономит до 30% времени педагога на подготовку индивидуальных планов.

Поиск аналоговых разработок дал следующие результаты:

- За последние годы вышло довольно много изданий по наставничеству. Часть изданий, таких как «Наставничество в системе образования России» (Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016) и «Наставничество как система управления корпоративными знаниями» (Шевелева З. Г., Бухаркова О. В. М.: изд-во «Деловая книга», 2026) раскрывают теоретические основы наставничества как вида профессиональной практики.
- Другие издания, например «Социально-психологические особенности наставничества как вида деятельности» (авторы Серафимович И. В., Бобылева Н. И.— Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2023. — 162 с.), «Руководство для наставников на рабочем месте» (Клинк О.Ф., Кукушкин С.Г., Факторович А.А. — М: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2020. - 48 с.), «Наставничество в образовательной организации: организационные и содержательные аспекты» (методическое пособие / Министерство образования Вологодской области, Вологодский институт развития образования; составители: Н. А. Смирнова, Е. П. Косачева, М. Г. Павлова. — Вологда: ВИРО, 2025) посвящены теоретико-методическим основам наставничества в образовании.
- Третья группа изданий представляют практико-ориентированные пособия: «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — Казань: ИРО РТ, 2020; Настольная книга наставника /авт.-сост. Шевченко Н.А., Исланова Н.Н., Хазиева Е.В., Сайфиева О.В. — Казань: ГАОУ ДПО ИРОРТ, 2023. Эти пособия дают существенную основу для формирования компетентного наставника, но, к сожалению, являются значительными по объему. Также были обнаружены отдельные статьи, посвященные описанию новых форм наставничества. Но все эти издания не в достаточной степени удовлетворяют запросам практики.
- При этом аналогов по реализации именно персонализированного подхода в наставничестве обнаружено не было. Также мы выяснили, что отсутствует компактное издание, которое педагоги-наставники могли бы оперативно использовать на рабочем месте. Отметим, что представленное пособие не повторяет структуру ранее изданных пособий и скорее выступает практико-ориентированным дополнением к ним.

Механика реализации.

Вклад в перспективное развитие / вызовы и барьеры.

- Пособие не требует поэтапного внедрения с акцентом на обучение персонала и мониторинг. В пособии представлены готовые методические материалы для оперативного использования педагогами. Наличие готовых методических форм для заполнения создает комфортные условия и облегчает перенос предложенного инновационного опыта в практику педагога-наставника в любой образовательной организации. Основные риски связаны с личностной готовностью педагога стать наставником. Эти риски преодолимы через регулярное обращение к материалам пособия.
- При этом результаты внедрения пособия напрямую коррелируют с национальными целями РФ по подготовке конкурентоспособных кадров и укреплению региональной образовательной инфраструктуры.
- В целом, внедрение инновационного методического опыта дало комплексный положительный эффект: в школе увеличился приток молодых специалистов разного профиля и уровня образования, они закрепились на рабочих местах и подготовились к прохождению 1 квалификационной категории.

Эффекты внедрения

- Внедрение инновационного методического опыта дало комплексный положительный эффект: в школе увеличился приток молодых специалистов разного профиля и уровня образования, они закрепились на рабочих местах и подготовились к прохождению 1 квалификационной категории.
- Так, например, внедрение «Рабочего блокнота педагога-наставника» в ГБОУ школе № 372 Московского района Санкт-Петербурга позволило за 2 года успешно адаптироваться 10 молодым специалистам, а также специалистам вновь приступившим к работе после долго перерыва, из которых 30% прошли аттестацию на 1 квалификационную категорию. При этом результаты напрямую коррелируют с национальными целями РФ по подготовке конкурентоспособных кадров и укреплению региональной образовательной инфраструктуры.
- Продукт напрямую решает кадровую задачу школы по снижению текучести молодых кадров, так за период работы площадки и после нее 2021-2025 гг. сменил по внешним обстоятельствам род деятельности только 1 сотрудник ГБОУ школы № 372 Московского района Санкт-Петербурга.



Перспективы развития и масштабирование.

- Результаты научно-методической работы представлялись как на районных мероприятиях, научно-практической конференции и получили положительную оценку профессионалов.
- 30 января 2025 года был успешно проведен районный семинар **«Наставничество как инструмент реализации индивидуальных образовательных маршрутов развития и наращивания профессиональных компетенций классного руководителя в условиях введения профессионального стандарта»** в рамках реализации программы инновационной площадки.
- В этом учебном году планируется внедрение представляемого опыта и пособия на районных курсах повышения квалификации для формирования пула педагогов-наставников

