

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**  
Педагогический институт

Кафедра методологии образования

**Поддержка становления молодых педагогов через систему  
наставничества в образовательной организации**

АВТОРЕФЕРАТ  
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ  
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 351 группы  
направления 44.04.01 Педагогическое образование,  
профиль «Управление образовательными организациями»  
факультета психолого-педагогического и специального образования

Ерохиной Анны Алексеевны

Научный руководитель

канд. пед. наук, доцент

\_\_\_\_\_

Е.А. Никитина

Зав. кафедрой

доктор пед. наук, профессор

\_\_\_\_\_

Е.А. Александрова

Саратов 2025

## **Введение**

Изменения, происходящие в сфере образования, а также растущие требования к качеству преподавания и необходимости повышения профессиональной компетенции педагогов, являются значимыми испытаниями современности. В последние годы наблюдается тенденция к увеличению числа молодых специалистов в образовательных учреждениях, что ставит перед системой образования задачу не только подготовки новых кадров, но и их эффективной адаптации и поддержки в процессе становления как профессионалов.

Молодые педагоги сталкиваются с многочисленными вызовами, такими как отсутствие опыта, эмоциональные и профессиональные перегрузки, сложность в управлении классами и организации образовательного процесса. В таких условиях система наставничества выступает как важнейший инструмент, способствующий профессиональному развитию, социальной и психологической адаптации, а также формированию мотивации и уверенности в собственных силах у молодых специалистов.

Исследование роли наставничества в поддержке становления молодых педагогов имеет особую значимость, поскольку оно позволяет выявить эффективные практики, методы и подходы, способствующие успешной интеграции молодых кадров в образовательный процесс, улучшению качества образования и минимизации текучести кадров.

В Российской Федерации роль наставничества в образовательном процессе закреплена в ряде нормативных актов, таких как Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», а также различных приказах Министерства образования и науки России. Эти документы подчеркивают важность наставничества как средства профессиональной адаптации и повышения квалификации педагогов, особенно молодых специалистов, которые только начинают свою профессиональную деятельность. Наставничество рассматривается как эффективный механизм поддержки,

способствующий развитию профессиональных компетенций и успешной интеграции новых кадров в образовательную среду.

Система наставничества в образовательных организациях направлена на создание условий для повышения качества преподавания, улучшения профессиональных навыков и уменьшения текучести кадров. Важность данного института подчеркивается в государственных программах и стандартах, где наставничество рассматривается как важная форма профессиональной подготовки и поддержки молодых педагогов. В рамках этих нормативных документов наставники играют ключевую роль в передаче знаний и опыта, что способствует успешному развитию педагогов на всех этапах их профессиональной карьеры.

Изучение феномена наставничества в образовательной организации представлено в научных трудах таких исследователей, как В.А. Болотнова, Н.В. Герасимова, С.Б. Гуревич, В.В. Давыдов, Р.Б. Зайцев, Е.О. Иванова, Н.А. Ладилова, И.В. Петров, Т.И. Шмидта и др. Однако накопленный объем теоретического и практического опыта не может безоговорочно претендовать на его завершенность.

Анализ научных источников выявил противоречие между высокой необходимостью в эффективной поддержке становления молодых педагогов через систему наставничества и отсутствием четко структурированных и стандартизированных подходов к внедрению и реализации наставничества в образовательных организациях. Указанное противоречие позволяет сформулировать проблему исследования как необходимость разработки эффективной системы наставничества для поддержки становления молодых педагогов в образовательных организациях.

**Объект исследования** – система наставничества в образовательных организациях.

**Предмет исследования** – методические и организационные подходы к поддержке профессионального становления молодых педагогов через наставничество.

**Цель исследования** – теоретически обосновать и экспериментально подтвердить эффективность системы наставничества как механизма поддержки становления молодых педагогов в образовательной организации.

**Гипотеза исследования** – правильно организованная система наставничества в образовательной организации способствует более успешной адаптации молодых педагогов, ускоряет их профессиональное становление и повышает качество образовательного процесса.

Цель, объект, предмет и гипотеза данного исследования позволили сформулировать его **задачи**:

1. Проанализировать важность подготовки и привлечения молодых специалистов в сферу образования, выявления социальных и государственных потребностей в квалифицированных педагогах;

2. Исследовать современную роль наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов в образовательной организации;

3. Описать формы и методы организации наставничества в образовательных организациях, направленные на поддержку молодых специалистов;

4. Провести эмпирическое исследование, оценить эффективность системы наставничества в процессе адаптации и развития молодых педагогов (на примере МОУ «СОШ им. Ю.А. Гагарина» г. Энгельса.)

