

Модель реверсивного наставничества «Педагогический диалог»

*Залогом профессионального успеха уже не могут
служить полученные один раз в жизни знания.
На первый план выходит способность людей
ориентироваться в огромном информационном
поле, умение самостоятельно находить решения
и их успешно реализовывать.
В.В.Путин¹*

Современный педагог независимо от возраста и стажа работы способен гибко реагировать на изменения образовательной ситуации, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, реализовать свой личностный потенциал в открытом образовательном пространстве, предполагающем совершенствование существующих и формирование новых компетенций. Всему этому способствуют различные формы наставничества.

Актуализация проблемы внедрения реверсивного наставничества в профессиональную деятельность педагогов на современном этапе развития образования вызвана следующими факторами:

- постоянное обновление содержания и средств обучения и воспитания, что, в свою очередь, является проявлением модернизации и вызвано необходимостью внедрения новых технологий (в том числе информационных) в процесс образования;
- внедрение новых технологий в образовательный процесс предполагает необходимость повышения уровня компетентности педагогов, которые в большинстве своем не готовы к использованию на практике внедряемого контента.

Это объясняется быстрыми изменениями в обществе и образовании как общественном институте, адаптироваться к которым успевают не все педагоги, а также возрастными особенностями педагогов.

Так, согласно статистическим данным на сентябрь 2025 г. в МБОУ СОШ №8 насчитывается 120 педагогических работников, средний возраст которых составляет 44,5 лет, при этом 63,5% относятся к возрастной категории старше 40 лет, из них 38% – старше 50 лет. По стажу работы разброс между молодыми и возрастными педагогами еще более заметен. Так, 51% педагогов имеют стаж более 20 лет, и лишь 20% – до 5 лет. Подобная ситуация соотносится с общероссийской. Эти данные свидетельствуют о старении педагогического состава. Некоторые педагоги старше 55 лет подсознательно боятся компьютера и с трудом овладевают информационными технологиями, в то время как молодые педагоги, как правило, более мобильны, быстрее осваивают новое, что, на наш взгляд, также является фактором актуализации проблемы реверсивного наставничества.

Реверсивное наставничество в школе — это модель взаимодействия двух учителей (или иных педагогических работников), при которой каждый выполняет роли и наставника, и наставляемого. Иными словами, это педагогическое взаимодействие, направленное на восполнение дефицита наставляемого в профессионально значимых компетенциях, основанное на доверии, равноправии и активном сотрудничестве.

Цель реверсивного наставничества — совершенствование профессиональных компетенций педагогов через сотрудничество и обмен опытом.

Задачи:

- организовать сотрудничество старшего и молодого поколения педагогов в определённых направлениях;
- способствовать профессионально-личностному становлению и развитию педагогов;

¹ Цитата. Информационный портал Менеджер Образования, статья Пупырева С.И., заместителя директора по управлению персоналом и научно-методической работе по теме: «Проект "Самообразование как фактор устойчивого профессионального роста педагога"».

– создать внутришкольный механизм «успешности» среди педагогов, отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемых и наставников.

Методические характеристики реверсивного наставничества определяются такими подходами, как:

– личностно-ориентированный (опираясь на него, наставник должен выявить у наставляемого особые присущие ему качества и ориентироваться на них при выборе методов и средств наставнической деятельности);

– системно-деятельностный (описывает основные компоненты реверсивного наставничества и взаимосвязь между ними и предполагает использование активных и интерактивных форм, методов и приемов взаимодействия между наставником и наставляемым);

– персонализированный (переносит вектор внимания с наставника, который в своей деятельности с наставляемым опирается на его индивидуальные особенности, на самого наставляемого, который осознает себя активным субъектом взаимодействия, ответственным за его результаты).

Нами выделены следующие направления решения задач в рамках реверсивного наставничества:

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

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

– использование различных способов педагогического сопровождения на всех этапах реализации реверсивного наставничества;

– создание творческого развивающего пространства педагогов (наставников и наставляемых) на основе совместной организации воспитательно-образовательных мероприятий разного вида и уровня.

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

Этап	Цель	Ожидаемые результаты
Адаптационный (диагностический)	Выявить профессиональные затруднения педагогов	Определение ключевых областей, в которых педагоги испытывают трудности, сбор данных для дальнейшего анализа
Основной (проектировочный)	Скорректировать профессиональные умения педагогов, оказать методическую помощь	Разработка и внедрение методик, направленных на улучшение профессиональных умений, проведение обучающих семинаров и тренингов
Контрольно-оценочный	Провести анализ эффективности программы.	Оценка результатов программы, анализ изменений в профессиональных умениях педагогов, подготовка отчетов и рекомендаций для дальнейшего развития

Целевая аудитория: программа реверсивного наставничества может быть адаптирована для различных групп участников в зависимости от целей и задач, которые ставятся перед программой. Программа «Педагогический диалог» включает педагогов-стажистов, молодых учителей и членов администрации МБОУ СОШ №8.

