

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ: ВОЗРОЖДЕНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЫ

Елена Сергеевна Сутормина¹

доцент

Светлана Анатольевна Улыбышева²

учитель математики

Елена Юрьевна Эктова³

преподаватель

¹Мичуринский государственный аграрный университет

²ТОГАОУ «Мичуринский лицей»

г. Мичуринск, Россия

³Ряжский колледж имени Героя Советского Союза

А.М. Серебрякова

г. Ряжск, Россия

Аннотация. В статье рассматривается проблема кадрового дефицита в системе общего образования и обосновывается роль наставничества как ключевого стратегического инструмента для ее решения. Опираясь на классическое педагогическое наследие К.Д. Ушинского, авторы актуализируют задачу развития у молодых педагогов навыка «умственного труда» как основы для профилактики профессионального выгорания и повышения удовлетворенности профессией. В рамках конкурсного трека «Наставничество» проекта «Флагманы образования» платформы «Россия - страна возможностей» был разработан проект наставнической инициативы «Территория Доверия» для Тамбовской области. Статья подробно описывает модульную структуру инициативы, ориентированную на создание целостной экосистемы доверия и

взаимного развития, а также представляет уникальное цифровое решение - чат-бот «Компас Наставничества», призванный сделать процесс наставничества непрерывным, структурированным и мотивирующим.

Ключевые слова: наставничество в образовании, кадровый дефицит в школах, адаптация молодых педагогов, цифровизация наставничества.

Слова Константина Дмитриевича Ушинского «Ни один наставник не должен забывать, что его главнейшая обязанность состоит в приучении воспитанников к умственному труду и что эта обязанность более важна, нежели передача самого предмета», сказанные более века назад, сегодня звучат с удивительной актуальностью. В условиях, когда современные школы сталкиваются с острой нехваткой педагогических кадров, мы понимаем: чтобы привлечь и удержать молодых специалистов, недостаточно просто передать им учебную программу. Гораздо важнее, следуя завету Ушинского, научить их искусству умственного труда: самостоятельному поиску решений, критическому осмыслению вызовов и гибкому проектированию образовательного процесса. Именно этот навык является ключевым в борьбе с профессиональным выгоранием и главным источником удовлетворения от работы учителя.

Институт наставничества в этом контексте становится не просто инструментом адаптации, а фундаментом для выращивания нового поколения педагогов-мыслителей. Его цель - не только ответить на вопрос «как вести урок?», но и помочь молодому коллеге найти ответ на вопрос «как учить мыслить?» в быстро меняющемся мире.

Институт наставничества способен стать тем краеугольным камнем, который решит сразу несколько ключевых проблем:

1. Для молодого учителя снизит стресс от вхождения в профессию, ускорит процесс адаптации и предоставит «проводника» в мире педагогических практик и школьных традиций;

2. Для образовательной организации создаст благоприятную среду для профессионального роста, поможет сохранить ценные кадры и передать лучший педагогический опыт от поколения к поколению;

3. Для системы в целом повысит привлекательность педагогической профессии для выпускников вузов, демонстрируя наличие реальной поддержки и перспектив карьерного роста.

В рамках участия в конкурсном треке «Наставничество» проекта «Флагманы образования» президентской платформы «Россия - страна

возможностей» нами был разработан и предложен к реализации проект наставнической инициативы «Территория Доверия».

Его ключевая идея - создание не просто формальной системы «наставник-ученик», а целостной экосистемы доверия и взаимного развития, где опытные педагоги делятся практиками, а молодые -привносят свежие идеи и цифровые компетенции.

В Дорожной карте инициативы определены основные ценности наставника, среди которых ответственность, честность, открытость, взаимный рост, эмпатия и поддержка, оптимизм, вера в потенциал, гибкость и открытость новому, развитие через отдачу. Целью наставляемого обозначен целостный опыт проектной и научной деятельности - от поиска идеи до оформления и презентации итогов. Цель наставника заключается в быстрой и эффективной адаптации нового сотрудника в рабочий процесс и корпоративную культуру.

Общая цель пары обозначена как формирование единой научно-методической среды для развития проектных и исследовательских компетенций у школьников.

В качестве полезных эффектов отмечено следующее:

1. Реализация серии социально-значимых проектов «Наука для всех» в целях популяризации научного мышления;

2. Масштабирование знаний через цифру, например, создание канала в мессенджере МАХ, где будут размещены краткие, яркие видео-объяснения сложных тем, разбор заданий для подготовки к ЕГЭ (математика профиль) или создание базы данных успешных школьных проектов с открытым доступом;

3. Создание «живой» образовательной среды посредством организации регулярных мастер-классов (или как вариант, встреч/мероприятий) на базе вуза, где школьники смогут под руководством профессорско-преподавательского состава отработать навыки проектной и научно-исследовательской деятельности;

4. Организация «передвижного» лектория в сельских школах. Вместе выезжаем в районы, где у детей меньше возможностей, и проводим для них интенсивные «дни науки», заряжая интересом и показывая перспективы.