**Методологическую базу исследования** составляют работы отечественных и зарубежных ученых: Н.И. Алексеевой, Н.Д. Базарновой, О.Г. Бакаловой, Е.Г. Гиндес, С.Б. Гуревич, З.И. Исаевой, М.В. Кларина, К.Г. Казимова, И.В. Лебедевой, В.А. Малинина, Е.Г. Осипчук, А.В. Пушкарской, М.А. Ризенко и др.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в том, что в ходе работы был проведен разноstonний анализ существующих подходов к системе наставничества в образовательной организации с акцентом на его роль в поддержке становления молодых педагогов. Это позволило выявить ключевые

теоретические концепции и подходы к организации наставничества как эффективного инструмента повышения профессиональной компетенции педагогов.

**Практическая значимость исследования** заключается в том, что его материалы могут быть использованы в работе руководителей образовательных организаций для оптимизации процессов наставничества, повышения эффективности подготовки молодых педагогов и их профессиональной интеграции в образовательный процесс.

**База исследования:** Муниципальное общеобразовательное учреждение «СОШ им. Ю.А. Гагарина» г. Энгельса.

**Структура исследования.** Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух разделов, заключения, списка использованных источников, включающего 48 наименований, приложения.

### **Основное содержание работы**

Первый раздел **«Теоретические основы института наставничества в работе с молодыми педагогами в образовательной организации»** посвящен изложению теоретических основ наставничества в работе с молодыми педагогами в образовательной организации. В нем рассматриваются ключевые моменты, связанные с развитием молодых кадров в сфере образования, а также анализируется современное наставничество, его особенности и тенденции; выявляется характеристика различных моделей наставничества, применяемых в образовательных организациях с учетом их адаптивности к изменяющимся условиям.

В подразделе *«Молодые профессиональные кадры как социальный и государственный заказ в сфере образования»* рассмотрена роль молодых педагогов в современном образовательном процессе.

Сегодня обозначена острая необходимость в молодых кадрах в сфере образования, не случайно они представлены в рамках социального и государственного заказа. Образование является не только основой для

профессиональной деятельности, но и инструментом для формирования граждан, которые могут эффективно работать в условиях быстроменяющегося мира. В условиях глобализации, технологической революции и быстрого развития новых отраслей экономики, профессиональная подготовка молодых кадров требует комплексного подхода, включающего как теоретическое, так и практическое обучение, развитие новых компетенций и готовность к жизни в условиях постоянных изменений.

В подразделе *«Современное наставничество: новые черты традиционной практики»* раскрыто понятие современного наставничества, а также охарактеризована роль наставника в современном мире.

Наставничество представляет собой кадровую технологию, направленную на систематическую передачу знаний, навыков и профессиональных ценностей от опытного сотрудника к менее опытному.

Деятельность наставника представляет собой сочетание постановки учебно-производственных задач перед наставляемым, трансформации рабочих процессов в обучающие и развивающие активности. Производственная природа задач служит основой и контекстом, в рамках которого действует наставляемый. Одновременно выполнение этих задач сопровождается активной поддержкой со стороны наставника: он не только информирует и обучает, но также внимательно отслеживает прогресс, контролирует выполнение, предоставляет обратную связь и мотивирует. Более того, наставник вдохновляет подопечного, укрепляя его уверенность и стимулируя стремление к профессиональному становлению и развитию.

В подразделе *«Характеристика вариативных моделей в системе профессионального наставничества в образовательной организации»* охарактеризованы модели наставничества в образовательных организациях.

Наставничество в образовательных организациях может принимать различные формы, начиная от традиционных, основанных на передаче знаний и опыта от более опытного специалиста к новичку, и заканчивая более современными, ориентированными на совместную работу, исследовательский

подход и развитие критического мышления (скоростное наставничество, флэш-наставничество и др.) В зависимости от структуры и целей образовательной программы, различают модели наставничества, ориентированные как на развитие профессиональных компетенций молодых педагогов, так и на их личностное становление и социальную адаптацию в коллективе.

Второй раздел **«Практический аспект реализации наставничества в условиях современной образовательной организации (на примере МОУ «СОШ имени Ю.А. Гагарина» г. Энгельса)»** отражает практический аспект реализации наставничества в условиях современной образовательной организации; здесь представлена обобщенная характеристика образовательной организации с акцентом на ситуацию с молодыми педагогами; рассматриваются эффективные способы поддержки становления молодых специалистов через систему наставничества, а также проводится анализ опыта реализации наставнической практики в работе с такой категорией педагогов и прогнозирование дальнейших перспектив.

