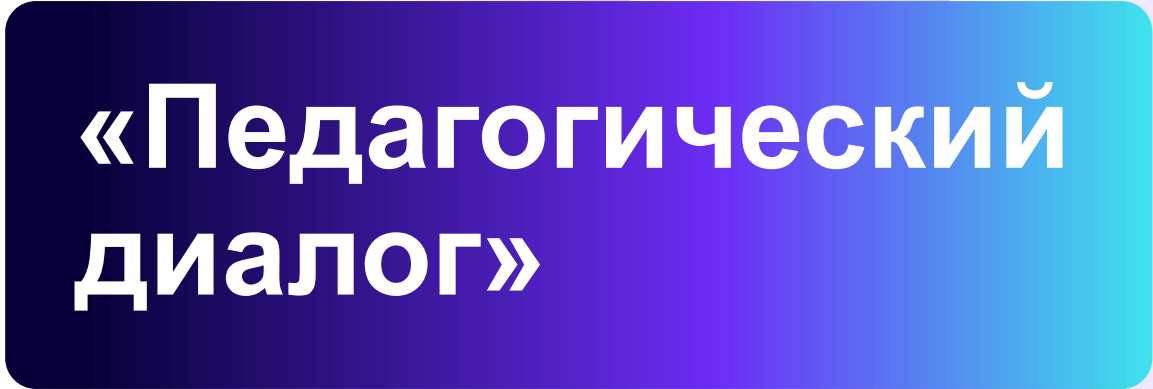


Региональный конкурс моделей наставничества
педагогических работников Югры в 2025 году

Модель

Реверсивное наставничество:

Каравдина Гульнара Файзрахмановна,
заместитель директора МБОУ СОШ № 8
г. Радужный ХМАО-Югра



«Педагогический
диалог»

Целевая аудитория и решаемая проблема



Педагоги-стажисты



Молодые учителя



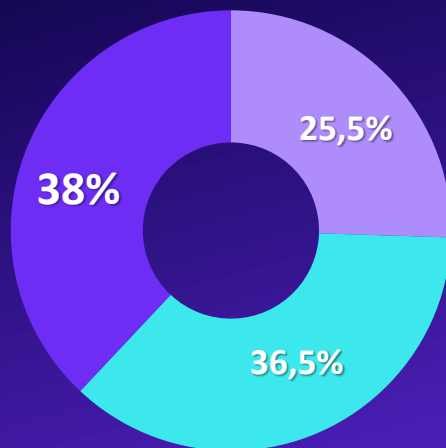
Члены администрации

Возраст педагогических кадров

■ Старше 50 лет

■ 40-50 лет

■ До 40 лет



Стаж работы

> 20 лет

51%

6-20 лет

29%

< 5 лет

20%

Опытные педагоги и молодые специалисты нуждаются в обмене знаниями: одни делятся опытом, другие — цифровыми навыками

Цели и задачи модели реверсивного наставничества

Цель модели:

совершенствование профессиональных компетенций педагогов через сотрудничество и обмен опытом.



Задачи:

- 01 Сотрудничество**
Организовать сотрудничество старшего и молодого поколения педагогов в определённых направлениях.
- 02 Становление и развитие**
Способствовать профессионально-личностному становлению и развитию педагогов.
- 03 Механизм «успешности»**
Создать внутришкольный механизм «успешности» среди педагогов, отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемых и наставников.

Предмет наставничества

Обмен профессиональными компетенциями между педагогами, когда каждый поочерёдно выступает и наставником, и наставляемым.



Цифровые технологии



- Аналитика и отчётность
- Использование ЦОР
- Интерактивная доска
- ИИ как ресурс учителя

Методика урока



- Интеллект-карта как ресурс урока
- Современный урок
- Интегрированный урок

Педагогическое сопровождение



- Работа с родителями
- Работа с детьми с ОВЗ
- Взаимодействие с трудными подростками

Развитие компетенций



- Функциональная грамотность
- Исследовательские проекты

Направления реализации

Мотивация

создание условий для положительной мотивации педагогов к освоению исследовательской функции наставнической деятельности, к саморазвитию

Организация

содействие организации педагогической поддержки, обучения современным технологиям, умениям с учетом субъективного личностного опыта

Развитие

создание творческого развивающего пространства педагогов на основе совместной организации мероприятий разного вида и уровня