Предмет наставничества:

Наставник	Наставляемый	Аспект взаимодействия
Канабаева Л.И.	Юхимец Л.Д	Передача цифровых навыков: работа в Excel, на информационно-коммуникационной

		образовательной платформе «Сферум»
Юхимец Л.Д.	Канабаева Л.И.	Работа с родителями (законными представителями) в школе: задачи, этапы, методы.
Александрова Е.В.	Мурадова А.О.	Интеллект-карта как ресурс современного урока
Мурадова А.О.	Александрова Е.В.	Развитие функциональной грамотности на уроках русского языка и литературы
Раджабова Л.К.	Каравдина Г.Ф.	Аналитика и отчётность: сервисы, автоматически формирующие таблицы, графики и сводные отчёты по успеваемости
Каравдина Г.Ф.	Раджабова Л.К.	Современный урок как основа эффективного и качественного образования
Каравдина Г.Ф.	Киекбаева К.Х.	Интегрированный урок: особенности, подготовка, проведение.
Киекбаева К.Х.	Каравдина Г.Ф.	Использование цифровых образовательных ресурсов (ЦОР) на уроках и во внеурочной образовательной деятельности
Мурадова А.О.	Азимова М.О.	Использование интерактивной доски в образовательном процессе.
Азимова М.О.	Мурадова А.О.	Мотивационный этап на уроках русского языка и литературы
Чиликов В.И.	Комылятов Д.С.	ИИ как ресурс учителя в образовательном процессе
Комылятов Д.С.	Чиликов В.И.	Особенности взаимодействия с трудными подростками
Муртузова Р.Р.	Шахбасова С.Н.	Индивидуальная работа с детьми с ОВЗ
Болотова Т.Д.	Трапезникова Е.П.	Классный руководитель: функции, права и обязанности.
Трапезникова Е.П.	Болотова Т.Д.	Рейтинговая система оценивания в начальной школе
Гужина Е.В.	Живодерова А.Ю.	Этапы исследовательских проектов

Описание модели наставничества «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.

Вот основные компоненты и принципы модели наставничества «Педагогический диалог»:

- Диалог и взаимодействие: наставник и наставляемый активно взаимодействуют, обсуждая профессиональные вопросы, проблемы и успешные практики. Диалог способствует взаимопониманию и совместному поиску решений.

- Обмен опытом: наставник делится своим опытом и знаниями, помогая педагогу развивать свои профессиональные навыки. Наставляемый делится своим опытом, что способствует взаимному обогащению.

- Индивидуальный подход: наставник учитывает индивидуальные потребности и особенности педагога, предлагая персонализированные рекомендации и поддержку. Это помогает наставляемому развиваться в соответствии с его уникальными потребностями и целями.

- Совместное планирование и рефлексия: Наставник и наставляемый совместно планируют свою работу, ставят цели и разрабатывают стратегии их достижения. Регулярная рефлексия позволяет оценивать прогресс и вносить необходимые коррективы.

- Поддержка и мотивация: наставник оказывает эмоциональную и профессиональную поддержку, помогая наставляемому преодолевать трудности и оставаться мотивированным, что способствует созданию положительной и продуктивной рабочей атмосферы.

– Обучение и развитие: наставник помогает педагогу осваивать новые методики и технологии, способствуя его профессиональному росту. Совместное обучение и развитие способствуют повышению качества образовательного процесса.

– Оценка и обратная связь: регулярная оценка работы наставляемого и обратная связь от наставника помогают выявлять сильные стороны и области для улучшения, что способствует непрерывному профессиональному развитию педагога.

Уникальность модели реверсивного наставничества «Педагогический диалог» заключается в том, что она выходит за рамки традиционной схемы «опытный педагог – молодой педагог». В нашей практике наставничество построено на принципе равноправного обмена: и стажисты, и молодые учителя поочерёдно выступают в роли наставников и наставляемых. Такой подход снимает межпоколенческие барьеры и формирует атмосферу доверия.

Особое отличие модели - в скрещивании компетенций: молодые педагоги передают старшему поколению цифровые навыки (работа с интерактивными досками, платформой «Сферум», сервисами аналитики), а опытные учителя помогают коллегам в сферах, где требуется педагогическая зрелость — работа с родителями, классное руководство, сопровождение детей с ОВЗ.

