



КОРПОРАТИВНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
МОСКОВСКОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ

**Школа наставников**

**Наставнические практики в  
образовательной организации как  
механизм повышения профессиональных  
компетенций педагогов**



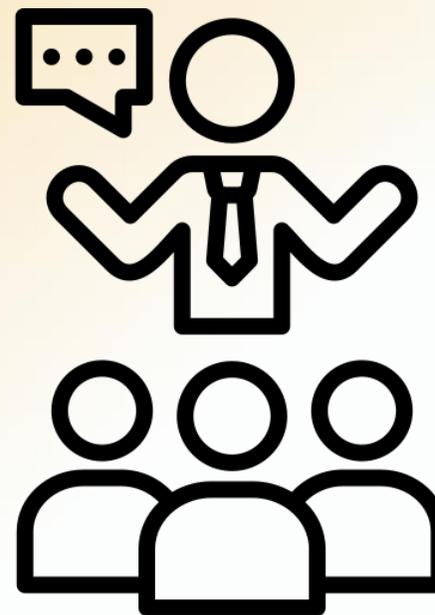
# Наставничество

**как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве**



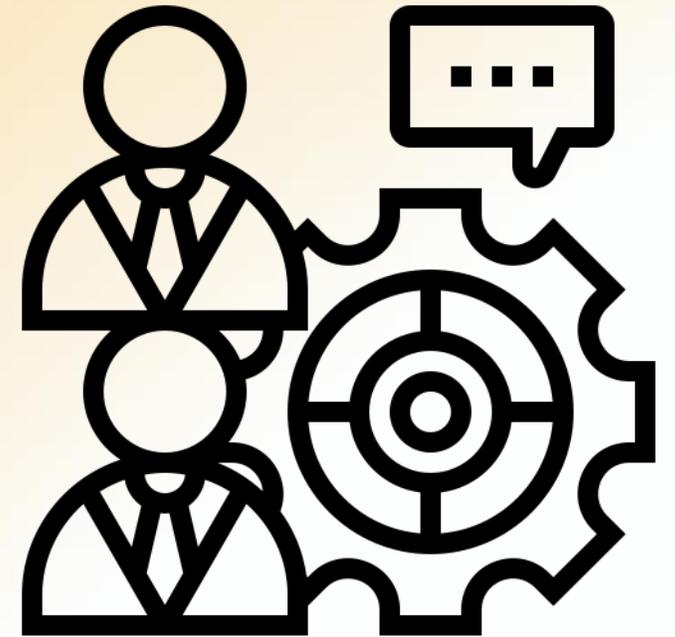
# Наставничество

**как ключевой элемент новой динамичной методической системы, обеспечивающей возможности для своевременной адаптации педагогов к меняющимся условиям**



# Наставничество

**как элемент системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации**



# Наставничество

**как форма адаптации и профессиональной подготовки (или переподготовки) персонала на предприятии, выполнение профессиональных функций под наблюдением более опытного, специально отобранного и обученного сотрудника с регулярным получением конструктивной обратной связи**



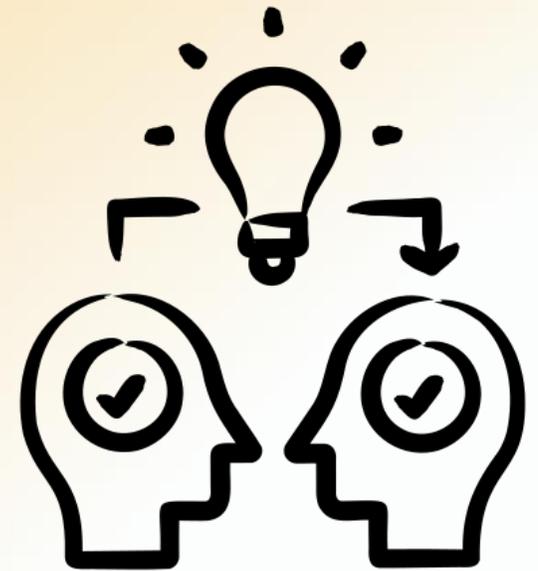
# Наставничество

**как элемент корпоративной культуры, как совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации**



# Наставничество

**как социальный институт, обеспечивающий передачу социально значимого профессионального и личного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников**



# Наставничество

**как универсальный механизм обеспечения личностно-профессиональной социализации индивида, социально-педагогическая технология организации и сопровождения его личностного, профессионального развития, мотивации, роста, мастерства, формирования духовно-нравственных и гражданско-патриотических качеств**



# Наставничество

**как составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающая работу с молодыми специалистами;**  
**деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации;**  
**работа с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность;**  
**организация работы с кадрами по итогам аттестации;**  
**обучение при введении новых технологий и инноваций;**  
**обмен опытом между членами педагогического коллектива**