5. Публикация достигнутых результатов и лучших практик в научной периодической литературе.

Задачи совместной работы:

1. Превратить партнерство «Школа-ВУЗ» в эффективную экосистему для работы с одаренными школьниками и создания практических образовательных продуктов;

2. Развить навыки работы в команде: научиться распределять роли в проекте, эффективно коммуницировать и разрешать конфликтные ситуации, управлять своим временем (тайм-менеджмент) в условиях долгосрочного проекта: ставить вехи, соблюдать дедлайны;

3. Развить навык публичных выступлений и презентации результатов своей работы перед разной аудиторией;

4. Развить критическое и аналитическое мышление: научиться не просто собирать информацию, а анализировать ее, находить причинно-следственные связи и делать.

Реализация наставнической инициативы предлагается на территории Тамбовской области, для которой характерны следующие проблемы: отток молодых специалистов; кадровый «голод»; недостаточная привлекательность профессии педагога у современной молодежи; недостаточная материально-техническая база. Основная цель заключается в создании комплексной системы адаптации и поддержки начинающих педагогов в школе через институт наставничества, позволяющей сократить период адаптации, снизить профессиональное выгорание и повысить удовлетворенность работой.

Ключевыми модулями инициативы выступают:

1. «Тандемная система» - индивидуальное сопровождение

- Каждому молодому специалисту назначается наставник из опытных педагогов по принципу добровольности и психологической совместимости

- Инструмент: «Дневник профессионального роста» - цифровая или бумажная версия с чек-листами и рефлексивными вопросами;

- Регулярность: встречи 1 раз в неделю, совместное планирование 2 уроков в месяц

2. «Профессиональные пробы» - практикумы в безопасной среде

- Создание «Лаборатории уроков», где начинающий педагог может:

- провести урок с последующим анализом в кругу коллег;

- отработать сложные педагогические ситуации через ролевые игры;

- получить обратную связь по видеозаписям своих уроков.

- Формат: ежемесячные встречи с видеоразбором кейсов

3. «Социальный интегратор» - адаптация в коллективе

- Система мероприятий для быстрого включения в жизнь школы:

- экскурсия «Школа изнутри» от учителей;

- карта компетенций коллектива - кто и в чем может помочь.

- Результат - формирование чувства принадлежности к коллективу

4. «Детский мир: инструкция по применению» - работа с ученическим сообществом

- практикумы по пониманию возрастной психологии:

- наблюдение за работой школьного психолога;

- совместное проведение классных часов с наставником;

- методики разрешения конфликтных ситуаций

- Инструмент: чек-лист «Первые 10 дней в новом классе»

5. «Цифровой след» - онлайн-сопровождение

- Закрытый чат в школьном мессенджере для оперативной помощи;

- База знаний с методическими материалами и сценариями уроков;

- Система быстрых консультаций «Вопрос наставнику за 15 минут».

Кроме того было разработано цифровое решение для развития наставничества - чат-бот «Компас Наставничества».

И сразу признаемся: главная трудность для нас - это нехватка времени и потеря фокуса. Мы можем договориться о встрече, но потом она откладывается,

а рабочие идеи, которые пришли в голову, забываются. А еще иногда не хватает структуры: о чем говорить на следующей встрече? Какая маленькая, но важная цель перед нами стоит?

Так и возникла идея создания чат-бота «Компас Наставничества», ключевая цель которого сделать процесс наставничества непрерывным, структурированным и мотивирующим, даже когда у нас нет возможности для долгих встреч. Это не просто напоминалка, а интерактивный дневник роста и помощник по рефлексии, встроенный в привычный Сферум.

Основные функции:

1. «Карта целей»: В начале цикла мы вместе заносим в бота главную цель (например, «разработать проект» или «подтянуть тему»). Бот помогает разбить ее на маленькие, понятные шаги. Каждый шаг - это точка на нашей общей карте.

2. «Ежедневный чек-ин»: Бот каждый день задает нам по одному короткому вопросу в общий чат. Наставляемому: «Что маленькое ты сделал сегодня для своей цели?» Наставнику: «Какой совет или ресурс ты можешь предложить сегодня?»

Это занимает 2 минуты, но поддерживает постоянную связь и прогресс.

3. «Вопрос для размышления»: Бот перед встречей присылает обоим на пару уникальный вопрос для самоанализа, основанный на ваших предыдущих целях. Например: «Что из того, что ты узнал на этой неделе, может пригодиться твоему наставнику?». Это запускает глубокий диалог.

4. «Заметки на полях»: У каждого есть личный (необщий) цифровой блокнот внутри чат-бота, где можно вести свои мысли перед обсуждением с партнером.

5. «Наши победы и достижения»: система напоминает отмечать маленькие победы и достижения. За их фиксацию паре открываются мотивирующие стикерпаки или цитаты в Сферуме.

