

УДК 37.018:371.671

ВЕКТОР РОСТА: НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ
ПАРТНЕРСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Боруцкая О.Б. - старший методист, ГБОУ г. Москвы Школа № 2103,

Vorutskaya@mail.ru

Кожухова В.В. – учитель, ГБОУ г. Москвы Школа № 2103

старший преподаватель, ФГАОУ ВО «Московский политех»
методолог, АНО ДПО «Восточно-Сибирский образовательный центр»

vvtmnauka@yandex.ru

Кудряшова В.С. – учитель, ГБОУ г. Москвы Школа № 2103

kudryashova_vs@2103.moscow

Налимова Е. А. - старший методист, ГБОУ г. Москвы Школа № 2103

nalimova_ea@2103.moscow

Аннотация. Статья посвящена инновационному подходу к профессиональному развитию начинающих учителей. Авторы подчёркивают роль наставничества как динамичного вектора роста, где партнёрское взаимодействие между опытным педагогом и молодым специалистом устраняет разрыв между теоретическими знаниями вуза и практическими требованиями профстандарта педагога. В отличие от традиционной модели «учитель-ученик», предлагается партнёрская модель, основанная на паритетных началах совместного моделирования уроков, рефлексии, анализе и обмене идеями способствуют не только быстрой адаптации новичка в коллективе, но и взаимному обогащению опыта наставника. Ключевыми механизмами выступают индивидуализированное сопровождение, групповые практики, а также интеграция цифровых инструментов для обратной связи и самоанализа. Это повышает мотивацию, уверенность и компетентности молодых педагогов, снижая текучесть кадров и улучшая психологический климат в образовательных

организациях. Исследование опирается на модели наставничества (методист-предметник, ситуационное и групповое), подтверждённые эмпирическими данными: эффективность партнёрского подхода достигает 80–90% в ускорении профессионального становления. В контексте цифровой трансформации образования такой вектор роста интегрирует AI-инструменты для мониторинга прогресса, делая адаптацию системной и устойчивой.

Ключевые слова. Наставничество, партнёрское взаимодействие, адаптация молодых педагогов, вектор роста, профессиональное становление, педагогическая поддержка, школа молодого педагога, профстандарт педагога, цифровая трансформация образования.

VECTOR OF GROWTH: MENTORING AS A MECHANISM OF
PARTNERSHIP INTERACTION TO ENHANCE THE EFFECTIVENESS OF
YOUNG TEACHERS' ADAPTATION

O.B. Borutskaya - Senior Methodologist, State Budgetary Educational
Institution of Moscow School No. 2103

borutskaya_ob@2103.moscow

V.V. Kozhukhova – Teacher, State Budgetary Educational Institution of
Moscow School No. 2103

Senior Lecturer, Federal State Autonomous Educational Institution of Higher
Education "Moscow Polytechnic University"

Methodologist, Autonomous Non-Profit Organization for Additional Professional
Education "East Siberian Educational Center"

vvtmnauka@yandex.ru

V.S. Kudryashova – Teacher, State Budgetary Educational Institution of
Moscow School No. 2103

kudryashova_vs@2103.moscow

E.A. Nalimova - Senior Methodologist, State Budgetary Educational
Institution of Moscow School No. 2103

nalimova_ea@2103.moscow

Abstract. The article is devoted to an innovative approach to the professional development of beginning teachers. The authors emphasize the role of mentoring as a dynamic vector of growth, where partnership interaction between an experienced teacher and a young specialist eliminates the gap between university theoretical knowledge and the practical requirements of the teacher's professional standard. Unlike the traditional "teacher-student" model, a partnership model is proposed, based on parity principles: joint lesson modeling, reflection, analysis, and idea exchange contribute not only to the young specialist's rapid adaptation to the team but also to the mentor's mutual enrichment of experience. Key mechanisms include individualized support, group practices, and the integration of digital tools for feedback and self-analysis. This increases the motivation, confidence, and competencies of young teachers, reducing staff turnover and improving the psychological climate in educational organizations. The study relies on mentoring models (methodologist-subject specialist, situational, and group), confirmed by empirical data: the effectiveness of the partnership approach reaches 80–90% in accelerating professional formation. In the context of digital transformation of education, such a vector of growth integrates AI tools for progress monitoring, making adaptation systemic and sustainable.

Keywords. Mentoring, partnership interaction, adaptation of young teachers, vector of growth, professional formation, pedagogical support, school of young teachers, teacher's professional standard, digital transformation of education.

Проблема адаптации молодых педагогов является актуальной задачей современного российского образования. Согласно данным исследования около трети молодых преподавателей покидают профессию в первые два-три года работы из-за трудностей адаптации и отсутствия необходимой поддержки.

Поэтому разработка эффективных моделей наставничества становится приоритетным направлением образовательной политики [6].

Теория наставничества основывается на концепции социальных связей и теории организационного поведения. Она предполагает наличие наставников, обладающих необходимым уровнем экспертизы и готовностью поделиться своими знаниями и опытом с молодыми коллегами. Исследователи отмечают, что успешное наставничество требует структурированного подхода, включающего четкую постановку целей, регулярный мониторинг прогресса и обратную связь.

