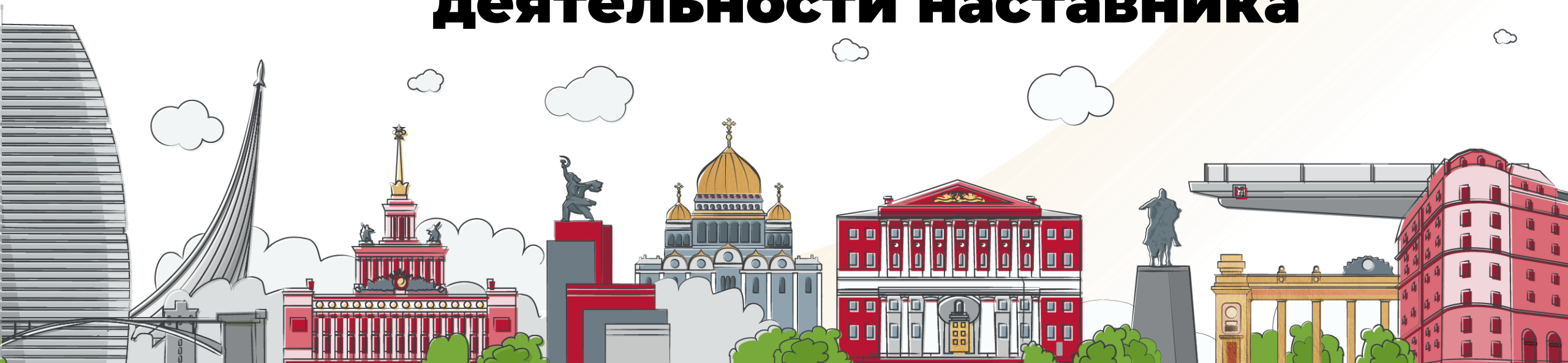




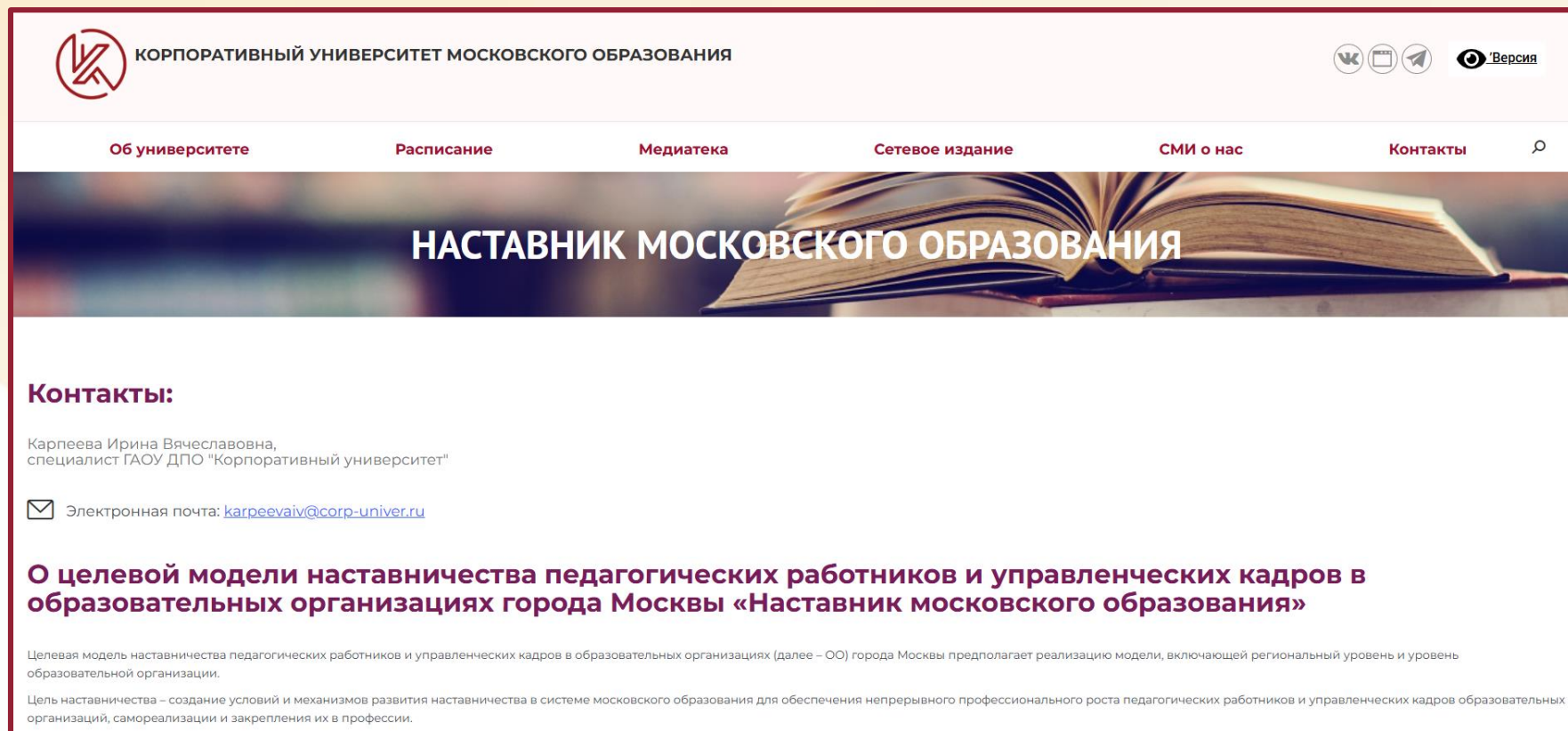
КОРПОРАТИВНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
МОСКОВСКОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ

