Министерство образования и науки Республики Татарстан
ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан»





НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ:

СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ И ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ VII ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ: СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ И ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА

Сборник материалов
VII Всероссийской научно-практической конференции

Казань
2025

ББК 74.202
Н 32

Печатается по решению Ученого совета ГАОУ ДПО ИРО РТ
Под общей редакцией Нугумановой Л.Н., ректора, д-ра пед. наук;
Шамсутдиновой Л.П., проректора по научной и инновационной деятельности, канд.хим.наук

Составители:
Зияева Г.А., директор центра реализации программ и проектов ГАОУ ДПО ИРО РТ; Исланова Н.Н., ведущий научный сотрудник центра реализации программ и проектов ГАОУ ДПО ИРО РТ, канд. философ. наук; Шевченко Н.А., научный сотрудник центра реализации программ и проектов ГАОУ ДПО ИРО РТ.

Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика»: сборник материалов VII Всероссийской науч.-практ. конф. / сост. Зияева Г.А., Исланова Н.Н., Шевченко Н.А. — Казань: ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2025. — 116 с.

©ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2025

Приветственное слово участникам
VII Всероссийской научно-практической конференции
«Наставничество в образовании:
современная теория и инновационная практика»



Хадиуллин Ильсур Гараевич
министр образования и науки Республики Татарстан

Добрый день, уважаемые коллеги,
дорогие гости и участники конференции!

Позвольте мне от своего имени, от имени министерства образования и науки, Республиканского Совета наставников и всех педагогов Республики Татарстан поприветствовать Вас на VII Всероссийской научно-практической конференции, посвященной актуальным вопросам развития современного наставничества.

В последние годы мы с Вами наблюдаем, как в образовании растет неподдельный интерес со стороны государства и общества к педагогическому наставничеству. И потому неслучайно площадка нашей конференции в седьмой раз становится открытым пространством профессиональных коммуникаций и местом локации для всех заинтересованных специалистов в творческом развитии системы наставничества Российской Федерации, предоставляет отличную возможность для обмена практическими наблюдениями, открытиями и педагогическим опытом, расширения межрегиональных связей.

Сегодня участниками конференции являются руководители образовательных организаций, педагогические работники, воспитатели ДОУ, ученые и практики, представители органов управления образованием, а также управленческих команд образовательных организаций, являющихся членами Наставнической лиги – это все те, кто неравнодушен к будущему наших детей и всей системы образования в целом. Создавая современные, комфортные условия пребывания детей и педагогов в образовательных организациях, вы – педагоги-

наставники – делаете нашу региональную систему образования привлекательной, инновационной и психологически безопасной.

Опыт каждого региона Российской Федерации в области педагогического наставничества заслуживает самого серьезного изучения и анализа со стороны участников конференции. Вас ждут интересные дискуссии, знакомство с итогами научных исследований, обмен деловыми контактами, обсуждение эффективных наставнических практик и инструментов.

Несомненно, в Республике Татарстан накоплен значительный положительный инновационный опыт в сфере наставничества. У нас в республике работает свыше тысячи педагогов-наставников, которые активно участвуют в научно-педагогических форумах, конференциях, делятся опытом своей работы на семинарах и конференциях, осуществляют методическую поддержку молодых учителей, педагогов с профессиональными дефицитами, подготавливают детей к участию в конкурсах и олимпиадах, создают кадровый резерв из числа обучающихся в педагогических классах. У Вас будет возможность ознакомиться на пленарном и секционных заседаниях конференции с самым широким спектром актуальных вопросов. Это – современные подходы и практики наставничества в профессиональном становлении будущего учителя; роль школьных методических объединений в развитии сетевого наставничества педагогов; современные модели сопровождения молодых педагогов на старте карьеры; особенности наставнических практик в дополнительном и дошкольном образовании; научное наставничество и другое.

В завершении хочу сказать, что и в прежние исторические времена и сегодня в эпоху Цифровой экономики и Искусственного Интеллекта, наставник в образовании – это вечный двигатель опыта, скорая помощь в мире профессии, это профессионал, знающий, что будет завтра.

Поэтому еще раз хочу подчеркнуть, что наставничество динамично развивается и является перспективным направлением, которое и в дальнейшем продолжит играть важную роль в обучении, воспитании и профессиональном развитии.

Желаю всем участникам конференции плодотворной работы, вдохновения и ярких идей, интересных встреч и новых открытий, успешной работы на конференции!

Приветственное слово участникам
VII Всероссийской научно-практической конференции
«Наставничество в образовании:
современная теория и инновационная практика»



Нугуманова Людмила Николаевна,
ректор
ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан»,

Уважаемые коллеги,
участники конференции, дорогие друзья!

От всей души приветствую читателей сборника материалов VII Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика», прошедшей с 22 по 29 октября 2025 года в Институте развития образования Республики Татарстан.

Это мероприятие – не просто значимое событие в жизни научно-педагогического сообщества, а важная веха в развитии и совершенствовании региональной и всероссийской системы наставничества. Оно имеет особый статус и актуальность. В 2025 году наш проект, реализуемый в статусе инновационной площадки Российской академии образования под научным руководством доктора педагогических наук, профессора Анны Константиновны Орешкиной, вышел на качественно новый уровень. Мы прошли путь от локальных инициатив к формированию целостной, саморазвивающейся региональной экосистемы наставничества, в которой педагоги и руководители становятся не пассивными потребителями образовательных ресурсов, а активными субъектами, соавторами и инициаторами изменений.

Сегодня очевидно: главный капитал системы образования – Учитель. Никакие технологические новшества, никакая материально-техническая база не заме-

нят живого, мотивированного, профессионально сильного педагога. Именно поэтому приоритетом деятельности нашего института становится развитие профессиональной агентности — способности педагога и руководителя осознанно ставить цели, инициировать изменения, нести ответственность за свои решения и эффективно использовать ресурсы профессиональной среды.

Наша конференция объединила более 1000 наставников из разных регионов России. Это не просто цифра — это свидетельство растущего доверия к нашей модели, живой интерес к практикам, которые рождаются в школах, муниципалитетах и методических службах. В рамках проекта мы формируем горизонтальные связи, каталогизируем лучшие практики, развиваем цифровую площадку «Школа наставничества», проводим научно-методическую работу и поддерживаем педагогов через форматы стажировок, мастер-классов, семинаров и интенсивов.

Важным элементом повышения научной культуры участников конференции является участие в секционных заседаниях. Они важны для педагогов как площадка для открытого диалога, повышения педагогического мастерства и внедрения инноваций, а также позволяют обсудить актуальные проблемы, освоить новые методики наставничества и в целом повысить качество профессиональных и надпрофессиональных компетенций.

Особое внимание в 2025 году уделяется трансформации роли самого наставника: он перестаёт быть «носителем истины» и становится фасилитатором, метанавигатором и гарантом психологической безопасности. А наставляемый — не просто слушатель, а автор собственной образовательной траектории. Именно такой сдвиг позволяет экосистеме жить, обновляться и масштабироваться.

Обучение педагогов в аспирантуре нашего института сегодня выступает как исследовательско-инновационнный хаб, где действующие педагоги и руководители создают не только научные работы, но и реальные инструменты, внедряемые в практику наставничества. Это — живое доказательство того, что агентность можно и нужно выращивать в профессиональной среде.

Представленные в сборнике материалы — это отражение дискуссий, идей, практических решений и научных размышлений, которые были озвучены на пленарном заседании и секциях конференции. Они демонстрируют, как теория и практика наставничества переплетаются, обогащая друг друга и вдохновляя на новые шаги.

Благодарю всех участников, спикеров и организаторов конференции. Уверена, вместе мы создаём не просто систему наставничества, а образовательную культуру, в которой каждый педагог чувствует себя значимым, услышанным и способным менять мир вокруг себя.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ РЕСУРС В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Наставничество — это важный управленческий ресурс в организации, поскольку оно ускоряет адаптацию новичков, снижает текучесть кадров, сохраняет и развивает внутреннюю экспертизу, а также формирует кадровый резерв. В тоже время — это системный процесс, в ходе которого опытный сотрудник передает свои знания, навыки и корпоративные ценности новому коллеге. Исторически наставничество доказало свою высокую эффективность и пользу. С каждым новым витком развития общества, появляются новые формы наставничества, меняются объемы, объекты и субъекты наставнической помощи и многие другие аспекты. Все эти факты свидетельствуют о том, что наставничество в настоящее время активно осваивается и развивается, становится все более востребованным, наблюдается рост потребности в расширении практики наставничества на рабочем месте: на производстве, в бизнесе, социальной сфере, образовании.

Уже на всех уровнях государственной и муниципальной власти осознается необходимость в развитии и совершенствовании форм, методов, моделей и приемов наставнической деятельности. Большинство специалистов считают, что пора признать наставничество как особый вид профессиональной деятельности. Данный факт нашел свое подтверждение в ряде концептуальных, законодательных, нормативно-правовых актов, которые вышли в последние 2 года: так вышла Концепция развития наставничества в РФ до 2030г., внесены соответствующие изменения в статьи Трудового Кодекса РФ, в статьи № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», касающиеся деятельности педагогических и социальных работников включенных в реестр наставников в отношении несовершеннолетних; в стадии подготовки находится проект федерального закона о наставничестве, проект профессионального стандарта и др.

Традиционно наставничество рассматривается и как универсальная управленческая технология по развитию и обучению сотрудников

внутри организации, основанной на принципах добровольности. Причем оно самым непосредственным образом связано с повышением качества образовательной деятельности, реализуется с различными целями и в различных формах, с учетом нравственных ценностей и интересов, ориентации всех участников процесса. Можно сказать, что наставничество — это система персонального развития творческого потенциала человека, осуществления обоюдовыгодного интенсивного информационного обмена знаниями, умениями и навыками, а также эффективный механизм получения практического опыта в формате «из рук в руки». В тоже время наставничество — это вид квалифицированной поддержки и экспертной оценки персонала, подготовка лидеров из числа наставников, специалистов со стратегическим и инновационным мышлением.

Сегодня наставники в образовательных организациях помогают коллегам подготовиться к конкурсам профессионального мастерства, сформировать портфели достижений для аттестации, организовать методическое взаимодействие, проводить мастер-классы, организовать профессиональную сетевую коммуникацию; сформировать проектные команды и запуск их работы и многое, многое другое.

Несомненно, управление развитием наставнической деятельности в образовательной организации — это не простая задача, это сложный многофункциональный процесс. Именно такой методологический подход к организации наставничества в образовательных организациях стал основой обсуждения на VII Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество: современная теория и инновационная практика».

В рамках конференции проводилось пленарное заседание и 6 секций, на которых рассматривались вопросы, связанные с региональным опытом наставничества, особенностями организационного механизма; разнообразием и единством подходов к его содержанию; специфика формирования моделей наставнических взаимодействий и др.

На пленарном заседании поднимались такие дискуссионные вопросы как, новые цели и задачи наставничества, формирование современной мотивирующей среды, опыт организации проектного подхода, новые возможности и перспективы системы ДПО педагогических кадров в адаптации к изменяющимся условиям системы образования; повыше-

ние роли региональных ИРО в отношении педагогического наставничества; роль Наставнической лиги в формировании управленческих команд и др.

На секционных заседаниях обсуждались следующие актуальные проблемы: регламент деятельности наставников, научная и методическая подготовка и сопровождение системы наставничества в регионах, позитивный опыт по созданию эффективных механизмов мотивации, а также организационная поддержка проектной деятельности в данном направлении и др. Также отмечалось, что наставничество направлено не только на ориентирование педагога на построение образовательного процесса, но и организацию методической, исследовательской и воспитательной работы в коллективе. Кроме того, отмечалось, что в регионах появляются все новые модели взаимодействия наставников с педагогами: модель «Наставник-методист; «Наставник-предметник»; «Реверсивный наставник»«, «Научный наставник», «Флэш-наставничество» и другие. Результатом правильной организации работы наставников выступает высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую, методическую, воспитательную работу, а также в культурную жизнь образовательной организации.

Таким образом, наставничество сегодня рассматривается как ключевая стратегия в управлении образовательной организацией, вследствие этого изменяется привычная модель наставничества. И с точки зрения управленческой практики педагогическим коллективом это представляет интерес для всех образовательных организаций. Поэтому забота о развитии и поддержке наставничества становится одним из стратегических векторов развития дополнительного профессионального образования, условием развития не только образовательного процесса, но и организации среды профессионального взаимодействия педагогов, а также фактором расширения системы непрерывного образования.

УДК: 005.963.2

СОВРЕМЕННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ ПЕДАГОГОВ В АЗНАКАЕВСКОМ РАЙОНЕ

Ахмадишина Лиля Мугамбаровна,
заместитель начальника – начальник
Галимзянова Миляуша Баязитовна,
методист по начальном образованию
ИМО МКУ «Управление образования ИК Азнакаевского МР РТ»

Аннотация. В данной статье представлен опыт организации наставничества в общеобразовательных учреждениях Азнакаевского муниципального района РТ.

Ключевые слова: наставничество, функциональная грамотность.

Наставничество сегодня занимает центральное место среди приоритетных направлений национального проекта «Образование», что свидетельствует о признании его эффективности на государственном уровне. Это явление стало общемировой практикой, охватывающей разнообразные области жизнедеятельности: частные и государственные предприятия, бизнес-среду, социальные институты и, конечно, образовательную систему. Особенную значимость наставничество приобретает именно в сфере образования, выступая эффективным механизмом развития профессиональных компетенций педагогов, совершенствования педагогических навыков и, как следствие, повышения качества образования в целом. В быстро меняющемся образовательном ландшафте наставничество позволяет педагогам адаптироваться к новым вызовам, осваивать инновационные методики и делиться опытом с коллегами.

В Азнакаевском муниципальном районе активно внедряются и успешно применяются различные модели наставничества, учитывающие специфику образовательного процесса и потребности педагогов. Среди наиболее интересных и востребованных моделей можно выделить следующие:

- традиционное наставничество: опытные педагоги района помогают начинающим коллегам осваивать профессию, передавать накопленные знания и навыки, формировать необходимые педаго-

гические компетенции и эффективно справляться с разнообразными профессиональными задачами. Это особенно важно на начальном этапе карьеры, когда молодым специалистам необходима поддержка;

- реверсивное наставничество: инновационный подход, в рамках которого молодые специалисты выступают наставниками для старших коллег, делясь своими знаниями в области новых технологий и цифровыми компетенциями. Это позволяет опытным педагогам оставаться в тренде современных образовательных тенденций и эффективно использовать цифровые инструменты в своей работе;
- виртуальное наставничество: обучение осуществляется дистанционно посредством цифровых платформ и инструментов удалённой связи. Это особенно актуально в условиях географической распределенности или при необходимости оперативного обмена опытом между педагогами из разных образовательных учреждений;
- интерактивное наставничество: предполагает использование активных методов обучения, таких как мастер-классы, тренинги, ролевые игры. Это позволяет участникам наставнической программы активно вовлекаться в процесс обучения и приобретать практические навыки;
- комплексное наставничество: представляет собой сочетание нескольких форматов наставничества для решения широкого спектра задач, стоящих перед педагогами. Это позволяет создать гибкую и адаптивную систему наставничества, максимально отвечающую потребностям каждого участника;
- обратносвязевое наставничество: наставник регулярно предоставляет конструктивную обратную связь своему подопечному на основании выполненных заданий, что позволяет оперативно выявлять недостатки, улучшать навыки работника и корректировать траекторию профессионального развития.

Особый интерес представляет реверсивное наставничество. В Азнакаевском муниципальном районе молодые учителя выступают в роли наставников, обучая своих старших коллег технологиям искусственного интеллекта (ИИ). Использование ИИ значительно упрощает подготовку дифференцированных заданий для уроков, сокращая временные затраты и облегчая общую нагрузку на педагогов. Молодые специалисты

знакомят своих наставников с принципами работы чат-ботов, автоматическими системами проверки заданий, платформами для обработки текста, создания презентаций, подбора иллюстраций и изображений для уроков, а также автоматизированными сервисами обучения школьников. Через регулярные консультации, практические занятия и совместные тренировки учителя приобретают уверенность в применении новых технологий, что положительно сказывается на эффективности их работы и качестве преподавания. Метод реверсивного наставничества оказывает существенное влияние на мотивацию учителей, способствует улучшению качества преподавания и создаёт благоприятную среду для дальнейшего распространения цифровых навыков среди педагогического сообщества.

Кроме того, практика обратносвязевого (реактивного) наставничества зарекомендовала себя как высокоэффективная модель, обеспечивающая непрерывное совершенствование профессиональных навыков педагогов. Ее особенность заключается в постоянном цикле действий: выполнение задания → качественная оценка результата → внесение корректировок на основе полученной обратной связи. В настоящее время педагоги из Азнакаевского муниципального района активно разрабатывают сборник диагностических материалов для оценки функциональной грамотности младших школьников. Работа ведется в тесном сотрудничестве с Центром непрерывного повышения профессионального мастерства Высшей школы педагогического мастерства Казанского федерального университета с применением метода обратносвязевого наставничества. Эксперт-тьютор детально проверяет разработанные материалы и предоставляет развернутые рекомендации по улучшению каждой части. Основываясь на полученной обратной связи, педагоги проводят глубокую проработку и вносят необходимые изменения. Доработанные версии вновь отправляются на экспертизу, что гарантирует завершение работы с высококачественным продуктом, пригодным для точного измерения уровня функциональной грамотности учащихся начальной школы.

Азнакаевский муниципальный район продолжает успешно применять и традиционные подходы к наставничеству. Опытные методисты и руководители школьных методических объединений (ШМО) оказывают всестороннюю поддержку не только молодым, но и опытным педагогам

в освоении новых дидактических приемов и формировании функциональной грамотности у учащихся. Процесс внедрения в уроки дифференцированных заданий различного уровня сложности представляет собой сложную задачу, требующую приобретения необходимого опыта и глубокого понимания особенностей учеников. Поэтому опытные наставники помогают правильно выстроить структуру уроков, подобрать подходящие упражнения и добиться значительных успехов в обучении. Итогом продуктивного сотрудничества станет проведение в рамках предметной недели начальных классов фестиваля нескучных уроков, где будут представлены инновационные подходы, лучшие практики и наглядные примеры внедрения функциональной грамотности в повседневную учебную деятельность.

Азнакаевский район успешно сочетает традиционные и инновационные методы наставничества, продвигая комплексный подход к развитию педагогов. Разнообразие моделей наставничества позволяет повышать уровень профессиональной компетентности, стимулирует стремление педагогов к самосовершенствованию и поддерживает внедрение современных технологий в образовательный процесс. Разработанный сборник диагностических материалов и фестиваль нескучных уроков позволят поднять педагогическое сообщество района на новый уровень, обеспечив качественное обучение и закрепление базовых навыков функциональной грамотности на раннем этапе обучения.

Литература

1. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-методические материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — 2-е изд., доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020.

2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. — Москва: Рыбаков Фонд, 2016.

3. Леванова Е.А., Афанасьева Ю.И., Мерсиянова И.В. Воспитание наставника: этапы и механизмы развития профессионального сознания педагога-наставника // Психолого-педагогическое сопровождение образовательной деятельности. — 2019.

УДК:371.045

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ РЕАЛИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

Балякина Ольга Ивановна,
начальник информационно-методического отдела
МКУ «Управление образования ИК Чистопольского МР РТ»

Аннотация. В статье автор анализирует проблему совершенствования профессиональных компетенций педагогов. Отмечает, что совокупность требований к результатам образования обуславливают его непрерывное обновление с учетом динамичных социально-экономических условий. Успешность реализации поставленных задач зависит от всех субъектов системы образования, в т.ч. от квалифицированных педагогических кадров.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, педагоги, мониторинг, непрерывное образование, профессиональные дефициты, коуч-группы.

Существуют две взаимосвязанные проблемы: во-первых, трудности в формировании новой профессиональной позиции педагогов с учетом изменений в содержании образования и способов его трансляции; во-вторых, развитие профессиональных компетентностей педагогов становится одним из важнейших условий повышения качества образования.

По результатам внешнего мониторинга профессиональных компетенций педагогических работников Чистопольского муниципального района, проведенного Центром оценки профессионального мастерства работников образования, выявлены профессиональные дефициты. Так, за 3 года в Чистопольском районе эффективный и высокий уровень предметных компетенций показали 87,5% учителей, базовый уровень — 12,5% учителей. Методические компетенции на эффективном и высоком уровне сформированы в среднем только у 33% учителей, а 67% имеют базовый уровень. Высокий уровень сформированности психолого-педагогических и коммуникативных компетенций имеют только 27% педагогов, остальные 73% имеют базовый уровень.

Исходя из этого, становится актуальным методическое и психолого-педагогическое сопровождение педагогов, которое способство-

вало бы своевременному обновлению профессиональных компетентностей педагогических кадров и повышению качества образования.

Работа направлена на решение обозначенных проблем через:

– развитие профессиональных навыков учителей, таких как знание предмета, умение правильно подбирать методы обучения на уроке, объективность в оценивании, навыки работы с детьми с ОВЗ, умение планировать урок, навыки работы с цифровыми технологиями, грамотно передавать информацию и развивать функциональную грамотность у обучающихся и т.д.;

– развитие универсальных компетентностей, таких как умение общаться с учениками и коллегами, управлять классом, проявлять эмпатию, умение работать в команде, креативность, критическое мышление, умение адаптироваться к различным рабочим ситуациям, решать сложные задачи и пр.

Развитие комплекса мер профессиональных компетентностей у учителей будет являться перспективным направлением после обучения заместителей директора по методической работе школ Чистопольского муниципального района, которые смогут применять полученные знания и навыки в практической работе в условиях школы.

Для осуществления работы непосредственно в школах привлекаются педагоги Ресурсных центров, наставники, учителя-пассионарии. Через сетевое взаимодействие привлекаются специалисты Чистопольского психолого-педагогического центра. В данном проекте запланированы курсы повышения квалификации в ИРО РТ, КФУ, НГПИ, ЦСГО, проведение семинаров-практикумов по предметам экспертами ГИА, сотрудничество с РЦМКО, РОЦ, КНИТУ-КАИ, КИУ имени В.Г. Тимирясова.

Для обновления профессиональных компетенций у педагогических работников в проекте предусмотрена работа Ресурсных центров на базе школ, в которых учителя-предметники имеющие высокие результаты предметно-методических компетенций проводят информационно-методические сессии с участием сотрудников ИРО РТ, ЦСГО, семинары, консультативные площадки для молодых педагогов.

Также в ходе работы запланированы практические занятия с учителями, которые дополняются самообразованием и работой над методической темой в рамках индивидуального образовательного маршрута. В

ходе реализации проекта вводится работа групп наставников, лидерских групп учителей.

Для развития универсальных и личностных компетенций запланировано создание коуч-групп из педагогов-психологов, которые будут проводить в коллективах консультации, разбор психологических ситуаций, помогать решать оперативные задачи и пр. Планируется обновление форм работы — это введение циклов тренингов, квестов, геймификации.

Таким образом, предусмотрен переход от методического информирования к сопровождению личностно-профессионального развития педагогических кадров школ Чистопольского муниципального района, во-первых, условия для роста профессионального мастерства учителей и обновления их профессиональных компетентностей, во-вторых, что устраняет ряд профессиональных затруднений у учителей, в-третьих, создает основу для успешной реализации проектов методистов информационно-методического отдела Чистопольского муниципального района, таких как «Формирование функциональной грамотности школьников на уроках информатики: от разработки заданий к профессиональному росту педагогов», Реализация методического сопровождения участников гранта «Поддержка педагогов физики, математики, информатики в РТ» в 2025-2026 году; «Повышение предметной компетентности учителей, осуществляющих деятельность по нескольким предметам малокомплектных общеобразовательных учреждений», «Методическое сопровождение учителей физической культуры по вовлечению детей с отклонениями в состоянии здоровья в занятиях футболом», в четвертых, улучшатся учебные результаты обучающихся, ожидаем положительную динамику в качестве знаний по итогам года, ОГЭ, ЕГЭ, ВПР.