Кроме того, модель формирует не отдельные наставнические пары, а творческое профессиональное сообщество, что позволяет распространять опыт горизонтально, внутри всего коллектива.

Важно, что модель учитывает **региональные вызовы Югры**: старение педагогического состава и дефицит цифровых компетенций у старшего поколения. Одновременно практика направлена не только на профессиональный рост, но и на снижение выгорания и повышение удовлетворённости педагогов работой, что выделяет её среди других моделей наставничества в муниципалитетах округа.

Документы наставника:

- [Индивидуальный план развития](#) под руководством педагога-наставника.
- [Отчет педагога-наставник](#)

**Дорожная карта реализации программы реверсивного наставничества
«Педагогический диалог»**

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ожидаемый результат	Ответственный
2023-2024 учебный год				
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества. Подготовка нормативной базы реализации программы реверсивного наставничества	Сентябрь, 2023	Разработка и утверждение локальных актов по теме наставничества	Каравдина Г.Ф.
2.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Создание концепции программы, включая цели, задачи, методы и ожидаемые результаты	Сентябрь, 2023	Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы реверсивного наставничества	Каравдина Г.Ф.
3.	Анализ дефицитов педагогических компетенций учителей	Октябрь, 2023	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве	Каравдина Г.Ф.
4.	Привлечение и обучение наставников	Октябрь, 2023	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми	Каравдина Г.Ф.
5.	Создание учебных планов, методических материалов и инструментов для оценки результатов.	Ноябрь, 2023	Готовые учебные планы, методические материалы и инструменты для оценки результатов программы.	Педагоги-наставники
6.	Проведение пилотного запуска программы с небольшой группой участников. Методическое сопровождение наставнических пар	Ноябрь-март, 2023	Успешное проведение пилотного запуска, сбор обратной связи и внесение необходимых корректировок в программу.	Каравдина Г.Ф. Педагоги-наставники
7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Апрель, 2024	Повышение профессионального уровня педагогов, развитие их навыков и компетенций. Создание мотивации для педагогов к постоянному самосовершенствованию и профессиональному росту.	Наставнические пары
8.	Сбор обратной связи и корректировка программы.	Май, 2023	Получение информации о качестве и эффективности программы наставничества. Выявление сильных и слабых сторон программы, а также областей, требующих улучшения.	Каравдина Г.Ф. Педагоги-наставники
2024-2025 учебный год				
1	Корректировка программы реверсивного наставничества «Педагогический диалог» с учетом актуальных потребностей педагогов МБОУ СОШ №8	Сентябрь, 2024	Адаптация программы наставничества под актуальные потребности и запросы участников. Внедрение инновационных методов и подходов в процесс наставничества для повышения его результативности.	Каравдина Г.Ф. Педагоги-наставники
2	Запуск программы в полном масштабе. Проведение	Октябрь-	Полноценный запуск программы, проведение	Каравдина Г.Ф.

	регулярных встреч и обучение участников.	декабрь, 2024	регулярных встреч и обучение участников согласно учебным планам.	
3	Методическое сопровождение наставнических пар	Ноябрь, 2024 - декабрь, 2025	Развитие профессиональных навыков и компетенций. Улучшение коммуникации и взаимодействия между наставниками и подопечными	Каравдина Г.Ф.
4	Семинары-практикумы, мастер-классы по теме наставничества	Январь-февраль, 2025	Развитие практических навыков и компетенций. Обмен опытом и лучшими практиками. Улучшение качества наставничества	Наставнические пары
5	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Март-апрель, 2025	Повышение профессионального уровня педагогов, развитие их навыков и компетенций. Создание мотивации для педагогов к постоянному самосовершенствованию и профессиональному росту.	Наставнические пары
6	Постоянный мониторинг процесса и оценка результатов. Корректировка программы при необходимости.	В течение года	Проведение промежуточной оценки и анализа результатов, подготовка отчетов и рекомендаций для корректировки программ.	Каравдина Г.Ф. Педагоги-наставники
2025-2026 учебный год				
1	Корректировка программы реверсивного наставничества «Педагогический диалог» с учетом актуальных потребностей педагогов МБОУ СОШ №8	Сентябрь, 2025	Адаптация программы наставничества под актуальные потребности и запросы участников. Внедрение инновационных методов и подходов в процесс наставничества для повышения его результативности.	Каравдина Г.Ф. Педагоги-наставники
2	Методическое сопровождение наставнических пар	Октябрь-декабрь, 2025	Развитие профессиональных навыков и компетенций. Улучшение коммуникации и взаимодействия между наставниками и подопечными	Каравдина Г.Ф.
3	Педагогический совет «Эффективные практики педагогического наставничества»	Январь, 2026	Повышение профессиональной компетентности педагогов, их мастерства и педагогической культуры	Администрация школы, наставляемые пары
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Февраль-март, 2026	Повышение профессионального уровня педагогов, развитие их навыков и компетенций. Создание мотивации для педагогов к постоянному самосовершенствованию и профессиональному росту.	Наставнические пары
5	Оценка эффективности программы реверсивного наставничества «Педагогический диалог»	Апрель, 2026	Проведение итоговой оценки и анализа результатов, подготовка отчетов по итогам реализации программы реверсивного наставничества «Педагогический диалог»	Каравдина Г.Ф. Наставнические пары
6	Завершение программы. Проведение финальной оценки и анализа результатов. Подготовка отчетов и рекомендаций.	Май, 2023	Аналитическая справка по итогам реализации программы реверсивного наставничества «Педагогический диалог»	Каравдина Г.Ф. Наставнические пары