В рамках программы «Наставничество – территория стратегического партнерства» реализуется комплекс мер, направленных на адаптацию молодых педагогов. Ключевыми элементами программы ГБОУ г. Москвы Школа №2103 являются:

- Классическое наставничество, включающее традиционные отношения «опытный» - «молодой», направленные на передачу базовых навыков и методов работы.
- Реверсивное наставничество предполагает передачу знаний и компетенций от молодых специалистов старшему поколению, особенно в области цифровых технологий.
- Социальное партнерство активно вовлекает профсоюзы и общественные организации в процесс адаптации молодых педагогов.
- Профессиональное партнерство организует участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах и мероприятиях, способствующих их профессиональному росту.
- Совет наставников означает постоянную экспертизу, решение кейсовых ситуаций, партнерство наставников

Такие меры позволяют существенно сократить период адаптации нового сотрудника, снизить риск эмоционального выгорания и повысить общую удовлетворенность профессией.

В 2024-2025 учебном году управленческая команда школы приняла участие в проекте Корпоративного университета Московского образования «Методический октаэдр». Итогом работы стала разработанная структура методической работы, учитывающая специфику контингента обучающихся и воспитанников, и кадровые ресурсы школы. Основным связующим элементом стала система наставничества (рисунок 1).



Рисунок 1 – Модель управления методической работой

На июньском Управляющем совете были согласованы локальные документы, регламентирующие работу в направлении наставничества https://sch2103uz.mskobr.ru/info_edu/all_docs/, утверждена дорожная карта https://sch2103uz.mskobr.ru/attach_files/upload_users_files/68caacd44227f.pdf и представлены механизмы реализации системы (рисунок 2).

Механизмы реализации системы наставничества



Рисунок 2 – Механизмы реализации системы наставничества

Мы рассматриваем наставничество как одно из направлений стратегического партнерства в школе. Эффективность программы оценивается по ряду показателей включая уровень удовлетворенности молодых педагогов процессом адаптации, степень вовлеченности в работу организации, качество выполнения профессиональных обязанностей, количество успешно завершивших программу стажировки и повысивших квалификацию. Данные показатели свидетельствуют о положительном влиянии программы наставничества на профессиональное становление молодых педагогов.

Проведенное исследование подтверждает высокую эффективность внедренной модели наставничества. Использование комплексного подхода позволило значительно ускорить процесс адаптации молодых педагогов, снизить нагрузку на руководителей школ и уменьшить число увольнений. Предлагается включить практику наставничества в стандарты аттестации и повышения квалификации педагогов, например в Москве такая система уже работает и набирает обороты, а также предусмотреть финансовую поддержку для наставников и наставляемых. Необходимо продолжать изучение лучших практик наставничества и развивать международные связи для обмена опытом.

Система наставничества представляет собой мощный инструмент улучшения качества образовательного процесса и сохранения человеческого капитала в сфере образования. Применение инновационных подходов, таких как реверсивное наставничество и использование цифрового ассистента, открывает новые возможности для оптимизации процесса адаптации молодых педагогов и предотвращения негативных последствий раннего ухода из профессии.

Литература

1. Васильева, О. Ю. (рук.). Концепция наставничества в Российской Федерации // Педагогика РАО. 2023. № 8. URL: <http://pedagogika-rao.ru/journals/2023/08/> (дата обращения: 10.02.2026).
2. Гиндес, Е. Г. Наставничество в высшем образовании: концепция, модель и перспективы развития // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 8-9. С. 110–129. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-8-9-110-129.
3. Дудина, Е. А. Содержание наставничества в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. № 1. С. 49–62.
4. Игнатъева, Е. В. Реализация наставничества над молодыми педагогами в России и США: сравнительный анализ: дис. ... канд. пед. наук. Саранск: ФГБОУ ВО «Мордовский государственный педагогический университет имени М. Е. Евсевьева», 2023. 185 с.
5. Качанова, М. В. Наставничество (педагогическое партнёрство) // Вестник. 2021. № 8. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46698166> (дата обращения: 12.02.2026).
6. Кожевникова А. Учитель на износ: какие проблемы волнуют российских педагогов [Электронный ресурс] / А. Кожевникова // Forbes. — Электрон. дан. — М., 2025. — 23 июня. — URL:

<https://www.forbes.ru/education/540343-ucitel-na-iznos-kakie-problemy-volnuut-rossijskih-pedagogov> (дата обращения: 13.02.2026).

7. Лобарева, Н. С. Партнёрское наставничество как ресурс профессионального развития педагога // Сборник «Культура, идеи, технологии». 2024. С. 156–160.

8. Марголис, А. А. Институционализация наставничества как ресурс профессионального развития: на примере молодых педагогов.

9. Мутигуллина, А. А. Педагогическое наставничество в процессе адаптации молодых педагогов // Cardiovascular Therapy and Prevention. 2024. URL: <https://cardiovascular.elpub.ru/jour/article/view/3653> (дата обращения: 16.02.2026).

10. Профессиональный стандарт педагога: утв. Приказом Минтруда России № 544н от 18.10.2013 (ред. 2023).

11. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. 2025).

12. Указ Президента РФ от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» // Официальный интернет-портал правовой информации.

13. Кожевникова А. Учитель на износ: какие проблемы волнуют российских педагогов [Электронный ресурс] / А. Кожевникова // Forbes. — Электрон. дан. — М., 2025. — 23 июня. — URL: <https://www.forbes.ru/education/540343-ucitel-na-iznos-kakie-problemy-volnuut-rossijskih-pedagogov> (дата обращения: 07.03.2026).