Работа по совершенствованию кадровой политики в Чистопольском муниципальном районе не исчерпывает проблему развития профессиональных компетентностей педагогов и может быть продолжен в направлении изучения ее особенностей в зависимости от типа образовательного учреждения и преподаваемого предмета.

УДК:37.09

ОТ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА — К НАСТАВНИЧЕСТВУ: ЭВОЛЮЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ

Бахадирова Вероника Леонидовна,
методист МКУ «Управление образования
ИК Чистопольского МР РТ»

Аннотация. Статья «От деятельностного подхода — к наставничеству: Эволюция образовательной культуры» посвящена анализу преемственности современных педагогических парадигм. В работе последовательно рассматривается суть деятельностного подхода как ответа на вызовы времени, формулируется «кризис трансляции» — невозможность обучить его принципам педагогов старыми методами — и обосновывается наставничество как наиболее адекватный механизм решения этой проблемы. Автор приходит к выводу, что наставничество, выстроенное на тех же деятельностных принципах, что и школьное обучение, создает замкнутую экосистему, в которой и ученик, и учитель становятся активными, рефлексирующими субъектами, что знаменует становление новой образовательной культуры.

Ключевые слова: организация обучения, наставничество, деятельностный подход.

Введение. В современном образовании все чаще звучат два ключевых термина: «деятельностный подход» в школе и «наставничество» в подготовке педагогов. На первый взгляд, это разные понятия из разных контекстов. Но если присмотреться, они оказываются звеньями одной цепи. Это логичная эволюция: от того, чему мы учим, к тому, как мы учим тех, кто учит.

Изложение основного материала статьи. Представьте себе традиционный урок: учитель у доски транслирует информацию, дети пассивно ее воспринимают. Проблема этой модели в XXI веке очевидна: объем информации колоссален, а готовые знания быстро устаревают. Школа больше не может быть «конвейером» по производству эрудитов.

Деятельностный подход меняет парадигму. Его суть в том, что ребенок не получает знания в готовом виде, а открывает их сам через деятельность: проекты и исследования. Вместо заучивания дат — создание исторического календаря, вместо решения абстрактных задач по математике — расчет материалов и денежных затрат на ремонт своей комнаты. Развитие компетенций: главным результатом становятся не оценки как самоцель, а сформированные универсальные учебные действия (УУД) —

умение ставить цель, работать в команде, искать информацию, решать нестандартные вопросы.

Мотивация происходит через практику, поэтому ученик понимает, зачем ему нужны эти знания. Он видит результат своей работы — от выращенного растения до работающего компьютерного приложения.

Деятельностный подход готовит детей к жизни в быстро меняющемся мире, где главный навык — это умение учиться, адаптироваться и творить.

Но здесь возникает закономерный вопрос: «А готов ли сам учитель к таким изменениям?» Почему учителю нельзя просто «рассказать» о деятельностном подходе?

Можно провести семинар и красиво объяснить педагогам теорию деятельностного подхода. Но это будет то самое «знаниевое» обучение, которое мы отрицаем в школе. На практике молодой и даже опытный учитель сталкивается с лавиной вопросов, на которые нет ответа в учебнике:

- «Как составить сценарий урока-исследования?»
- «Что делать, если дети в группе не могут договориться?»
- «Как оценивать не итоговый тест, а процесс работы?»
- «Как реагировать на нестандартные идеи учеников, которые «ломают» мой план?»

Эти вопросы относятся к сфере практического мастерства и «гибких» навыков. Их нельзя выучить. Их можно только прожить, проанализировать и присвоить. И здесь на сцену выходит наставничество. Если деятельностный подход — это философия современного обучения, то наставничество — это инструмент ее воплощения в жизнь педагога.

Наставничество — это не контроль и не менторство. Наставничество — это индивидуально выстроенное взаимодействие, в процессе которого опытный педагог (наставник) помогает коллеге (наставляемому) достигнуть его конкретные цели, восполнить профессиональные дефициты.

Почему наставничество подходит для педагогов? Ответы на самом деле просты:

1. Практика вместо теории. Наставник работает не с абстрактными понятиями, а с реальными уроками, проведенными учителем. Наставник и наставляемый вместе анализируют отдельные фрагменты, разбирают сложные эпизоды, планируют следующие шаги.

2. Безопасная среда для рефлексии. Наставник создает пространство доверия, где можно без страха признаться в ошибках и обсудить «неудачный» урок. Это мощный ресурс для личностного и профессионального роста.

3. Развитие педагогического «Я». Хороший наставник не заставляет копировать себя. Он помогает учителю найти его сильные стороны и выстроить его уникальный, эффективный стиль, который будет органичен именно ему.

4. Ответ на вызовы. Совместно с наставником педагог учится применять принципы деятельностного подхода в реальных, а не идеальных условиях: в классе с 30 учениками разного уровня подготовки, при нехватке времени и ресурсов.

Связь между деятельностным подходом и наставничеством — это не линейная последовательность, а замкнутый круг развития образовательной экосистемы. Школа хочет воспитать активного, мыслящего ученика и следовательно, внедряет деятельностный подход. Чтобы реализовать этот подход, учитель должен сам быть активным, мыслящим практиком, а в этом ему призвано помочь наставничество.

Процесс наставничества сам строится на деятельностной основе: учитель не слушает лекции о том, как вести урок, а сам анализирует свою деятельность, ставит профессиональные цели и ищет пути их достижения вместе с наставником.

Учитель, прошедший через такую систему, становится более эффективным проводником деятельностного подхода для детей.

Наставничество — это не только программа адаптации для новичков, а универсальный инструмент профессионального роста для всех категорий педагогов в течение всей их карьеры. Представьте, что наставничество — это не костыль для тех, кто не может ходить, а тренер для футболиста. Профессионалу высокого уровня тренер нужен не для того, чтобы научить его бегать, а для того, чтобы помочь ставить новые рекорды, видеть слепые зоны и поддерживать мотивацию.

На основе проведенного исследования среди учителей истории и обществознания нашего района были выделены категории педагогов, которым бы пригодилась поддержка в виде наставничества. Так как процент молодых педагогов невелик, можно было бы сделать поспешный вы-

вод, что в нашем районе наставничество не будет востребованным. Однако полученный результат говорит о том, что в наставниках нуждаются не только молодые педагоги, но более зрелые, так как потребность в наставнике — это не симптом некомпетентности, а инструмент для повышения профессионализма и достижение новых вершин. Категории учителей, кому необходим наставник:

1. Опытным педагогам («учителям-мастерам»). Ирония в том, что самые сильные учителя часто больше всего нуждаются во внешнем взгляде. После 10-15 лет работы легко выработать привычные, хоть и эффективные, схемы работы. Наставник (в роли «катализатора») помогает выйти из зоны комфорта, освоить новые технологии, бросить себе вызов. Наставник может помочь переосмыслить свою роль, найти новые смыслы, «перезагрузиться» и снова почувствовать азарт к профессии. Для систематизации и передачи своего опыта. Чтобы стать наставником для других, опытному учителю нужно самому пройти коучинг, чтобы научиться рефлексировать над своей практикой и осознать то, что он делает «на автомате».

2. Педагогам, столкнувшимся с новой сложной задачей. Карьера учителя — это постоянное движение в новые для себя области. Смена предмета или класса - одна из таких причин. Географ, который начинает преподавать историю; учитель старших классов, перешедший в среднее звено. Им нужен наставник-предметник или методист. Особенно эта проблема актуальна в сельских школах, где зачастую на плечи одного учителя «ложиться» несколько предметов. Если школа переходит на смешанное обучение, проектную деятельность или новые образовательные стандарты, даже опытным учителям нужен «проводник» — наставник, который уже освоил эту методику. Включение в класс детей с ОВЗ, одаренных детей или учеников-инофонов. Без поддержки это огромный стресс для любого педагога.

3. Педагогам, готовящимся к карьерному росту.

Наставничество — это инструмент кадрового резерва. Если для молодого специалиста наставничество — это «скорая помощь» и карта выживания, то для опытного профессионала — это «личный тренер», помогающий ставить рекорды.

Выводы. Эволюция от деятельностного подхода к наставничеству — это признание зрелости нашей образовательной системы. Мы наконец-то

поняли, что нельзя строить современную, гибкую, личностно-ориентированную школу для детей, используя архаичные, лекционно-трансляционные методы для подготовки педагогов.

Деятельностный подход задает цель — воспитать человека, способного к действию. Наставничество строит дорогу к этой цели, поддерживая самого учителя в его непрерывном движении вперед. Вместе они формируют новую образовательную культуру, где и ребенок, и педагог — не винтики системы, а активные, рефлексирующие и постоянно растущие субъекты своей деятельности.

Литература

1. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.
2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. М.: Рыбаков Фонд, 2016. 153 с. — URL: https://clck.ru/QWQSP
3. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2 / Уральский государственный педагогический университет; главный редактор Г. А. Кругликова. — Екатеринбург: [б. и.], 2023. — 1 CD-ROM. — Текст: электронный — URL: https://kpfu.ru/staff_files/F1055387506/Nastavnichestvo_v_obrazovanii_chast_2_13.04.2023_s_oblozhkoj.pdf
4. Организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов / В. А. Адольф, А. И. Кондратюк, Т. А. Кондратюк, М. С. Зайцева. — Текст: электронный // Народное образование. — 2022. — № 3. — С. 115—120. — URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=48685836
5. Фролова Светлана Владимировна, Базарнова Надежда Дмитриевна Наставничество и менторинг: анализ понятий // Проблемы современного педагогического образования. 2018. №61-2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-i-mentoring-analiz-ponyatiy (дата обращения: 08.10.2025).

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Валеева Лейсан Фаритовна,
методист по цифровизации образования
МКУ «Отдел образования Алькеевского МР РТ»

Аннотация. В статье рассматривается феномен наставничества как ключевого инструмента профессионального развития педагогических работников в контексте ускоренной цифровизации муниципальной образовательной системы. На основе анализа практик, внедренных в образовательных организациях Алькеевского муниципального района, доказывается гипотеза о синергетическом эффекте от сочетания традиционных методик наставничества с современными цифровыми технологиями. Выявляются и систематизируются основные модели наставничества («педагог-педагог», «цифровой лидер – цифровой аутсайдер»), а также описывается технология их реализации с применением дистанционных платформ и инструментов. Статья содержит эмпирические данные, свидетельствующие о повышении уровня цифровой компетентности педагогов и снижении психологической напряженности при внедрении новых образовательных технологий. Делается вывод о целесообразности тиражирования данного опыта в других муниципальных образованиях.

Ключевые слова: наставничество, профессиональное развитие, цифровизация образования, цифровая грамотность, педагогические кадры, муниципальная система образования, Алькеевский район, модель наставничества.

Введение. Современный этап развития общества характеризуется повсеместной цифровой трансформацией, которая затрагивает все сферы жизни, включая образование. Для специалистов образования Алькеевского муниципального района, как и для всей республики, задача интеграции цифровых технологий в образовательный процесс является не просто актуальной, но и стратегически важной. Однако, как показывает практика, простое оснащение школ оборудованием (интерактивными панелями, ноутбуками, системами видеоконференцсвязи) не гарантирует качественного скачка в обучении. Ключевым барьером зачастую становится «человеческий фактор» — различный уровень готовности и способности педагогических работников адаптироваться к новым реалиям. В этих условиях возникает острая необходимость в эффективной системе непрерывного профессионального развития, способной в сжатые сроки нивелировать цифровое неравенство среди педагогов. Традиционные

курсы повышения квалификации, несмотря на свою системность, не всегда успевают за динамикой технологических изменений и носят зачастую теоретический характер. На наш взгляд, наиболее гибким, адресным и практико-ориентированным инструментом в данной ситуации является система наставничества, модернизированная под вызовы цифровой эпохи.

Целью настоящей статьи является анализ эффективности моделей наставничества, реализуемых в образовательных организациях Алькеевского района, для профессионального развития педагогов в условиях цифровизации.

Основная часть. Теоретико-методологические основания наставничества в цифровой среде.

Классическое наставничество понимается как процесс передачи знаний, навыков и компетенций от опытного специалиста (наставника) к менее опытному (наставляемому). В контексте цифровизации фокус смещается с передачи общеметодического опыта на освоение конкретных цифровых инструментов и педагогических подходов (смешанное обучение, перевернутый класс, геймификация, работа с большими данными для оценки образовательных результатов).

В Алькеевском районе мы исходим из того, что эффективное цифровое наставничество должно быть:

- практико-ориентированным, направленным на решение конкретных задач педагога (например, «как создать интерактивный рабочий лист в LearningApps», «как организовать проектную деятельность с использованием Trello»);
- контекстным: интегрированным в повседневную работу педагога, а не выделенным в отдельное, искусственное мероприятие;
- гибким и оперативным: наставник должен быть доступен для «точечных» консультаций в момент возникновения затруднения;
- обратносвязным: процесс должен включать регулярную рефлексию и корректировку плана развития для наставляемого.

Модели и практики реализации наставничества в Алькеевском районе.

На основе диагностики уровня цифровой компетентности педагогов в районе были апробированы и внедрены две основные модели наставничества.

Модель 1: «Педагог — педагог» (горизонтальное наставничество).

Данная модель является наиболее распространенной. В ее рамках педагоги одной образовательной организации, обладающие высоким уровнем цифровых навыков, закрепляются за коллегами, испытывающими трудности. Ключевым элементом здесь стала «Карта цифрового роста педагога», которая формируется индивидуально и включает в себя цели, план мероприятий (мастер-классы, взаимопосещения уроков, совместная разработка цифровых ресурсов) и критерии успешности.

Модель 2: «Цифровой лидер — цифровой аутсайдер» (межшкольное наставничество).

Для решения проблемы неравномерного распределения кадровых ресурсов между городскими и сельскими школами была разработана модель межшкольного наставничества. Методистами отдела образования был сформирован пул «цифровых лидеров» — педагогов, чьи компетенции признаны на муниципальном уровне. Эти специалисты дистанционно, с использованием платформ MAX и Сферум, а также мессенджеров, консультируют коллег из отдаленных школ. Ежеквартально проводятся онлайн-сессии «Цифровой обмен опытом», где наставники делятся лучшими практиками.

Технологическая платформа для реализации наставничества включает в себя:

- средства видеоконференцсвязи (Zoom, Сферум, MAX);
- облачные сервисы (Google Диск, Яндекс.Диск) для совместной работы над документами и учебными материалами;
- закрытые группы и чаты в отечественном мессенджере MAX для оперативного обмена информацией.

Результаты внедрения и их обсуждение

По итогам двух лет системной работы по внедрению моделей наставничества можно констатировать следующие результаты:

- повышение уровня цифровой компетентности. По данным ежегодного мониторинга, доля педагогов, уверенно использующих базовые цифровые инструменты (электронный журнал, облачные технологии, интерактивное оборудование), выросла с 65% до 89%. Количество педагогов, применяющих элементы продвинутых технологий (цифровые симуляторы, VR/AR, анализ образовательных данных), увеличилось с 15% до 42%;

- снижение уровня сопротивления инновациям. Анонимное анкетирование показало, что уровень тревожности и неготовности работать с новым цифровым оборудованием снизился более чем в два раза. Педагоги отмечают, что наличие «своего» наставника, к которому можно обратиться с любым вопросом, снимает психологические барьеры;
- формирование профессиональных обучающихся сообществ. Сложились неформальные группы педагогов по предметным и технологическим интересам (например, «Географы Алькеевского района в цифре»), что способствует горизонтальному распространению опыта без административного вмешательства;
- экономическая эффективность. Модель наставничества позволила сократить расходы на привлечение внешних консультантов для обучения работе с конкретным ПО и оборудованием, так как эти функции успешно выполняются внутренними ресурсами.

Заключение. Проведенный анализ позволяет утверждать, что наставничество, адаптированное к условиям цифровой трансформации, является высокоэффективным средством профессионального развития педагогических работников на муниципальном уровне. Оно позволяет обеспечить адресность, гибкость и непрерывность процесса обучения, что особенно критично в быстро меняющейся технологической среде.

Опыт Алькеевского муниципального района демонстрирует, что сочетание классических принципов наставничества с современными цифровыми инструментами создает синергетический эффект, выражающийся не только в росте технических навыков, но и в формировании новой, открытой и коллаборативной профессиональной культуры.

Перспективой дальнейшего развития системы является внедрение элементов геймификации в процесс наставничества, создание муниципальной цифровой базы данных лучших практик, а также расширение модели наставничества на сферу управления образовательными организациями.

Литература

1. Федеральный проект «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование». — URL: [https://edu.gov.ru/national-

project/] (https://edu.gov.ru/national-project/) (дата обращения: 15.10.2023).
2. Патаракин Е.Д. Сетевые сообщества и обучение. — М.: Народное образование, 2019. — 176 с.
3. Руководство по цифровому наставничеству в образовании / Под ред. И.В. Карловой. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2022. — 254 с.
4. Хуторской А.В. Современная дидактика: Учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2021. — 480 с.
5. Данные мониторинга цифровой компетентности педагогов МКУ «Отдел образования Алькеевского муниципального района» за 2021-2024 гг. // Архив МКУ «ОО АМР».

ПРОЕКТЫ, КОТОРЫЕ РАБОТАЮТ: ОТ ИДЕИ ДО РЕЗУЛЬТАТА

Валиева Гульназ Мударисовна,
Мотыгуллина Гульназ Сабировна,
методисты МКУ «Управление образования
ИК Азнакаевского МР РТ»

Аннотация. В статье авторы акцентируют внимание на том, что постоянное развитие профессиональных компетенций педагогических и административных работников – залог высокого качества образовательного процесса и ключевой фактор успешного формирования личности учеников. Ведь от уровня владения современными технологиями, методами и подходами напрямую зависят успехи ребят в учёбе, их будущее и уверенность в завтрашнем дне.

Ключевые слова: проектная деятельность, педагогическое наставничество, диагностика профессиональных компетенций.

Профессиональная деятельность методистов постоянно сталкивается с изменениями и вызовами, обусловленными как технологическим прогрессом, так и переменами в общественном сознании и запросах общества. Задача педагогов — своевременно реагировать на эти перемены, усваивать новый опыт и внедрять лучшие практики в свою ежедневную работу. В этих условиях претерпевают изменения и формы методической работы. Мы для себя открыли проектное управление. Именно проекты, нацеленные на профессиональный рост, позволяют нам сохранять мобильность, открытость новому и продолжать двигаться вперёд.

Представляется в статье муниципальный опыт реализации ряда значимых проектов, которые помогли педагогам значительно продвинуться в профессиональном росте и повлиять на качество образовательного процесса в целом. Методическая служба нашего района разработала и реализовала сетевой проект «Перезагрузка», который позволил быстро обмениваться лучшими практиками, нарастить и развить профессиональные компетенции педагогов и руководителей образовательных учреждений.

Отправная точка любого проекта — проблема или исходная идея. Мы столкнулись с проблемой — разрыв качества образования: школы с похожими условиями (материально-техническая база, кадровые ресурсы) по-

казывали разное качество по итогам ГИА, ВПР, олимпиадного и конкурсного движений. Были выявлены школы с низкими образовательными результатами (ШНОР).

Результаты диагностики профессиональных компетенций директоров и заместителей директоров школ показали дефициты в управленческих компетенциях, а именно управление кадровыми и информационно-методическими ресурсами, управление образовательными результатами. Так же выявлены дефициты педагогов (методические: формирование ФГ). Исходя из этих дефицитов, и выявленных проблем мы разработали серию проектов на основе сотрудничества двух школ. Подобрали пару школ с похожими условиями, но разным качеством образования и организовали их работу.

Мы образовали пары школ: с равным социально-экономическим статусом и школы, работающие в неблагоприятных условиях — инновационные школы. Поскольку нет абсолютно «плохих» и «хороших» школ, нашли положительные моменты в деятельности школы аутсайдера, и конечно школы — лидера. В ходе реализации проекта в разных парах школ была определена своя тема проекта, которая соответствует их дефицитам и потребностям.

Разработана была схема взаимодействия двух школ, как управленческих команд, так и педагогов. Мы создали профессиональную мотивационную среду для развития административного корпуса и педагогов, открыли новые возможности для профессионального общения. Мы начали работу с руководителями общеобразовательных организаций, затем организовали встречу управленческих команд школ, затем руководители школьных методических объединений (ШМО) и педагоги. Встречи проводились очные и дистанционные.

Мы отметили очевидные преимущества такой работы школ в паре, в команде. Педагоги получили возможность более узкого общения в рамках работы только двух школ, в непринужденной обстановке.

По итогам реализации проекта «Перезагрузка» мы достигли поставленных целей. Результаты этой работы:

- школа партнер вышла из списка ШНОР;
- повысилась результативность участия педагогов в конкурсах проф. мастерства;

С рост активности учителей в научно-практических конференциях (НПК);

– рост категорийности.

Проект доказал свою эффективность, улучшая управленческие навыки и педагогическую компетентность, мы способствовали устойчивому развитию общеобразовательных организаций и мотивации педагогов к постоянному профессиональному росту.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД В РАЗВИТИИ ПРОЕКТНОЙ И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАЩИХСЯ

Волкова Анна Анатольевна,
учитель физики ГБОУ «Васильевская кадетская школа-интернат им. Героя Советского Союза Николая Волостнова» Зеленодольского МР РТ

Аннотация. В статье рассматривается развитие наставничества в школьной проектной и исследовательской деятельности. Приведены основные принципы наставничества в школьной образовательной среде, отмечены формируемые умения у учащихся при создании проекта или исследовательской работы.

Ключевые слова: наставничество, школьная образовательная среда, умения и компетенции.

Введение. В условиях цифровизации происходит трансформация обучения. Современный преподаватель не должен просто воспроизводить знания, ему необходимо передавать навыки, выступать наставником.

Сегодня перед современной школой стоят задачи научить детей учиться, научить их думать, ставить цели и грамотно действовать в выбранном направлении.

В связи с этим традиционные подходы в образовании, направленные на усвоение учащимися в школе определенной суммы знаний и умений, теряют свое значение. На первый план выходят инновационные личностно-ориентированные методы и технологии обучения и воспитания.

Цель - создание плана действий для педагогов при сопровождении проектной деятельности учащихся, направленной на развитие их интеллектуальных и творческих способностей.

Основная часть. Наставничество в образовательной среде становится всё более актуальным, способствуя не только персональному развитию учащихся, но и повышению общего качества образования.

Наставничество играет важную роль в социализации молодёжи, обеспечивая передачу жизненного опыта и важных навыков, необходимых для успешного внедрения в профессиональную среду.

Для раскрытия творческого потенциала учащихся широко используется наставничество в проектной деятельности. В процессе работы над проектами учащиеся учатся сотрудничать, делиться опытом, находить компромиссы и справляться с неудачами. Таким образом, проектная деятельность помогает сформировать те навыки, которые, несомненно, пригодятся во взрослой жизни.

Исторически концепция наставничества уходит своими корнями в древние цивилизации, где индивидуальная передача опыта мастером ученику служила основой ремесленного и научного становления. Например, в Древней Греции наставничество проявлялось в форме учения под руководством философов и наставников, как в случае с учеником Сократа Платоном. В средневековых традициях, особенно в гильдиях ремесленников, наставник имел задачу не только обучать, но и формировать нравственные и профессиональные ценности ученика.

Роль учителя-наставника существенно отличается от классической функции преподавателя. Традиционный учитель прежде всего концентрируется на передаче учебного материала и контроле усвоения знаний в рамках установленной программы. Наставник же действует гибко, ориентируясь на индивидуальные потребности и возможности ученика, способствует раскрытию его творческого потенциала, помогает ориентироваться в сложных ситуациях и принимать ответственные решения в ходе учебно-исследовательской деятельности. Такой подход требует от педагога развития навыков консультирования, умения активно слушать и корректировать образовательный процесс с учётом уникального профиля каждого обучающегося.

Наставничество в образовательной среде представляет собой комплексную и целенаправленную форму взаимодействия, которая расширяет традиционные рамки педагогической деятельности, акцентируя внимание на развитии личности и профессионально значимых качеств обучающегося.