Сопровождение

использование различных способов педагогического сопровождения на всех этапах реализации реверсивного наставничества



Этапы реализации

Деятельность по реализации реверсивного наставничества в МБОУ СОШ № 8 включает следующие этапы:

01

Адаптационный (диагностический)

Цель: выявить профессиональные затруднения педагогов

02

Основной (проектировочный)

Цель: скорректировать профессиональные умения педагогов, оказать методическую помощь

03

Контрольно- оценочный

Цель: провести анализ эффективности программы

Описание модели «Педагогический диалог»

Модель наставничества «Педагогический диалог» направлена на создание поддерживающей и развивающей среды, где педагоги могут учиться друг у друга, обмениваться опытом и совместно работать над улучшением образовательного процесса.

Компоненты и принципы:

1. Диалог и взаимодействие
2. Обмен опытом
3. Индивидуальный подход
4. Совместное планирование и рефлексия
5. Поддержка и мотивация
6. Обучение и развитие
7. Оценка и обратная связь



Уникальность

Выходит за рамки традиционной схемы «опытный педагог – молодой педагог»



Реверсивный формат (равноправный обмен)



Цифровые компетенции молодых ↔ опыт стажистов



Сообщество вместо отдельных пар



Учёт региональных вызовов Югры

Дорожная карта реализации модели

От апробации → к стабилизации

Апробация

- Подготовка нормативной базы
- Анализ профессиональных дефицитов педагогов
- Обучение наставников, пилотный запуск программы
- Первые конкурсы и обратная связь

2023-2024 уч. год

Запуск

- Корректировка программы по результатам апробации
- Регулярные встречи и методическое сопровождение пар
- Семинары, мастер-классы, обмен опытом
- Рост охвата педагогов до 40% коллектива

2024-2025 уч. год

Стабилизация

- Итоговая корректировка программы
- Включение модели в методическую систему школы
- Расширение числа пар до 50% коллектива
- Подготовка к переходу на уровень «Стабилизация»

2025-2026 уч. год

Действующие лица и схема взаимодействия

Ключевые участники



Администрация школы
(методическая поддержка,
организация и контроль)



Схема взаимодействия



Педагоги-стажисты
(опыт, методика,
работа с родителями,
сопровождение)



Обмен компетенциями



Молодые учителя
(цифровые навыки,
новые технологии,
инновации)

Нормативные документы

От федеральных документов
до локальных актов школы

Федеральный уровень

- Концепция единой системы методического сопровождения (Распоряжение Минпросвещения РФ № Р-174 от 16.12.2020)
- Методические рекомендации по диагностике дефицитов и наставничеству (Письмо МП РФ № МР-42-02 от 23.01.2020;
- Распоряжение Минпросвещения РФ № Р-201 от 27.08.2021)
- Концепция подготовки педагогических кадров до 2030 года (Распоряжение Правительства РФ № 1688-р от 24.06.2022)

Региональный уровень (ХМАО – Югра)

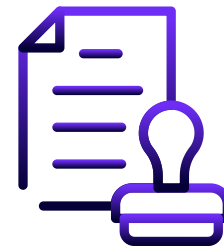
- Региональный профессиональный стандарт педагога-наставника (Приказ ДОиМП Югры № 1533 от 25.11.2019)
- Внедрение целевой модели наставничества (Приказ ДОиМП Югры № 10-П-1000 от 22.07.2021; № 10-П-411 от 25.03.2022)
- Организация сопровождения наставничества (Приказы АУ «ИРО» 2022–2023 гг.)

Муниципальный уровень (г. Радужный)

- Положение о системе наставничества педагогов (Приказ управления образования № 202 от 18.05.2022)

Школьный уровень (МБОУ СОШ № 8)

- Положение о педагогическом наставничестве (№ 209 от 13.07.2020)
- Приказы директора о назначении наставников (№ 433 от 31.08.2023; № 403 от 31.08.2024; № 389 от 01.09.2025)
- План работы наставника, журнал, отчёты



Система оценки эффективности

Модель Дональда Кирпатрика



Количественные показатели

Модель реверсивного наставничества «Педагогический диалог» показала высокую результативность: рост профессионализма, повышение мотивации и снижение рисков выгорания.

