

**Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ №31
ИМЕНИ РОМАНА ПЕТРОВИЧА
СТАЩЕНКО»**



Модели и формы наставничества.

**Современные подходы
и эффективные практики
(из опыта работы)**



Актуальность наставничества сегодня

► Дефицит опытных кадров

делает передачу знаний от мастера к новичку критически значимой.

► Быстрые изменения в образовании

(цифровые инструменты, новые стандарты) требуют гибкой адаптации, которую обеспечивает персональное сопровождение.

► Повышенные требования к качеству обучения

заставляют школы инвестировать в человеческий капитал, а наставничество — один из самых эффективных способов такой инвестиции.

НОРМАТИВНО – ПРАВОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

- ▶ **Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»** — определяет общие принципы образовательной деятельности, включая возможность реализации наставничества.
- ▶ **Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“»** — вводит государственную награду для лучших наставников.
- ▶ **Распоряжение Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся»** — устанавливает методологические основы наставничества для организаций, реализующих общеобразовательные, дополнительные общеобразовательные и программы среднего профессионального образования.
- ▶ **Письмо Минпросвещения России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08** — содержит методические рекомендации по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников.
- ▶ **Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 г. № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 г.»** — определяет цели, задачи и приоритетные направления развития наставничества, включая формирование единых подходов и обобщение практик.

Портрет участников взаимодействия Наставник – наставляемый

Готов сотрудничать

Готов помочь

Компетентный

Опытный

Ответственный

Мотивированный

Ориентирован на
результат



Деадаптированный

Хочет научиться

Мало опыта

Нужен
единомышленник

Есть идея

Неуверенный в себе

Испытывает
трудности в общении



РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ



**ПРИКАЗ
МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
№ 1727 ОТ 29 ДЕКАБРЯ 2021 ГОДА**

РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА



Внутренний контур

☐ Образовательная организация

☐ Издает локальные акты

☐ Разрабатывает Программу, «дорожную карту»

☐ Осуществляет кадровое, организационное, методическое обеспечение

Внешний контур

☐ ИПК, ЦНППМ

☐ Оказывает содействие в информационно-аналитическом направлении, методическом сопровождение, тьюторское сопровождение

☐ Организует курсы повышения квалификации, аттестацию

☐ Конкурсы, семинары, конференции, профессиональные сообщества

Модель наставничества в образовательном учреждении

Внутренний контур (педагоgi- наставники, наставляемые)	Внешний контур (администрация ОО, ведущий наставник, старший наставник)
Сопровождение молодых специалистов на этапах вхождения в должность и дальнейшего роста (наставники):аналитика, разработка рекомендаций, координирует деятельность, помощь в преодолении профессиональных дефицитов)	Обеспечение кадрами (администрация)
Разработка совместно с молодым специалистом ИОМ	Стратегическое планирование и координация (ведущий наставник)
Подготовка молодых специалистов к профессиональным конкурсам	Разработка индивидуальных траекторий(ведущий и старший наставник)
Подготовка к аттестации на квалификационную категорию.	Мониторинг и аналитика (ведущий и старший наставник)
	Методическая и организационная работа. Экспертная поддержка