Как мы пришли к этому решению? Мы начали с самого простого - с разговора о том, что нас раздражает и чего не хватает. Оказалось, что нам обоим не хватает лёгкости. Общение есть, но оно иногда слишком серьёзное. Нас

вдохновила мысль, что технологии могут взять на себя рутину (напоминания, планирование) и освободить время для самого главного - живого, человеческого общения. Мы не хотим, чтобы наставничество превращалось в формальный отчёт. Наш бот как личный ассистент, который заботится о процессе, чтобы мы могли сосредоточиться на смысле.

Принципы, которые легли в основу нашей идеи:

1. Поддержка самостоятельности: бот не контролирует, а лишь напоминает и предлагает. Решение действовать всегда за нами.

2. Партнёрство: функции «Чек-ина» и «Заметок на полях» работают для каждой из сторон, подчеркивая, что мы в одной команде.

3. Доверие и открытость: «Наши победы и достижения» мягко формирует культуру признания и поддержки.

Что можно внедрить уже сейчас?

- раз в неделю писать друг другу в личные сообщения Сферума короткий ответ на вопрос «Что было самым ценным на этой неделе?»;
- создать общий документ в Сферуме, который назвали «Копилкой идей»;
- в конце каждого разговора сразу же договориться о дате следующего.

Интерфейс предлагаемого цифрового помощника простой и удобный. Представьте, что вы просто переписываетесь с другом, который всегда подкидывает идеи. Вот как работает помощник: живой чат и удобные кнопки-советы под рукой.

Таким образом, разработанная наставническая инициатива «Территория Доверия» представляет собой комплексный ответ на системные вызовы, стоящие перед современным образованием. Возвращаясь к тезису Ушинского, мы видим, что истинная цель наставничества - не просто передача знаний, а формирование у начинающего педагога культуры самостоятельного, критического и проектного мышления. Именно этот «умственный труд» становится главным антидотом против рутины и выгорания, превращая педагогическую деятельность из работы в призвание.

Предложенная модель, сочетающая в себе классические принципы педагогики (такие как тандемная работа, практикумы и социальная интеграция) с современными цифровыми инструментами (чат-бот «Компас Наставничества»), позволяет создать ту самую среду доверия и поддержки, в которой молодой специалист чувствует свою ценность и потенциал для роста. Цифровой помощник берет на себя рутину планирования и рефлексии, освобождая время для живого, содержательного диалога между наставником и учеником.

Реализация данного проекта на территории Тамбовской области позволит не только сократить период адаптации молодых кадров и снизить их отток, но и заложит фундамент для формирования нового сообщества педагогов-мыслителей. Успешный опыт может быть тиражирован в других регионах, внося вклад в преодоление кадрового кризиса и повышение престижа учительской профессии в России. «Территория Доверия» - это не просто проект, это практический шаг к тому, чтобы школа вновь стала пространством совместного роста и интеллектуального творчества для педагогов всех поколений.

Список литературы:

1. Ушинский К. Д. Избранные педагогические сочинения: в 2 т. / под ред. А. И. Пискунова и др.; сост. и подгот. текста Э. Д. Днепров; АПН СССР. Москва: Педагогика. 1974. (Педагогическая библиотека).

UDC 377.112:005.95/.96

MENTORING AS A STRATEGY: REVIVING THE HUMAN RESOURCES OF THE MODERN SCHOOL

Elena S. Sutormina¹

associate professor

Svetlana A. Ulybysheva²

teacher of mathematics

Elena Yu. Ektova³

teacher

¹Michurinsk State Agrarian University

²Michurinsky Lyceum

Michurinsk, Russia

³Ryazhsky College named after Hero of the Soviet Union A.M. Serebryakov

Ryazhsk, Russia

Abstract. The article discusses the problem of staffing shortages in the general education system and substantiates the role of mentoring as a key strategic tool for solving this problem. Drawing on the classical pedagogical legacy of K.D. Ushinsky, the authors emphasize the importance of developing the skill of "mental work" among young teachers as a basis for preventing professional burnout and increasing job satisfaction. As part of the "Mentoring" competition track of the "Flagships of Education" project on the "Russia - Country of Opportunities" platform, a mentoring initiative called "Territory of Trust" was developed for the Tambov Region. The article describes in detail the modular structure of the initiative, which is focused on creating a holistic ecosystem of trust and mutual development, and presents a unique digital solution - the Compass of Mentoring chatbot, which aims to make the mentoring process continuous, structured, and motivating.

Keywords: mentoring in education, staff shortage in schools, adaptation of young teachers, digitalization of mentoring.

Статья поступила в редакцию 25.02.2026; одобрена после рецензирования 20.03.2026; принята к публикации 31.03.2026.

The article was submitted 25.02.2026; approved after reviewing 20.03.2026; accepted for publication 31.03.2026.