За 2 года



> на 34 %

уровень владения
ИКТ-компетенциями
педагогов

> в 7 раз

победителей и призёров
профессиональных
конкурсов



> на 30 %

удовлетворённость
условиями работы
и готовность продолжать
работать в школе

< в 2,5 раза

уровень
профессионального
выгорания педагогов

Качественные эффекты модели

Модель не только дала количественные результаты, но и изменила школьную атмосферу: повысила престиж, снизила конфликтность и сплотила коллектив.

За 2 года



Имидж и признание

- Повышение авторитета школы среди педагогов города
- Трансляция опыта за пределами школы и вклад в региональную методическую копилку

Социальный климат

- Снижение конфликтности в коллективе и с родителями
- Атмосфера доверия и поддержки в коллективе
- Укрепление позитивного психологического климата

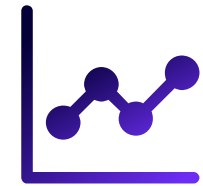
Профессиональное сообщество

- Горизонтальный обмен опытом вместо «вертикального наставничества»
- Создание творческого объединения педагогов

Результативность реализации модели

За 2 года

Результат	Эффект для школы	Эффект для региона/системы
7 педагогов стали лауреатами и победителями школьных и муниципальных конкурсов	Рост профессиональной мотивации и уверенности коллектива, повышение качества уроков	Повышение имиджа муниципальной системы образования, формирование кадрового резерва
Победа во Всероссийском конкурсе «Моя лучшая методическая разработка»	Престиж школы, распространение успешных методик внутри коллектива	Включение в банк лучших практик, возможность тиражирования опыта на федеральном уровне
9 выступлений педагогов на региональных семинарах и совещаниях	Повышение методической культуры школы, обмен опытом внутри коллектива	Трансляция успешных практик за пределы школы, вклад в развитие регионального методического пространства
Создание творческого разновозрастного сообщества педагогов	Поддержка молодых специалистов, преемственность опыта	Вклад в достижение целей регионального проекта «Педагоги и наставники»



Реверсивное наставничество стало инструментом профессионального роста педагогов, повысило престиж школы и внесло вклад в развитие региональной системы образования.

Результативность реализации модели

Муниципальный уровень



Александрова Е.В.

Учитель русского языка
и литературы

**Лауреат
(II место)**

Конкурс профессионального
мастерства
«Педагог года – 2023»

Региональный уровень



Киекбаева К.Х.

Учитель истории
и обществознания

**Победитель
(I место)**

Конкурс эссе «Молодой
педагог-наставник: путь
к профессиональному росту»

Региональный уровень



Болотова Т.Д.

Учитель начальных
классов

**Лауреат
(II место)**

Конкурс методических
материалов по формированию
и оценке функциональной
грамотности

Результативность реализации модели



Каравдина Г.Ф.

Заместитель директора, учитель русского языка и литературы

Всероссийский уровень

Победитель (I место)

Конкурс «Моя лучшая методическая разработка» за авторский материал: «Песня В. Высоцкого “Тюменская нефть”: поэтика и контекст», 2024 г.

Региональный уровень

Призёр (III место)

Конкурс методических материалов среди общеобразовательных организаций ХМАО-Югры, имеющих статус стажировочных площадок по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся в номинации «Лучшее управленческое решение, направленное на реализацию задач развития функциональной грамотности обучающихся в образовательной организации», 2024 г.