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА

УПРАВЛЕНИЕ И КОНТРОЛЬ

ОРГАНИЗАЦИОННО-
ПРАВОВОЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЕ

НАУЧНО-
МЕТОДИЧЕСКОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ

ПСИХОЛОГО-
ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ

ПРОЦЕСС ИНТЕГРАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

АДАПТАЦИЯ

ИНТЕГРАЦИЯ

САМОИДЕНТИФИКАЦИЯ

ПРОФ
ПОДДЕРЖКА

ПРОФ
АКТИВНОСТЬ

СОЦ
ПОДДЕРЖКА

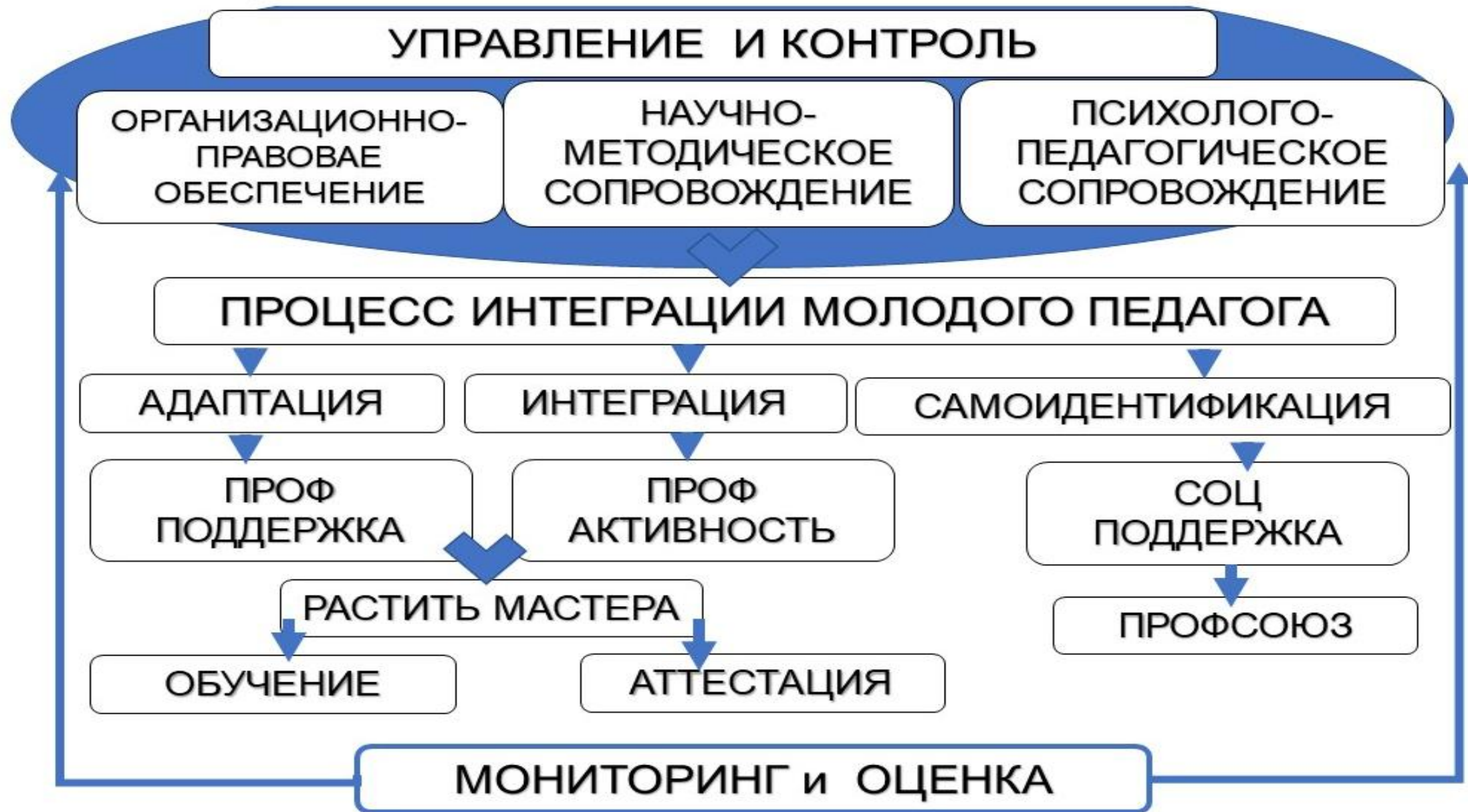
РАСТИТЬ МАСТЕРА

ПРОФСОЮЗ

ОБУЧЕНИЕ

АТТЕСТАЦИЯ

МОНИТОРИНГ и ОЦЕНКА



ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



ИЕРАРХИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



Программа «НАСТАВНИК»



ЦЕЛЬ

Создание условий для профессионального становления молодого специалиста: развитие знаний, компетенций, повышение вовлечённости молодого специалиста в инновационные проекты, соответствующие целям и задачам развития организации, осуществляющей образовательную деятельность, муниципальной и региональной системы образования.





