



МОСКОВСКОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ

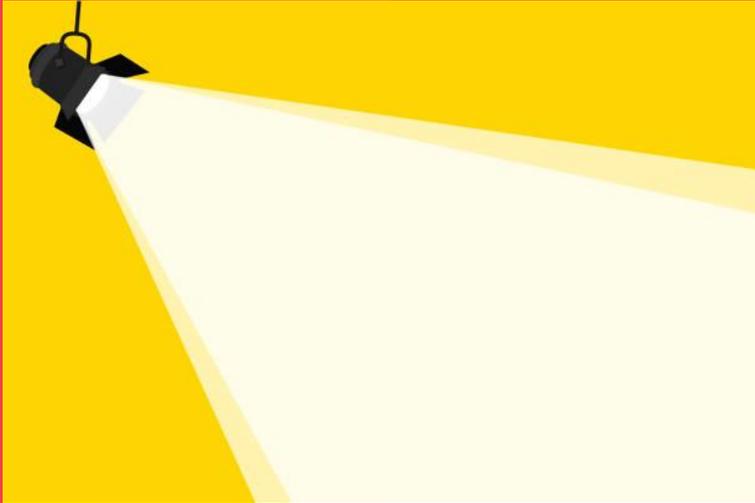


КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Наставник московского образования

Организационные модели наставничества: как выбрать траекторию под задачу развития педагога

*От целевой модели к организационным
решениям: практика Школы № 1492*



Как сейчас в вашей организации устроено
наставничество?

Это скорее универсальная процедура (А) или
дифференцированный процесс (Б)?

Дифференциация понятий: целевая и организационная модель

Целевая
модель
наставничества

– это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов.

С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

Дифференциация понятий: целевая и организационная модель

Целевая модель
наставничества

– это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Это **стратегический каркас**, который задаёт:

структурные компоненты (ресурсы, команда, этапы);

универсальный цикл из 7 этапов (от подготовки условий до завершения программы);

общие роли участников.

Дифференциация понятий: целевая и организационная модель

Организационная модель наставничества

это конкретное тактическое решение в рамках целевой модели, которое учитывает:

целевую аудиторию наставляемых (молодой педагог, педагог с дефицитом, лидер);

конкретные профессиональные задачи и дефициты;

формы взаимодействия («педагог-педагог», «администрация-педагог», «внешний эксперт-педагог»);

подбор методов и инструментов (наблюдение, коучинг, проект) под задачу;

ожидаемые измеримые результаты для данной конкретной группы.

Дифференциация понятий: целевая и организационная модель

Целевая модель — **«КАК МЫ ВООБЩЕ ОРГАНИЗУЕМ НАСТАВНИЧЕСТВО».**

Организационная модель — **«КАКУЮ ФОРМУ И ИНСТРУМЕНТЫ МЫ ВЫБИРАЕМ ДЛЯ РЕШЕНИЯ КОНКРЕТНОЙ ЗАДАЧИ ПЕДАГОГА».**

7-этапный цикл наставничества



Обоснование подхода к разработке моделей наставничества

Дифференциация вместо унификации — педагогический коллектив неоднороден: у каждого педагога свой опыт, мотивация, дефициты и потенциал. Единая модель наставничества не может удовлетворить все потребности.

Фокус на результат — каждая модель наставничества проектируется под конкретную профессиональную задачу (адаптация, ликвидация дефицита, развитие лидерства, профилактика выгорания), что делает её инструментом достижения измеримых целей.

Гибкость и персонализация — подход позволяет комбинировать форматы и инструменты («педагог-педагог», «администрация-педагог», внешние эксперты) в зависимости от потребностей, создавая индивидуальный маршрут развития.

Предотвращение формализма — когда наставничество становится ответом на реальную запрос, а не данью процедуре, повышается вовлечённость участников и ценность процесса.

Цикл профессионального развития педагога



Где и как выбирается организационная модель?

Шаг 1. Диагностика потребностей

Анализ данных о педагоге (результаты МЦКО, наблюдения, самооценка, беседа). Вопрос: «Какую ключевую задачу решаем?»

