

УДК 371.15

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕННОСТИ
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ШКОЛЕ ПОСРЕДСТВОМ НАСТАВНИЧЕСТВА
НА ПРИМЕРЕ ГБОУ ШКОЛА №2103

Торговых Н.С. – учитель, ГБОУ Школа №2103

n.s.torgovykh@mail.ru

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

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

yvtmnauka@yandex.ru

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

Borutskaya@mail.ru

Аннотация. Научная статья посвящена исследованию процесса формирования профессиональной компетентности молодых педагогов в школах путем внедрения института наставничества. Рассматриваются ключевые аспекты адаптации начинающих учителей, проблемы, возникающие на начальном этапе их трудовой деятельности, а также эффективность различных моделей наставничества. Анализируются современные подходы к организации наставничества, выявляются эффективные механизмы передачи опыта и формирования практических навыков. Особое внимание уделяется формированию социальной адаптивности, психологической устойчивости и готовности молодых педагогов к самостоятельной педагогической деятельности.

Ключевые слова. Молодые педагоги, наставничество, адаптация, профессиональная компетентность, социализация, педагогика, обучение, методика.

FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF A YOUNG
TEACHER THROUGH MENTORSHIP USING THE EXAMPLE OF SCHOOL
№2103 *Torgovykh N.S.* – teacher, State Budgetary Educational Institution "School
No. 2103"

Kozhukhova V.V. – teacher, State Budgetary Educational Institution of the City 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

Abstract. The scientific article is devoted to the study of the process of forming professional competence of young teachers in schools through the introduction of the mentoring institution. It examines key aspects of adaptation of beginning teachers, problems arising at the initial stage of their employment, and the effectiveness of various mentoring models. Modern approaches to organizing mentoring are analyzed, effective mechanisms for transferring experience and forming practical skills are identified. Special attention is paid to the formation of social adaptability, psychological resilience, and readiness of young teachers for independent pedagogical activities.

Keywords. young teachers, mentoring, adaptation, professional competence, socialization, pedagogy, training, methodology.

Формирование профессиональной компетентности молодого педагога является одной из важнейших задач современного образовательного процесса. Эффективность функционирования системы школьного образования во многом определяется качеством подготовки учителей, особенно начинающих свою карьеру. Наставничество выступает важным инструментом поддержки и

адаптации молодых педагогов, обеспечивая условия для успешного старта их профессиональной деятельности [1].

Цель исследования заключается в разработке модели формирования профессиональной компетентности молодого педагога посредством наставничества. Для достижения данной цели были поставлены такие задачи как анализ опыта организации наставничества в образовательных учреждениях, определение роли наставника в формировании профессиональных компетенций молодого педагога, разработка рекомендаций по созданию эффективной системы наставничества в школах.

Проблема формирования профессиональной компетентности молодых педагогов имеет длительную историю. Уже в советской педагогике существовала практика наставничества, когда опытные учителя передавали молодым коллегам свои знания и опыт. Однако с переходом к рыночной экономике эта традиция была утрачена, и лишь недавно интерес к ней вновь возрос. Сегодня многие образовательные учреждения осознали необходимость внедрения системы наставничества для сохранения квалифицированных кадров и улучшения качества образования.

Организация наставничества должна носить целенаправленный и систематический характер. Исследования показывают, что в образовательных организациях выделяются три основных этапа процесса наставничества, включающие адаптационный этап, этап профессионального роста, итоговый этап. На первом этапе осуществляется определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста, выявление недостатков в его умениях и навыках. Проводится вводное анкетирование или собеседование, где молодой педагог делится своими ожиданиями и проблемами. Этот этап направлен на обеспечение поддержки начинающему специалисту в освоении основ педагогической деятельности [2]. Второй этап предполагает разработку индивидуальной программы профессионального роста молодого педагога. Она включает выбор приоритетной методической темы для самообразования,

подготовку к первичной аттестации и повышение квалификации. Здесь важно создание условий для рефлексии и критического мышления молодого педагога [4]. Третий этап посвящен подведению итогов наставнической деятельности. Оцениваются достигнутые результаты, формируются рекомендации по дальнейшему развитию молодого педагога. Важным аспектом является поддержка постоянного совершенствования профессиональных компетенций и готовности к инновационным изменениям в образовании.

Образовательная среда ГБОУ г. Москвы Школы №2103 представляет собой уникальную территорию стратегического партнерства, где наставничество выступает ключевым инструментом развития профессиональной компетентности педагогических кадров и формирования успешной траектории личностного и карьерного роста. Целью является создание динамичной, самообучающейся экосистемы наставничества, в которой традиционные роли “наставник”-” наставляемый” гибко меняются в зависимости от ситуации, а процесс сопровождения персонифицирован.