Современная образовательная среда предъявляет новые требования к роли учителя, переориентируя её с традиционного транслятора знаний на координатора индивидуальных образовательных траекторий учащихся.

Наставничество в школьной образовательной среде реализует несколько важных и эффективных принципов:

1. **персонализированный подход.** Наставник выступает как эксперт, способный адаптировать различные методики под индивидуальные потребности каждого проекта и ученика;

2. **эффективная коммуникация.** Наставник выступает в роли опытного проводника, который поддерживает учеников, отмечает их успехи, своевременно отвечает на вопросы, корректирует курс работы над проектом;

3. **методическое обеспечение.** Система методов и рекомендаций позволяет наставнику сделать процесс создания проекта более эффективным, что делает его более доступным и улучшает восприятие;

4. **эмоциональная поддержка.** Во время работы над проектом учащиеся могут испытывать трудности, неуверенность. Опытный наставник поможет советами и поддержит моральный дух ученика.

Проектная деятельность формирует у учащихся несколько ключевых умений, необходимых для успешной деятельности в современном обществе:

1. критическое мышление;
2. коммуникационные навыки;
3. сотрудничество;
4. самостоятельность.

Развитие наставничества в образовательном процессе требует системного подхода, включающего несколько взаимодополняющих направлений. Первым из них является организация коммуникации между учителем и учащимися, обеспечивающей открытый и диалогичный обмен идеями. Второе направление связано с построением структурированных этапов взаимодействия, где ясно определены цели, промежуточные результаты и критерии оценки. Третьим — внедрение адаптивных методов поддержки, учитывающих способность и интересы каждого участника проектной деятельности. По мере освоения этих направлений формируется эффективная система наставничества, направленная на максимальное раскрытие потенциала обучающихся.

Практически реализация начинается с формирования системы регулярных встреч и консультаций в различных форматах: индивидуальных, групповых и онлайн-сессий. Такой подход позволяет поддерживать постоянный контакт, своевременно выявлять сложности и корректировать ход работы. Один из методов — применение «живых журналов» или

цифровых дневников, где учащиеся фиксируют свои идеи, задачи и достигнутые результаты, а учитель оставляет комментарии и рекомендации. Эта технология стимулирует рефлексию и способствует развитию самоконтроля.

Введение наставничества в образовательный процесс существенно меняет психологический климат внутри учебной группы. При наличии наставника атмосфера становится более доверительной и открытой, учащиеся ощущают поддержку не только со стороны педагога, но и внутри коллектива. Это выражается в снижении уровня тревожности, связанной с выполнением проектных заданий, и уменьшении страха перед ошибками. Такое эмоциональное освобождение способствует формированию среды, где каждый ученик чувствует себя уверенно и безопасно, что позитивно отражается на коммуникации и обмене идеями между сверстниками.

Взаимодействие с наставником способствует развитию у школьников чувства принадлежности и значимости своего вклада в общий проект. Понимание того, что их мысли и усилия ценятся, повышает уровень социальной поддержки внутри класса и уменьшает ощущение изоляции при столкновении с трудностями. Возникает динамика, при которой успехи каждого участника воспринимаются как общий успех, а вызовы — как коллективные задачи, подлежащие совместному разрешению. В результате улучшается настроение, снижается эмоциональное напряжение, возрастает готовность к сотрудничеству и взаимопомощи.

Заключение. Пошаговый план действий для педагогов по внедрению системы наставничества включает следующие этапы:

1. определить цели и задачи наставничества, провести обсуждение с учащимися для формирования общей мотивации;

2. провести диагностическое исследование образовательных потребностей каждой группы и отдельных учеников;

3. разработать структуру и график взаимодействия с учётом особенностей проектов и графика работы учащихся;

4. организовать регулярные консультации в различных форматах — индивидуальные, групповые, онлайн;

5. внедрить цифровые инструменты для планирования, фиксирования прогресса и обмена обратной связью;

6. использовать разнообразные формы обратной связи, включая самооценку и взаимное оценивание;

7. применять мотивационные техники — привязку к жизненному опыту, публичное признание;

8. обеспечивать адаптацию поддержки в зависимости от уровня подготовки и эмоционального состояния учеников;

9. проводить систематический анализ эффективности наставничества, вносить корректировки на основе отзывов участников;

10. поддерживать культуру доверия и открытого диалога, стимулируя самостоятельность и инициативу учеников.

Реализация такого плана позволит педагогам повысить качество сопровождения проектной и исследовательской деятельности, создать благоприятные условия для раскрытия потенциала каждого учащегося и сформировать устойчивые исследовательские навыки.

ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛЕ

Волкова Наталья Федоровна,
заместитель директора по УВР
МБОУ «СОШ №6» Альметьевский МР РТ

Аннотация. В статье рассматриваются современные подходы к организации наставничества в образовательных учреждениях, приводятся ключевые принципы и этапы его внедрения. Раскрываются практические инструменты и методики, используемые в российских школах для реализации эффективных моделей наставничества. Выделяются факторы, влияющие на успешность данной практики, представлены результаты проведенных исследований и кейсы лучших региональных инициатив. Представленные материалы будут полезны руководителям образовательных учреждений, учителям-предметникам, педагогам дополнительного образования и социальным работникам.

Ключевые слова: наставничество, школа, учащиеся, методика, сопровождение, развитие, социальные навыки, межличностные отношения, координатор, учитель-наставник.

Введение. В настоящее время возрастает внимание к наставничеству как важному инструменту поддержки учащихся и стимулирования их личностного роста. Наставничество традиционно рассматривается как передача опыта и знаний от старшего коллеги к младшему, но в современной школе эта практика выходит далеко за рамки простого повторения уроков прошлого. Основной целью является интеграция передовых методик и подходов, позволяющих развивать у учащихся важные жизненные и учебные навыки.

Наставничество в школе помогает организовать эффективное сотрудничество между учащимися, развивает чувство ответственности, способствует созданию благоприятной обстановки в классе и формированию необходимых компетенций. Этапы и правила организации наставничества становятся объектом пристального изучения и требуют выработки единой стратегии, учитывающей разнообразные ситуации и условия, характерные для каждой конкретной школы.

Изложение основного материала статьи.

1. Определение понятия и видов наставничества.

Термином «наставничество» обозначается особая форма поддержки и руководства, при которой опытный участник образовательного процесса передает накопленные знания и опыт менее опытным коллегам или учащимся. Выделяют несколько типов наставничества:

C формальное наставничество: официально утвержденная структура, регламентированная договором, положением или иным документом;

C неформальное наставничество: личные отношения, возникающие добровольно, вне официальных рамок;

– проектное наставничество: временное руководство, осуществляемое в рамках конкретного проекта или инициативы.

Также выделяется наставничество, связанное с разными группами пользователей: сверстников, учащихся младшего возраста, одаренных детей и трудных подростков.

2. Цели и задачи наставничества в школе.

Основными целями наставничества являются:

C поддержка и развитие личностных качеств учащихся;

C улучшение результатов обучения и воспитания;

C коррекция поведения и помощь в разрешении сложных ситуаций;

C укрепление сотрудничества между участниками образовательного процесса.

Основные задачи включают:

C оказание индивидуальной помощи учащимся;

C расширение возможностей личного и социального развития;

C формирование навыков саморегуляции и самоуправления;

– освоение учащимися продуктивной рабочей культуры.

3. Принципы и этапы организации наставничества.

Реализация наставничества включает несколько этапов.

1. Планирование и проектирование программы наставничества.

2. Отбор и подготовку наставников.

3. Внедрение и контроль реализации программы.

4. Оценку результатов и коррекцию программы.

Принципы наставничества базируются на добровольности, конфиденциальности, открытости и уважении к интересам обеих сторон. Очень важным является обратная связь и поддержка наставников со стороны администрации школы.

4. Методы и инструменты наставничества. Они разнообразны и зависят от поставленной цели. Среди распространенных инструментов можно отметить:

– консультирование и советы;

- совместные проекты и исследовательскую работу;
- участие в мероприятиях и конкурсах;
- интерактивные занятия и мастер-классы.

При выборе метода учитываются возрастные особенности учащихся, их склонности и предпочтения.

5. Кейсы успешного наставничества. Примеры удачных реализаций наставничества свидетельствуют о положительной динамике в развитии учащихся. Один из ярких примеров — проект «Школа наставников», который успешно применяется уже много лет. Суть проекта заключается в привлечении волонтеров-студентов университетов, готовящих педагогов, для оказания помощи детям начальных классов в учебе и социализации. Другой пример — наставнический клуб «Волонтеры добра», нацеленный на интеграцию детей с ограниченными возможностями здоровья в общую среду.

6. Факторы успеха и препятствия. Среди факторов, влияющих на успех наставничества, выделяют следующее:

- четкое понимание целей и задач;
- наличие необходимой инфраструктуры и ресурсов;
- активная позиция администрации и педагогов;
- высокая квалификация наставников.

К основным проблемам относятся:

- сложности с подбором кандидатов на роль наставников;
- недостаточно разработанные методические материалы;
- ограниченность финансовых и временных ресурсов.

Пути совершенствования системы наставничества.

Для улучшения системы наставничества предлагается ряд мер. 1. Повышение квалификации педагогов посредством специализированных тренингов и семинаров. 2. Увеличение финансирования на разработку и реализацию инновационных подходов в области наставничества. 3. Активизация сотрудничества с родителями и общественностью для привлечения дополнительных ресурсов. 4. Расширение возможностей дистанционного обучения и консультирования.

Также важно уделять внимание созданию психологически комфортной среды в школе, поощрению инициативности и креативности как учеников, так и педагогов.

Выводы. Организованное наставничество обладает значительным потенциалом для оптимизации образовательного процесса и содействия

развитию учащихся. Однако успех возможен только при условии грамотного планирования, тщательной подготовки и активного вовлечения всех заинтересованных сторон. Дальнейшие исследования позволят выявить дополнительные факторы, способствующие эффективному функционированию системы наставничества в российских школах. Внедрение наставничества в школе открывает широкие возможности для гармоничного развития детей, улучшения результатов обучения и укрепления социально-психологического климата в образовательном учреждении. Важно помнить, что успех любого начинания зависит от заинтересованности и активности всех сторон — педагогов, администрации, самих воспитанников и их семей.

Литература

1. Асмолов А. Г. Новые риски и новые горизонты: психология будущего // Национальная психология образования. 2021. № 1. С. 15–26.
2. Болотов В. А., Чепурных Е. Е. Концепция наставничества в современной школе // Педагогика. 2020. № 5. С. 3–11.
3. Вергелис Г. И. Управление развитием школ: наставничество как ресурс // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2021. № 2. С. 41–47.
4. Виноградова Н. Ф. Как научить и поддержать ребенка? // Народное образование. 2022. № 4. С. 36–41.
5. Гордеева О. Н. Наставничество как средство интеграции и социализации детей группы риска // Отечественное образование. 2020. № 2. С. 25–30.
6. Дубровский В. В. Наставничество: концепция и методика. — СПб.: Академия наук, 2021. — 240 с.
7. Каптерев П. Ф. Основы наставничества. — М.: Институт психологии РАН, 2022. — 180 с.
8. Морозова О. Г. Ресурсы индивидуального и группового наставничества в школе // Человек и образование. 2021. № 3. С. 67–73.
9. Петрова А. А. Модель наставничества в инновационном учебном заведении // Педагогическое образование и наука. 2020. № 4. С. 32–38.
10. 10. Семенова В. Г. Применение принципов наставничества в дополнительном образовании // Дополнительное образование и воспитание. 2021. № 5. С. 22–27.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ЛИГИ В ФОРМИРОВАНИИ НОВЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЫ

Гайнуллина Эльмира Хамзиевна,
заместитель директора
МАОУ «Нурлатская гимназия им. М.Е. Сергеева»
Нурлатского МР РТ

Аннотация. В статье автор заостряет внимание на том, что «Наставническая Лига» как форма интеграции управленческой команды играет в школе куда более важную роль, чем может показаться на первый взгляд. Она — не просто помощник для начинающих педагогов, а настоящий двигатель изменений. В этом ее главное предназначение.

Ключевые слова: управленческие команды, Наставническая лига, образовательное пространство, эффект наставничества.

Наставническая Лига играет в школе куда более важную роль, чем может показаться на первый взгляд. Она — не просто помощник для начинающих педагогов, а настоящий двигатель изменений. Ведь речь идёт не о том, чтобы просто «отработать план», а о глубоких, стратегических переменах в образовательной организации. А такие перемены требуют от управленческой команды не только новых знаний, но и смелости, гибкости и умения вести за собой коллектив — особенно когда не все готовы к новому.

К подбору наставников мы относимся с особым вниманием. В их роли — заместители директора, опытные учителя с высшей категорией, лауреаты профессиональных конкурсов и конференций, а также руководители школьных и районных методических объединений. Это люди, которые не просто много знают, но и умеют делиться этим так, чтобы другому стало легче идти своим путём.

Главная задача наставника — помочь создать такую образовательную среду, в которой каждый педагог, особенно начинающий, сможет расти как профессионал и как личность. Для этого наставники делятся не только теорией, но и живым, проверенным опытом: показывают открытые уроки, проводят мастер-классы, рассказывают о своих авторских методиках. Благодаря этому молодые коллеги могут избежать многих «граблей», на которые когда-то наступали сами наставники.

Но, пожалуй, самое ценное — это доверие. Молодой педагог знает: у него есть человек, с которым можно честно обсудить трудности, получить не просто критику, а конструктивную обратную связь и поддержку. При этом наставник не даёт готовых решений — он помогает разобраться в ситуации, понять её корни и найти свой собственный путь. И главное показывает, что ошибки и сложности — это нормально, особенно когда ты меняешь что-то важное. Интересно, что эффект наставничества быстро выходит за рамки «один на один». Если в начале года за молодым педагогом закреплён один наставник, то уже через пару месяцев вокруг него собирается целая команда поддержки.

Особенно ярко это проявляется, например, при подготовке к конкурсу «Учитель года»: коллеги-единомышленники подключаются по разным направлениям (кто с методикой, кто с оформлением, кто с психологической поддержкой).

Сплочённость в коллективе не возникает сама по себе. Она строится на совместной работе, общих целях, взаимном уважении и даже дружеской симпатии. Когда такая атмосфера складывается, каждый чувствует себя частью чего-то большего — единой, дружной команды. Вместе они разбирают первый, ещё «сырой» урок молодого педагога. Даже если формально он соответствует всем требованиям ФГОС, до конкурса ещё долгий путь. И вот тут начинается самое увлекательное: мозговые штурмы, «мастерские идей», «педагогические соревнования». Все это рождает не просто хороший урок, а настоящие педагогические открытия и творческие решения.

Таким образом, Лига — это не просто система «наставник — наставляемый». Это живое профессиональное сообщество, где управленческие команды разных предметных направлений обмениваются опытом, находят союзников и вместе решают общие задачи. По мере прохождения конкурсных этапов (от школьного до республиканского) — это сообщество только растёт и крепнет.

В итоге мы получаем не просто уверенного в себе молодого педагога, а целую команду единомышленников, готовую к новым вызовам. Кроме того, наставник регулярно организует рефлексию: вместе с командой они анализируют, что получилось, что нет, какие цели достигнуты, а что требует корректировки.

После каждого важного этапа проводятся «уроки, извлечённые из опыта», что позволяет гибко менять план развития и двигаться вперёд без потерь.

Таким образом роль наставнической Лиги — это не просто обучение новичков, это катализатор системных перемен и основа для создания живых, сплочённых профессиональных сообществ, способных менять школу изнутри.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Ганяк Оксана Анатольевна,
Казеева Марина Михайловна,
учителя начальной школы
МБОУ «СОШ №11 с УИОП Зеленодольского МР РТ»

Аннотация. В статье рассматривается система наставничества как ключевой элемент успешной адаптации и профессионального становления молодых педагогов в образовательных организациях. Анализируются психолого-педагогические аспекты взаимодействия наставника и молодого специалиста, определяются цели, задачи и модели наставничества в педагогическом коллективе. Особое внимание уделяется практическим аспектам организации работы наставника и критериям оценки эффективности данной деятельности. Доказывается, что грамотно выстроенное наставничество способствует профилактике профессионального выгорания, снижению текучести кадров и повышению качества образовательного процесса.

Ключевые слова: наставничество, молодой педагог, профессиональное развитие, адаптация, педагогический коллектив, методическая работа, профессиональные затруднения.

Введение. Современная система образования находится в состоянии постоянной модернизации, что предъявляет высокие требования к профессиональной компетентности педагогов. Особенно уязвимым в этих условиях оказывается молодой специалист, завершивший теоретическую подготовку в вузе и испытывающий ряд серьезных затруднений при вхождении в профессиональную деятельность. Так называемый «синдром первого года» связан с психологической адаптацией, методической неготовностью, коммуникативными перегрузками и зачастую приводит к разочарованию в профессии и текучести кадров.

В этой связи актуализируется роль общеобразовательной организации как среды непрерывного профессионального роста, где ключевым механизмом поддержки и развития молодого педагога выступает институт наставничества. Наставничество в педагогике — это целенаправленный, системный процесс взаимодействия опытного и начинающего педагога, направленный на максимально быстрое и глубокое овладение последним необходимыми профессиональными компетенциями, успешное преодоление профессиональных затруднений и интеграцию в корпоративную культуру коллектива.

Цель статьи — теоретически обосновать и раскрыть потенциал наставничества как эффективного средства профессионального развития молодого педагога на этапе его вхождения в профессию.

Основная часть.

1. Теоретические основы и модели педагогического наставничества.

Исторически наставничество (менторинг) является одной из древнейших форм обучения. В современной педагогической практике оно трансформировалось из неформального, стихийного общения в структурированный процесс, являющийся частью системы методической работы школы.

Можно выделить несколько доминирующих моделей:

- **классическая («учитель — ученик»):** опытный педагог закрепляется за молодым специалистом для передачи знаний, методик и ценностных ориентаций;
- **групповая («наставник — группа молодых педагогов»):** эффективна для крупных образовательных учреждений, позволяет тиражировать лучший опыт и создавать профессиональные сообщества;
- **ситуационная (коучинговая):** наставник включается в работу для решения конкретной проблемной ситуации (подготовка к конкурсу, работа со сложным классом, освоение новой технологии);
- **коллегиальная (peer-to-peer):** взаимное наставничество, где педагоги могут обмениваться опытом даже при небольшой разнице в стаже, что особенно актуально в условиях внедрения новых ФГОС и цифровых образовательных сред.

2. Цели, задачи и содержание деятельности наставника.

Главная цель наставничества — помочь молодому педагогу раскрыть свой профессиональный потенциал, сформировать индивидуальный стиль деятельности и преодолеть возникающие трудности.

Задачи наставника многогранны:

- **адаптационная:** помощь в освоении норм и правил образовательного учреждения, построении отношений с коллегами, администрацией, учащимися и их родителями;
- **методическая:** совместное планирование учебных занятий, анализ уроков, отбор эффективных методов и технологий обучения, помощь в оформлении учебной документации;

– **психологическая:** создание благоприятного эмоционального климата, моральная поддержка, профилактика эмоционального выгорания;

– **мотивационная:** формирование у молодого специалиста устойчивого интереса к педагогической деятельности, стремления к самообразованию и карьерному росту.

Содержание работы включает: диагностику профессиональных затруднений, совместное планирование работы, посещение и анализ уроков, консультирование, помощь в подготовке к аттестации и участию в профессиональных конкурсах.

3. Эффективность наставничества для всех участников образовательного процесса.

Эффективность системы доказывается ее результативностью для всех сторон:

- **Для молодого педагога:**
  - сокращение периода адаптации;
  - снижение уровня стресса и тревожности;
  - формирование практических навыков и избегание типичных ошибок;
  - интеграция в профессиональное сообщество.
- **Для наставника:**
  - стимул к систематизации и рефлексии собственного опыта;
  - развитие управленческих и коммуникативных навыков;
  - формальное и неформальное признание своего статуса;
  - профессиональное обновление и удовлетворение от успехов коллеги.
- **Для образовательной организации:**
  - снижение текучести педагогических кадров;
  - повышение общего качества преподавания;
  - сохранение и передача лучших педагогических традиций школы;
  - формирование кадрового резерва и укрепление корпоративной культуры.

4. Критерии оценки эффективности и проблемы внедрения.

Эффективность работы наставника не должна оцениваться формально. Ее критериями могут служить:

- динамика учебных достижений учащихся молодого педагога;

C результаты диагностики профессиональных компетенций (на входе и выходе программы);

C успешное прохождение молодым специалистом процедуры аттестации;

C его активность в методической работе школы и профессиональных конкурсах;

− удовлетворенность самих участников тандема процессом collaboration (сотрудничества).

К основным проблемам внедрения можно отнести: отсутствие времени у наставников, их недостаточную психолого-педагогическую подготовку для этой роли, формальный подход администрации и отсутствие системы материального и нематериального стимулирования.

Конечно, для выявления профессиональных затруднений молодого педагога используется комплекс диагностических методик, которые условно можно разделить на несколько групп. Их применение позволяет наставнику получить объективную картину и выстроить индивидуальную траекторию поддержки.

Конкретные диагностические методики.

1. Анкетирование и тестирование (Самодиагностика и оценка).

Эти методы направлены на выявление осознаваемых педагогом трудностей, его ожиданий, уровня теоретической подготовки и эмоционального состояния.

Анкета «Трудности начинающего педагога» (на входе).

− **Цель:** выявить зоны наибольшей тревожности и ожиданий от работы с наставником.

− **Примерные вопросы:**

- *«В какой области Вашей работы Вы чувствуете наибольшую неуверенность?»* (методическая подготовка урока, дисциплина в классе, общение с родителями, оформление документации и т.д.)
- *«С какими проблемами Вы уже столкнулись?»*
- *«Какой помощи Вы ждете от наставника?»*
- *«Оцените по шкале от 1 до 5 свою уверенность в различных аспектах преподавания»* (составление технологической карты урока, использование интерактивной доски, разрешение конфликтных ситуаций)

Тесты на оценку профессиональных компетенций.

− **Цель:** проверить уровень знаний ФГОС, основ психологии и педагогики, предметной области.

– **Пример:** Стандартизированные тесты, разработанные методическими объединениями или центром повышения квалификации, на знание современных образовательных технологий (проектная деятельность, критериальное оценивание, формирующее оценивание).

Опросники для самооценки (по модели «Компетентностного портфеля учителя»).

– **Цель:** помочь учителю самостоятельно проанализировать свои сильные и слабые стороны.

– **Пример:** предложить педагогу оценить свои компетенции по следующим блокам:

- *предметно-методический* (глубина знания предмета, владение методиками);
- *психолого-педагогический* (знание возрастной психологии, умение мотивировать);
- *коммуникативный* (работа с родителями, коллегами, администрацией);
- *личностный* (стрессоустойчивость, креативность, рефлексия).

2. Наблюдение (Прямая фиксация поведения).

Это один из самых объективных методов, который позволяет увидеть реальную практику, а не ее восприятие учителем.

Карта наблюдения урока наставником.

– **Цель:** структурированный анализ деятельности учителя и учащихся на уроке.

– **Что фиксируется (выборочно, в зависимости от цели наблюдения):**

- *организационный момент:* как начат урок, вовлечены ли ученики;
- *четкость постановки целей и задач:* Донесены ли они до учащихся;
- *логика и структура урока:* Соответствие этапов урока поставленным целям;
- *методы и приемы обучения:* Их разнообразие и уместность;
- *формирование УУД (универсальных учебных действий):* Какие конкретные действия формируются у учеников;
- *дисциплина и климат в классе:* Приемы поддержания дисциплины, эмоциональная атмосфера;
- *речь учителя:* Темп, дикция, доступность объяснения;
- *обратная связь ученикам:* как учитель хвалит, исправляет ошибки;
- *рефлексия:* подводят ли итоги урока учитель и ученики.

Открытое наблюдение за коллегами.

− **Цель:** молодой педагог под руководством наставника посещает уроки опытных коллег, чтобы увидеть «образец» решения тех или иных педагогических задач (например, как эффективно организовать групповую работу или провести физкультминутку).