Нормативные документы

Федеральный уровень	– Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»; – Письмо МП РФ №МР-42-02 от 23.01.2020 О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций; – Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»; – Письмо Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; – Распоряжение Правительства РФ от 24.06.2022 № 1688-р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»ю
Региональный уровень	– Приказ Департамента и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.11.2019 г. № 1533 "Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника" – Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27.11.2020г. № 10-П-1792 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». – Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22.07.2021 № 10-П-1000 «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» – Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» – Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 19 апреля 2022 г. № 202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», с изменениями от 13 мая 2022 №

	259-о – Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 21 апреля 2022 г. № 212-о «Об информационно и организационно-методическом сопровождении общеобразовательных организаций Югры, в части вовлечения в различные формы поддержки и сопровождения учителей в возрасте до 35 лет в первые три года работы, процесса внедрения наставничества педагогических в общеобразовательных организациях Югры» – Приказ АУ «Институт развития образования» от 19.04.2022 года №202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа — Югры» – Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 16 мая 2022 г. № 261-о «О проведении первичного мониторинга «Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, и образовательных программ среднего профессионального образования».
Муниципальный уровень	– Приказ управления образования администрации города Радужный от 18.05.2022 №202 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Радужный
Школьный уровень	– Положение о педагогическом наставничестве в МБОУ СОШ №8 от 13.07.2020 №209; – Приказы директора школы о назначении наставников: от 31.08.2023 №433; от 31.08.2024 №403; от 01.09.2025 №389 – План работы наставника, журнал и отчеты о проделанной работе

Перечень показателей для оценки реализации программы наставничества в образовательной организации

Качественные показатели

Для оценки результативности и эффективности реализации программы реверсивного наставничества «Педагогический диалог» используем модель Дональда Кирпатрика, позволяющую комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологии наставничества.

Этап измерения эффективности программы наставничества	Цель	Инструменты измерения
Эмоциональная реакция наставника и наставляемого	Зафиксировать реакцию участников программы	Опросник на определение реакции
Научение новому	Определить эффективность проведённого обучения	Тестирование, выполнение практического задания
Поведение наставника и наставляемого на рабочем	Понять, применяют ли сотрудники полученные	Наблюдение, анализ уроков и внеурочных мероприятий

месте	знания на практике	
Результат для образовательной организации	Оценить, как реализация программы влияет на качество работы образовательной организации	Участие наставников и наставляемых в конкурсах профессионального мастерства [1]

Говоря о модели Дональда Кирпатрика, стоит отметить, что каждый из этапов оценки применяется с определенной долей периодичности. Более того, образовательная организация сама вправе определять степень полноты оценки. Следует иметь в виду, что первый уровень обязателен и, если не проводить его, то последующая оценка не будет иметь смысла.

По второму уровню оценивается наставничество, если в него были включены тренинги и курсы, когда есть возможность количественно и качественно измерить приобретённые знания.

По третьему уровню обычно оценивается наставничество, если конечной целью планировалось измерение навыков и поведения.

Для измерения по четвёртому уровню модели Дональда Кирпатрика применяются ключевые показатели эффективности. Они, по сути, являются основными показателями оценки всей программы наставничества.

Модель Дональда Кирпатрика позволяет самостоятельно выбирать те уровни оценки, которые являются приоритетными для образовательной организации. Возможность подстраивать модель под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель Дональда Кирпатрика крайне удобной для использования в организациях любого типа и масштаба.

Важно понимать, что перечисленные уровни модели Дональда Кирпатрика — не линейная структура. Это пирамида, где каждая следующая ступень сложнее предшествующей, непосредственно влияющей на неё. Допускается пройти не все уровни, но пропускать какой-либо категорически не рекомендуется.