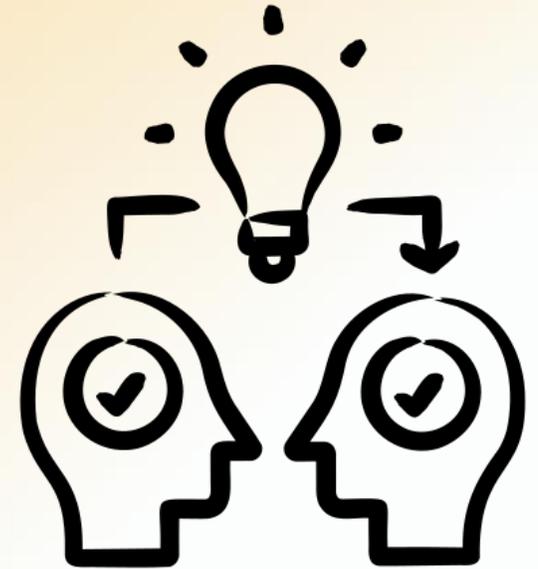
## Наставничество – это

1. универсальная технология передачи знаний, опыта;
2. составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства;
3. форма адаптации и профессиональной подготовки (или переподготовки) персонала;
4. элемент корпоративной культуры;
5. инструмент для достижения более высоких результатов обучения и воспитания обучающихся.



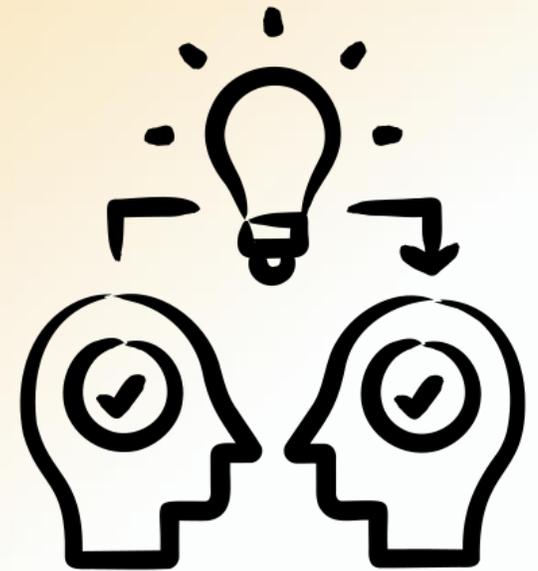
# Наставничество

**форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество**



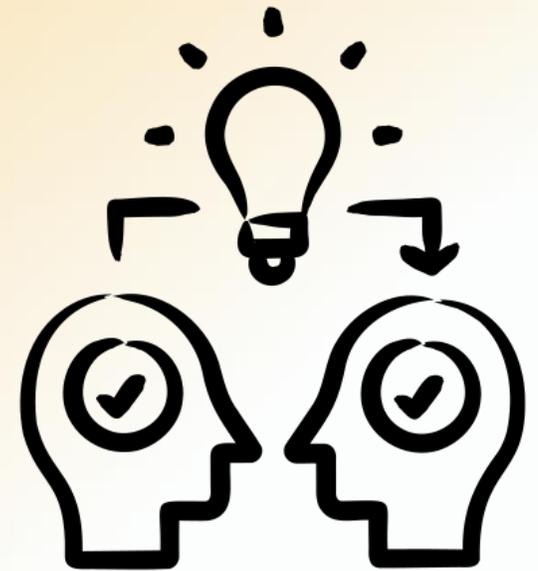
# Программа наставничества

**комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов**



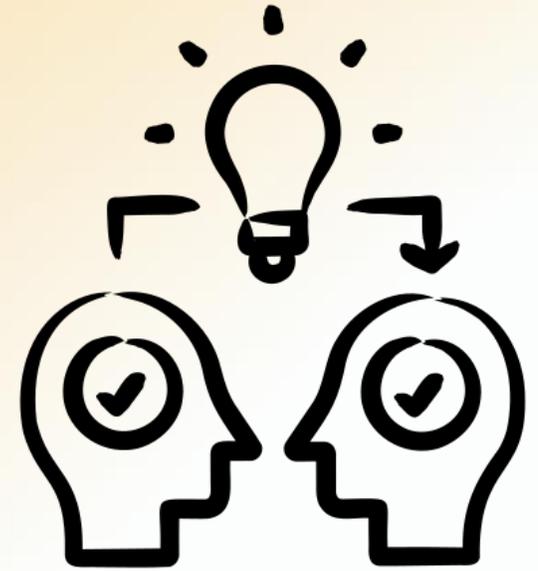
# Наставник

**участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого**



# Наставляемый

**участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения**



**Какие документы регулируют  
наставническую деятельность  
в образовательной  
организации?**



# Нормативно-правовая основа внедрения и развития системы наставничества

Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении **знака отличия** «За наставничество»

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая **национальную систему учительского роста**»

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О **национальных целях развития** Российской Федерации на период до 2030 года»

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания **единой федеральной системы научно-методического сопровождения** педагогических работников и управленческих кадров»

# Нормативно-правовая основа внедрения и развития системы наставничества

**Методология (целевая модель) наставничества** обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утверждённая распоряжением Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145

Методические рекомендации **по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников** в образовательных организациях (Письмо Министерства просвещения РФ № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21 декабря 2021 «О направлении Методических рекомендаций»)

**Порядок аттестации** педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приказ Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196)