3. Анализ продуктов профессиональной деятельности (Вещественные доказательства).

Метод основывается на изучении материальных результатов работы учителя.

Анализ планов-конспектов уроков.

− **Цель:** оценить умение педагога проектировать урок в соответствии с требованиями ФГОС.

− **Критерии анализа:** соответствие целей и задач урока содержанию, наличие УУД, адекватный выбор форм и методов работы, продуманность домашнего задания, наличие элементов дифференциации.

Анализ рабочих программ и календарно-тематического планирования.

− **Цель:** проверить понимание учителем нормативных требований и его способность к долгосрочному планированию.

Анализ оценочных материалов.

− **Цель:** оценить объективность и разнообразие методов оценивания (использует ли учитель только отметки или также применяет словесные оценки, критериальные рубрики, самооценку учеников).

Анализ творческих работ учащихся и их успеваемости

− **Цель:** косвенно оценить эффективность методов преподавания через результаты учеников.

4. Интервьюирование и беседа (Глубинное изучение).

Проблемно-ориентированное интервью.

− **Цель:** после наблюдения за уроком наставник задает уточняющие вопросы, чтобы понять *логику действий* молодого педагога.

− **Примеры вопросов:** *«Почему Вы выбрали именно этот метод для объяснения новой темы?»*; *»Как Вы думаете, почему на этапе групповой работы возник шум в классе?»*; *»Что, на Ваш взгляд, получилось лучше всего и почему?»*.

Метод «Рефлексивной лестницы».

− **Цель:** развить у педагога навык самоанализа.

− **Проведение:** учитель мысленно «поднимается по лестнице» из 3–4 ступеней, отвечая на вопросы:

- *Что я делал?* (описание действий);
- *Что из запланированного получилось/не получилось и почему?* (анализ);
- *Как я себя при этом чувствовал?* (эмоции);
- *Как я буду действовать в похожей ситуации в следующий раз?* (планирование).

Заключение. Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что наставничество является не просто вспомогательным инструментом, а стратегическим ресурсом развития образовательной организации. Это комплексная система, которая при грамотной организации способна кардинально изменить траекторию профессионального становления молодого педагога, превратив потенциальные трудности «первого года» в точку роста.

Инвестируя в развитие института наставничества, школа инвестирует в свое собственное будущее, обеспечивая преемственность поколений, высокое качество образования и формирование сплоченного, высокопрофессионального педагогического коллектива. Дальнейшие исследования в данной области могут быть связаны с разработкой цифровых моделей наставничества и оценкой его долгосрочного влияния на карьеру педагога.

Литература

1. Воробьева С.В. Основы управления образовательными системами: учебное пособие. — М.: Академия, 20XX.
2. Немова Н.В. Наставничество в школе: практическое руководство для педагогов и руководителей. — М.: УЦ «Перспектива», 20XX.
3. Поташник М.М., Левит М.В. Как помочь учителю в освоении ФГОС. Методическое пособие. — М.: Педагогическое общество России, 20XX.
4. Рыбалкина О.В. Модели наставничества в профессиональном становлении молодого учителя // Народное образование. — 2022. — № 5. — С. 112–118.
5. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (утвержден Приказом Минпросвещения России от 17.05.2012 N 413).
6. Zachary L.J. The Mentor's Guide: Facilitating Effective Learning Relationships. — Jossey-Bass, 20XX.

ТУГАН ТЕЛНЕ ӨЙРӘНҮ ТӘҖРИБӘСЕННӘН

Гарипова Рузалия Дамировна,
учитель начальных классов
МБОУ «СОШ №3 г. Азнакаево» РТ

Безнең мәктәп-авыл мәктәбе булса да, балалар бакчадан ук рус телендә сөйләшергә өйрәнеп киләләр. Шуна күрә туган телебезгә мәхәббәт тәрбияләү бик үк җиңелләрдән түгел. Классик язучыбыз Галимҗан Ибраһимов : «Күп белдерүгә караганда, аз белдереп, эзләү орлыгын салу һәм эзләү юлларын табарга өйрәтү — мөгаллим бирә ала торган хезмәтләрнең иң зурысы,» — дигән. Шушы сүзләрне истә тотып, сәләтле балалар белән эшләүгә зур көч куябыз.

Һәр сыйныфта туган телгә карата аерым кызыксыну күрсәткән укучылар бар. Аларның сәләтен үстерү чаралары күп. Болар — бәйрәмнәр, балалар иртәләре, туган тел атналыгы, түгәрәкләр, КВНнар, район чараларында чыгышлар, балалар мәтбугаты чыганакларына мәкаләләр (шигырь, хикәяләр) язу, иҗади конкурслар, олимпиадалар, «Татар егете», «Татар кызы», «Ел укучысы» бәйгеләре һәм башкалар.

Туган телдә иркен аралашу укучыларның иҗади сәләтен үстерүдә нигез булып тора. Сочинение язу, шигырь, хикәя, әкиятләр уйлап чыгару укучыларның иҗади фикерләү дәрәҗәсен үстерә, сөйләм телен камилләштерә, сүзлек запасын баета. Безнең мәктәп укучылары дистанцион олимпиада һәм бәйгеләрдә катнашып, әледән-әле диплом, сертификатлар алып торалар. Нурия Хамзина (4 сыйныф), Нурислам Мостафин (4 сыйныф), Алсу Фазлыева (6 сыйныф) татар теле олимпиадасында җиңүчеләр.

Балаларны дөрес һәм матур итеп сөйләргә өйрәтү — туган тел дәресләренең төп бурычларыннан берсе. Сөйләм үстерүнең ике юлы бар: телдән һәм язма формада. Укучы үз уй-фикерен телдән дә, язмача да дөрес, төгәл итеп әйтә белергә тиеш.

Бәйләнешле сөйләм үстерүдә сәнгатьле укуның әһәмияте зур. Интонация — сәнгатьле укуның төп чарасы. Ул фраза басымын, паузаны, логик басымны, сөйләм көен, тойгы басымын үз эченә ала. Интонацияне әйтелү максатына туры китерә белергә кирәк. Бу — дәрестә генә түгел, тормышта да бик әһәмиятле мизгел. Тыңлаучы сөйләүченең сүзен күп

очракта мәгънәсенә карап түгел, ә нинди интонация белән әйтүенә карап кабул итә. Чөнки ул башта тавышны ишетә, аннан соң мәгънәсе турында уйлый. Сөйләмне оештыруда интонация чаралары күп түгел, ә яңгырау төсмерләре чиксез.

Без уку дәресләрендә сәнгатьле укуга аеруча игътибар итәбез. Әсәргә анализ ясаганчы, аны сәнгатьле итеп укып курсәтәбез. Анализ ясаганда, бөтен шартлы билгеләрне карандаш белән куеп барабыз. Аннан хор белән укыйбыз, вакытка карап аерым укучылардан укытабыз. Шигырьне яттан сөйләргә кирәк булса, балалар бер-берсенә бәя бирәләр, иң яхшы сәнгатьле сөйләүчене билгелиләр. Болай эшләгәндә, балалар иптәшләренең сөйләвен игътибар белән тыңлый. Укучы такта янында чыгыш ясый. Бусы — аны аудитория алдында узен тотарга өйрәтә торган чара.

Һәр елны мәктәптә, районда, шәһәр күләмендә сәнгатьле шигырь сөйләү конкурслары оештырыла. Бу өлкәдә куанырлык нәтиҗәләребез бар. Зилия Лотфуллина, Нурия Хамзина актив катнашалар, җиңүләре шактый. Шундый актив укучыларыбызның берсе Рамазан Йосыпов бүгенге көндә Әлмәт халык театры студиясендә актёр булып хезмәт итә.

Язма сөйләм телдән сөйләү белән тыгыз бәйләнештә үсә. Иң катлаулы, авыр эш төре — сочинение язу. Сочинение язарга 2 нче сыйныфтан өйрәтә башлыйбыз. Балаларның фикерләү сәләтен үстерүдә, аларның дөрес сөйләргә һәм язарга өйрәтүдә рәсем буенча сочинение яздыруны нәтиҗәле алымнарның берсе дип саныйбыз.

Дәресләребездә үстерешле укыту элементларын кулланабыз. Укучыларның текст буенча бәйләнешле сөйләмен, сорауларга дәлилләр китереп җавап бирүләрен, картиналар буенча хикәяләр яздырып, сәнгатьле укуларын оештырабыз. Соңыннан гомумиләштереп, нәтиҗә ясарга өйрәтәбез. Мондый алым балаларның фикерләү сәләтен үстерергә ярдәм итә. Дәрестә һәр баланың фикерен сорап бетерү мөмкин түгел, шулай да дәрестә һәрбер укучыга үзенең фикерен әйтү җаен бирергә тырышабыз. Бу исә укучыларга үзләрен шәхес итеп тоярга юл ача.

Кулланылган әдәбият

1. Концептуальные подходы к работе с одарёнными детьми /В.К.Омарова//Одарённый ребёнок — 2010 — №6 — с.22–28.
2. Вспомогательные средства воздействия в развитии одарённых детей/ К.С.Нурахметова// Одарённый ребёнок. — 2010. — №6 — с.122–127.
3. Журнал «Магариф»/г.Казань/ АО «Татмедиа», №4, с. 35–37.

УДК: 373.1

ПЕДАГОГЛАРНЫҢ ҺӨНӘРИ КОМПЕТЕНТЛЫГЫН ҮСТЕРҮ ФАКТОРЫ БУЛАРАК МӘКТӘПАРА ХЕЗМӘТТӘШЛЕК

Игтисамова Гөлгенә Фәһим кызы,
Шәмсиева Гөлназ Миннегәрәй кызы,
Азнакай муниципаль районы башкарма комитеты
«Мәгариф идарәсе» методистлары

Аннотация. Укытучыларның уртак педагогик эшчәнлеге мәктәпара хезмәттәшлек проектында катнашучыларның һөнәри компетентлыгына йогынты ясый, ике мәктәп педагоглары нәтиҗәле хезмәттәшлеккә нигезләнәчәк, чөнки белем бирүнең яңа тәҗрибәләрен үзләштерүгә ихтыяҗ һәм белем бирү сыйфатын яхшыртуга омтылыш бар.

Төп сүзләр: остазлык, мәктәпара методик берләшмәләр, педагогик активлык

Мәктәпара хезмәттәшлек педагогларның һөнәри компетентлыгын күтәрүнең төп факторына әверелә бара. Инновацияләргә һәм реформаларга бай заманча белем бирү мохите шартларында мәктәп методик берләшмәләре (ММО) педагогик практикаларны камилләштерү өчен нәтиҗәле механизм булдыруда үзәк роль уйный. Әлеге берләшмәләр тәҗрибә алмашу, актуаль проблемалар турында фикер алышу һәм чишелешләр эзләү мәйданчыгы булып тора, бу укытучыларның һөнәри үсешенә генә түгел, мәктәпара багланышларны ныгытуга да ярдәм итә.

Мәктәп методик берләшмәләре белем бирү процессын үстерүдә һәм укытуның сыйфатын күтәрүдә төп рольне уйный. Алар педагоглар арасында тәҗрибә уртаклашу өчен мохит тудыра, укытуга заманча методикалар һәм инновацион алымнар кертүгә ярдәм итә. Методик берләшмәләрдә эш формалары төрлечә: мастер-класс, семинарлардан алып ачык дәресләр һәм консультацияләргә кадәр, бу укытучыларга үз белемнәрен тирәнәйтергә генә түгел, һөнәри осталыкларын үстерергә дә мөмкинлек бирә.

Методик берләшмәләр эшчәнлегенең мөһим аспектларыннан берсе — аларның тотрыклы бергәлек формалаштыруга сәләтле булуында, анда һәр педагог үз эшләнмәләре белән уртаклаша, хезмәттәшләренең фикерләрен һәм киңәшләрен ишетә, хезмәттәшлек һәм ярдәм итү атмосферасы тудырыла. Шул рәвешле, мәктәп методик

берләшмәләренең әһәмияте бәяләп бетергесез, алар педагогик эшчәнлектә һөнәри үсеш һәм инновацияләр двигателенә әверелә.

Мәктәпара хезмәттәшлекнең төп формалары түбәндәгеләрне үз эченә ала:

- семинарлар һәм мастер-класслар үткәрү;
- ачык дәресләр күрсәтү;
- уртак фәнни тикшеренүләр һәм эшләнмәләр өстендә эш;
- педагогларның челтәрле берләшмәләрен оештыру;
- конференцияләрдә һәм форумнарда катнашу.

ММО эшенең иң мөһим тармакларының берсе булып үзара хезмәттәшлекне үстерү тора. Тәҗрибәле һәм яшь педагогларның ышанычлы мөнәсәбәтләргә, озак срокка нигезләнгән хезмәттәшлеге алган белем һәм күнекмәләрне, яңалыкларны һәр мәктәпнең эш үзенчәлегенә җайлаштырырга мөмкинлек бирә. Остазлык эше берничә оешманы үз эченә алырга мөмкин, бу аеруча да хезмәттәшлек һәм тәҗрибә алмашу өчен шартлар тудыра. Үзара хезмәттәшлек гомуми максатларга ирешү һәм уртак проектларны гамәлгә ашыру өчен төрле мәгариф оешмалары, педагоглар һәм укучыларның көчләрен берләштерергә мөмкинлек бирә.

Мәктәпара хезмәттәшлекнең төп өстенлекләреннән берсе тәҗрибә һәм ресурслар белән алмашу мөмкинлеге. Мәктәпләр белем бирүнең иң яхшы практикалары, методик эшләнмәләре һәм инновацион алымнары белән бүлешә ала. Бу уку процессын баета һәм укучыларны сыйфатлырак укытуга ярдәм итә.

Педагогика фәннәре докторы, профессор Л.В. Байбородова «Аз санлы авыл мәктәбендә тәрбия һәм укыту» китабында эшчәнлекнең төрле рәвешләрен, шул исәптән мәгариф оешмаларының мәктәпара хезмәттәшлеген оештыру аша педагогик потенциалны арттыруга зур игътибар бирә. Мәктәпара методик берләшмәләр оештырганда мәктәпләрдә өстәмә оештыру ресурслары барлыкка килә.

Мондый берләшмәләрнең төп өстенлекләреннән берсе — ярдәм итү челтәрен булдыру, аның кысаларында педагоглар бергәләп уку программаларын эшли, инновацион белем бирү технологияләрен гамәлгә кертә, мастер-класслар, семинарлар һәм конференцияләр кебек уртак чараларны оештыра ала. Бу шулай ук укытучылар методик табышлар белән генә түгел, үз эшенең эмоциональ һәм психологик

аспектлары белән дә бүлешә ала торган һөнәри бергәлек формалаштыруга ярдәм итә.

Моннан тыш, мәктәпара методик берләшмәләр балаларның махсус белем бирү ихтыяҗлары булган интеграциясе, укучыларның тәнкыйди фикерләү һәм креативлык күнекмәләрен үстерү, шулай ук гражданлык җаваплылыгын формалаштыру кебек актуаль социаль мәсьәләләрне хәл итүдә ярдәм итә ала. Методик эшне оештырганда үзара тәэсир итешү даирәсе арта, димәк, эш нәтиҗәләре продуктивлырак һәм сыйфатлырак була бара.

Азнакай районы мәгариф идарәсе эш планын гамәлгә ашыру кысаларында «Педагогларның педагогик активлыгын арттыру ресурсы буларак мәктәпара методик берләшмәләр төзү» муниципаль проекты гамәлгә ашырылды. Проект авыл мәктәпләренең эшчәнлеген анализлау барышында ачыкланган проблемалар нигезендә эшләнде: педагогларның максатчан, системалы методик эше булмау, һөнәри конкурсларда катнашырга теләмәү, укытучыларның укучылар белән берлектә тикшеренү, проект эшләре әзерләүдә, тәкъдир итүдә пассивлыгы, мәктәп укучыларының конкурслар, конференцияләр, олимпиаданың муниципаль һәм республика этабында җиңүчеләр һәм призёрлар саны кимү.

Проектның максаты: Азнакай шәһәре 1 нче урта мәктәбе — Какре Елга авылы урта мәктәбе гомуми белем бирү оешмалары ресурсларын берләштерү нигезендә авыл мәктәбе укытучыларының педагогик активлыгын үстерү.

Бурычлар:

1. Мәктәпара багланышларны тормышка ашыру нәтиҗәсендә түбән динамикалы «мәктәп-лидер» һәм мәктәпнең үзара хезмәттәшлегенә нигезләнгән методик модель төзергә.
2. Мәктәпара методик берләшмәләр аша алдынгы педагогик тәҗрибәне алмашу юлы белән укытучыларның һөнәри осталыгы дәрәҗәсен күтәрергә.
3. Яңа педагогик технологияләр, укыту һәм тәрбия алымнары белән таныштырырга.
4. Эш нәтиҗәләре түбән булган мәктәпне нәтиҗәле режимга күчерүгә ярдәм итәргә.
5. База мәктәбе ресурсларын нәтиҗәле файдалану.

Тагын да максатчанрак эш алып бару өчен иҗади төркем төзергә карар кылынды. Бу проектта катнашучы һәр кешенең ресурсларын нәтиҗәле файдаланырга һәм эш сыйфатын арттырырга мөмкинлек бирде. Иҗади төркем әгъзалары башкаларны да укыта, шул ук вакытта үз осталыкларын да камилләштерә.

Нәтиҗәле мәктәп партнерлыгы юлында «Профессиональ компетентлыкны арттыру факторы буларак педагогларның үзлегеннән белем алуын тәэмин итү», «Укытучының уңышлы булу критерийлары», «Педагогик белемнәр», «Педагогик компетенцияне өзлексез күтәрү өчен шартлар тудыру», «Укытучының педагогик осталыгын арттыруда методик берләшмәнең роле», «Укытучының иҗат эшчәнлегендә заманча укытуның бер юнәлеше буларак укытуның актив ысулларын куллану», «Федераль белем бирү стандартлары шартларында рухи хәзинәләребез аша эстетик тәрбия бирү», «Азнакай урманчылыгы» белән берлектә семинар-практикум, психологик тренинглар.

Уртаклашкан фикерләр һәм катнашучыларның бәяләмәсен исәпкә алып, ирешелгән нәтиҗәләргә таянып, проект уңышлы тормышка ашырылды дигән нәтиҗә ясарга мөмкин. Проектны гамәлгә ашыру кысаларында укытучылар һәм укучыларның Рәсәйкүләм, Регионара, республика конкурсларында казанышлары, 10 призлы урын яулаулары мондый нәтиҗәгә нигез булып тора.

Шулай итеп, проектны гамәлгә ашыру мәктәпара методик берләшмә ролен үзгәртте, аның социаль әһәмиятен күтәрүгә ярдәм итте, педагогларны аларның мәнфәгатьләрен, мөмкинлекләрен, уй-теләкләрен исәпкә алып, методик эшкә җәлеп итәргә мөмкинлек бирде. Методик эшне оештырганда үзара бәйләнеш даирәсе артты, димәк, эш нәтиҗәләре продуктивлырак һәм сыйфатлырак булды. Әлеге проект педагогларның квалификациясен арттырырга гына түгел, укучыларның уку эшчәнлеген активлаштырырга да мөмкинлек бирде, нәтиҗәдә ул конкурсларның, конференцияләрнең төрле дәрәҗәләрендә җиңүчеләр һәм призёрлар санын арттыруга китерде.

Партнер мәктәпләрнең методик берләшмәләре һәм остазлык үсеше хәзерге заман мәгарифендә мөһим роль уйный. Алар укытуның сыйфатын яхшыртуга, инновацион алымнар кертүгә һәм тиз үзгәрә торган белем бирү ландшафтында эшләү өчен таләп ителә торган һөнәри берләшмәләр формалаштыруга ярдәм итә. Хезмәттәшлекнең челтәрле

остазлык кебек яңа формаларын кертү педагогларның һөнәри үсеше өчен өстәмә мөмкинлекләр ача.

Кулланылган әдәбият

1. Абакумова И.В. Педагогическое взаимодействие как условие личностного и профессионального становления // Вестник ТГУ. Педагогика. Психология. 2013. № 1. С. 11–16.
2. Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.
3. Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий. М., 2006.
4. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
5. Хузиахметов А.Н. Педагогика: Введение в педагогическую деятельность. Краткий конспект лекций / Казанский (Приволжский) федеральный университет. — Казань, 2013. — 112 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА СОТРУДНИЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ В «ЦЕНТРЕ ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ» АВИАСТРОИТЕЛЬНОГО РАЙОНА Г. КАЗАНИ

Козлова Татьяна Викторовна,
педагог дополнительного образования
заведующая декоративно-прикладным отделом
Раджабова Диана Алишеровна,
педагог дополнительного образования
МБУ ДО «Центр внешкольной работы»
Авиастроительного района г. Казани

Аннотация. В данной статье мы рассказываем о системе наставничества в «Центре внешкольной работы» Авиастроительного района на примере целенаправленного сотрудничества молодого педагога Раджабовой Дианы Алишеровны с педагогическим коллективом учреждения дополнительного образования.

Ключевые слова: наставничество, менторинг, молодой педагог, профессионализм.

Введение. Современная жизнь требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Профессия педагога — это постоянное движение, непрерывное стремление к развитию и совершенствованию своего профессионализма. Быть педагогом означает не только делиться знаниями и опытом с учащимися, но и постоянно учиться самому, развиваться и расти как личность.

Профессия педагога не имеет точки старта или финиша — она бесконечна и непрерывна. Каждый день возникают новые задачи, которые требуют стремления к самосовершенствованию. Каждый новый день не похож на предыдущий. Профессия педагога — это не только познание новых теорий и практик, но и постоянное внутреннее развитие. Конфуций сказал: «Найди дело по душе и тебе не придется работать ни дня в своей жизни» …, и мы его нашли — это педагогическая деятельность в «Центре внешкольной работы» Авиастроительного района.

Учреждение дополнительного образования детей — это особое место, не просто учреждение, обучающее детей, а пространство разнообразных форм развития личности ребенка: его интеллекта,

практического ума, трудолюбия, характера и стремления к творческой реализации.

Изложение основного материала статьи. Путь педагога непрост. И ни для кого не секрет, что в педагогической деятельности много сложностей. Даже опытные педагоги в своей работе периодически сталкиваются с теми или иным трудностями: сложная тема, непоседливый ребенок, обилие документации, проведение открытых занятий и многое-многое другое. Переступая порог нашего центра, у молодого педагога Дианы Алишеровны было огромное желание и вдохновение творить и передавать свои знания и умения младшему поколению. Но вместе с этим и много вопросов, а порою даже страхов и переживаний: «Какое направление в работе выбрать?», «А как заинтересовать детей?», «Как правильно построить систему занятий?», «А что будет интересно и мне и ребятам?» и другие.

В такой ситуации очень важно иметь рядом человека, который поможет преодолеть трудности и найти правильную дорогу, не будет приказывать, а поддержит советом и направит. Решением педагогического совета наставником Дианы Алишеровны стала Татьяна Викторовна — педагог дополнительного образования первой квалификационной категории, заведующая декоративным отделом. Татьяна Викторовна — педагог, любящий всем сердцем детей, свою работу. Она не стоит на месте, стремится к успеху в каждом деле и в творчестве, всегда великодушно и щедро делится знаниями и опытом. Это невероятно ценно, когда ты знаешь, что в тебя верят и помогут, не оставят в трудной ситуации на пути профессионального становления. Татьяна Викторовна с первых дней увидела в молодом специалисте педагогический потенциал тем самым вселила в нее уверенность в себе.

«Чтобы помочь другому человеку, не обязательно быть сильным и богатым, достаточно быть добрым» — сказал Монах Симеон Афонский, и эта фраза наиболее ярко характеризует основное качество личности наставника. Несомненно, доброта — это важное и основополагающее качество, но есть и другие составляющие черты личности наставника, на которые обязательно нужно обратить внимание:

- профессионализм и наличие опыта;
- умение учить и передавать знания;
- лидерство и умение оказывать влияние;

– ответственность и организованность;

– эмоциональный интеллект — способность человека распознавать свои и чужие эмоции, понимать намерения собеседника, его мотивацию и желания, а также умение использовать эти знания для решения практических задач.