Количественные показатели

Уровень владения ИКТ-компетенциями педагогов

Показатель	2023 год (до внедрения)	2025 год (после внедрения)
Владение базовыми цифровыми сервисами (Word, Excel, электронный журнал)	65% педагогов	92% педагогов
Использование интерактивной доски на уроках	40%	60%
Применение цифровых образовательных ресурсов (ЦОР) на уроках	25%	70%
Проведение видеоконференций с родителями/учащимися	10%	55%

Участие педагогов в конкурсах и профессиональных мероприятиях

Показатель	2023 год	2025 год
Количество педагогов – участников конкурсов профессионального мастерства	3 чел.	12 чел.
Количество педагогов – победителей/лауреатов конкурсов	1 чел.	7 чел.
Выступления педагогов на муниципальных/региональных семинарах	2 доклада	9 докладов
Публикации и методические разработки	3 работы	11 работ

Психоэмоциональное состояние и удовлетворенность педагогов

Показатель	2023 год	2025 год
Удовлетворенность условиями работы («высокая» по результатам опроса)	48%	82%
Уровень профессионального выгорания (по самооценке педагогов)	37%	15%
Готовность продолжать работать в школе	65%	90%

Эффекты для школы в целом

Показатель	2023 год	2025 год
Количество наставнических пар	0	12
Охват педагогов программой реверсивного наставничества	10% коллектива	40% коллектива
Количество конфликтных ситуаций «учитель – родитель» (по данным администрации)	14 случаев	5 случаев
Уровень функциональной грамотности обучающихся (по результатам ВПР)	58%	72%

Планируемые результаты от реализации целевой программы:

- повышение информационно-коммуникационной компетентности опытного педагога: организация видеоконференций, использование платформ для дистанционного обучения, новых элементов игровых технологий, требующих сформированности технических навыков и личностный рост педагога без профессионального выгорания;
- формирование у педагогов методических, психолого-педагогических, коммуникативных, предметных компетенций;
- создание разновозрастного образовательного сообщества, которое станет более конкурентоспособным в современных условиях;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния учителей;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ наставляемого.

Результативность модели реверсивного наставничества «Педагогический диалог»

За два года реализации программы реверсивного наставничества «Педагогический диалог» участники программы активно представляли опыт работы на различных уровнях:

Участник программы	Мероприятие	Уровень	Результат
Канабаева Л.И.	Конкурс профессионального мастерства «Творческий дуэт- 2025»:	Школьный	Лауреат (III место)
	Семинар-практикум «Лайфхак от наставника»	Школьный	Спикер
Александрова Е.В.	Конкурс профессионального мастерства «Педагог года-2023»	Муниципальный	Лауреат (II место)
	Акция «Дорога просвещения- 2023»	Региональный	Участник
	Методическое совещание по представлению опыта работы по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся в муниципальном образовании города Радужный	Региональный	Спикер
	Конкурс профессионального мастерства «Самый классный классный-2025»:	Школьный	Победитель
	Методический семинар «Я классный руководитель»	Школьный	Спикер
	Акция «Дорога просвещения- 2023»	Региональный	Участник
Мурадова А.О.	Конкурс профессионального мастерства	Школьный	Лауреат

	«Лучший учитель-2024»		(II место)
	Методическое совещание по представлению опыта работы по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся в муниципальном образовании города Радужный	Региональный	Спикер
	Конкурс профессионального мастерства «Творческий дуэт- 2025»:	Школьный	Лауреат (II место)
	Методический семинар «Я классный руководитель»	Школьный	Спикер
Раджабова Л.К.	Конкурс профессионального мастерства «Творческий дуэт- 2024»:	школьный	Лауреат (II место)
	Семинар-практикум «Лайфхак от наставника»	Школьный	Спикер
Каравдина Г.Ф.	Конкурс профессионального мастерства «Творческий дуэт- 2024»:	Школьный	Победитель
	Конкурс методических материалов среди общеобразовательных организаций ХМАО-Югры, имеющих статус стажировочных площадок по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся	Региональный	Лауреат (III место)
	Конкурс сна звание лучшего педагога в 2024 году	Региональный	Участник
	Семинар-практикум «Лайфхак от наставника»	Школьный	Спикер
	Конкурс «Моя лучшая методическая разработка»	Всероссийский	Победитель
Киекбаева К.Х.	Конкурса эссе «Молодой педагог - Наставник: путь к профессиональному росту»	Региональный	Победитель
	Конкурс профессионального мастерства «Творческий дуэт- 2024»:	школьный	Победитель
	Конкурс методических материалов среди стажировочных площадок по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся ОО ХМАО- Югры, имеющих статус стажировочных площадок по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся	Региональный	Участник
	Семинар-практикум «Лайфхак от наставника»	Школьный	Спикер
Азимова М.О.	Конкурс профессионального мастерства «Педагогический дебют- 2024»:	Школьный	Номинация «Педагогический старт»
	Конкурс профессионального мастерства «Творческий дуэт- 2025»:	Школьный	Лауреат (II место)
Чиликов В.И.	Конкурс профессионального мастерства «Педагогический дебют- 2025»:	Школьный	Номинация «Педагогический старт»
Муртузова Р.Р.	Конкурс профессионального мастерства	Школьный	Победитель