**Концепция развития наставничества** в РФ на период до 2030 года (проект)

# Наставничество

**Развитие наставничества педагогических кадров является эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования**



# Дополнительная информация



**Как построить эффективную систему наставничества в образовательной организации? Какие этапы нужно пройти?**



# Внедрение и развитие системы наставничества



**ЭТАП 1**

Нормативная  
база внедрения  
наставничества

**ЭТАП 2**

Организация  
структуры

**ЭТАП 3**

Разработка и  
реализация  
программ и  
ИПР

**ЭТАП 4**

Мониторинг



# Нормативная база внедрения наставничества в ОО

**Положение** о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

**Приказ** о внедрении системы (целевой модели) наставничества

**Дорожная карта** по внедрению и развитию системы наставничества в ОО

**Приказ** о закреплении наставнических пар(групп)

**Дополнительное соглашение** к трудовому договору

**Согласие** работника на дополнительную работу за доплату

**Согласие** работника на закрепление за ним наставника

и другие.

# Положение о системе наставничества педагогических работников

Создать, разработать, выстроить,  
выделить, обеспечить,  
организовать ...

## Цель

Реализация КОМПЛЕКСА МЕР  
Создание МЕХАНИЗМОВ и системы  
УСЛОВИЙ

## Задачи

## Показатели

Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), успешно реализующих программу наставничества в роли наставляемого, %  
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества, % (опросный)  
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)  
Количество педагогов, аттестованных на квалификационную категорию «педагог-наставник»

для обеспечения непрерывного профессионального роста...  
для формирования эффективной системы поддержки...  
для устранения дефицита профессиональных умений и навыков...  
для эффективного включения в педагогическую деятельность...

Например,

- ✓ дефицит знаний молодых педагогов в области педагогических технологий и преподавательских умений, отвечающих требованиям ФГОС и профессионального стандарта;
- ✓ кризис профессионального роста у педагогов со стажем, профессиональное выгорание;
- ✓ дефициты различного характера (предметные, методические, метапредметные), выявленные у педагогов различных категорий в ходе исследований профессиональной компетентности.

**ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ**



## Организация структуры

### **Определить:**

ответственное лицо, осуществляющее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;

куратора реализации программ наставничества.

### **Сформировать:**

банк наставников и наставляемых;

наставнические пары.

Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре:

- заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве;
- проведение координационных совещаний;
- участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.



## **Разработка и реализация персонализированных программ наставничества, индивидуальных планов развития педагогических работников**

Осуществление обеспечения системы (целевой модели) наставничества:

- организационное;
- учебно-методическое;
- материально-техническое;
- инфраструктурное.



## Организация мониторинга

Создание условий по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

Необходимо разработать показатели эффективности, инструменты для сбора данных (анкетирование, интервью, анализ документов), осуществлять регулярный анализ полученной информации и предоставление отчетности

**Структурные компоненты  
системы наставничества  
педагогических работников в  
образовательной организации**



# Модель наставничества педагогических работников в образовательных организациях

## Внутренний контур: ОО



### Образовательная организация

- Издает локальные акты о внедрении и реализации системы (Положение, дорожная карта, приказ о закреплении наставников и др.)
- Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре
- Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы наставничества
- Создает условия по координации и мониторингу реализации системы

### Методическое объединение/совет

- Осуществляет текущее руководство реализацией персонализированных программ наставничества

### Куратор,

ответственный за реализацию программ наставничества

- Выявляет потребность
- Организует разработку программ наставничества
- Осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы
- Осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества
- Иницирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества

### Наставник

- Разрабатывает персонализированные программы наставничества, индивидуальные планы развития
- Осуществляет методическое сопровождение наставляемого
- Организует и проводит совместные мероприятия
- Осуществляет мониторинг прогресса наставляемого
- Повышает собственную квалификацию

## Внешний контур

МГО  
Профсоюза

ЦГУ,  
подведомственные  
Департаменту  
образования и науки  
города Москвы

Профессиональ  
ные  
сообщества

# Модель наставничества педагогических работников в образовательных организациях

## Внешний контур



**Что требует особого внимания  
при внедрении системы  
наставничества в ОО ?**



1. Разработка и утверждение локальных актов, регламентирующих **все этапы наставничества**: отбор наставников и наставляемых, разработка индивидуальных планов работы, проведение встреч, оценка результатов. **Доступность** документов всем участникам процесса.
2. Определение **показателей эффективности**, разработку **инструментов для сбора данных** (анкетирование, интервью, анализ документов), **регулярный анализ** полученной информации и предоставление отчетности.
3. Создание механизмов для получения **обратной связи** от наставников, наставляемых и руководства образовательной организации. Эта обратная связь должна использоваться для **корректировки** работы системы наставничества.
4. Назначение **ответственного лица** (куратора) за координацию деятельности наставников и наставляемых. Этот куратор должен обеспечивать взаимодействие между участниками, решать возникающие проблемы и координировать работу по реализации программы.
5. Обеспечение наставников и наставляемых необходимыми **ресурсами** (время, финансы, методические материалы, информационные технологии).

**Карпеева Ирина Вячеславовна**

karpeevaiv@corp-univer.ru