«Тонкий баланс наставничества заключается не в том, чтобы создавать кого-то по своему образу и подобию, а в том, чтобы дать ему возможность создать себя». — Стивен Спилберг

Наставничество играет важную роль в развитии профессионализма и компетенций молодых педагогов. В сфере дополнительного образования наставничество становится особенно важным, так как оно помогает новичкам быстрее адаптироваться к особенностям данной образовательной сферы и успешно реализовывать свой профессиональный потенциал. Порой даже при высоком уровне готовности молодого специалиста к педагогической деятельности личная и профессиональная адаптация может протекать довольно длительно и сложно.

Молодым специалистам в самом начале своей педагогической деятельности важно понимать, что современные мальчишки и девчонки не такие, какими были мы совсем еще недавно. Поэтому особенностью современного педагогического процесса является то, что в качестве центральной фигуры выступает ребенок, его активность, избирательность и креативность, а не педагог, как в традиционной системе образования. Сейчас ребята более чувствительные, порою ранимые, хорошо слышат и знают себя. Очень важно не заглушить их внутренний голос, увидеть в них врожденный потенциал и помочь раскрыть его.

Свобода самовыражения повышает уверенность человека в себе, позволяет делиться внутренним миром с окружающими, быть в состоянии внутренней гармонии и спокойствия. Дать ребенку свободу в выборе, дать ему ощущение, что он может сам принимать решения и нести за них ответственность — это верные шаги в воспитании гармонично развитой личности.

В начале педагогического пути в Центре внешкольной работы Диана Алишеровна столкнулась со сложностью удержания интереса и внимания детей на занятиях. Было сложно на протяжении двух академических часов удерживать всецело внимание ребят. По цепочке с потерей интереса постепенно рушилась и дисциплина. И в этот момент Татьяной

Викторовной совместно с методическим отделом центра молодому специалисту была оказана помощь. И это была не единовременная помощь, а комплекс мер, помогающих молодому педагогу адаптироваться, снять психологические зажимы, найти те приемы и методы удержания интереса, мотивирования обучающихся, которые подходят именно для занятий начинающего педагога.

Остановимся более подробно на основных компонентах предпринятых мер:

1. Участие в методических объединениях, семинарах и стажировках.

Это стало хорошим опытом успешных выступлений, изучения новых методов и способов обучения. На мастер-классах, проведенных педагогами, формируется яркое впечатление, и Диана Алишеровна с удовольствием перенимала их опыт и сразу включала некоторые техники в свои занятия. Кроме того, важным пунктом участия в таких мероприятиях является знакомство и общение с педагогами из других образовательных организаций, которые с радостью делятся историями своих «педагогических будней». Этот аспект помогает сориентировать молодого специалиста на творческое использование передового опыта в своей деятельности.

2. Посещение открытых и текущих занятий педагогов центра.

Для развития интереса к методическому построению, к организации результативного учебного процесса, необходимо посещать занятия как наставника, так и других педагогов. Такая мера стимулирует обмен педагогическим опытом и распространение совместных методических, технологических и организационных достижений. При посещении занятий молодой педагог наблюдает не только за работой коллег, но и обращает внимание на обучающихся: как они себя ведут на разных этапах занятий, какие моменты им интересны, а когда им скучно. Таким образом, находясь на занятии, молодой педагог уже мысленно представляет, как он повел бы себя в различных ситуациях.

3. Посещение наставником занятий молодого специалиста.

Данная мера позволяет формировать потребность заниматься анализом результатов своей деятельности и оказывать помощь молодому педагогу в организации занятий и воспитательных мероприятий; а также позволяет выявлять ошибки и трудности в педагогической деятельности

и совместно находить способы их решения. Это не значит, что наставник будет выискивать ошибки, а потом указывать на них. Наоборот, посещая занятия молодого специалиста, нужно увидеть сильные стороны педагога, увидеть его уникальность, инновационные решения, которые будут отлично «работать» на занятиях. И более того, наставник может многому научиться у молодого педагога, например, новым приемам и методам, техникам и способам педагогической деятельности.

4. Помощь в ведении и заполнении документации.

Такая мера позволяет ознакомиться с нормативно-правовой базой, ускорять процесс профессионального становления педагога, составлению интересных и актуальных дополнительных общеобразовательных программ. Без своевременной помощи в данном вопросе, эта составляющая работы отнимет у педагога много времени, моральных и физических сил, и, в худшем случае, появится желание сменить профессию, так и не прочувствовав всю радость педагогической деятельности. Немаловажную роль имеет правильное оформление портфолио педагога, в нем собирается не только документация, регламентирующая педагогическую деятельность, но и также представлена результативность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки уроков, воспитательных мероприятий и т.д.

5. Проведение совместных тренингов.

Тренинги способствуют улучшению психологического климата в образовательной организации, развитию умения работать в команде, повышает уровень сплоченности в коллективе, предоставляет возможность выразить свои эмоции, решать проблемные ситуации, возникающие в учебно-воспитательном процессе. Тренинги мотивируют педагогов к самосовершенствованию, рефлексии и освоению активного стиля общения и навыков понимания окружающих людей. Помимо этого, совместные тренинги, доброжелательная обстановка на данных мероприятиях позволяют молодому педагогу познакомиться ближе с методистами или с педагогами из других отделов, что помогает расширить круг общения и повысить самооценку педагога.

Для начинающего педагога важно всё: как с первых минут занятия завладеть вниманием детей, как своевременно организовать смену деятельности, снять утомление, провести рефлексию. В образовательном

процессе взаимодействуют две равноправные стороны — педагог и обучающийся. Обучающийся — это активный участник образовательного процесса. Задача наставника — оказать помощь молодому педагогу в проектировании занятия, обращая внимание на создание проблемной ситуации, актуализацию, применение и закрепление знаний.

Помощь наставника не ограничивается только сопровождением учебного процесса. Наставник служит «ключиком» для молодого педагога в каждую дверь «Центра внешкольной работы», так как работа в объединении не должна и не может ограничиваться только кабинетом. В Центре всегда кипит жизнь, проводятся различные мероприятия для обучающихся, их родителей, педагогов Центра и его гостей. Поэтому молодому педагогу для успешного включения в эту яркую жизнь нужен наставник, который поможет выстроить правильную деятельную коммуникацию педагога с коллегами из других отделов центра. Дружный опытный коллектив всегда готов прийти на помощь, и молодой педагог ни в коем случае не останется за бортом, «утопающий» в своих проблемах.

Выводы. Таким образом, интеграция наставничества в систему дополнительного образования не только повышает квалификацию специалистов, но и создает устойчивую образовательную систему, способствующую инновациям и росту. Результатом станет не только профессионально компетентный кадровый состав, но и обогащение образовательной среды в целом.

Все эти меры были разработаны с целью разносторонней поддержки, повышения профессионального потенциала молодого специалиста. На сегодняшний день можно с уверенностью сказать, что совместная работа администрации, методической службы и наставника проходит успешно.

Наставничество — дорога с двухсторонним движением, это прекрасная возможность предоставить и получить полезный профессиональный опыт как наставнику, так и подопечному.

Литература

1. Голованова М.В. Профессиональный рост педагога — вызовы времени / Электронный научно-методический журнал «KAZANOBR.RU». — 2023. — №37.

2. «Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика», всероссийская научно-практическая конференция. Сборник материалов VI Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика», 15–29 октября 2024 г.: в 2 частях. Часть 1 / авт.-сост.: Г.А. Зияева, Н.Н. Исланова, Н.А. Шевченко. — Казань: ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2024 — 92 с.

УДК: 378.2

ПЕРЕЗАГРУЗКА НАСТАВНИЧЕСТВА: ПРАКТИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЯ

Манахова Наталья Владимировна,
учитель иностранных языков
ГАОУ «Школа Иннополис», Иннополис, Россия

Аннотация. В статье рассматривается проблема формализации системы наставничества в современной школе, когда процесс становится ритуалом и не приводит к реальному профессиональному росту педагога. Автор предлагает практическую модель перезагрузки наставничества, трансформирующую его в эффективный инструмент развития. Модель включает три ключевых элемента: эволюцию роли наставника от контролера к коучу, модератору и тьютору; описание конкретных технологий работы (Lesson Study, коучинг-сессии, анализ видеоуроков, совместное планирование); и комплексную систему оценки эффективности на трех уровнях: профессиональный рост учителя, образовательные результаты учащихся и организационная культура школы. Статья адресована руководителям образовательных организаций, методистам и педагогам-наставникам.

Ключевые слова: наставничество, профессиональное развитие учителя, роль наставника, Lesson Study, коучинг, педагогическая рефлексия, метапредметные компетенции, эффективность наставничества, качество образования.

Часто ли мы, руководители методических объединений и заместители директоров, сталкиваемся с ситуацией, когда формально выстроенная система наставничества в школе... попросту не работает? Молодой специалист числится за опытным учителем, в плане работы стоит галочка, но реального профессионального роста не происходит. Наставничество превращается в ритуал, а не в инструмент развития.

А между тем, мы живем в эпоху, когда от учителя требуется не просто транслировать знания, а постоянно адаптироваться, осваивать новые технологии и находить подход к поколению Z.

Цель статьи — предложить практическую модель перезагрузки системы наставничества, которая превратит ее из формальности в эффективный инструмент, работающий на конкретный результат.

В статье мы рассмотрим:

- роль наставника в современной школе;
- конкретные инструменты и форматы работы, которые действительно помогают учителю расти.

И, самое главное, как измерить эффективность этой работы и показать, что вложения в наставничество дают реальную отдачу в виде качества образования.

Мы уверены, что правильное наставничество — это не статья расхода, а ключевая инвестиция в человеческий капитал школы, которая окупается сторицей.

Современная образовательная парадигма, ориентированная на принципы личностно-развивающего обучения и формирования гибких компетенций, обусловила кардинальную трансформацию роли педагогического наставника. Исторически сложившаяся в отечественной системе образования модель наставничества носила преимущественно нормативно-инструктивный и адаптационный характер. Ее ключевой функцией было обеспечение быстрого вхождения молодого специалиста в строгие рамки учебно-воспитательного процесса. Наставник выступал в роли «контролера» и «транслятора готовых решений», чьи задачи сводились к помощи в составлении поурочного планирования, правильном оформлении журналов и соблюдении программных требований. Хотя этот этап был необходим в условиях дефицита методической литературы и информации, его главным ограничением была ориентация на формальное соответствие, а не на личностный и профессиональный рост педагога.

В настоящее время происходит смена этой парадигмы. Внедрение профессионального стандарта педагога и ФГОС, акцент на индивидуализации образования и проектной деятельности потребовали от учителя не просто следования инструкциям, а развития рефлексии, критического мышления и креативности. В ответ на этот вызов роль наставника эволюционировала в сторону фасилитации и персонального сопровождения.

Сегодня эффективный наставник — это синтез нескольких современных ролей:

1. Коуч. В этой роли наставник не дает готовых ответов, а задает стратегические вопросы, которые помогают молодому коллеге самостоятельно проанализировать свою практику, выявить сильные стороны и зоны роста, сформулировать собственные профессиональные цели. Например, вместо указания «Проведи урок по такому-то шаблону», коуч-наставник спросит: «Какой результат от учеников ты хочешь получить к

концу урока? Какие методы будут наиболее эффективны для достижения этой цели в твоем классе?». Это смещает фокус с воспроизводства на осмысленное проектирование.

2. Модератор. Наставник организует профессиональный диалог, создает безопасную среду для обмена мнениями и совместного поиска решений. Он модерирует обсуждение просмотренного урока в формате «педагогического ринга», где коллеги совместно анализируют методы работы, высказывают гипотезы и разрабатывают оптимизированные сценарии. Его задача — не вынести вердикт, а обеспечить продуктивную коммуникацию, в результате которой рождается новое понимание у всех участников.

3. Тьютор. Эта роль связана с сопровождением индивидуальной образовательной траектории самого педагога. Тьютор-наставник помогает молодому учителю сориентироваться в многообразии доступных ресурсов (курсы, вебинары, конкурсы, методические сообщества), выстроить персональный маршрут его непрерывного образования, подобрать инструменты для работы с конкретными дефицитами. Если раньше наставник был главным и часто единственным источником знания, то теперь он становится «проводником» в открытом образовательном пространстве.

Таким образом, эволюцию роли наставника можно представить как переход от монологической модели (наставник как носитель единственно верной истины) к диалогической (наставник как партнер по профессиональному поиску). Критерием эффективности работы наставника теперь является не скорость адаптации молодого учителя к существующим нормативам, а его способность к саморазвитию, готовность к инновациям и, в конечном счете, рост образовательных результатов его учеников. Эта трансформация делает наставничество ключевым элементом создания в школе культуры непрерывного обучения и профессионального сотрудничества.

Эволюция роли наставника требует внедрения конкретных инструментов, которые переводят теорию в практическую плоскость и обеспечивают достижение качественно новых результатов профессионального развития. Современные образовательные технологии наставничества смещают акцент с пассивного усвоения предписанных норм на активное, рефлексивное и коллаборативное обучение педагога. Среди наиболее эффективных инструментов можно выделить следующие.

3.1. Lesson Study (Исследование урока) как модель коллективного практико-ориентированного исследования. Данная японская методика представляет собой не просто взаимное посещение уроков, а целостный исследовательский цикл, состоящий из нескольких этапов:

1. Совместное планирование: Группа учителей во главе с наставником («исследовательский урок») определяет конкретную, узкую педагогическую проблему (например, «Как развивать навык смыслового чтения на уроках истории в 7-х классах?»). Совместно разрабатывается сценарий одного «исследовательского урока», где продумываются гипотезы, задания и методы наблюдения.

2. Проведение и наблюдение: Один из учителей проводит разработанный урок, а остальные коллеги, включая наставника, выступают в роли наблюдателей. Их задача — не оценивать учителя, а собирать эмпирические данные о реакциях и действиях учеников: на каких этапах у них возникают трудности, какие задания вызывают наибольший интерес, как они взаимодействуют друг с другом.

3. Анализ и рефлексия: после урока группа, включая проводившего его учителя, анализирует собранные данные. Ключевой вопрос: «Что мы узнали о процессе обучения учеников и подтвердилась ли наша гипотеза?». Итогом является не оценка урока, а выработка общих принципов и модифицированных педагогических подходов, которые каждый учитель может применить в своей практике.

3.2. Коучинг-сессии как инструмент развития профессиональной рефлексии и целеполагания. В отличие от методических консультаций, коучинг-сессии, проводимые наставником, носят структурированный и недирективный характер. Их цель — помочь учителю самостоятельно найти ответы на профессиональные вызовы. Технология включает:

- Сильные вопросы: Наставник использует вопросы, побуждающие к анализу: «Какой твой главный ресурс в работе с этим сложным классом?», «Что бы ты сделал, если бы не было ограничений?», «Как ты поймешь, что достиг цели?».
- Модель GROW: Сессия выстраивается по принципу (Goal — цель, Reality — реальность, Options — возможности, Will — воля/действия). Это помогает учителю от размытых ощущений перейти к конкретному плану действий.

- Фокус на решениях: Коучинг смещает внимание с проблемы («У меня неуправляемый класс») на поиск решений («Какой маленький шаг я могу сделать, чтобы улучшить атмосферу на уроке?»).

3.3. Анализ видеоуроков как средство развития метапознавательных навыков учителя.

Использование видеоархива собственных уроков кардинально меняет процесс самоанализа. Эта технология позволяет:

- объективировать наблюдение: учитель видит себя со стороны, замечает невербальные реакции, модели своего поведения, которые ускользают в процессе ведения урока;
- сфокусироваться на деталях: наставник и учитель могут неоднократно просматривать ключевые моменты (например, как задавался вопрос, как организовывалась групповая работа), анализируя их эффективность;
- создавать «портфель» профессионального роста: видеозаписи, сделанные в динамике (в начале года и через несколько месяцев), наглядно демонстрируют прогресс педагога.

3.4. Совместное планирование образовательных результатов и уроков

Этот инструмент выходит за рамки простого составления плана-конспекта. Речь идет о совместном проектировании учебных ситуаций, ориентированных на формирование конкретных метапредметных и личностных результатов. В процессе наставник и учитель:

- проектируют «задачи-ловушки»: создают задания, которые выявляют типичные затруднения учеников, чтобы не констатировать ошибку, а предупреждать ее;
- заранее прогнозируют возможные ответы и действия учеников, разрабатывая стратегии реагирования на разные сценарии;
- подбирают дифференцированные задания, учитывающие разноуровневую подготовку детей в классе.

Таким образом, представленные технологии — Lesson Study, коучинг-сессии, анализ видеоуроков и глубокое совместное планирование — трансформируют наставничество из системы передачи готового опыта в лабораторию профессионального исследования и сотворчества. Они

обеспечивают переход от эпизодической методической помощи к системной работе по развитию у педагога ключевых компетенций XXI века: рефлексии, критического мышления, креативности и способности к коллаборации.

Внедрение современных моделей наставничества требует адекватной системы оценки их эффективности, выходящей за рамки традиционных формальных показателей. Комплексный мониторинг должен быть направлен на фиксацию изменений на трех взаимосвязанных уровнях: профессиональное развитие педагога, образовательные результаты учащихся и организационная культура школы. Для этого необходим баланс между количественными метриками и качественными.

4.1. Метрики профессионального роста и адаптации педагога Данная группа показателей оценивает непосредственный результат влияния наставничества на молодого специалиста.

Количественные метрики:

- снижение уровня профессионального выгорания: измеряется с помощью валидизированных диагностических опросников (например, методика К. Маслач) на входе в программу и через определенные временные интервалы (6 месяцев, год). Положительная динамика свидетельствует об успешной адаптации и снижении стрессовой нагрузки;
- динамика участия в профессиональной жизни рост числа активностей, инициированных молодым учителем (участие в методических семинарах, педагогических советах, профессиональных конкурсах («Учитель года», «Педагогический дебют»), вебинарах);
- повышение квалификации: осознанное прохождение курсов, соответствующих выявленным с наставником дефицитам.

Качественные метрики:

- развитие педагогической рефлексии: анализ самоотчетов, эссе, протоколов коучинг-сессий. Критерием является глубина анализа своих успехов и неудач, способность формулировать конкретные задачи для развития;
- сформированность индивидуального педагогического стиля: Наблюдаемые изменения в методах работы, авторских разработках, которые фиксируются в портфолио учителя;

– уровень профессиональной самостоятельности: снижение частоты обращения за помощью по оперативным вопросам и увеличение доли стратегических, содержательных запросов к наставнику.

4.2. Метрики, ориентированные на результат учащихся. Конечной целью педагогических усилий, является качество обучения детей, поэтому данный блок показателей является ключевым.

Количественные метрики:

– динамика учебных достижений: сравнение средних показателей качества знаний и успеваемости учащихся молодого учителя с предыдущими периодами или с параллельными классами. Важно отслеживать не только абсолютные значения, но и прогресс, особенно в классах с низкими стартовыми возможностями;

– результаты диагностических и контрольных работ: анализ выполнения конкретных заданий, на развитие которых была направлена работа тандема «наставник-молодой учитель» в рамках методологии Lesson Study;

– внеучебная активность учащихся: участие и победы учеников в олимпиадах, конференциях, проектах под руководством молодого педагога.

Качественные метрики:

– сформированность метапредметных компетенций: наблюдаемые изменения в познавательной активности, коммуникативных навыках и регулятивных умениях учащихся на уроках (фиксируются через карты наблюдений);

– мотивация и вовлеченность учащихся: данные, полученные через анкетирование учащихся, анализ их отзывов, наблюдение за активностью на уроке;

– психологический климат в классе: результаты социометрических исследований и наблюдений за характером взаимодействия между учениками.

4.3. Метрики организационного эффекта для школы.

Эффективная система наставничества приносит пользу не только непосредственным участникам процесса, но и образовательной организации в целом.

Количественные метрики:

– снижение показателя текучести кадров среди молодых специалистов;

– рост числа педагогов, вовлеченных в различные формы наставничества;

– повышение инновационного потенциала школы: рост количества реализованных педагогических проектов, авторских программ, публикаций.

Качественные метрики:

– развитие корпоративной культуры: преобладание в коллективе установок на сотрудничество, взаимопомощь и непрерывное профессиональное обучение;

– формирование кадрового резерва — молодые учителя, прошедшие программу наставничества, начинают сами выступать в роли наставников, тьюторов, руководителей методических объединений.

Таким образом, эффективность наставничества не может быть сведена к единому показателю. Она требует комплексной системы мониторинга, сочетающей жесткие количественные данные (успеваемость, текучесть) и гибкие качественные оценки (уровень рефлексии, психологический климат). Такой многоуровневый подход позволяет не только доказать результативность инвестиций в наставничество, но и осуществлять точечную коррекцию программы, делая ее максимально отзывчивой к потребностям конкретных педагогов и учащихся.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о необходимости кардинального пересмотра существующих подходов к наставничеству в современной школе. Предложенная модель перезагрузки системы наставничества представляет собой целостную экосистему, объединяющую обновленное понимание роли наставника, конкретные инструменты профессионального развития и комплексную систему оценки эффективности.

Ключевым результатом внедрения такой модели становится создание в школе культуры непрерывного профессионального обучения, где наставничество превращается из формальной процедуры в живой процесс взаимного обогащения и развития. При этом выигрывают все участники образовательного процесса: молодой учитель получает значимую

поддержку, опытный педагог — возможности для профессиональной самореализации, а школа — сильный и сплоченный педагогический коллектив, способный решать самые сложные образовательные задачи.

Литература

1. Ахметова, Д. З. Технология Lesson Study в развитии профессиональной компетентности учителя: теория и практика / Д. З. Ахметова, М. Л. Мысина. — Москва: Издательство «Просвещение», 2021. — 158 с.
2. Вульфов, Б. З. Менторство в образовании: исторический опыт и современные вызовы / Б. З. Вульфов // Педагогика. — 2020. — № 4. — С. 25–33.
3. Горбунова, Т. С. Коучинговый подход в наставничестве педагогов: от теории к практике / Т. С. Горбунова // Народное образование. — 2022. — № 1 (148). — С. 112–119.
4. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального выгорания и ресурсы его преодоления у педагогов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. — Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. — 213 с.
5. Как измерить качество образования: новые метрики и инструменты оценки / под ред. А. Г. Каспржака. — Москва: Национальное образование, 2021. — 304 с.
6. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: утв. приказом Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544н. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://base.garant.ru/70535556/ (дата обращения: 15.05.2024).
7. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования: утв. приказом Минпросвещения России от 31.05.2021 № 287. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://base.garant.ru/401309807/ (дата обращения: 15.05.2024).
8. Школа как профессиональное сообщество: как построить культуру сотрудничества / сост. и науч. ред. М. А. Пинская. — Москва: Логос, 2022. — 192 с.

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ, НАПРАВЛЕННЫЙ НА ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ В ОБЛАСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ «ПРОФВИЗИТ»

Наумова Мария Александровна,
старший методист высшей квалификационной категории
МУ «Отдел образования ИК Спасского МР РТ»

Аннотация. Автор предложил методический проект «Профвизит», направленный на повышение профессиональных компетенций педагогов в области профориентации.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, профессиональное взаимодействие, профориентация, методическая мастерская.

Проект «Профвизит» — это современный формат профориентационного взаимодействия, который позволит обеспечить:

- доступную, эффективную и качественную среду для профессионального развития через современные практико-ориентированные форматы профориентации;
- погружение педагогов в современные практико-ориентированные форматы профориентации через инновационные формы работы (они представлены на слайде).

Цель проекта: актуализация теоретических и практических знаний педагогов, методическая помощь в повышении уровня организации и качества Единой модели профориентации через методические всеобучи.

Срок реализации проекта: 2025/26 учебный год.

Механизмы реализации проекта.