	«Самый классный классный-2025»:		
	Методический семинар «Я классный руководитель»	Школьный	Спикер
	Семинар-практикум «Лайфхак от наставника»	Школьный	Спикер
Болотова Т.Д.	Конкурс профессионального мастерства «Творческий дуэт- 2025»:	Школьный	Лауреат (II место)
	Конкурс методических материалов среди стажировочных площадок по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся ОО ХМАО- Югры, имеющих статус стажировочных площадок по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся	Региональный	Лауреат (II место)
	Методический семинар «Я классный руководитель»	Школьный	Спикер
Трапезникова Е.П.	Конкурс профессионального мастерства «Творческий дуэт- 2025»:	Школьный	Лауреат (II место)
	Методический семинар «Я классный руководитель»	Школьный	Спикер
Гужина Е.В.	Конкурс профессионального мастерства «Творческий дуэт- 2024»:	школьный	Победитель
	Семинар-практикум «Лайфхак от наставника»	Школьный	Спикер
Живодерова А.Ю.	Конкурс профессионального мастерства «Педагогический дебют- 2024»:	школьный	Победитель
	Конкурс профессионального мастерства «Самый классный классный-2025»:	Школьный	Лауреат (II место)

- Результаты участия наставников и наставляемых в конкурсах профессионального мастерства повысили узнаваемость и авторитет школы в муниципальной системе образования.
- Регулярные семинары по обмену опытом позволили транслировать наработки за пределы школы, формируя вклад в региональную методическую копилку.
- Создание разновозрастных пар стало инструментом кадровой стабильности: снизилась текучесть кадров и повысилась готовность молодых специалистов оставаться работать в школе.

Результат	Эффект для школы	Эффект для региона/системы
7 педагогов стали лауреатами и победителями школьных и муниципальных конкурсов профессионального мастерства	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
12 наставнических пар, охват 40% коллектива	Снижение нагрузки администрации, формирование культуры взаимопомощи и	Возможность применения модели в других образовательных

	горизонтального обмена опытом	организациях Югры
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
Рост ИКТ-компетентности педагогов: владение ЦОР 25% → 70%	Использование современных технологий на уроках, рост качества образовательного процесса	Снижение цифрового разрыва между школами региона, формирование единой цифровой культуры
Снижение уровня профессионального выгорания (37% → 15%)	Повышение удовлетворенности педагогов работой, снижение текучести кадров	Сохранение кадрового потенциала в муниципальной системе образования
Создание творческого разновозрастного сообщества педагогов	Поддержка молодых специалистов, преемственность опыта	Вклад в достижение целей регионального проекта «Педагоги и наставники»

Использованные ресурсы

Основные ресурсы: кадровые, методические, материально-технические, информационные.

Для реализации модели реверсивного наставничества «Педагогический диалог» необходимы кадровые ресурсы: на каждом этапе работы наставнические пары сопровождает заместитель директора по научно-методической работе, педагог-наставник оказывает методическую помощь наставляемому.

К методическим ресурсам относится Программа «Педагогический диалог», в которой обоснованы цель, задачи, технология, приёмы, форма реализации реверсивной модели наставничества.

Материально-техническая база предполагает наличие кабинетов с компьютерной техникой и доступом в Интернет, а в случае дистанционной работы – наличие выхода в Интернет с домашних устройств наставнических пар.

Условия для реализации модели реверсивного наставничества «Педагогический диалог»

Реализация модели реверсивного наставничества «Педагогический диалог» требует создания определенных условий, которые способствуют эффективному обмену знаниями и опытом между участниками:

- Добровольность и мотивация: участники должны добровольно согласиться на участие в программе; необходимо наличие мотивации у обоих участников (как у наставника, так и у наставляемого) к обмену знаниями и опытом.