Ресурсы и условия реализации модели



Ресурсы

- Кадровые
- Методические
- Материально-технические
- Информационные

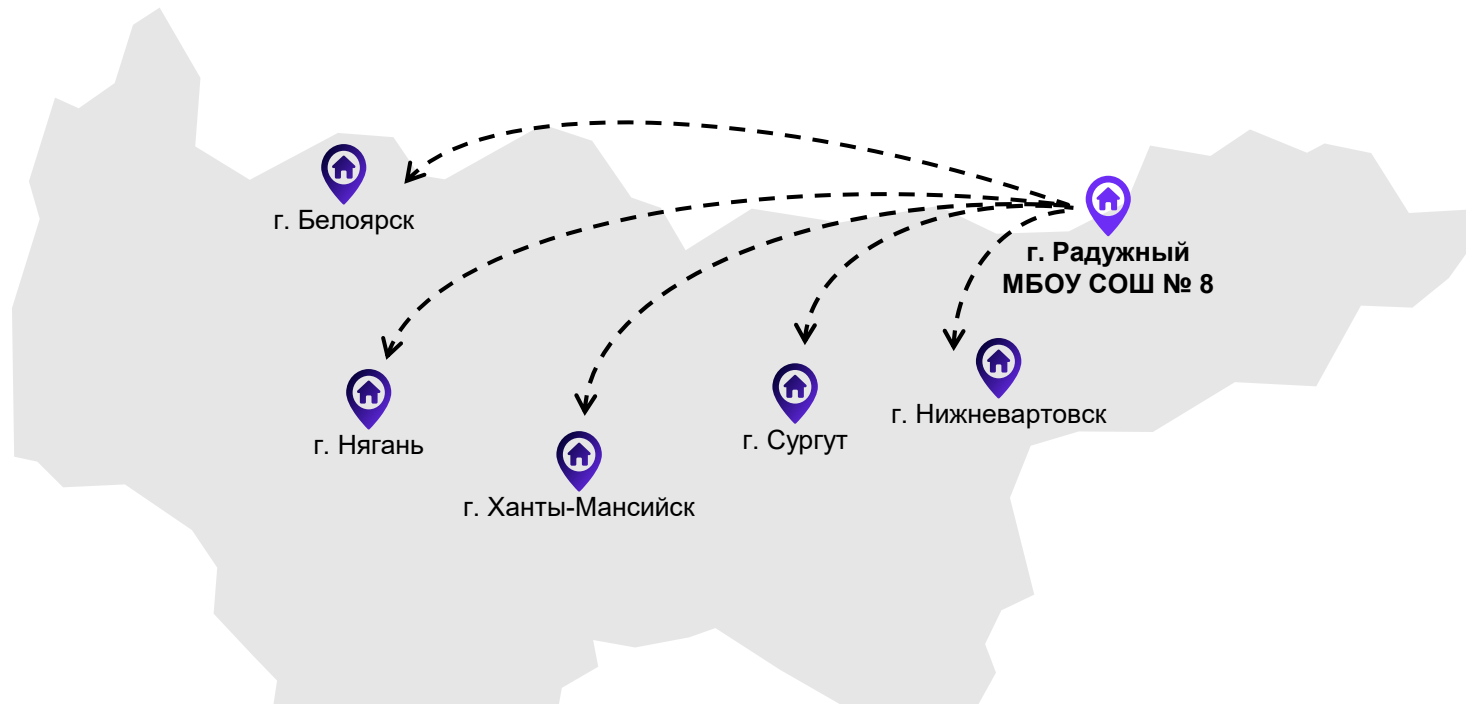


Условия

- Добровольность и мотивация
- Взаимное уважение и доверие
- Чёткие цели и задачи
- Обратная связь и оценка
- Гибкость и адаптивность
- Обучение и развитие
- Оценка и признание

Возможность тиражирования

Модель востребована и готова к масштабированию на муниципальном и региональном уровнях



Интерес коллег

Совещания, акции, конкурсы – запрос материалов и готовность внедрять практику

Поддержка муниципалитета

Включение в программу методической поддержки г. Радужный

Намерения партнёров

Договорённости со школами № 4 и № 6 о совместных семинарах

Зрелость модели «Педагогический диалог»

Перспектива развития

Базовый уровень (2025-2026 уч. год)

- Модель запущена в 2023 году, прошла апробацию.
- Создана нормативная база, сформированы наставнические пары.
- Накоплен первичный опыт, но результаты фиксируются менее 3 лет.

Стабилизация (2026-2027 уч. год)

- Перевод модели в регулярную деятельность.
- Включение в систему методической работы школы.
- Интеграция в муниципальные программы поддержки педагогов.

Модель постепенно движется от стадии апробации к регулярному функционированию и в ближайшей перспективе имеет все основания перейти на уровень «Стабилизация», что повысит её ценность для системы образования (муниципальной и региональной)

Критерии перехода

1. Работа модели в полном масштабе > 6 месяцев.
2. Утверждённый пакет локальных документов.
3. Системная фиксация результатов («было–стало», «план–факт»).
4. Ежегодное участие наставников/наставляемых в конкурсах и семинарах.
5. Охват наставничеством $\geq 50\%$ педагогического коллектива.

Реверсивное наставничество: «Педагогический диалог»



Контакты:



<https://school8rad.gosuslugi.ru/>



school8-86mail.ru



г. Радужный, 6 мкр., дом 30



8(34668) 3-34-19