1. Подготовительный этап: разработка плана мероприятий, дорожных карт, выбор школ-базовых площадок.
2. Основной этап — реализация маршрута работы через методические всеобучи:

- «Профвизит: школа реального опыта»
- «Профвизит: открываем новые горизонты»
- «Профвизит: практический опыт»

В рамках каждого методического всеобуча будет работать методическая мастерская — опыт профильных классов и «Профдиалог» «Погружение в профессию» (обучение педагогов социальными партнерами).

Красной линией проекта является работа над созданием карты индивидуального образовательного маршрута и в сетевом сообществе «ПрофНавигатор».

Кроме этого, уже разработан инструментарий для работы с педагогами.

3. Первый методический всеобуч проведен 25 августа 2025 г. с кураторами профильных классов, администраторами и педагогами-навигаторами платформы «Билет в будущее» (короткий рассказ о том, что проводилось в рамках всеобуча). Второй — запланирован на конец 2025 г.

4. Заключительный этап:

- диагностика и мониторинг профориентационной деятельности;
- фестиваль профильных классов;
- методическая интерактивная площадка «ПрофНавигатор».

Итоговый продукт.

Взаимодействие в рамках методической интерактивной площадки «ПрофНавигатор» (сообщество педагогов в социальной сети ВК) с учетом новых возможностей:

1. организация коллективной работы педагогов (опросов, анкет, заданий творческого характера и т.п.);

2. привлечение и взаимодействие с социальными партнерами (вузы, колледжи, предприятия и организации Спасского района);

3. создание сетевого методического контента по профориентации: глоссарии, статьи, методические материалы и обсуждения по профориентации.

ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ НАСТАВНИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРОВ ПО УЧЕБНОЙ РАБОТЕ СО СТАЖЕМ 5–10 ЛЕТ: КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И МЕТОДЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ

Новикова Наталья Владимировна,
старший методист МКУ «Управление образования ИК Чистопольского МР РТ»

Аннотация. Статья посвящена вопросам организации эффективного наставничества для заместителей директоров по учебной работе, имеющих стаж работы от 5 до 10 лет. Рассматриваются специфика программы профессионального роста, определение потребностей и перспектив в дальнейшем развитии. Особое внимание уделено проекту «Клуб профессионализации управленческих кадров», реализующемуся в Чистопольском районе Республики Татарстан. Проект направлен на поддержку заместителей директоров путем предоставления методической помощи, стимулирования профессионального роста и минимизации рисков эмоционального выгорания. Проанализированы этапы и стратегии работы проекта, подчеркивая важность диагностики текущего положения дел, регулярного мониторинга, вовлечения участников в активные формы взаимодействия и обеспечение качественной обратной связи.

Ключевые слова: наставничество, методическая работа, научно-методическое сопровождение, Клуб профессионализации управленческих кадров.

Организация наставнической работы для заместителей директора по учебной работе со стажем работы 5-10 лет требует учета особенностей профессионального опыта и перспектив дальнейшего роста. Наставники играют ключевую роль в передаче своего опыта и поддержке младших коллег, помогая тем самым повышать эффективность учебного процесса и развивать профессиональное мастерство сотрудников школы. Для этой цели в Чистопольском районе действует проект «Клуб профессионализации управленческих кадров для заместителей директора по учебной работе со стажем от 5 до 10 лет».

Заместители директора со стажем от 5 до 10 лет находятся на этапе активного накопления опыта и нуждаются в поддержке и стимуляции дальнейшего роста. Они часто сталкиваются с необходимостью перехода от оперативного исполнения обязанностей к решению стратегических задач и принятию самостоятельных управленческих решений. Поэтому обучение именно заместителей директоров особенно актуально. Со-

гласно опросу данной категории педагогических работников Чистопольского района проект очень востребован, так как большинство совещаний для заместителей директоров носит больше установочный характер чем методический, компетентностно-технологический и от них поступает много запросов на создание единой системы научно-методического сопровождения управленческих кадров.

Современная школа требует постоянного обновления методов и технологий обучения, изменения структуры образовательных программ и формирования новой модели управления. Заместитель директора должен обладать достаточными компетенциями для грамотного введения изменений и адаптации системы управления к требованиям времени. Опытные специалисты, проработавшие значительное количество лет, несут ответственность за сохранение лучших практик и распространение положительного опыта в сфере управления. Благодаря участию в проекте, заместители делятся своим опытом, одновременно обогащаясь знаниями и технологиями коллег. Сегодня актуальной задачей становится объективная оценка достижений учащихся и эффективность учебно-воспитательного процесса. Для этого нужны современные инструменты анализа и оценивания, которыми овладеют участники проекта.

Работа заместителя директора сопряжена с высокими нагрузками и стрессовыми ситуациями. Участие в профессиональном сообществе позволяет минимизировать риски эмоционального истощения, поддержать психологически и профессионально устойчивый кадровый состав. В связи с этим возникает необходимость создания системы методической поддержки, которая поможет заместителям директоров повысить уровень своих управленческих компетенций.

Для успешного функционирования проекта реализуется следующая стратегия действий:

1. аналитика текущих процессов: диагностика состояния дел и выявление основных затруднений заместителей директоров в области организации учебного процесса;

2. подготовка качественного содержания: привлечение опытных экспертов и наставников, способных делиться своими методами и подходами к управлению образованием;

3. регулярные встречи и вебинары: обсуждение актуальных вопросов управления образовательным учреждением, презентации интересных примеров и успешных практик;

4. самостоятельная работа и коучинг: формирование индивидуального плана профессионального развития каждого участника, контроль над выполнением заданий и обратной связью;

5. оценка эффективности мероприятий: регулярный мониторинг результатов работы и внесение изменений для улучшения проекта.

Литература

1. Журнал. Справочник заместителя директора школы. №6, 2025 г.
2. Справочник заместителя директора по учебной работе. ФГОС. Изд-во: Учитель, 2016.
3. Сибирцова Г.Н. Настольная книга заместителя директора школы (опыт, рекомендации, документы).
4. Аникеев Н.П. Психологический климат в коллективе. —М.: Просвещение.
5. Фещенко Т.С. Настольная книга заместителя директора по учебно-воспитательной работе: Методическое пособие. —М.: Перспектива, 2011. — 272 с.
6. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века.
7. Онушкин В.Г., Кулюткин Ю.Н., Вершловский С.Г. Профессия — учитель. — М.: «Педагогика», 1987.
8. Сараева А.А. Формирование готовности учителей к проектной деятельности в образовательном учреждении. Текст научной статьи по специальности «Науки об образовании».
9. Жарких Е.В. Школьная методическая лаборатория как средство непрерывного повышения квалификации педагога общего образования. Текст научной статьи по специальности «Науки об образовании».

ШКОЛА НА ЛАДОНИ: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА

Овчинникова Галина Ивановна,
заместитель директора по методической работе
Корунова Ольга Владимировна,
заместитель директора по УВР
МБОУ «Лицей №2 г. Буинска» БуинскогоМР РТ

Аннотация. Авторы в статье раскрывают особенности и тенденции развития современной российской школы, анализируют опыт внедрения инноваций в образовательный процесс. Отмечают, что задача школы – сохранить баланс между традициями и новаторскими подходами, отдавая предпочтение интересам каждого ученика.

Ключевые слова: Естественно-научное образование, технопредпринимательство, робототехника, конструкторы, патриотизм, наставничество.

Школа — это не просто здание, это целая вселенная знаний, опыта и эмоций. Она меняется вместе с нами, отражая наше прошлое, настоящее и будущее. Давайте попробуем взглянуть на школу глазами ученика, учителя и родителя, проследив её путь от вчерашнего дня до завтрашнего утра.

Школа — это отражение общества, ведь именно там закладываются основы культурного наследия, морального сознания и социальной активности гражданина.

Традиционно школа воспринималась как структура, основанная на четком порядке и дисциплине. Основные принципы классического школьного обучения сводились к следующему: 1) основной источник знаний — учебники; 2) учителя выступали в роли наставников, передающих накопленные знания новому поколению; 3) оценочная система была жесткой и зачастую ограничивала свободу творчества и нестандартного мышления.

Эти установки были характерны практически для всей советской эпохи и первых десятилетий постсоветского периода. Школа считалась оплотом традиционных ценностей и дисциплинарных норм, что нередко подавляло желание детей учиться самостоятельно и проявлять инициативу. Поэтому МБОУ «Лицей №2» г. Буинска БМР РТ стремится обеспечить качественное образование и полноценное развитие своих учеников через модернизацию и развитие информационно-коммуникационных

технологий. Уже сейчас наш лицей — центр Точки роста естественно-научной направленности. Успешная апробация модели обучения МБОУ «Лицей №2» г. Буинска БМР РТ в центре Точки Роста, активная работа во внеурочной деятельности раскрыла возможности обучающихся к исследовательской деятельности.

1) С 2023 года Лицей стал стартовой площадкой для отборочного этапа Межрегиональной олимпиады школьников «Будущие исследователи — будущее науки», организованной Казанским государственным энергетическим университетом.

2) Активное участие школьников в межрегиональных предметных олимпиадах, таких, как «Математический марафон», «Литературный марафон», «Эрудит», «Умка», способствует развитию интеллекта учащихся и выявлению одаренных дет.

3) Ежегодное проведение Недели высоких технологий и технопредпринимательства привлекает школьников к активной научной и исследовательской деятельности. В перечень мероприятий включены экскурсии, практические занятия и творческие выставки, вдохновляющие ребят заниматься наукой и технологиями.

4) Один из успешных примеров — олимпиада КХТИ (КНИТУ) «Будущее большой химии», где в 2025 году среди участников 10-х и 11-х классов пять учащихся Лицея стали призерами.

В Республике Татарстан особую роль играют национальные традиции и культура. Здесь активно внедряются инновационные подходы, направленные на интеграцию национальных особенностей и современных тенденций. Особое внимание уделяется языковой среде, созданию условий для освоения родного языка и национальной культуры.

Ключевым направлением работы является формирование функциональной грамотности, позволяющей выпускнику успешно решать повседневные задачи, применяя теоретические знания на практике. Среди них выделяется практика «День единого текста», где ученики изучают один и тот же текст на разных уроках, осуществляя глубокое осмысление и синтезируя знания из различных дисциплин.

Подготовка педагогов нового типа требует особого внимания. В нашем лицее действует эффективная программа наставничества, позволяющая молодым специалистам освоить лучшие практики и почувство-

вать уверенность в себе. Подобная поддержка необходима для качественного исполнения учителем своей миссии и передачи знаний будущим поколениям. Ежегодно в октябре в Лицее проводится секция «Трансформация опыта и векторы будущего в работе общеобразовательной организации» в рамках Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика». Конференция объединяет педагогов и руководителей из Республики Татарстан, которые обсуждают роли наставничества в профессиональном росте педагогов, преемственности педагогического опыта и развитии лидерства среди школьников. Среди интересных практик Лицея выделяется практикум «Нейробаскетбол: тренировка разума и тела в фиджитал-пространстве»; «Использование Scrum-технологий в начальной школе» в рамках проектной деятельности младших школьников.

Начальная школа закладывает основу для будущего профессионального роста и успеха в технологической среде. Методы формирования инженерного мышления включают игровую деятельность с конструкторами, проведение экспериментов, участие в проектной работе, использование современных технологий, интеграцию предметов, групповую работу и участие в конкурсах и олимпиадах. На уровне основного общего образования организуются профориентационные экскурсии, занятия на предприятия города Буинска и города Казани.

На уроках основ безопасности жизнедеятельности и защиты Отечества преподаватели создают атмосферу, в которой ученики понимают значимость личной готовности к защите Родины и укреплению ее обороноспособности. Освоение базовых навыков оказания первой помощи, пожаробезопасности и действий в чрезвычайных ситуациях формирует у детей готовность к любым испытаниям, делая их уверенными и готовыми защищать свои интересы и интересы близких.

Регулярное проведение военно-патриотических игр и конкурсов привносят в жизнь школы элементы соревновательности и повышают интерес к военной службе и охране правопорядка. Сборная команда лицеистов доказала своё мастерство, став призёрами республиканского конкурса «Зарница», показывая отличные результаты выносливости в тактических действиях.

Ещё одна важная составляющая воспитания патриотизма — походы в театр. Традиционным элементом многих образовательных мероприятий становится проведение культурно-развлекательных акций, дополняющих основную программу и укрепляющих коллективные ценности. Именно таким событием стал «Литературный квартирник» по повести Бориса Васильева «А зори здесь тихие». Актеры — обучающиеся 9-10 классов, режиссеры — учителя русского языка и литературы.

Цифровая революция меняет нашу жизнь, затрагивая и сферу образования. Какие же основные тенденции ожидают российскую школу? Расширение дистанционного образования и виртуальных платформ. Увеличение доступности онлайн-курсов и индивидуальных траекторий обучения. Повышенная роль технологий искусственного интеллекта и аналитики больших данных. Так, на кружковых занятиях по информатике по теме «Stem образование в робототехнике», «Искусственный интеллект», «Основы программирования на Python» учителя информатики Лицея со школьниками разбираются, как работают технологии Stem образования в робототехнике, исследуют мобильные угрозы, создают собственные чат-боты; принимают участие в межрегиональном инженерном хакатоне «Инновации в авиации».

Школа завтрашнего дня должна подготовить детей к жизни в высокотехнологичном мире, где цифровая грамотность станет базовой способностью. Только сочетая технологичность и человечность, мы сможем построить школу, соответствующую потребностям следующего поколения.

Итак, пройдя сквозь десятилетия изменений, школа остается ключевым институтом социализации и просвещения. Ее миссия неизменна: подготовка граждан, готовых жить и трудиться в современном мире, уважительно относиться к культурному наследию и брать ответственность за свое будущее.

Школа прошлого, настоящего и будущего неразрывно связаны друг с другом. Каждое новое поколение строит свое видение школы, основываясь на опыте предыдущих эпох. Поэтому задача школы — сохранить баланс между традициями и новаторскими подходами, отдавая предпочтение интересам каждого ученика.

Пусть наши дети будут счастливы и успешны, чувствуя радость познания и удовольствие от обретенных знаний!

Литература

1. Агаркова Е.И. Реализация технологии тьюторского сопровождения процесса повышения квалификации учителей // Методист. — 2009. — №8. — С. 14–17.

2. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент// Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 3. — С. 4–18

3. Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф. дис. к.п.н. — М., 2007. — 27 с.

4. Опыт реализации программ наставничества http://wp.worldtutors.ru/wppage/lyubimoe-lyubimym/

МЕТОДИЧЕСКИЙ КОВОРКИНГ: «ОБУЧАЕМСЯ И ОБУЧАЕМ». СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД СПАССКОГО РАЙОНА, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА

Рыбакова Людмила Сергеевна,
заместитель начальника по учебно-методической работе
МУ «Отдел образования ИК Спасского МР РТ»

Аннотация. Автор рассматривает вопросы, связанные с формированием и совершенствованием профессиональных компетенций управленческих команд Спасского района. Отмечается, что методический коворкинг проводится с целью повышения методической активности и профессиональных компетенций педагогов, направленных на повышение качества образования.

Ключевые слова: методический коворкинг, профессиональные компетенции, управленческие команды, психолого-педагогические компетенции.

По итогам анализа результатов внешней оценки качества образования обучающихся, выявлено, что у обучающихся «западают» умения, направленные на интерпретацию информации (объяснение и обобщение, умение делать выводы и прогнозы), сравнение объектов с их моделями, недостаточно сформированы навыки естественно-научного и математического мышления, умения использовать различные источники. У педагогов же по результатам профессиональной диагностики выявлены профессиональные дефициты по оценке развития функциональной грамотности и психолого-педагогическим компетенциям. Эти направления вошли в основу создания площадок коворкинга.

Цель проекта: Формирование и совершенствование профессиональных компетенций управленческих команд Спасского района, с целью повышения методической активности и профессиональных компетенций педагогов, направленных на повышение качества образования в Спасском муниципальном районе.

Задачи проекта:

- обеспечение работы методического коворкинга и проведение методических сессий управленческих команд в соответствии с профессиональными дефицитами и ресурсными направлениями директоров и заместителей директоров;

– совершенствование компетенций директоров, заместителей директоров образовательных организаций через эффективные, практические методы и формы методической работы в рамках методического коворкинга для повышения профессиональных компетенций педагогов Спасского район.

Проект «Методический коворкинг: «Обучаемся и обучаем» — одна из актуальных форм работы, через проведение методических сессий для руководителей образовательных организаций Спасского района в каникулярное время.

1. сессия методического коворкинга по теме: «Функционально-грамотный учитель — функционально-грамотный ученик».

2. сессия методического коворкинга по теме: «Диагностика профессиональных дефицитов. Разработка кейсов».

3. сессия методического коворкинга по теме: «Профориентационный навигатор — система организации профориентационной работы».

4. сессия методического коворкинга по теме: «Воспитательный аспект образовательного процесса, как средства формирования личностных результатов».

НАУЧНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО – БАЗОВЫЙ ПРИНЦИП НАУЧНОГО ВОСПРОИЗВОДСТВО И ВНЕДРЕНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ СРЕДЫ В СИСТЕМЕ ОО

Сафиуллина Альфия Равиловна,
учитель начальных классов
Долгова Камиля Давлетхановна,
учитель начальных классов
МБОУ «СОШ №11 с УИОП Зеленодольского МР РТ»

Аннотация. Современная система общего образования переживает период глубокой трансформации, обусловленный стремительным развитием технологий. Перед современной школой стоят задачи принципиально нового уровня: необходимо не просто передавать знания, но учить детей учиться, критически мыслить, самостоятельно ставить цели и грамотно действовать в выбранном направлении. Внедрение научного наставничества и создание исследовательской среды в школе – это сложный, но необходимый процесс. Он требует системных изменений в подготовке педагогов, обновления материально-технической базы и пересмотра образовательных стратегий. Однако именно это является ключевой инвестицией в будущее – способностью увлечь наукой самых талантливых и мотивированных детей, дать им инструменты для самореализации и обеспечить преемственность поколений в отечественной науке.

Выращивание нового поколения ученых начинается за школьной партой, и ведущая роль в этом процессе принадлежит наставнику – проводнику в мир познания и творчества, который соединяет в себе глубокие профессиональные знания и искреннюю любовь к ученикам.

Ключевые слова: наставничество, исследовательская работа, внедрение исследовательской работы, системная работа, теория, практика, информационные технологии.

Введение. «*Согласие между учителем и учеником, лёгкость учения и возможность для ученика думать самому и составляют то, что зовётся умелым наставничеством...*» (Конфуций)

Современная система общего образования переживает период глубокой трансформации, обусловленный стремительным развитием технологий и изменением парадигмы знаний. В эпоху глобальной технологической конкуренции традиционные образовательные модели демонстрируют свою недостаточную эффективность для подготовки будущих поколений исследователей и новаторов.

Перед современной школой стоят задачи принципиально нового уровня: необходимо не просто передавать знания, но учить детей учиться, критически мыслить, самостоятельно ставить цели и грамотно

действовать в выбранном направлении. Знания перестают быть самоцелью, становясь средством достижения поставленных задач и инструментом познания мира.

Сложность современного вызова заключается в том, что образовательная система должна одновременно решать несколько взаимосвязанных задач: обеспечивать усвоение базовых знаний, развивать soft skills, формировать исследовательские компетенции и воспитывать научное мировоззрение. Традиционные подходы в образовании, ориентированные в основном на репродуктивное усвоение информации, не справляются с этим.

В этой ситуации особую актуальность приобретает развитие навыков исследовательской деятельности обучающихся. Однако практика показывает, что простое внедрение элементов исследования в учебный процесс не дает желаемых результатов. Необходима системная работа по созданию целостной научно-исследовательской среды, ядром которой становится институт научного наставничества.

В школах уже накоплен значительный опыт организации учебно-исследовательской деятельности, разработано методическое и технологическое обеспечение. Тем не менее, учителя сталкиваются с серьезными проблемами: как организовать процесс исследования так, чтобы инициатива исходила от самих учащихся? Как поддерживать устойчивый интерес детей к научной проблематике? Каким образом выстроить эффективное сотрудничество между педагогом и обучающимися в процессе исследования?

Ответ на эти вопросы заключается в переходе от традиционной модели преподавания к модели наставничества. Именно учитель-наставник становится ключевой фигурой в создании окружающей среды, способствующей развитию исследовательских компетенций и научного мышления.

Актуальность данной работы обусловлена необходимостью разработки комплексного подхода к организации научного наставничества в условиях общеобразовательной школы. Важность темы определяется также требованиями национального проекта «Образование» и «Наука и университеты», которые подчеркивают необходимость создания непрерывной системы выявления и поддержки талантливой молодежи.

Изложение основного материала статьи. **Научное наставничество: суть и роль в системе воспроизводства кадров.**

В современной парадигме образования наставничество вышло за рамки простой передачи знаний, превратившись в комплексную философию взаимодействия. Это процесс целенаправленного диалога между опытным ученым (наставником) и начинающим исследователем (учеником), в основе которого лежит не только трансляция информации, но и сотворчество, критическое осмысление и личностное развитие. В научном контексте эта деятельность структурируется вокруг трех ключевых направлений: формирование системных исследовательских навыков (от постановки гипотезы до интерпретации результатов), социально-психологическая поддержка (преодоление «синдрома самозванца», воспитание устойчивости к неудачам) и мотивация к научному поиску (пробуждение любопытства и показ практической значимости науки).

Таким образом, научное наставничество предстает не как набор разрозненных действий, а как системный комплекс мероприятий, нацеленный на:

- Мотивацию детей к самостоятельному научному исследованию через погружение в реальные, а не гипотетические проблемы;
- Приобщение к существующему академическому и практическому опыту, знакомство с языком, методологией и этикой научного сообщества;
- Практическую реализацию научно-исследовательской деятельности от замысла до презентации результата.

Сущность данного подхода заключается в развитии у учащихся метапредметных компетенций — коммуникационных, организационных и исследовательских — в процессе совместной проектной работы. Это не лекция, а живой диалог, где наставник создает условия для «открытия», направляя, но не давая готовых ответов.

Этот подход открывает уникальные возможности для образовательной системы:

- Дифференциация и персонализация: работа планируется на основе глубокой диагностики интересов, темпов обучения и потенциальных возможностей каждого ученика.

- Раскрытие творческого потенциала: через решение нестандартных задач и поиск оригинальных решений у учащихся формируется гибкое, креативное мышление.
- Мониторинг развития: наставник получает инструменты для отслеживания динамики формирования исследовательских умений у каждого ученика, что позволяет своевременно корректировать траекторию развития.

Внедрение научно-исследовательской среды в общее образование: от теории к практике

Создание непрерывной научно-исследовательской среды является логическим продолжением философии наставничества. Эта работа должна быть интегрирована как в урочную (проблемные уроки, исследовательские домашние задания, учебные эксперименты), так и во внеурочную деятельность (кружки, научные общества учащихся, проектные недели, летние школы), принимая различные формы: от мини-исследований на уроке до многомесячных междисциплинарных проектов.

Безусловно, исследовательская работа призвана сделать обучение увлекательным и творческим. Однако ее высшая цель гораздо глубже: формирование научного мировоззрения. Важно не только ознакомить детей с методами исследования, но и привить понимание научной этики, принципов академической добросовестности, корректного оформления источников, а также осознание преемственности и коллективного характера научного знания.

Особую роль в этом процессе играют современные информационные технологии. Они являются не просто «инструментом», а фундаментальным элементом современной исследовательской среды. Задача наставника — вооружить учащихся средствами для сбора данных (цифровые датчики, онлайн-опросы), их обработки (статистические пакеты, программы для визуализации), анализа (базы данных научных статей) и коммуникации (коллаборативные платформы).

Ключевая цель организации такой среды в школе — формирование у обучающихся навыка «учиться всю жизнь» и активизация их субъектной позиции. Ученик перестает быть пассивным потребителем информации, а становится активным ее добытчиком и конструктором. Это, в

свою очередь, позволяет педагогу-наставнику реализовывать подлинно индивидуальный подход, выстраивая образовательную траекторию вокруг интересов и способностей каждого ребенка.