- Взаимное уважение и доверие: создание атмосферы взаимного уважения и доверия между участниками; поощрение открытости и честности в общении.

- Четкие цели и задачи: определение четких целей и задач, которые участники хотят достичь в рамках программы; разработка плана действий и этапов реализации программы.

- Регулярные встречи и общение: организация регулярных встреч и семинаров для обсуждения прогресса и обмена опытом; использование различных форм общения (личные встречи, онлайн-конференции и т.д.).

- Обратная связь и оценка: регулярное получение обратной связи от участников о процессе и результатах наставничества; проведение оценки эффективности программы и достижения поставленных целей.

- Поддержка и ресурсы: обеспечение участников необходимыми ресурсами и материалами для успешной реализации программы; предоставление поддержки со

стороны организаторов программы (консультации, тренинги, методические материалы и т.д.).

- Гибкость и адаптивность: готовность к адаптации программы под изменяющиеся условия и потребности участников; гибкость в подходах и методах работы, чтобы максимально эффективно достигать поставленных целей.

- Обучение и развитие: предоставление возможностей для обучения и развития участников программы; организация тренингов, семинаров и других образовательных мероприятий.

- Оценка и признание: оценка достижений и успехов участников программы; признание и поощрение активного участия и достижений.

Создание и поддержание этих условий поможет обеспечить успешную реализацию модели реверсивного наставничества «Педагогический диалог» и достижение поставленных целей.

Возможность тиражирования модели реверсивного наставничества «Педагогический диалог»

Модель реверсивного наставничества «Педагогический диалог» реализуется в МБОУ СОШ №8 с 2023-2024 учебного года.

На 2025–2026 учебный год модель находится на **базовом уровне** развития. Это объясняется тем, что:

- модель была запущена в 2023 году и пока прошла только апробацию;
- создана нормативная база, сформированы наставнические пары, отработаны первые циклы сопровождения;
- накоплен первичный опыт участия наставников и наставляемых в конкурсах, семинарах и акциях, но систематическая фиксация «план–факт» показателей ведётся менее трёх лет.

Перспектива перехода на уровень «Стабилизация» (2026–2027 гг.)

Планируется перевод практики в регулярную деятельность через:

- закрепление модели в системе методической работы школы;
- регулярное сопровождение наставнических пар с ежегодным мониторингом эффективности;
- интеграцию элементов реверсивного наставничества в муниципальную методическую программу;
- расширение практики за пределы школы (совместные семинары, обмен опытом).

Критерии перехода к уровню «Стабилизация»

- Использование модели в регулярной деятельности более 6 месяцев (в полном масштабе, без пилотных элементов).
- Наличие утверждённого пакета нормативных документов (положение, планы, отчёты, методические рекомендации).
- Систематическая фиксация результатов по ключевым показателям («было–стало», «план–факт»).
- Подтверждённое участие наставников и наставляемых в конкурсах/семинарах ежегодно.
- Расширение числа наставнических пар до охвата не менее 50% коллектива.

Таким образом, 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 муниципальной и региональной систем образования.

Следует подчеркнуть, что модель реверсивного наставничества «Педагогический диалог» обладает значительным потенциалом для внедрения в другие образовательные организации благодаря своей гибкости и адаптивности.

Уже сегодня наш опыт вызвал интерес коллег:

- на методическом совещании по формированию функциональной грамотности (г. Радужный, 2024) педагоги из других школ региона отметили практическую значимость реверсивных пар и выразили готовность внедрять элементы модели у себя;
- в рамках региональной акции «Дорога просвещения–2023» наставники и наставляемые представляли опыт школы МБОУ СОШ №8. По итогам мероприятия несколько муниципалитетов запросили материалы программы для изучения;
- на конкурсе методических материалов среди стажировочных площадок Югры (2024) модель получила признание экспертов, а представители других образовательных организаций высказали намерение использовать наработанные методики.

Планы и договорённости:

- управление образования администрации г. Радужный рассматривает возможность включения элементов реверсивного наставничества в муниципальную программу методической поддержки педагогов;
- администрации МБОУ СОШ №4 и МБОУ СОШ №6 выразили готовность провести совместные семинары по внедрению модели реверсивного наставничества «Педагогический диалог»;

Таким образом, модель уже доказала востребованность и имеет потенциал к тиражированию как на муниципальном, так и на региональном уровнях.