Шаг 2. Определение типа запроса и подбор «агента» поддержки

Кто лучше всего поможет решить эту задачу? (Коллега, методист, психолог, внешний эксперт, администратор).

Шаг 3. Выбор организационной формы

Фиксация формата взаимодействия (индивидуальная пара, группа, проектная команда).

Шаг 4. Наполнение инструментами

Подбор конкретных механизмов (чек-листы, мастер-классы, коуч-сессии) из опыта школы.

Итог: Формируется **индивидуальный маршрут профессионального развития** как часть работы наставнической пары/группы.

Матрица выбора организационной модели под задачу

Профессиональный запрос	Кто может быть «агентом» поддержки	Организационная модель (форма)	Примеры инструментов
Адаптация, становление	Опытный коллега	«Педагог-педагог» (традиционная)	Чек-лист «Ориентир качества урока», совместное планирование
Ликвидация методического дефицита	Методист, предметный эксперт	«Педагог-педагог» (ситуационная), «Администрация-педагог»	Мастер-класс «Продуктивный урок», коучинг
Развитие лидерства, выход за рамки	Внешний эксперт, внутренний ментор	«Педагог-внешний агент», реверсивное наставничество	Проектное управление, форсайт-сессии, гранты
Ресурсная поддержка, профилактика выгорания	Психолог, эмпатичный коллега	Неформальное конфиденциальное сопровождение	Тренинги, клубы по интересам, рефлексивные практики

Оценка эффективности и представление результатов

Этот документ — не просто приказ, а **ваш рабочий инструмент**. Он отвечает на вопрос «Как?» и даёт возможность **стать частью большой системы**, где ваша экспертиза будет признана, поддержана и тиражирована



Оценка эффективности и представление результатов

**Пример 1.
Модель
«Адаптация и
профессиональ
ное
становление»**

Инструменты: чек-лист качества урока, план совместного посещения занятий, программа наставничества.

Ключевой результат (KPI): повышение среднего балла урока по внутренней оценке или диагностике МЦКО на 15% за полугодие.

Форма представления: презентация кейса «Успешный старт» на педагогическом совете. Включение в базу лучших практик адаптации.

Оценка эффективности и представление результатов

Пример 2.
Модель
«Развитие
потенциала»
(для педагогов-
лидеров)

Инструменты: проектное управление, менторство от внешнего эксперта.

Ключевой результат (KPI): победа в конкурсе профессионального мастерства, аттестация на квалификационную категорию «педагог-методист».

Форма представления: Торжественное награждение на итоговой конференции. Публикация истории успеха в корпоративных и региональных медиа для тиражирования опыта.

Оценка эффективности и представление результатов

**Пример 3.
Модель
«Адаптация» /
«Ресурсная
поддержка»**

Инструменты: индивидуальный маршрут развития, план регулярных встреч с наставником.

Ключевой результат (KPI): 95%-ная сохранность вновь принятых сотрудников в течение первого года работы, аттестация на первую категорию.

Форма представления: аналитическая записка для руководства с выводами и рекомендациями по оптимизации процедуры адаптации. Публичная благодарность наставникам.



Какой один, самый важный для вашей школы,
измеримый результат наставничества вы хотели бы
видеть через год?

1. Сохранность кадров?
2. Рост качества уроков?
3. Победы в конкурсах?

Выводы: от целевой модели к живой практике

Наставничество — не процедура, а гибкий конструктор решений. Начните с диагностики профессиональных компетенций, а не с выбора формы.

Наставничество должно быть не формальной процедурой, а живым инструментом развития.



Вы определили для себя желаемый результат.

Как превратить его из цели в систему, где усилия наставника и наставляемого не теряются в рутине, а ведут к измеримому
итогу?

**Коллектив Школы №1492 нашёл свой ответ, создав
работающую «Формулу роста». А сейчас давайте перейдём
к практике и посмотрим, как эта формула применяется в
реальных условиях.**

Карпеева Ирина Вячеславовна

karreevaiv@corp-univer.ru



Лосев Виктор Михайлович

losevvm@corp-univer.ru