Практические аспекты и вызовы наставничества: искусство задавать вопросы

Переход от традиционной роли учителя-транслятора к роли наставника-консультанта является, пожалуй, самым сложным вызовом. Главное искушение для педагога — подсказать «правильный» ответ, особенно когда видишь, что ученик движется по неоптимальному пути. Однако именно в этом моменте и кроется суть обучения: ценность имеет не только результат, но и продуктивная борьба с проблемой.

Идеальный наставник в ходе исследования выступает в роли »проводника вопросов», а не «раздатчика ответов». Его функция — отвечать на вопросы учащихся своими вопросами («Как ты можешь это проверить?», «Что говорит нам этот результат?», «Где можно найти достоверную информацию?»), направляя мысль в нужное русло. Акцент смещается с содержания знания на процесс его добывания и применения.

Задача наставника — создать безопасную психологическую среду, где ошибка считается не провалом, а ступенью к открытию. Важно морально поддерживать ученика, сопереживать его трудностям, праздновать маленькие победы, но при этом сохранять разумную дистанцию, позволяя исследователю почувствовать авторство и ответственность за свой проект.

Современный образовательный процесс немыслим без поиска эффективных педагогических технологий, и технология научного наставничества становится одной из ключевых. Учащиеся, имеющие грамотного наставника, который видит в них не объект воздействия, а субъекта собственного образовательного пути, не просто чаще добиваются результатов. Они формируют исследовательское мышление — ключевую компетенцию XXI века, обеспечивающую непрерывное развитие и конкурентоспособность в будущем. Таким образом, научное наставничество закладывает фундамент для воспроизводства научных кадров, начинаясь не в вузе, а уже в стенах общеобразовательной школы.

Выводы. «*Если учитель имеет только любовь к делу, он будет хороший учитель. Если учитель имеет только любовь к ученику, как отец, мать, — он будет лучше того учителя, который прочёл все книги, но не имеет любви ни к*

делу, ни к ученикам. Если учитель соединяет в себе любовь к делу и к ученикам, он — совершенный учитель...» (Л. Н. Толстой)

Внедрение научного наставничества и создание исследовательской среды в школе — это сложный, но необходимый процесс. Он требует системных изменений в подготовке педагогов, обновления материально-технической базы и пересмотра образовательных стратегий. Однако именно это является ключевой инвестицией в будущее — способностью увлечь наукой самых талантливых и мотивированных детей, дать им инструменты для самореализации и обеспечить преемственность поколений в отечественной науке.

Выращивание нового поколения ученых начинается за школьной партой, и ведущая роль в этом процессе принадлежит наставнику — проводнику в мир познания и творчества, который соединяет в себе глубокие профессиональные знания и искреннюю любовь к ученикам.

Литература

1. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. М.: Академия, 2009.
2. Леонтович А. В. Модель научной школы и практика организации исследовательской деятельности учащихся/ А. В. Леонтович // Школ. технологии. — 2001. — N 5. — С. 38-48.
3. Меренкова О.Ю. Научно-исследовательская работа в школе: в помощь учителю, классному руководителю. Методическое пособие. — М.: УЦ Перспектива, 2011. — 48с.
4. Инструктивно-методический материал по организации деятельности наставников в Программе АСИ «Кадры будущего для регионов». Сост. Карпушина Н.Я., Карпушиной Е.Е./под ред. Кондакова А.М.
5. Обухов А. Учить учителя// Исследовательская работа школьников. — 2007. - № 3. — с. 3.
6. Савенков А.И. Подготовка педагога к работе в условиях исследовательского обучения // Исследовательская работа школьников. — 2007. — № 3. — с. 4-8.
7. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ.

ФОРМИРОВАНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ГРАМОТНОСТИ ШКОЛЬНИКОВ НА УРОКАХ ИНФОРМАТИКИ: ОТ РАЗРАБОТКИ ЗАДАНИЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ ПЕДАГОГОВ

Славнина Анна Николаевна,
методист по цифровизации системы образования
МКУ «Управление образования ИК Чистопольского МР РТ»

Аннотация. Автор в статье представил анализ реализации проекта «Формирование функциональной грамотности школьников на уроках информатики: от разработки заданий к профессиональному росту педагогов» в Чистопольском районе. Кроме того, автор заостряет внимание на проблемах, связанных с методом проектирования в рамках методического сопровождения педагогов.

Ключевые слова: наставничество, метод проектирования, функциональная грамотность, профессиональный рост педагогов, профессиональная компетентность.

Методическое сопровождение играет ключевую роль в профессиональной деятельности педагогов, обеспечивая повышение качества образовательного процесса и развитие профессиональных компетенций учителей. Привлечение педагогических работников к проектной деятельности является одним из эффективных методов повышения квалификации и мотивации сотрудников образовательных учреждений, особенно если проект направлен на закрытие конкретных дефицитов педагогических работников.

В этом учебном году в Чистопольском районе реализуется проект «Формирование функциональной грамотности школьников на уроках информатики: от разработки заданий к профессиональному росту педагогов».

Актуальность реализации проекта обусловлена тем, что на современном этапе развития образования одной из важнейшей функции педагогических работников является развитие у обучающихся умений и компетенций, которые им нужны в реальной жизни. Требования к владению педагогическими работниками компетенций в области формирования функциональной грамотности у школьников обусловлены необходимыми для решения приоритетных направлений развития образовательной системы: критерии распоряжения Министерства просвещения Рос-

сийской Федерации «Об утверждении Методологии мотивирующего мониторинга деятельности исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования» №Р-127, от 16.07.2024 года, приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан «Об утверждении методических рекомендаций по развитию функциональной грамотности в общеобразовательных Республики Татарстан и признания утратившими силу отдельных приказов Министерства образования и науки Республики Татарстан» №под 1944/2 от 21.11.2024 года, требования Федеральной образовательной программы.

В условиях стремительно развивающейся цифровизации общественных и экономических отношений именно на уроках информатики осуществляется первичное формирование ключевых цифровых компетенций у учащихся, следовательно, важнейшей задачей становится использование заданий, расширяющих представления о цифровом пространстве и демонстрирующих значимость дисциплин школьного курса информатики для становления полноценного гражданина. Однако, проблема в том, что на данный момент педагоги испытывают профессиональные затруднения при организации работы по формированию функциональной грамотности. Педагоги в силу своего накопленного опыта продолжают на практике обучение, направленного на предметный результат. Такой вывод можно сделать **на основе результатов диагностики профессиональных затруднений** педагогических работников, которую учителя прошли в государственной информационной системе «Электронное образование в Республике Татарстан» в период с 9-13 сентября 2024 года. По итогам выполнения заданий, педагоги в целом продемонстрировали положительные результаты по базовым вопросам теории функциональной грамотности. Большинство педагогов осведомлены о видах функциональной грамотности и умеют подбирать задания для её развития. В области умений, раскрывающих содержание читательской грамотности, справились 60%, в области математической грамотности 52%. С заданиями повышенного уровня, которые оценивают способность объективно оценивать знания обучающихся на основе методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями обучающихся, в

том числе направленных на развитие компетенций, формирующих читательскую грамотность, справились 52% учителей, математической грамотности — 45% учителей.

Учителя информатики Чистопольского муниципального района в рамках курсов повышения квалификации в персонифицированной системе также **прошли обучение по формированию ФГ у школьников,** основанным на дифференцированно-уровневом подходе, и имеют высокий уровень владения цифровыми ресурсами. В соответствии с этим базовыми теоретическими знаниями обладают 100% учителей информатики, следовательно, ресурсы для реализации проекта как технические, так и кадровые имеются.

Целевая группа: учителя информатики, работающие в 7,8 классах, всего 11 человек.

Команда для реализации проекта: куратор на уровне муниципалитета (методист), куратора на уровне образовательного учреждения (руководитель школьного методического объединения, заместитель директора), наставники из числа педагогических работников имеющие высокий уровень образовательных результатов.

Инновационная направленность проекта заключается в создании системы обновления существующих методических материалов путем интеграции возможностей искусственного интеллекта (ИИ). Основная идея состоит не в разработке абсолютно новых заданий, а в целенаправленной доработке имеющихся заданий из действующих учебно-методических комплексов (УМК) и индивидуальных методических наработок учителей. Благодаря применению алгоритмов машинного обучения и аналитике больших данных, учитель сможет получать рекомендации по улучшению структуры заданий, оптимизации формулировок вопросов, внесению вариативности уровней сложности, адаптации материалов под специфику конкретной возрастной группы или отдельных учеников.

На основании опроса учителей готовность участия в проекте оценивают, как высокую 75% опрошенных. Вместе с тем оценивают задания из имеющегося учебника недостаточными для развития ФГ у школьников большая часть опрашиваемых (80%). Таким образом, необходимо работать над недостаточностью у педагогов необходимых компетенций, а также недостаточностью учебных и методических материалов. Могут по-

делиться опытом по развитию у школьников ФГ 30% учителей, нуждаются в методической помощи 50 %. Учитывая изложенное, можно сделать вывод, что учителя готовы принять участие в проекте, имеют необходимые знания, но есть затруднения в применении на практике теоретического материала.

При выборе форм взаимодействия при реализации проекта учитывалось мнение учителей: согласно результатам опроса, большинство учителей нуждаются в помощи коллег и в качестве форм совместной работы готовы работать в цифровых средах с общим доступом.

Сетевое взаимодействие предполагает взаимоотношения участников, которые основаны на равноправии и взаимной заинтересованности друг в друге, совместном принятии решений, что повышает эффективность деятельности учителей в достижении поставленных задач.

Ожидаемые результаты реализации проекта. Проект направлен на повышение профессиональной компетентности учителей в вопросах формирования функциональной грамотности школьников посредством применения и разработки заданий на основе дифференцированно-уровневого подхода в условиях муниципальной системы образования. Реализация проекта предполагает достижение следующих результатов:

Показатель		По итогам реализации проекта
1. Повышение уровня квалификации учителей:	Учителя смогут уверенно разрабатывать и применять современные методы и технологии, направленные на развитие функциональной грамотности учащихся	90%
2. Создание банка методических материалов:	Создание банка заданий разного уровня сложности, систематизация и тиражирование полезных методических пособий, используемых педагогами района для внедрения в образовательный процесс	Не менее 15 заданий разработано учителем, реализующим проект
3. Организация системы поддержки и обмена опытом:	Формирование сетевого взаимодействия преподавателей для обсуждения эффективных практик и решения возникающих проблем	100%
4. Освоение инновационного опыта:	Применение интерактивных форм работы с коллегами в процессе реализации проекта, апробирование заданий коллег	90%

План реализации проекта предполагает осуществление консультирования и методического сопровождения по вопросам организации деятельности педагогических работников; непосредственная работа педагогов в рамках сетевого взаимодействия; апробирование методических материалов в учебном процессе (в том числе взаимное посещение уроков, организация муниципальной недели информатики по теме формирования функциональной грамотности), формирование методического продукта проекта.

По итогам проекта планируется разработать банк заданий по формированию функциональной грамотности школьников, на основе дифференцированно-уровневого подхода.

Показателем результативности работы системы будет являться сокращение количества затруднений и дефицитов педагогов, выявленных в результате диагностики профессиональных дефицитов и на основании запросов педагогических работников в области формирования функциональной грамотности у школьников с разным уровнем сформированности ФГ. Таким образом, реализация данного проекта создает прочную платформу для последующего прогресса и играет ключевую роль в обеспечении устойчивого роста уровня образования в районе.

НАСТАВНИК В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ: «МАЯК» ИЛИ КОНТРОЛЕР?

Суворова Анна Васильевна,
учитель русского языка и литературы
МБОУ «СОШ №25 им.70-летия нефти Татарстана» г. Альметьевска РТ

Аннотация. В статье рассматривается актуальная проблема роли наставника в современной школе. Автор, опираясь на свой педагогический опыт и практику наставничества, проводит сравнительный анализ двух полярных моделей поведения наставника: «маяк» (ориентирующая, поддерживающая функция) и «контролер» (регламентирующая, инспектирующая и оценивающая функция).

Цель исследования — выявить единство и противоречия данных моделей, определить оптимальный баланс между ними для успешной адаптации и профессионального становления молодого специалиста. Методологической основой работы служат системный и личностно-деятельностный подходы. На основе рефлексии собственного практического опыта, анализа типичных затруднений молодых педагогов и потенциальных рисков каждой из моделей доказывается, что синтез этих ролей не только возможен, но и необходим. Однако делается вывод о том, что доминирующей и целеобразующей должна оставаться гуманистическая позиция «маяка». Статья содержит конкретные практико-ориентированные рекомендации по выстраиванию эффективной системы наставничества, основанной на принципах педагогики сотрудничества и рефлексивного управления.

Ключевые слова: наставничество, практико-ориентированные рекомендации.

Современная система российского образования, находясь в контексте глобальных трансформаций и реализации национального проекта «Образование», предъявляет принципиально новые требования к профессиональным компетенциям педагога. Учитель сегодня — это не транслятор знаний, а проектировщик образовательной среды, фасилитатор, тьютор. В этих условиях институт наставничества переживает своеобразный ренессанс, становясь ключевым элементом в системе непрерывного педагогического образования и поддержки молодых кадров [5, с. 45].

Однако, несмотря на признание важности наставничества на государственном уровне (что отражено, например, в методических рекомендациях по внедрению целевой модели наставничества), в педагогической среде сохраняется неоднозначность в понимании его сущности и предназначения. На практике часто возникает фундаментальный вопрос, вынесенный в заглавие статьи: какова истинная роль наставника? Должен ли он быть «маяком» — тем, кто, подобно ему в бурном море, освещает путь,

помогает обходить рифы профессиональных затруднений, но уважает право молодого коллеги самому выбирать курс и управлять своим кораблем? Или же его функция — быть «контролером», строгим инспектором, который следит за неукоснительным соблюдением предписанного маршрута, стандартов, поурочных планов и регламентов?

Цель данной статьи — проанализировать эти две парадигмы наставнической деятельности и определить оптимальный баланс между ними для достижения главной задачи: успешного становления самостоятельного, творчески мыслящего педагога.

Изложение основного материала статьи.

1. Наставник-«контролер»: необходимость в рамках системы

Роль «контролера» изначально была одной из первой и наиболее традиционной в практике школьного наставничества. Её основная функция — обеспечить соблюдение молодым специалистом нормативных требований (ФГОС, СанПиН, должностная инструкция), учебных программ, единых правил ведения школьной документации (журналы, поурочные планы). Этот аспект является необходимым фундаментом, так как он формирует у новичка правовую, административную и методическую грамотность, предостерегая от серьезных ошибок [3, с. 112].

Пример из практики: наставник назначается молодому учителю в начале учебного года. В течение первой четверти он обязан проверять все поурочные планы специалиста до проведения урока. Акцент делается на наличии обязательных элементов: предметных, метапредметных и личностных результатах; этапах урока в соответствии с типологией, корректности формулировок домашнего задания. Наставник присутствует на уроках с детальным протоколом, где фиксирует временные рамки, речь учителя, дисциплину, достижение целей. Но в то же время «контролер» может способствовать подавлению инициативы, ведь молодой педагог еще боится экспериментировать, мыслить не по шаблону, боится совершить ошибку, а постоянный жесткий контроль порождает неуверенность, боязнь профессиональной оценки. Кроме этого, отношения становятся формальными, взаимодействие сводится к отчетности, теряется человеческий, доверительный контакт, молодой специалист ощущает зависимость, не учится самостоятельно анализировать свою деятельность и принимать решения, боится оценки и критики, что создает нездоровую психологическую атмосферу.

Таким образом, контроль необходим как стартовая точка, но его доминирование препятствует личностному и профессиональному росту.

2. Наставник-»маяк»: философия поддержки и развития.

Роль «маяка» соответствует современному гуманистическому подходу в образовании. Такой наставник не дает готовых ответов, а создает условия для самостоятельного поиска. Он ориентир, источник света, который помогает молодому педагогу самому прокладывать свой профессиональный путь, учитывая как внешние требования, так и свои сильные стороны [1, с. 78].

Например, молодой учитель провел урок и остался недоволен результатом. Наставник-»маяк» не начинает разбор с указания на ошибки. Вместо этого он использует технику рефлексивных вопросов:

− Как ты сам оцениваешь прошедший урок? Что стало для тебя открытием?

− Какой этап урока, по-твоему, прошел наиболее продуктивно? Почему?

− С какими неожиданными трудностями столкнулся? Как ты попытался их разрешить?

− Если бы у тебя была возможность провести этот урок заново, чтобы ты изменил?

− Какую конкретную задачу ты поставишь себе на следующий урок?

После этого наставник может поделиться своим опытом, но не в форме директивы, а в форме размышления: «Я тоже сталкивался с подобной проблемой. Попробовал такой прием… Срабатывал не всегда. А вот другой вариант помог… Может, будет тебе полезно?». То есть наставник делится своим опытом не как инструкцией, а как историей успехов и неудач, предлагая возможные варианты решения проблем. Модель «маяка» имеет ряд преимуществ: способствует формированию субъектной позиции, и молодой специалист чувствует себя уже творцом, а не исполнителем; развивает критическое мышление и навыки рефлексии; создает безопасную образовательную среду, в которой ошибка — это не провал, а ступенька для последующего роста; формирует профессиональное взаимодоверие, когда только начинающий свою деятельность, педагог не боится обратиться за советом.

3. Синтез ролей: от контроля к ориентированию.

Опыт показывает, что наиболее эффективная стратегия — это динамическая модель, где роли «контролера» и «маяка» гибко сочетаются в

зависимости от этапа адаптации молодого специалиста и конкретной ситуации.

В связи с этим можно предложить следующую модель взаимодействия:

1. Начальный этап (первые 1-2 месяца): преобладают элементы «контролера». Задача — познакомить с правилами, стандартами, «расставить все точки над и». Но даже здесь контроль должен быть объясняющим, а не карающим.

2. Основной этап адаптации (первый год): постепенный переход к роли «маяка». Контроль трансформируется в совместный анализ. Наставник задает вектор, предлагает ресурсы, но ключевые решения молодой специалист принимает сам.

3. Этап профессионального становления (второй год и далее): наставник становится в большей степени «коллегой-консультантом». Акцент смещается на равноправие, совместные проекты, обмен опытом.

И ключевой принцип: контроль должен быть направлен не на личность, а на процесс и его результаты. Его цель — диагностика проблем для последующей совместной работы, а не вынесение приговора.

Выводы. Таким образом, однозначный выбор между «маяком» и «контролером» невозможен и неверен. Идеальный наставник в современной школе — это «маяк», обладающий компетенцией тактичного и обоснованного контроля. Это профессионал, который понимает, что его высшая цель — не просто передать знания и навыки, а помочь молодому коллеге обрести собственный профессиональный голос, уверенность и желание расти.

Строгий контроль без поддержки убивает инициативу. Поддержка без границ и ориентиров может привести к профессиональной дезориентации. Искусство наставничества заключается в нахождении этого баланса, в способности быть требовательным экспертом и чутким старшим товарищем одновременно. Только тогда наставничество станет тем маяком, который не ослепляет, а освещает путь к мастерству, и тем контролером, который не наказывает, а страхует, позволяя смело идти вперед.

Литература

1. Воронцов А. Б. Педагогическая технология контроля и оценки учебной деятельности. — М.: Издательский дом «Федоров», 2018. — 304 с.

2. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования [Электронный ресурс]. — М.: ФГАУ «Фонд новых форм развития образования», 2019. — URL: https://фоннфро.рф (дата обращения: 20.05.2024).
3. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. — СПб.: Питер, 2019. — 720 с.
4. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 24.04.2024) «Об образовании в Российской Федерации». — Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Цукерман Г. А. Виды общения в обучении. — М.: Вентана-Граф, 2022. —168 с.
6. Щуркова Н. Е. Прикладная педагогика воспитания. — СПб.: Питер, 2017. — 256 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ВОСПИТАНИЯ ПОДРАСТАЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ

Табанакова Светлана Анатольевна,
учитель начальных классов, советник по воспитанию
Шигапова Лилия Масгутовна,
заместитель директора по учебной части
МБОУ «СОШ №14» Вахитовского района г. Казани

Аннотация. В статье авторы обращают внимание на специфику моделей и форм педагогического наставничества, особенности ее организации, механизмы взаимодействия наставника и наставляемых.

Ключевые слова: наставничество, парное наставничество, групповое наставничество, мотивация, эффективная модель наставничества.

Современные дети живут в эпоху перемен, технологий и ускоренного ритма жизни. Именно поэтому перед системой образования встают новые задачи, связанные с воспитанием гармоничной личности, готовой справляться с жизненными вызовами и уверенно ориентироваться в мире.

Одним из действенных механизмов решения этих задач становится наставничество. Этот подход имеет глубокие корни в истории человечества, ведь передача опыта от старших поколений младшим была основой любого традиционного общества. Сегодня наставничество приобретает новое значение и превращается в важный элемент образовательного процесса.

Какова цель наставничества? Основная цель наставничества состоит в том, чтобы создать благоприятные условия для личностного становления ребёнка, поддержки его интеллектуального, эмоционального и социального развития. Благодаря индивидуальному подходу и доверительным отношениям ученик получает необходимые знания, жизненный опыт и мотивацию двигаться вперёд. ***Задача наставника*** не сводится исключительно к передаче готовых решений. Важно научить ребёнка думать самостоятельно, анализировать ситуации, находить оптимальные пути выхода из сложных обстоятельств. Таким образом, главная ценность наставничества заключается именно в развитии самостоятельности и критического мышления у молодых людей.

Существует ***несколько форм*** организации наставнической деятельности в образовательных учреждениях: *Парное наставничество* — взаимодействие конкретного наставника и отдельных учащихся. *Группа наставников* — группа опытных педагогов сопровождают класс или группу учеников, распределяя обязанности и роли между собой. *Старшие ученики как наставники* — старшеклассники помогают своим младшим товарищам осваиваться в школьных условиях, учиться правильно организовать учебный процесс и даже решать личные проблемы. Эти формы дополняют друг друга и позволяют охватывать широкий спектр потребностей учащихся разного возраста и уровня подготовки.

Наставник в современной школе — это больше, чем просто преподаватель. Это мудрый проводник, ориентир, источник моральной поддержки и надёжный помощник. Настоящий наставник обладает целым набором качеств, необходимых для эффективного взаимодействия с учениками: эмпатия и способность слушать; терпеливость и понимание особенностей детской психологии; высокий уровень профессионализма и постоянное саморазвитие; умение создавать атмосферу доверия и открытости.

Только в атмосфере искреннего интереса и уважения к ребёнку возможна полноценная реализация воспитательной функции наставничества.

Один из ярких примеров эффективной модели наставничества представлен в школах ряда регионов России, где педагоги создают специальные группы поддержки для детей, испытывающих трудности в учёбе или адаптации. Эти группы формируются из числа студентов педагогических вузов, выпускников прошлых лет и родителей. Они регулярно проводят встречи, консультации, организуют внеклассные мероприятия, помогающие школьникам чувствовать себя комфортно и уверенно.

Такие инициативы показывают значительный положительный эффект: улучшение учебной дисциплины, повышение успеваемости, снижение конфликтности и укрепление нравственного здоровья школьников.

Подводя итог, отметим, что наставничество — это важнейший ресурс современного школьного образования. Оно обеспечивает не только передачу знаний, но и воспитание морально зрелых, компетентных и уверенных в себе членов общества. Применение принципов наставничества

создаёт прочный фундамент для всестороннего развития личности, повышает эффективность учебно-воспитательного процесса и готовит наших детей к достойной жизни в современном мире.

Важно помнить, что успех зависит от активной вовлечённости всех участников педагогического процесса: учителей, администрации, родителей и самих учащихся. Только совместными усилиями мы сможем построить систему, способствующую формированию будущих лидеров нашей страны.

УДК: 378

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Фролов Виталий Николаевич,
Валишина Диана Айдаровна,
Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань

Аннотация. В статье рассмотрены технологии наставничества и уделено внимание основным аспектам методологии (целевой модели) наставничества. Авторами поднимаются вопросы наставнического сопровождения педагогических работников в процессе организации проектной деятельности.

Ключевые слова: наставничество, педагог-наставник, проектная деятельность, профессиональное развитие педагогов.