ЗАДАЧИ

1. Создать условия для успешной профессиональной адаптации молодого специалиста.
- 2.. **Развивать** у молодого специалиста способность осуществлять самоанализ и самооценку своей деятельности
3. **Формировать** у молодого специалиста умение выстраивать индивидуальную траекторию саморазвития и корректировать свое продвижения по этой траектории на основе промежуточной саморефлексии. (I-skills или Я-навыки)
4. **Приобщать** молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ОУ.

Модели наставничества, используемые в работе ОО

Модель наставничества	Описание системы работы
Традиционное	Опытный и успешный наставник работает с менее опытным начинающим педагогом, руководителем в одной организации по системе один - один
Ситуативное наставничество	Предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного
Целеполагающее наставничество	Наставник и наставляемые встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных долгосрочных целей, ориентированных на определенные управленческие и педагогические результаты

ДИАЛОГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАБОТЕ НАСТАВНИКА КАК ИНСТРУМЕНТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ВЗРОСЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА



- **Диалоговые технологии** — это системный набор коммуникативных приёмов, превращающих взаимодействие наставника и наставляемого из монолога «советчика» в партнёрский обмен опытом. Их суть — в равноправном обсуждении, совместном поиске решений и рефлексии.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРИМЕНЕНИЯ ДИАЛОГОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

- ▶ Молодой специалист **чувствует себя услышанным и уверенным.**
- ▶ Формируется **критическое мышление** и способность к самоанализу.
- ▶ Снижается страх ошибок: ошибка становится **источником знаний.**
- ▶ Укрепляется **доверие** в паре «наставник-наставляемый».
- ▶ Растёт **мотивация** к профессиональному развитию.

ОСНОВНЫЕ ДИАЛОГОВЫЕ ФОРМАТЫ

- ▶ **Диагностическая беседа** (на старте работы)
- ▶ **Разбор урока в формате диалога**
- ▶ **Рефлексивные круги / дневники**
- ▶ **Коучинг-вопросы** (стимулируют самоанализ)
- ▶ **Ролевые игры** (молодой педагог играет себя, наставник — оппонента)
- ▶ **Совместное проектирование** (планирование урока)
- ▶ **Обратная связь в формате «Я-высказываний»**

КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ

- ▶ **Равенство позиций:** наставник не «диктует», а ведёт диалог, уважая профессиональное достоинство молодого педагога.
- ▶ **Активное слушание:** фиксация смыслов, эмоций, скрытых запросов.
- ▶ **Открытые вопросы:** стимулирование самостоятельного анализа, а не выдача готовых ответов.
- ▶ **Безопасная среда:** отсутствие критики в публичном пространстве, акцент на поддержке.
- ▶ **Рефлексивность:** регулярный разбор «что получилось / что можно улучшить».

Инструменты для диалога

- ▶ **Чек-листы для самоанализа** (молодой педагог заполняет до беседы).
- ▶ **Видеозапись уроков** + совместный просмотр с остановками и комментариями.
- ▶ **Ментальные карты** для визуализации идей (например, «способы работы с гиперактивными детьми, планирование развития молодого педагога, анализ уроков, структурирование знаний , например, при подготовке аттестации)).
- ▶ **Цифровые платформы** (чаты, форумы) для асинхронного диалога между встречами.

Ошибки , которые следует избегать

- ▶ Монолог наставника («Я в ваше время...»).
- ▶ Критика без предложений.
- ▶ Подмена решения: «Делай так, как я сказал».
- ▶ Отсутствие структуры диалога (беседа «вообще»).
- ▶ Игнорирование эмоционального состояния молодого педагога.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ НАСТАВНИЧЕСТВА С УЧЕТОМ СИСТЕМЫ SMART

Ставим задачу и разъясняем цель
(S - конкретизируем результат)

Разрабатываем план действий
(M- определяем методы измерения результата)

Обеспечиваем ресурсами
A- определяем методы и формы достижения результата
R- определяем значимость результата