Список литературы

1. Базарнова, Н. Д. Трансформация профессионально-личностных качеств наставника в истории отечественной школы / Н. Д. Базарнова, Е. В. Игнатьева, А. В. Лабазова // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 63-1. – С. 29-32.
2. Галагузова, М. А. Интегративно-дифференцированная профессиональная подготовка специалистов социальной сферы: научно-практический аспект: монография / М. А. Галагузова, Ю. Н. Галагузова. – М.: ВЛАДОС, 2010. – 254 с.
3. Долгушева, А. Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / А. Н. Долгушева, В. М. Кадневский, Е. И. Сергиенко // Вестник ОмГУ. – 2013. – № 4 (70). – С. 264-268.
4. Дорохова, Т. С. Историко-педагогические основания персонализации образования / Т. С. Дорохова, Е. С. Дорохова // Персонализированное образование: теория и практика: материалы научно-практической конференции / Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург: [б. и.], 2021. – С. 59-63.
5. Зимирев, Г. И. Теоретико-методологические основания наставнической деятельности в образовании / Г. И. Зимирев // Социальные процессы в современном российском обществе: проблемы и перспективы: материалы V Всероссийской научной конференции с международным участием, 23 апреля 2021 года. – Иркутск: ИрГУ, 2021. – С. 52-60.
6. Колесниченко, К. В. Профессионально важные качества личности наставника молодых специалистов: автореф. дис. канд. психол. наук / Колесниченко К. В. – Санкт-Петербург, 2012. – 24 с.
7. Котова, С. А. Особенности личностных характеристик и смысло-жизненных ориентаций педагогов с разным стажем работы / С. А. Котова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2011. – № 139. – С. 25-34.

8. Краевский, В. В. Общие основы педагогики: учеб. пособие / В. В. Краевский. – М.: Академия, 2005. – 256 с.
9. Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: дис. ... канд. пед. наук / Круглова И. В. – Москва, 2007. – 178 с.
10. Куликова, С. В. Наставничество в современной России как ретроинновационный феномен /С. В. Куликова // Источники исследования о педагогическом прошлом: интерпретация проблем и проблемы интерпретации : сборник научных трудов международной научно-практической конференции, 20–21 сентября 2019 года. – М.: МПГУ, 2019. – С. 438-449.
11. Мигунова, Е. В. Реверсивное наставничество в профессиональной подготовке будущих педагогов /Е. В. Мигунова, М. А. Жигалик, В. Н. Аверкин. – Текст: электронный // ЧиО. – 2020. – № 1 (62).
12. Осипова, Е. В. Реверсивное наставничество в вузе / Е. В. Осипова // Российская наука в современном мире: сборник статей XXXV международной научно-практической конференции, 15 января 2021 года. – М: Актуальность.РФ, 2021. – С. 85-86.
13. Сырых, Т. В. Реверсивное наставничество как способ повышения квалификации педагогических кадров в сфере информационно-коммуникационных технологий / Т. В. Сырых. – Текст: электронный // Технологическое образование в системе «Школа – Колледж – Вуз»: традиции и инновации: материалы Всероссийской научно-практической конференции, 24 марта 2022 года / науч. ред. Н. Ф. Бабина. – Воронеж: ВорГПУ, 2022. – С. 164-169.

08.09.2025

(дата)

Заместитель директора

(должность участника Конкурса)

(подпись)

Г.Ф. Каравдина

(фамилия, имя, отчество,
последнее при наличии у
участника Конкурса)

08.09.2025

(дата)

директор школы

(должность руководителя организации,
представителя руководителя)

(подпись)

Р.Н. Шаяхметова

(фамилия, имя, отчество,
последнее при наличии у
руководителя организации/
представителя руководителя)

Приложение 1

Индивидуальный план развития под руководством педагога-наставника

Форма наставничества: «Учитель – учитель»

Ф. И. О., должность наставляемого:

Ф. И. О., должность наставника:

Срок осуществления плана:

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления				
1.1				
1.2				
1.3				
2. Направления профессионального развития педагогического работника				
2.1				
2.2				
2.3				

Наставник _____ / _____ / _____
 ФИО подпись дата

Наставник _____ / _____ / _____
 ФИО подпись дата

Приложение 2

Отчет наставника

ФИО наставника:

Программа наставничества: « _____ »

Форма наставничества: «учитель-учитель»

№п/п	ФИО наставляемого	Планируемые результаты	Краткая характеристика достигнутых результатов
1			
2			

Наставник _____ / _____ / _____
 ФИО подпись дата

Наставник _____ / _____ / _____
 ФИО подпись дата

Опросник на определение реакции

- Что вам больше всего понравилось в обучении?
- Была ли полученная информация для вас новой?
- Насколько она актуальна и применима в вашей работе?
- Насколько хорошо было организовано и проведено обучение?
- Сталкивались ли вы с трудностями при обучении?
- Что можно было бы улучшить?