



«Модель интегративного наставничества как кадровая технология развития педагогических кадров в условиях образовательного комплекса (ДОУ + школа)»

Санкт-Петербург - 2026

Актуальность и проблема

Кадровая проблема:

- Дезадаптация и текучесть молодых специалистов, профессиональное выгорание, разобщённость подходов ДООУ и школы.
- Дефицит педагогических кадров в Санкт-Петербурге и СЗФО.
- Ограничения существующих подходов: эпизодическое сетевое взаимодействие и формальное партнёрство не дают устойчивого кадрового эффекта.

Актуальность: рост доли молодых специалистов, необходимость системного сопровождения.

Цель и задачи кадровой технологии

Цель: создание устойчивой системы наставничества как кадровой технологии непрерывного развития педагогов.

Задачи (кадровые):

- Снижение текучести молодых специалистов (цель: не менее 85% остаются после первого года).
- Профилактика выгорания.
- Рост методических компетенций (не менее 70% внедряют минимум 2 новые методики).
- Повышение конкурсной результативности (не менее 40% участвуют, не менее 15% — призёры).
- Сокращение периода адаптации.

Участники проекта и разделение функций

Директор ОУ

- Стратегическое планирование;
- Ресурсное обеспечение;
- Поддержка и мотивация;
- Контроль результатов.

Куратор программы:

- координирует взаимодействие ДООУ и школы;
- контролирует выполнение плана;
- организует обучение наставников;
- отвечает за отчётность
- анализирует результаты наставничества;

Совет наставников (опытные педагоги и воспитатели):

- разрабатывает методические материалы;
- проводит семинары и тренинги;

Наставники (опытные педагоги ДООУ и учителя начальных классов):

- передают опыт молодым коллегам;
- участвуют в совместных мероприятиях.

Наставляемые (молодые воспитатели и учителя):

- осваивают новые методики;
- посещают занятия коллег;
- внедряют рекомендации наставников в практику.

Психолог :

- консультирует;
- помогает выстраивать коммуникацию между участниками.

Родители (как косвенные участники):

- получают консультации от педагогов;
- участвуют в совместных мероприятиях;
- дают обратную связь.

Форматы наставничества

- **Наставнические пары** (встречи 1–2 раза в месяц).
- **Микрогруппы** (3–4 человека) — обмен практиками, совместное проектирование.
- **«Методические дуэты»** (воспитатель ДООУ + учитель нач. школы) — согласование подходов.
- **Детское наставничество** (старшие дошкольники — первоклассники) — элемент социализации.
- **Международное наставничество** (проект «Виртуальный класс», партнёрство со школами Индии) — как кадровый инструмент: опыт публичных выступлений, работа с цифровой платформой.

Цифровые инструменты и обратная связь

- **Чат** в мессенджере МАХ
- **Электронные портфолио** педагогов на школьном сервере
- **Шаблоны** рефлексивных анкет
- **Банк** методических материалов
- **Обратная связь:** ежемесячные анкеты (наставник + наставляемый), квартальные фокус-группы с куратором, итоговая рефлексия в мае.

Этапы реализации

- **Подготовительный** (сентябрь): формирование баз, анкетирование запросов, обучение наставников, соглашения, назначение кураторов
- **Основной** (октябрь—апрель): встречи, взаимопосещение занятий, разбор, внедрение практик, супервизии, промежуточные срезы компетенций
- **Итоговый** (май): диагностика, анализ выгорания и удовлетворённости, сбор кейсов, публичная презентация на педсовете / методических объединениях

Мониторинг и оценка эффективности

- **Охват** наставничеством: не менее 60% молодых и вновь принятых педагогов.
- **Количество встреч** на пару: не менее 8 за год.
- **Доля** внедрённых практик: не менее 70%.
- **Доля** участников конкурсов: не менее 40%, призёров не менее 15%.
- **Текучность**: цель не более 15% от молодых специалистов.
- **Инструменты фиксации**: журнал встреч, анкеты обратной связи, карты уроков, дипломы, отчёт куратора.

Новизна модели и масштабируемость: логика «МАХ»

- **Превращает** разрозненные элементы (ДОУ, школа, методики, участники) в **единую систему** с обратной связью.
 - **Преемственность** — не цель, а кадровый инструмент развития всех участников.
 - Сочетание **вертикальных** и **горизонтальных связей** в одной модели.
 - **Международное наставничество** как кадровый инструмент.
 - **Интегративность**: единая среда, а не сетевое взаимодействие.
 - **Масштабируемая** — применима в любом ОУ с дошкольным подразделением; тиражируется на другие параллели и ступени.
 - **Адаптивная** — форматы и интенсивность подбираются под запросы пар и кадровый профиль.
 - **Холистическая** — все уровни управления, все категории педагогов, детское наставничество, психологическое сопровождение.
- Условия внедрения в другом ОУ:**
наличие ДОУ как структурного подразделения, куратор, база наставников

Риски и меры

Возможные риски

- Нагрузка на наставников
- Увольнение наставника
- Формальное отношение
- Низкая мотивация наставляемых

Пути решения

- Ограничение количества наставляемых, поощрение в системе мотивации.
- Резерв, передача дел.
- Контроль куратора, шаблоны отчётности.
- Добровольность, профилактика выгорания.

Заключение

Наставничество — не мероприятие, а системная кадровая технология.



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение

Средняя общеобразовательная школа № 653
с углублённым изучением иностранных языков
(хинди и английского)
Калининского района Санкт-Петербурга
имени Равиндраната Тагора

Сведения об образовательной организации

Главная Новости О нас Деятельность Аттестация Коллектив Условия Финансово-хозяйственная деятельность Противодействие коррупции Ссылки Контакты Международное сотрудничество ВСОКО

Функциональная грамотность Год педагога и наставника Реализация проекта "Школа Минпросвещения России" Часто задаваемые вопросы

Система наставничества в образовательной организации



Куратор внедрения целевой модели наставничества

Часы приема: вторник 14:00-17:00, четверг 15:00-17:00
кабинет: 304
телефон: 417-34-27



Информация для родителей (законных представителей)
о режиме функционирования ОУ в условиях распространения COVID-19

Обратная связь

Версия сайта для слабовидящих

Календарь новостей