Введение. На современном этапе развития системы образования мы все чаще сталкиваемся с трансформацией требований к квалификации педагогов в соответствии с уровнем развития общества и науки, что несомненно затрудняет дальнейшее развитие как самой сферы образования, так и отдельно взятой личности. В данных условиях, актуализируется вопрос организации наставнической деятельности, которая способствовала бы повышению личной эффективности педагогических работников и как следствие системы образования.

Не вызывает возражений утверждение, что любому специалисту требуется адаптационный период и организованное сопровождение, чтобы он смог приступить к решению, стоящих перед ним задач. Но как часто в образовательных организациях поднимается вопрос о том, что важно организовывать сопровождение не только молодых педагогов или только приступивших к работе, но и организовывать сопровождение всего педагогического коллектива. Без организации работы в направлении профессионального развития и роста педагогического коллектива отдельно взятой организации нельзя говорить о развитии системы образования в целом. На наш взгляд, наставничество — один из эффективных путей решения данного вопроса. Реализация идей наставничества в современных условиях требует изменения организационной культуры пе-

дагогических коллективов, переходящей от культуры достижений к культуре отношений, которая может стать инструментом к созданию условий для развития самообучающихся педагогических сообществ [8].

Изложение основного материала статьи. Развитие идей наставничества в образовательной среде актуализировано потребностью образовательных организаций минимизировать на местах профессиональные дефициты педагогических кадров. В отечественной педагогической практике раскрытие наставнического потенциала рассматривается в горизонтальной области профессионального развития педагога-наставника и свидетельствует о его осознанном непрерывном профессиональном развитии. Поскольку деятельность наставника оказывает влияние на наставляемого, мы говорим о дополнительной ответственности, которая лежит на педагоге-наставнике в вопросах наращивания и развития компетенций. На наш взгляд, в первую очередь, стоит выделить методическую компетентность (ключевая составляющая профессионализма педагога) и проектную компетентность (позволяет развивать личностные и профессиональные качества) наставников.

В современной отечественной литературе вопросам наставничества уделено достаточное большое внимание и можно отметить, что исследователями раскрываются методологические основы феномена такие как основные характеристики наставничества, условия организации наставничества, также уделено внимание вопросам наставничества в контексте системы непрерывного педагогического развития.

Исследователи отмечают, что в настоящее время идет активное формирование нормативного и учебно-методического обеспечения наставнической деятельности, что будет способствовать внедрению и последующему развитию механизмов наставничества в сфере образования [6].

В исследованиях современных отечественных ученых (А.Р. Масалимовой, Г.И. Ибрагимова, Е.Н. Фомина, Т.В. Лучкиной и др.) наставничество рассматривается как:

1. кадровая технология (передача информации, знаний и опыта от наставников наставляемым, специалистам, которые заинтересованы в своем профессиональном и квалификационном развитии);

2. средство профессионализации (адаптации, повышения квалификации, реализация маршрутов профессионального развития) [5];

4. дефицитарное наставничество (взаимодействие наставника и наставляемого с целью восполнения дефицита знаний на основе партнерских отношений) [2];

5. духовная миссия и оказание помощи нуждающемуся (наставник получает удовлетворение от наставнической деятельности и обучения, а также сам развивается духовно и профессионально в процессе наставничества) [3].

Тема организации наставничества была ведущей в процессе реализации национального проекта «Образование» и остается таковой в рамках национального проекта «Молодежь и дети». Разработка вопросов наставничества также нацелена на решение вопросов, означенных в Указе Президента «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», поскольку эффект от наставнической деятельности, направленной на педагогов будет способствовать движению положительной динамики в направлении решении цели «реализации потенциала каждого человека, развития его талантов …» [7].

Также важным документом, который дал толчок дальнейшему развитию наставничества стала «Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», принятая в 2019 году.

Данная целевая модель позволила посмотреть на раскрытие потенциала личности, наставляемого под новым углом, а также раскрыла наставнические модели взаимодействия субъектов образовательного процесса через призму идей «субъект-субъектных» отношений [4].

В целевой модели наставничества выделены различные варианты наставнических ролей, которые возникают при взаимодействии наставника и наставляемого (в отношении всех участников образовательных отношений), например, наставническая модель «педагог — педагогу» может принимать различные ролевые модели наставничества: опытный педагог — молодому педагогу; молодой педагог — опытному педагогу; неформальный лидер педагогического сообщества — педагогу, который столкнулся с проблемами в коллективе; педагог-новатор — педагогу-консерватору и т.д.

Данные модели взаимодействия наставника и наставляемого будут иметь свои отличительные черты в зависимости от традиций и возможностей образовательной организации, потребностей и дефицитов наставляемого, а также от возможностей наставника.

Выводы. Наличие нормативной базы по вопросам организации наставнической деятельности в сфере образования открывает широкий спектр возможностей перед отдельно взятыми образовательными организациями. И здесь возникает справедливый вопрос о готовности образовательных организаций взять на себя ответственность в проектировании локальных актов, положений и планов наставнической деятельности, развитии механизмов наставничества на местах, а также необходимость решения вопросов, связанных с разработкой показателей эффективности наставнической деятельности, которые способствовали бы развитию кадрового потенциала организаций и стимулировали наставников к развитию в данном направлении [1].

Поскольку в целевой модели были обозначены критерии, указывающие на необходимость наличия развитых у наставника навыков критического мышления, коммуникативных способностей, эмпатии, рефлексии, стрессоустойчивости [4], на наш взгляд, было бы справедливым говорить об усилении внимания к участию наставников и наставляемых в проектной деятельности, что непременно способствовало бы развитию обеих сторон.

Таким образом, можно отметить необходимость целенаправленной работы в области развития института наставничества с применением проектного метода. В связи с этим возникает задача разработки рамочных вариантов программ наставничества под отдельно взятые уровни образования, с применением инструментов и возможностей проектного метода.

Литература

1. Ганаева Е.А. Наставничество как ресурс профессионального развития педагога / Е.А. Ганаева, С.В. Масловская, А.А. Муратова // Вестник ОГУ. — 2020. — №5 (228). — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-resurs-professionalnogo-razvitiya-pedagoga (дата обращения: 10.10.2025).

2. Масалимова А.Р., Ибрагимов Г.И. Междисциплинарное наставничество как фактор повышения конкурентоспособности кадрового потенци-

ала университета // Инновационные процессы в высшем и среднем профессиональном образовании и профессиональном самоопределении: коллективная монография. — М.: Экон-Информ, 2023. — С. 171-180.
3. Масалимова А.Р. Наставничество в условиях реализации дуального подхода в подготовке кадров / А.Р. Масалимова, Э.Р. Гайнеев, А.Р. Шайдуллина // Профессиональное образование в современном мире. — 2025. Т. 15, №1. — С. 89–98.
4. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. — Текст: электронный // Министерство просвещения РФ: [сайт]. - URL: https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/ (дата обращения: 10.10.2025).
5. Мухаметзянова Ф.Ш., Исланова Н.Н. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов / Ф.Ш. Мухаметзянова, Н.Н. Исланова // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. №5. — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-mehanizmpodderzhki-professionalnogo-razvitiya-pedagogov (дата обращения: 26.09.2025).
6. Николаева И.С. Наставничество как элемент качественной подготовки квалифицированных кадров в поо / И.С. Николаева, В.Х. Инна // Инновационное развитие профессионального образования. — 2024. — №1 (41). — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-element-kachestvennoy-podgotovki-kvalifitsirovannyh-kadrov-v-poo (дата обращения: 26.09.2025).
7. Указ о национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года. — Текст: электронный // Президент России: [сайт]. — URL: http://kremlin.ru/events/president/news/73986 (дата обращения: 10.10.2025).
8. Харавинина Л.Н. Наставничество как ресурс профессионального развития педагога / Л.Н. Харавинина, А.П. Чернявская // Ярославский педагогический вестник. — 2024. —- №2 (137). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-resurs-professionalnogo-razvitiya-pedagoga-1 (дата обращения: 10.10.2025).

УДК: 373:37.09

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ШКОЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА «ШКОЛА МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ»

Хайруллина Резеда Насимовна,
учитель математики
МБОУ «Нижнемактаминская СОШ №1» Альметьевского МР РТ

Аннотация. Реализация масштабных национальных проектов в сфере образования, таких как проект «Школа Минпросвещения России» (далее – Проект), требует не просто административного исполнения, но глубокой управленческой трансформации на уровне отдельного образовательного учреждения. Школьная управленческая команда (ШУК), включающая руководителя образовательной организации (директора), его заместителей и ключевых методистов, выступает в качестве основного драйвера изменений.

Эффективность достижения стратегических целей Проекта напрямую зависит от четкости, согласованности и компетентности действий этой команды. Данная статья посвящена анализу ключевых целей и задач, которые должна ставить перед собой ШУК для успешной интеграции принципов и требований Проекта в повседневную образовательную практику.

Ключевые слова: проект, школьная управленческая команда (ШУК), административное исполнение, образовательное учреждение, эффективность, стратегические цели.

Проект «Школа Минпросвещения России» ориентирован на системное повышение качества общего образования через обновление содержания, технологий и управленческих подходов. Внедрение Проекта — это не добавление дополнительной нагрузки, а переформатирование существующей образовательной экосистемы. ШУК в данном контексте переходит от роли исполнителя предписаний к роли архитектора изменений, ответственного за адаптацию федеральных стандартов и рекомендаций к специфике локальной образовательной среды.

Основной управленческий вызов состоит в обеспечении когерентности (внутренней согласованности) между целями Проекта, стратегией развития школы и ежедневной педагогической деятельностью. ШУК должна выступать в роли мета-управленческой структуры, координирующей различные функциональные блоки школы (учебно- методический, воспитательный, административно-хозяйственный) вокруг единого вектора развития.

Стратегические цели школьной управленческой команды. Цели ШУК в рамках реализации Проекта должны быть амбициозными, измеримыми, достижимыми, релевантными и ограниченными во времени (критерии SMART). Они формируются как каскад, исходящий из федеральных целей Проекта, но адаптированный к местным условиям.

Цель 1: Обеспечение соответствия образовательной деятельности ключевым стандартам Проекта. Эта цель предполагает не формальное выполнение требований, а глубокую интериоризацию принципов, заложенных в Проекте. Это касается, в первую очередь, обновления образовательных программ, обеспечения единства воспитательного и образовательного процессов, а также внедрения современных оценочных процедур. ШУК должна гарантировать, что учебные планы, рабочие программы и воспитательные планы школы отражают актуальные требования Проекта, в частности, в части функциональной грамотности и прикладного характера знаний.

Цель 2: Повышение качества образовательных результатов обучающихся. Конечным индикатором успешности любого образовательного проекта является повышение академической успеваемости и, что более важно, развитие компетенций учащихся. Целью ШУК является создание условий, при которых средние баллы по ключевым предметам, показатели участия в олимпиадах и конкурсах, а также результаты независимых оценок (ВПР, ГИА) демонстрируют устойчивую положительную динамику. Эта цель требует постоянного мониторинга и анализа данных.

Цель 3: Развитие кадрового потенциала в соответствии с требованиями Проекта. Проект предполагает внедрение новых методик и технологий. Следовательно, критически важной целью ШУК становится обеспечение профессионального роста педагогического состава. Цель заключается в формировании команды педагогов, способных эффективно работать в условиях обновленных образовательных стандартов, владеющих цифровыми инструментами и методиками формирования функциональной грамотности.

Цель 4: Создание адаптивной и поддерживающей образовательной среды. Образовательная среда должна быть не только безопасной и оснащенной, но и способствовать личностному развитию каждого обучающегося. Цель ШУК — формирование инклюзивной, мотивирующей и пси-

хологически комфортной среды, где могут быть реализованы индивидуальные образовательные траектории, а воспитательная работа интегрирована в учебный процесс. Эта среда должна быть готова к быстрой адаптации к внешним изменениям, что является краеугольным камнем устойчивости образовательного учреждения.

Операционные задачи ШУК для достижения поставленных целей. Для достижения стратегических целей ШУК должна сфокусироваться на выполнении ряда ключевых операционных задач, распределенных по функциональным блокам управления.

1. Задачи в области стратегического планирования и нормативно-правового обеспечения. Первоочередной задачей является актуализация локальной нормативно-правовой базы. ШУК должна инициировать пересмотр Устава, Политики в отношении качества образования, Положения о текущем контроле и промежуточной аттестации с целью их полной гармонизации с положениями Проекта. Необходимо разработать Детальный план- график внедрения Проекта, включающий конкретные этапы, ответственных лиц и измеримые результаты по каждому направлению (например, сроки обновления учебных планов, сроки проведения внутреннего аудита по воспитательной работе. Крайне важна задача формирования системы ключевых показателей эффективности (КПЭ) для всех сотрудников, основанных на целях Проекта. Эти КПЭ должны быть прозрачны и регулярно анализироваться.

2. Задачи в области учебно-методической деятельности. Данный блок является центральным для обеспечения качества образования.

Пересмотр и унификация рабочих программ. Заместитель директора по учебной работе несет ответственность за контроль над тем, чтобы все рабочие программы включали не менее определенного процента заданий, направленных на развитие функциональной грамотности (читательской, математической, естественно-научной), в соответствии с методическими рекомендациями Проекта.

Внедрение междисциплинарного подхода. ШУК должна инициировать разработку междисциплинарных проектов и курсов, которые позволяют учащимся применять знания из разных предметных областей, что является одним из требований повышения качества образования в современных условиях.

Организация системы внутренней оценки качества (ВСОКО). Задача состоит в том, чтобы ВСОКО перестала быть формальным мероприятием и превратилась в инструмент постоянного совершенствования. Это требует разработки диагностических инструментариев, адекватных целям Проекта, и регулярного анализа их результатов для корректировки педагогической деятельности.

3. Задачи в области кадрового развития и методической поддержки. Повышение квалификации должно быть максимально адресным и практико-ориентированным.

Проведение диагностики профессиональных дефицитов. ШУК обязана провести независимую или самодиагностику компетенций педагогов в области новых образовательных технологий, цифровых инструментов и методик преподавания в свете Проекта.

Организация системы наставничества и внутришкольного обучения. Создание рабочих групп, обмен опытом между учителями, успешно применяющими методики Проекта, и теми, кто только осваивает их. Руководитель школы должен делегировать полномочия по методическому сопровождению наиболее компетентным заместителям или учителям-мастерам.

Мотивация к участию в федеральных программах. Задача — стимулировать педагогов к использованию федеральных ресурсов (например, курсов повышения квалификации, рекомендованных Минпросвещения) для устранения выявленных дефицитов.

4. Задачи в области воспитательной работы и развития среды. Воспитательный компонент Проекта требует интеграции.

Разработка и реализация единого воспитательного плана. ШУК должна обеспечить, чтобы воспитательная работа не дублировала учебный процесс, а дополняла его, интегрируя ценностные ориентиры Проекта в содержание уроков, внеурочной деятельности и работы классных руководителей.

Создание развивающей инфраструктуры. Это включает не только материально-техническое обеспечение (современные лаборатории, медиацентры), но и организацию пространств для проектной работы, коллаборации и неформального общения учащихся.

Формирование партнерских отношений. Важная задача — вовлечение родительского сообщества, органов местного самоуправления и потенциальных работодателей в образовательный процесс. Это обеспечивает практическую значимость получаемых учащимися компетенций.

5. Задачи в области мониторинга, анализа и обратной связи. Управление изменениями невозможно без цикла «планирование — исполнение — контроль — коррекция».

Настройка системы сбора данных. ШУК должна обеспечить сбор и агрегацию данных о прогрессе по всем направлениям Проекта. Данные должны быть надежными и своевременными, охватывая успеваемость, посещаемость, удовлетворенность участников образовательных отношений, а также результаты внутренней аттестации.

Регулярный управленческий аудит. Необходимо проводить ежеквартальные (или ежемесячные) управленческие сессии для анализа динамики КПЭ и выявления «узких мест». Решения, принимаемые на этих сессиях, должны быть задокументированы и служить основой для оперативной коррекции плана-графика внедрения.

Систематизация механизмов обратной связи. ШУК должна создать работающие каналы для получения обратной связи от педагогов, учащихся и родителей относительно эффективности внедряемых изменений. Эта обратная связь должна служить не для наказания, а для улучшения управленческих решений.

Ролевая структура и распределение ответственности в ШУК. Успешная реализация Проекта зависит от четкого распределения ролей внутри самой управленческой команды.

1. Директор школы (Руководитель ШУК). Основная цель директора — стратегическое лидерство и обеспечение общей согласованности. Он несет ответственность за видение, коммуникацию целей Проекта всему коллективу и внешним стейкхолдерам, а также за принятие финальных решений и распределение ресурсов. Директор должен быть главным транслятором ценностей Проекта и его агентом изменений.

2. Заместитель директора по учебно-методической работе. Ключевая задача — методологическое обеспечение и контроль качества учебного процесса. Этот заместитель отвечает за трансформацию содержания образования: обновление программ, методическую поддержку учителей

в освоении новых требований к функциональной грамотности и обеспечение надежности системы ВСОКО.

3. Заместитель директора по воспитательной работе. Его фокус направлен на интеграцию воспитательного и образовательного контуров. Он отвечает за разработку и реализацию воспитательных программ, соответствующих Проекту, создание благоприятного социально-психологического климата и координацию работы классных руководителей и социальных педагогов.

4. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе и ресурсному обеспечению. Его задача — создание материально-технических условий для реализации Проекта. Это включает своевременное приобретение необходимого оборудования (включая цифровое), обеспечение безопасности, а также эффективное управление бюджетом, выделяемым на проектные мероприятия.

5. Координатор проектной деятельности (при наличии). В крупных школах целесообразно введение специальной позиции для оперативного управления многовекторной проектной деятельностью. Этот сотрудник обеспечивает координацию, мониторинг промежуточных результатов и коммуникацию между всеми функциональными блоками, выступая в роли проектного менеджера.

Управленческие механизмы обеспечения устойчивости изменений. Реализация Проекта должна быть не разовой кампанией, а процессом, встроенным в систему управления качеством образования.

1. Культура принятия решений, основанная на данных. ШУК должна отойти от интуитивных или "интуитивно понятных" решений. Каждое управленческое действие, связанное с изменением в рамках Проекта, должно быть подкреплено анализом текущих данных. Это требует внедрения культуры рефлексии, где неудачи рассматриваются не как повод для наказания, а как информация для корректировки управленческой стратегии.

2. Прозрачная и мотивирующая коммуникация. Сотрудники школы должны понимать, зачем внедряются изменения, как они соотносятся с их повседневной работой, и какие выгоды они принесут лично им и их ученикам. ШУК обязана выстраивать двустороннюю коммуника-

цию, используя как формальные совещания, так и неформальные каналы, чтобы снизить сопротивление изменениям и заручиться поддержкой коллектива.

3. Гибкое управление ресурсами. Реализация Проекта часто требует перераспределения имеющихся ресурсов (временных, финансовых, человеческих). ШУК должна обладать достаточной управленческой автономией и гибкостью, чтобы оперативно перенаправлять усилия туда, где фиксация проблем наиболее критична. Например, при выявлении системного дефицита в читательской грамотности, часть ресурсов должна быть немедленно перенаправлена на усиление методической работы по этому направлению.

4. Формирование лидерских качеств на среднем уровне управления. Для успешного масштабирования изменений необходимо "заразить" принципами Проекта руководителей методических объединений, старших педагогов и кураторов направлений. ШУК должна целенаправленно развивать лидерский потенциал среди среднего звена, предоставляя им полномочия для внедрения пилотных проектов в своих предметных областях.

Выводы. Школьная управленческая команда является критически важным элементом в архитектуре успеха проекта «Школа Минпросвещения России». Ее цели должны быть строго сфокусированы на достижении измеримого повышения качества образования через обновление содержания, технологий и управленческой культуры. Задачи, стоящие перед ШУК, требуют глубокого анализа текущего состояния школы, разработки детализированных планов внедрения, адресного развития кадрового потенциала и построения надежной системы мониторинга. Только благодаря четкому распределению ролей, лидерской позиции директора и приверженности команды принципам управления, основанного на данных, школа сможет трансформироваться в динамичную, адаптивную структуру, полностью соответствующую стратегическим задачам, поставленным национальным образовательным проектом. Игнорирование какой-либо из обозначенных задач или отсутствие синергии внутри ШУК неизбежно приведет к формализации внедрения Проекта и минимизации его реального влияния на образовательный процесс.

Литература

1. Бабетов А. Калужская М. Коммуникативная среда школы: опыт организации: Сборник методических материалов к образовательной программе повышения квалификации «Управление школой на основе коммуникативных технологий». — Екатеринбург: КОРИФЕЙ, 2003.
2. Конаржевский Ю А. Менеджмент и внутришкольное управление. М.: Центр «Педагогический ПОИСЕ».
3. Концепция проекта «Школа Минпросвещения России» (https://smp.edu.ru/concept)

СОДЕРЖАНИЕ

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ РЕСУРС В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ...
СОВРЕМЕННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ ПЕДАГОГОВ В АЗНАКАЕВСКОМ РАЙОНЕ 10
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ РЕАЛИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ 14
ОТ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА — К НАСТАВНИЧЕСТВУ: ЭВОЛЮЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ 17
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ 22
ПРОЕКТЫ, КОТОРЫЕ РАБОТАЮТ: ОТ ИДЕИ ДО РЕЗУЛЬТАТА 27
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД В РАЗВИТИИ ПРОЕКТНОЙ И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАЩИХСЯ 30
ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛЕ 35
РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ЛИГИ В ФОРМИРОВАНИИ НОВЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЫ 39
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА 42
ТУГАН ТЕЛНЕ ӨЙРӘНҮ ТӘҖРИБӘСЕННӘН 49
ПЕДАГОГЛАРНЫҢ ҺӨНӘРИ КОМПЕТЕНТЛЫГЫН ҮСТЕРҮ ФАКТОРЫ БУЛАРАК МӘКТӘПАРА ХЕЗМӘТТӘШЛЕК 51
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА СОТРУДНИЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ В «ЦЕНТРЕ ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ» АВИАСТРОИТЕЛЬНОГО РАЙОНА Г. КАЗАНИ 56
ПЕРЕЗАГРУЗКА НАСТАВНИЧЕСТВА: ПРАКТИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЯ 63
МЕТОДИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ, НАПРАВЛЕННЫЙ НА ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ В ОБЛАСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ «ПРОФВИЗИТ» 72
ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ НАСТАВНИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРОВ ПО УЧЕБНОЙ РАБОТЕ СО СТАЖЕМ 5–10 ЛЕТ: КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И МЕТОДЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ 74
ШКОЛА НА ЛАДОНИ: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА 77
МЕТОДИЧЕСКИЙ КОВОРКИНГ: «ОБУЧАЕМСЯ И ОБУЧАЕМ». СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД СПАССКОГО РАЙОНА, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА 82
НАУЧНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО — БАЗОВЫЙ ПРИНЦИП НАУЧНОГО ВОСПРОИЗВОДСТВО И ВНЕДРЕНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ СРЕДЫ В СИСТЕМЕ ОО 84
ФОРМИРОВАНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ГРАМОТНОСТИ ШКОЛЬНИКОВ НА УРОКАХ ИНФОРМАТИКИ: ОТ РАЗРАБОТКИ ЗАДАНИЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ ПЕДАГОГОВ 90
НАСТАВНИК В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ: «МАЯК» ИЛИ КОНТРОЛЕР? 95
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ВОСПИТАНИЯ ПОДРАСТАЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ 100
РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ 103
ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ШКОЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА «ШКОЛА МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ» 108

Сборник материалов
VII Всероссийской научно-практической конференции
«Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика»

(публикуется в авторской редакции)
Форм. бум. 60х84 1/16. Усл. п. л. 6,8
Институт развития образования Республики Татарстан
420015 Казань, Б. Красная, 68
Тел.: (843)236-65-63 тел./факс (843)236-62-42

Институт развития образования
Республики Татарстан
420015, Казань, Большая Красная, 68
(843) 236-65-63, 236-62-42
irort@irort.ru