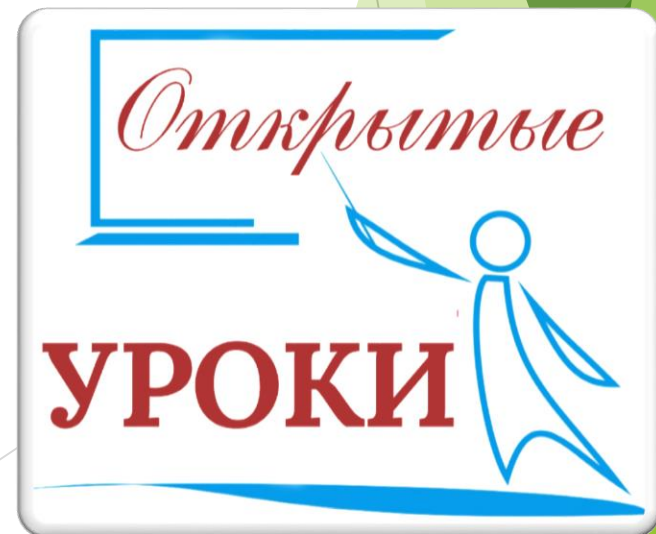
Отслеживаем выполнение поставленных целей и задач
T- устанавливаем сроки , контролируем результат

Оцениваем результат , получаем обратную связь, поощряем наставляемого





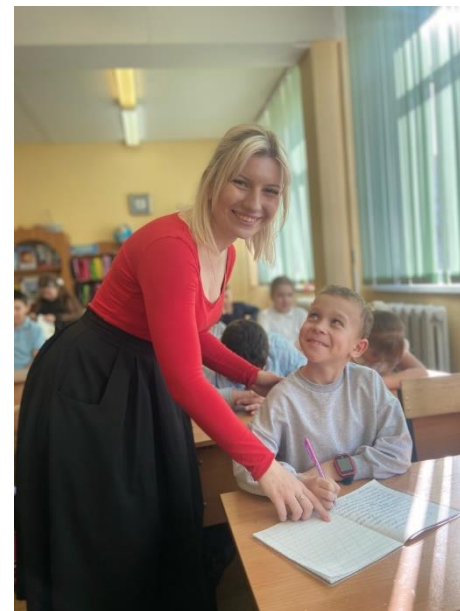
Уроки,
конкурсы,
фестивали,
тематические недели



Наставнические пары



Неделя молодого специалиста





ФОРУМ «ПЕДАГОГИ РОССИИ»
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЛАНДШАФТ 2025:
МЕНЯЕМСЯ ВМЕСТЕ
11 ноября 2025 года
г. Тула



Алгоритмика ПЕДАГОГИ РОССИИ РЕЗИДЕНТ СКОЛОВО

СЕРТИФИКАТ

Участника проекта
Развитие цифровой среды и повышение цифровой грамотности обучающихся через партнёрство образовательной организации и родительского сообщества в рамках целей ФГОС

Выдан
Тракова Яна Александровна

Директор Всероссийского форума
«Педагоги России: инновации в образовании»
Носова В.В.

Ноябрь 2025 г.



СЕРТИФИКАТ

Настоящим удостоверяется, что

Тракова Яна Александровна

успешно прошёл(а) обучение на мастер-классе по теме:

«Творчество - инструмент развития личности»
Участник ознакомился(лась):
- с особенностями и отличиями материалов компании «Луч»;
- с нестандартными способами использования привычных материалов;
- с практическими приёмами эффективного применения продукции «Луч» для раскрытия творческого потенциала.

Дата проведения 11.11.2025

Организатор - компания «Луч»

Генеральный директор

Саватеева Н. А.



ДИПЛОМ

участника форума

«ПЕДАГОГИ РОССИИ:
ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ»

Тракова Яна Александровна
(фамилия, имя, отчество)

Образовательная программа:

«Системная модернизация образовательного процесса:
от традиционных методов к инновационным практикам
в дошкольном и школьном образовании»
(8 часов).

Директор всероссийского форума
«Педагоги России: инновации в образовании»
В.В. Носова

2025 год

Педагогический дебют



Наставничество в школе не дополнительная нагрузка,
а **стратегический ресурс**, который:

- ▶ ускоряет профессиональный старт новичков;
- ▶ обновляет практику опытных педагогов;
- ▶ повышает качество образования;