В первом подразделе *«Обобщенная характеристика образовательной организации: анализ ситуации с молодыми кадрами»* представлена характеристика МОУ «СОШ имени Ю.А. Гагарина» г. Энгельса и описана ситуация с молодыми кадрами.

Организация образовательного процесса в МОУ «СОШ им. Ю.А. Гагарина» регламентируется учебным планом, годовым календарным учебным графиком и расписанием занятий. Юридический адрес школы: 413107, Саратовская область, г. Энгельс, ул. Лесозаводская, д. 2в. Для реализации образовательного процесса в школе оборудовано 40 кабинетов, в том числе специализированные классы. Кабинеты оснащены всем необходимым оборудованием и средствами для проведения занятий.

Ситуация с молодыми кадрами в МОУ «СОШ имени Ю.А. Гагарина» г. Энгельса является примером успешной реализации кадровой политики, направленной на привлечение, поддержку и развитие молодых специалистов. Благодаря этому школа не только сохраняет высокий уровень образования, но и

продолжает развиваться, внедряя современные подходы и технологии, что в итоге способствует формированию успешной личности каждого ученика.

МОУ «СОШ имени Ю.А. Гагарина» активно развивает систему внутреннего общения и обратной связи с молодыми педагогами. Регулярно проводимые опросы и круглые столы позволяют выявлять актуальные проблемы и находить оптимальные способы их решения. Это позволяет своевременно реагировать на пожелания и ожидания молодых специалистов, делая их работу максимально комфортной и продуктивной. Таким образом, школа не только сохраняет лояльность сотрудников, но и формирует заинтересованные, высококвалифицированные кадры, способные поднять образовательный процесс на новый уровень качества.

В подразделе *«Поиск эффективных способов поддержки становления молодых педагогов через систему наставничества в образовательной организации»* представлена работа с молодыми педагогами в рамках продуманного анкетирования с целью выявления удовлетворенности молодых педагогов сложившейся системой наставничества и далее проектирования программы наставничества «Педагогический старт».

Исследование проводилось на базе МОУ «СОШ им. Ю.А. Гагарина» в период с 02.09.2024 по 28.12.2024 и включало в себя два этапа подготовительный и основной. Для выявления уровня удовлетворенности системой наставничества в образовательной организации среди молодых педагогов было проведено анкетирование (посредством специально разработанной анкеты по 7 шкалам: общая удовлетворенность системой наставничества; качество взаимодействия с наставником; Эффективность наставничества; интеграция в образовательную организацию и др.). В анкетировании участвовал 31 молодой педагог (со стажем работы по специальности до 5 лет).

Из полученных результатов анкетирования у молодых педагогов выявлен низкий уровень общей удовлетворенности наставничеством в школе, что характеризуется недостаточной поддержкой со стороны опытных коллег,

отсутствием четких целей и структурированных программ наставничества, а также ограниченными возможностями для профессионального роста и развития.

Результаты анкетирования показали, что молодые педагоги не достаточно удовлетворены системой наставничества в образовательной организации. В связи с этим в рамках управленческого проекта была разработана программа наставничества «Педагогический старт».

Цели программы:

1. Адаптация молодых педагогов к профессиональной деятельности.
2. Развитие педагогических компетенций.
3. Формирование навыков эффективного взаимодействия с учениками, родителями и коллегами.
4. Поддержка в решении профессиональных трудностей.

Содержание программы наставничества «Педагогический старт» включает 5 блоков, продолжительность рассчитана на 6 месяцев (всего 24 занятия, одно занятие в неделю).

Ожидаемые результаты:

1. Молодые педагоги адаптированы к работе в образовательной организации.
2. Участники программы овладели базовыми педагогическими навыками.
3. Сформирована готовность к самостоятельной профессиональной деятельности.
4. Укреплена мотивация к дальнейшему профессиональному развитию.

Разработанный управленческий проект и непосредственно программа наставничества «Педагогический старт» по поддержке становления молодых педагогов через систему наставничества представляет собой основательный шаг на пути к созданию эффективной модели адаптации и профессионального роста молодых специалистов. Важнейшим элементом данной работы является

детализированный подход к организации наставничества, включая его цели, задачи и механизмы реализации в рамках образовательной организации.

В подразделе *«Опыт реализации наставничества в образовательной организации: анализ результатов и прогнозирование перспектив»* представлены итоги реализации программы наставничества «Педагогический старт», сопровождаемые повторным анкетированием молодых педагогов и выполнением сравнительного анализа полученных результатов с начальными.

