

Адресное наставничество: перезагрузка института шефства



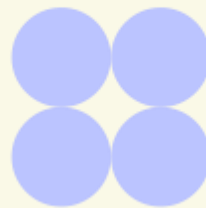
Выступающий: Семенова Евгения Владимировна,
заместитель директора МБОУ «СШ №16»



Актуальность и контекст внедрения наставничества

Наставничество часто воспринимается только как взаимодействие «опытный – молодой», тогда как

заместитель директора играет решающую поддерживающую роль, превращая процесс в эффективную систему.



Три уровня системы наставничества

На уровне стратегического управления **заместитель директора** выступает как супервизор, обеспечивая подбор и обучение наставников, а также контроль без бюрократии.



Наставник выступает тактиком, непосредственно поддерживая молодого педагога через диагностику, совместное планирование и рефлексию в рамках чёткого алгоритма.



Молодой педагог — активный участник, ведёт дневник затруднений, посещает уроки наставника и участвует в регулярных рефлексивных сессиях для профессионального роста.



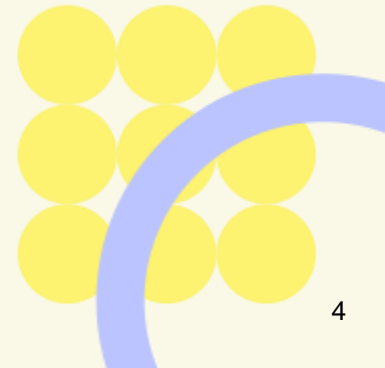
Роль заместителя директора: не контроль, а поддержка

1

Заместитель директора выступает как помощник, создавая условия для открытой и безопасной коммуникации, предотвращая формализм и бюрократию в процессе наставничества.

2

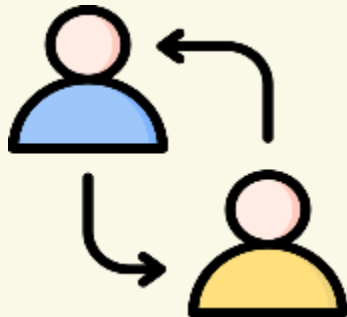
Он формирует профессиональную среду, в которой наставники и молодые педагоги чувствуют поддержку, а не страх.



Обучение наставников: четыре часа эффективности

1 Техники обратной связи

В ходе краткого курса наставники осваивают методы конструктивного диалога и поддержки, способствующие развитию самостоятельности молодых педагогов.



2 Предотвращение гиперопеки

Особое внимание уделяется балансу между поддержкой и самостоятельностью, чтобы наставник не выполнял работу за молодого, а стимулировал активность.



3 Фиксация прогресса

Наставники обучаются вести системную фиксацию достижений младших коллег, что помогает отслеживать динамику и корректировать стратегии сопровождения.



Контроль без бюрократии: практические подходы

Минимизация формальностей создает атмосферу доверия и способствует открытой коммуникации в системе наставничества без страха наказаний.



Обсуждаются реальные успехи и трудности, своевременно выявляются потребности и предоставляются необходимые ресурсы для эффективного сопровождения.



Оперативный обмен информацией и поддержку без излишней отчетности.



Преимущества активного участия заместителя директора

Наставники ощущают реальную поддержку и вовлечённость заместителя директора, что снижает чувство изоляции и повышает качество взаимодействия с молодыми педагогами.

Молодые педагоги уверены в безопасности общения с руководством, воспринимая заместителя директора как партнёра в решении проблем, а не как источник контроля и наказаний.



Наставник как проводник: зона ответственности



Матрица распределения функций в модели наставничества

Чёткое разделение обязанностей заместителя директора, наставника и молодого педагога обеспечивает эффективность системы и снижает дублирование функций.



Разделение ответственности позволяет оптимизировать процесс наставничества и снижает риски формализма.

Роль	Основные функции
Заместитель директора	Подбор пар, обучение наставников, контроль, посредничество
Наставник	Диагностика, планирование, посещение уроков, рефлексия
Молодой педагог	Ведение дневника затруднений, посещение уроков, активное участие в обсуждениях



Итоги:

самостоятельность и вовлечённость молодого педагога

1

Молодой педагог становится активным участником собственного профессионального развития, воспринимая наставничество не как контроль, а как стратегическую поддержку и ресурс для роста.

2

Это формирует высокую мотивацию, способствует укреплению профессиональной самостоятельности и укрепляет положительные отношения в коллективе.



Реальный кейс сентябрь 2025 - март 2026:

От молодого специалиста к высоким результатам

Затруднение:

Молодой педагог, классный руководитель, учитель русского языка и литературы. Первый год работы.