К ключевым задачам мы отнесли такие как сокращение срока адаптации новых сотрудников до 4 месяцев для 90% участников программы по итогам учебного года, что напрямую влияет на качество образовательных результатов, снижает текучесть кадров. Одним из ключевых элементов системы наставничества является внедрение индивидуальных траекторий развития (ИТР), разрабатываемых совместно наставниками и наставляемыми. Измеряется процент сотрудников, имеющих утвержденные ИТР, что способствует ускорению профессионального роста путем целенаправленной работы над сильными сторонами и устранения недостатков. Здесь мы говорим о достижении уровня удовлетворенности участников программы (наставников и наставляемых) не менее 9 из 10 баллов по итогам каждого полугодия. Высокой удовлетворенностью считается ключевой показатель здоровья системы и профилактики выгорания. Реализованность не менее 50% всех наставнических активностей в виде наставничества в группе и реверсивного наставничества в

течение года работы системы. Сюда мы включили сбор статистики по типам сформированных пар/групп и завершенных в них задач, что развивает культуру непрерывного обучения и снижает иерархичность, показывая, что экспертиза есть у каждого.

Внутренними ресурсами реализации программы наставничества являются достаточный пул педагогов, мотивированных и подготовленных к выполнению функций наставников, наличие значительного процента молодых учителей (до 35 лет), выделение куратора программы, поддержка руководства и профсоюза школы концепции наставничества, функционирующая система поощрений и признание заслуг, а также внедрение интеллектуального ассистента на базе технологий искусственного интеллекта.

К внешним ресурсам отнесем систему повышения квалификации <https://www.dpomos.ru/>, доступ к методическим материалам ЦНППМ <https://corp-univer.ru/shkola-nastavnikov-arhiv-sobytij/>, систему неформального обучения МГО Профсоюза образования <https://mgoprof.ru/>, возможность использовать методическую копилку педагогического клуба “Наставник” https://mgoprof.ru/?page_id=2017

Проведенное исследование позволило сделать вывод о значимости наставничества в формировании профессиональной компетентности молодых педагогов. Оно способствует не только адаптации новичков в профессии, но и создает условия для их дальнейшего карьерного роста и самосовершенствования. Наставники играют ключевую роль в передаче опыта, создании атмосферы доверия и сотрудничества, а также стимулировании творческого подхода к работе.

Таким образом, внедрение эффективных моделей наставничества становится необходимым условием повышения качества образования и укрепления кадрового потенциала школ.

Литература

1. Бадамшина, Т. Р. Профессиональное становление педагогических работников на старте карьеры: современные практики наставнической деятельности / Т. Р. Бадамшина // Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии. Часть 2: матер. Всерос. с междунар. участием науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 2023) / М-во просвещ. Рос. Федерации [и др.]. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2023. – С.26-36.

2. Богатырева, Т. И. Практика сопровождения начинающего педагога = [Practice of Supporting a Beginning Teacher]: учеб. -метод. материал / Т. И. Богатырева; Кировский институт развития образования (ГАУ ДПО «Кировское областное институт развития образования»). – Киров, 2023. – 20 с. – URL: https://kirovipk.ru/wp-content/uploads/2023/07/praktiki-nastavnichestva_-_bogatyreva-tatyana-ivanovna.pdf (дата обращения: 14.02.2026).

3. Богачева, Т. Н. Наставничество в образовательном процессе: от теории к практике : [статья] / Т. Н. Богачева // АДПО. Квалифика. – 2023. – URL: <https://www.kvalifik.ru/about/articles/nastavnichestvo-v-obrazovatelnom-procессе-ot-teorii-k-praktike/> (дата обращения: 04.12.2025)

4. Лучкина, Т. В. Повышение профессиональной компетентности начинающего учителя посредством наставничества: зарубежный опыт / Т. В. Лучкина // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2012. — № 2 (6). — С. 67–75.

5. Наставничество: от модели к реализации. Материалы регионального форума / под ред. И. А. Гетманской, И. В. Стародубцевой. – Севастополь: ГАОУ ПО ИРО, 2022. – 103 с. – URL: https://www.sev-iro.ru/files/18.12.2022-sbornik-materialov-foruma-nastavnichestvo_ot-modeli-k-realizatsii.pdf (дата обращения: 13.02.2026).