Результаты сравнительного анализа доказывают эффективность проведённой программы наставничества. Это отражается в изменении следующих показателей (по шкалам анкеты).:

- возрос показатель «общая удовлетворенность системой наставничества в образовательной организации», потому что такая программа обеспечивает структурированную поддержку и руководство со стороны более опытных коллег;

- повысился показатель «качество взаимодействия с наставником», потому что такая программа создает четкие рамки и структуры для общения и сотрудничества. Наставники получают возможность более глубоко понять потребности и ожидания своих подопечных, а молодые педагоги, в свою очередь, становятся более открытыми к получению советов и рекомендаций;

- возрос показатель «эффективность наставничества в отношении молодых педагогов», поскольку такая программа предоставляет структурированный подход к обучению и развитию;

- улучшение по показателю «личное восприятие профессии и мотивация», так как такая программа создает поддерживающую и вдохновляющую среду, в которой молодые специалисты могут развиваться и расти. Наставники, обладающие опытом и знаниями, помогают молодым педагогам осознать значимость их работы, что способствует формированию более позитивного отношения к профессии.

Таким образом, программа наставничества для молодых педагогов в МОУ «СОШ имени Ю.А. Гагарина» г. Энгельса открывает новые возможности

для профессионального роста учителей, укрепления школьного коллектива и повышения качества образования. Это инвестиция в будущее школы, которая принесет свои плоды в виде высококвалифицированных, мотивированных и преданных своему делу педагогов, способных воспитывать и обучать новое поколение учеников на самом высоком уровне.

### **Заключение**

Рассмотрев в магистерской выпускной работе теоретические и практические аспекты реализации наставничества в условиях современной образовательной организации (на примере МОУ «СОШ имени Ю.А. Гагарина» г. Энгельса), сформируем основные выводы.

В работе были изучены теоретические основы поддержки становления молодых педагогов через систему наставничества в образовательной организации. Проанализирована значимость подготовки и привлечения молодых специалистов в сферу образования, рассмотрена современная роль наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов, определены его ключевые функции и влияние на адаптацию и развитие специалистов. Описаны различные формы и методы организации наставничества в образовательных организациях, направленные на поддержку молодых кадров, что позволило выявить наиболее эффективные подходы.

Анализ литературных источников показал, что актуальной задачей, которую перед системой образования ставят социальные и государственный заказ является воспитание и развитие новых профессиональных кадров. В условиях динамичного обновления педагогического состава и роста требований к качеству образования перед государственными и социальными институтами стоит задача не только подготовки квалифицированных специалистов, но и их успешной адаптации в образовательной среде. Наставничество играет ключевую роль в этом процессе, ускоряя интеграцию молодых педагогов в коллектив.

При изучении современных научных источников были рассмотрены различные модели наставничества, применяемые в образовательных учреждениях в зависимости, их особенности и специфика внутренней организации. Исследование показало, что такие модели, как коучинг, менторство и виртуальное наставничество, становятся все более востребованными благодаря своей гибкости и способности адаптироваться к изменениям образовательного процесса. Эти подходы удовлетворяют потребности как наставников, так и наставляемых.

Система наставничества в современных образовательных организациях представляет собой многогранную структуру, объединяющую как традиционные, так и инновационные формы взаимодействия между опытными педагогами и молодыми специалистами. Важно подчеркнуть, что успешное внедрение и развитие таких моделей требует не только теоретической проработки, но и практической реализации, ориентированной на профессиональный и личностный рост молодых педагогов.

Практическая часть исследования проводилась на базе МОУ «СОШ им. Ю.А. Гагарина». В кадровой структуре школы наблюдается тенденция к омоложению педагогического состава, что требует усиленной работы в области наставничества и профессиональной поддержки.

Анализа ситуации с молодыми кадрами в МОУ «СОШ им. Ю.А. Гагарина» показал, что существует потребность в системной поддержке и адаптации начинающих педагогов.

Исследование выявило, что, несмотря на высокий уровень базовой подготовки выпускников педагогических вузов, многие молодые специалисты сталкиваются с трудностями в профессиональной деятельности. Преодолению ситуации способствовал анализ сложившейся в школе системы наставничества, проектирование и успешная реализация программы наставничества «Педагогический старт» в рамках управленческого проекта.

Таким образом, результаты исследования подтвердили успешность поиска и внедрения эффективных способов поддержки молодых педагогов.