- Слабая дисциплина на уроках.
- Сниженная мотивация обучающихся к учебе.
- Отсутствие авторитета у учеников, родителей и коллег.



Реальный кейс сентябрь 2025 - март 2026:

От молодого специалиста к высоким результатам

Пути решения:

- Заместитель директора провёл индивидуальные встречи с наставником.
- Помог скорректировать стиль поддержки.
- Организовал трёхстороннее обсуждение, где выслушали мнения всех участников и нашли оптимальный подход.



Реальный кейс сентябрь 2025 - март 2026: От молодого специалиста к высоким результатам

Пути решения:

- Обучение в «Школе молодого педагога».
- Взаимное посещение уроков наставником и молодым педагогом.
- Обсуждение на доверительной основе трудностей, проблем и путей их решения.



Реальный кейс сентябрь 2025 - март 2026: От молодого специалиста к высоким результатам

Результат:

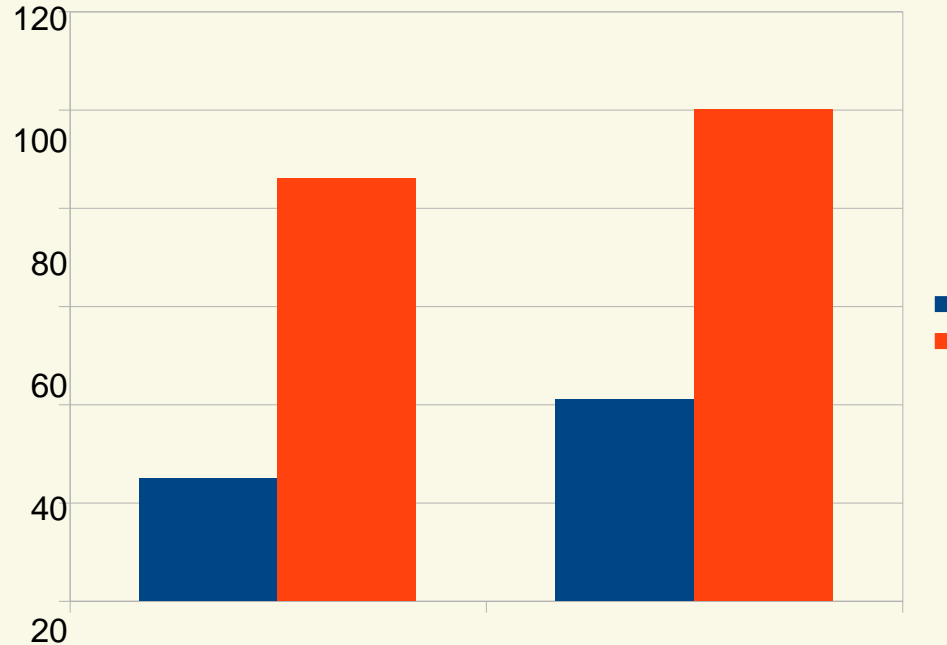
После 7 месяцев плодотворной работы молодой педагог сумел заслужить авторитет у себя в классе.

Добился установления дисциплины через смену различных форм деятельности на уроках.

Это послужило катализатором для повышения успеваемости обучающихся.



Анализ роста успеваемости и качества знаний по предмету



Выводы из кейса

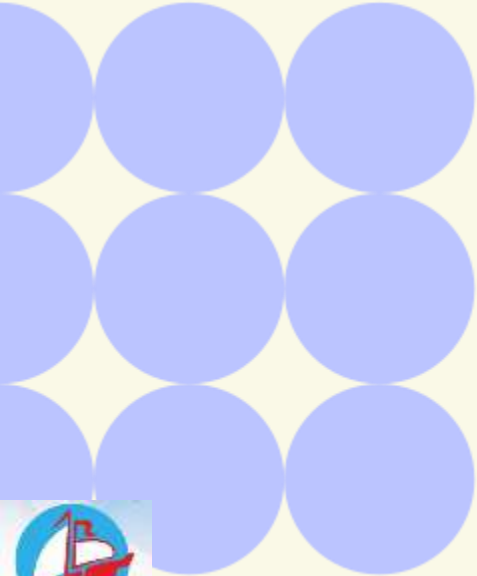
Своевременное административное вмешательство позволило сохранить ценного молодого специалиста и обеспечить его постепенную адаптацию в коллективе на основе индивидуального подхода.



Формирование персонализированного маршрута развития и прозрачного диалога укрепило доверие между участниками модели и повысило эффективность совместной работы.



Кейс подтвердил значимость активной роли заместителя директора как медиатора, обучающего и диагноста в трёхуровневой модели наставничества.



Реальный кейс сентябрь 2024 - май 2025:

Вместе к успеху: наставничество как инструмент поддержки молодого педагога в работе с «Особыми детьми»

Затруднение:

Молодой педагог, учитель начальных классов (дети с ОВЗ, в том числе с РАС).

- Работа с документацией.
- Страх ошибки и неуверенность.
- Эмоциональное выгорание.
- Коммуникация с родителями.



Реальный кейс сентябрь 2024 - май 2025:

Вместе к успеху: наставничество как инструмент поддержки молодого педагога в работе с «Особыми детьми»

Пути решения:

Взаимобогащающее наставничество.

Опыт и знание
методов и
приемов работы



Знание
коррекционной
педагогике

Заместитель
директора

Молодой педагог



Реальный кейс сентябрь 2024 - май 2025:

Вместе к успеху: наставничество как инструмент поддержки молодого педагога в работе с «Особыми детьми»

Пути решения:

Координация всех служб, чтобы получилась **КОМАНДА**



Реальный кейс сентябрь 2024 - май 2025:

Вместе к успеху: наставничество как инструмент поддержки молодого педагога в работе с «Особыми детьми»

Результат:

- Увеличение времени продуктивной работы на занятиях (с 2-5 мин до 15 мин у детей с тяжелыми нарушениями)



Реальный кейс сентябрь 2024 - май 2025:
**Вместе к успеху: наставничество как инструмент
поддержки молодого педагога в работе
с «Особыми детьми»**

Результат:

- Улучшение эмоционального фона.
- Снижено число обращений от родителей.



Реальный кейс сентябрь 2024 - май 2025:

Вместе к успеху: наставничество как инструмент поддержки молодого педагога в работе с «Особыми детьми»

Результат:

- Молодой педагог закреплен в организации.
- Повышена компетентность (педагог защитил первую квалификационную категорию).
- Возросла уверенность в себя.
- Участие в серьезных конкурсах профессионального мастерства.



Главные риски формального наставничества

Рост демотивации

- Молодые специалисты теряют
- мотивацию из-за недостатка
- оперативной поддержки и
- чувствуют себя изолированными
- в профессиональном
- пространстве.

Отсутствие активной роли заместителя директора

- Без системного участия
- заместителя директора
- наставничество превращается в
- формальный ритуал, не
- способствующий реальному
- развитию молодых педагогов.

Увеличение текучести кадров

- Недостаток качественного
- сопровождения приводит к
- уходу педагогов, что негативно
- отражается на стабильности и
- качественной работе школы.

Импlications для образовательной политики

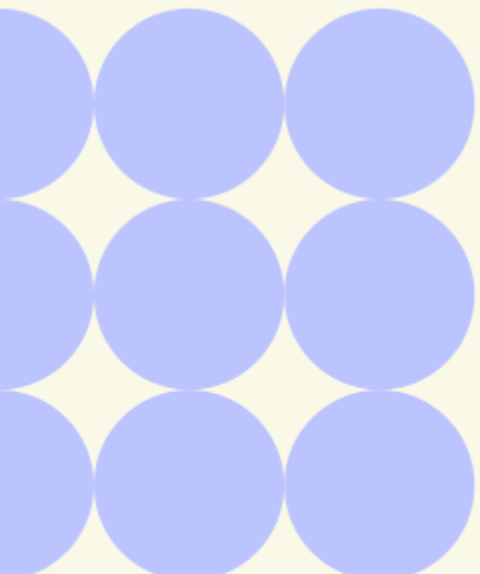
Удержание педагогических кадров посредством чёткой схемы сопровождения и поддержки новичков.



Передача ценных профессиональных практик и снижение рисков утери квалифицированных специалистов за счёт вовлечённости и мотивации.



Улучшение качество образовательных услуг в долгосрочной перспективе.



Документы по "Наставничеству" в МБОУ "СШ №16"

1

Раздел
«Наставничество»
на официальном
сайте
МБОУ «СШ №16»



2

Положение о
наставничестве
В МБОУ «СШ №16»



3

Положение
о программе
наставничества
школы в
МБОУ «СШ
№16»



4

Программа
наставничества
молодого
Специалиста в
МБОУ «СШ
№16»





Системный эффект трёхуровневой модели наставничества

Активное участие заместителя директора как диагноста, обучающего и медиатора обеспечивает качественный рост кадрового потенциала, снижает текучесть и превращает наставничество в эффективный инструмент развития педагогов.