**Наставник московского образования**

# **Организационные основы деятельности наставника**



# Наставник московского образования



**КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Об университете    Расписание    Медиатека    Сетевое издание    СМИ о нас    Контакты

## НАСТАВНИК МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Контакты:**

Карпеева Ирина Вячеславовна,  
специалист ГАОУ ДПО "Корпоративный университет"

✉ Электронная почта: [karpeevaiv@corp-univer.ru](mailto:karpeevaiv@corp-univer.ru)

**О целевой модели наставничества педагогических работников и управленческих кадров в образовательных организациях города Москвы «Наставник московского образования»**

Целевая модель наставничества педагогических работников и управленческих кадров в образовательных организациях (далее – ОО) города Москвы предполагает реализацию модели, включающей региональный уровень и уровень образовательной организации.

Цель наставничества – создание условий и механизмов развития наставничества в системе московского образования для обеспечения непрерывного профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций, самореализации и закрепления их в профессии.



# Наставник московского образования

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Об университете Расписание Медиатека Сетевое издание СМИ о нас Контакты

## НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- [Федеральный закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»](#)
- [Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»](#)
- [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»](#)
- [Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 года № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174»](#)
- [Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № А3-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях»](#)



МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Медиатека Сетевое издание СМИ о нас

## АРХИВ СОБЫТИЙ

### Форум «Навигатор сопровождения профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров» 29.11.2024 г.

Презентации Видео

- [Программа форума 29 ноября 2024 года](#)
- [Айгунова О.А. Условия и возможности повышения уровня профессионализма педагогических работников московского образования](#)
- [Кудрова Л.Г. Наставничество – ресурс системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров](#)

# Поддержка опытного педагога

## Неформальность

Отсутствие формальной структуры, планов и отчётности

## Добровольность

Основано на личной инициативе и желании помочь

## Фокус на практическую помощь

Преимущественно решение текущих проблем и передача практического опыта

## Спонтанность

Преимущественно решение текущих проблем и передача практического опыта

## Преимущества

- Гибкость, быстрое реагирование на запросы, отсутствие бюрократии

## Недостатки

- Зависимость от личных качеств и мотивации коллег, отсутствие гарантий систематической поддержки, возможность неравномерного распределения помощи

# Коллегиальное наставничество

## Равноправное партнерство

Взаимодействие на основе уважения и признания ценности опыта каждого участника

## Обучение друг у друга

Обмен знаниями, навыками и лучшими практиками между коллегами разного уровня опыта

## Открытость и доверие

Создание атмосферы, способствующей свободному обмену информацией и идеями

## Совместное решение проблем

Участие в обсуждении и выработке решений, основанных на коллективном опыте

## Преимущества

- Повышение мотивации, развитие профессиональных компетенций, распространение инноваций, укрепление командного духа

## Недостатки

- Требует развитой культуры взаимопомощи, необходимо обучение навыкам эффективной коммуникации и сотрудничества, возможны конфликты интересов

# Формальное наставничество

## Формализация

Наличие нормативных документов (положений, приказов и т.д.), определяющих цели, задачи, права и обязанности участников

## Программы наставничества

Разрабатываются планы и методические материалы для реализации целей наставничества

## Целенаправленность

Наставничество направлено на достижение конкретных целей (например, адаптация новых сотрудников, повышение квалификации)

## Контроль и поддержка

Администрация осуществляет контроль за ходом наставничества и оказывает необходимую поддержку участникам

## Преимущества

- Систематичность, гарантированная поддержка, возможность оценки эффективности, соответствие целям организации


## Недостатки

- Возможность формального подхода, бюрократия, снижение мотивации при отсутствии личной заинтересованности, повышенная нагрузка на наставников

# Процесс развития системы наставничества



# Этапы наставнической деятельности



Формирование  
наставнических  
пар

Разработка и  
реализация  
программы

Мониторинг



# Формирование пар «наставник-наставляемый»



## Критерии подбора

Профессиональные навыки и опыт

Личностные характеристики

Цели развития

Область интересов



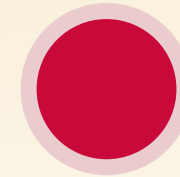
## Процесс отбора

Анкетирование

Интервью

Административный отбор

Автоматизированный отбор



## Организация первой встречи

Официальная встреча

Кофе-брейк/ чаепитие в неформальной обстановке

Экскурсия по школе

Участие в совместном мероприятии/проекте

# Программа

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

наставничества

# Направления наставнической деятельности

Организация учебной деятельности  
и проектирование уроков

Работа с документацией

Адаптация к школьной среде и  
корпоративной культуре

Работа с родителями и законными  
представителями

Воспитательная работа и развитие  
личности учащихся

# Направления наставнической деятельности

Самообразование и профессиональное развитие

Психологическая поддержка и эмоциональное выгорание

Цифровая грамотность и использование ИКТ

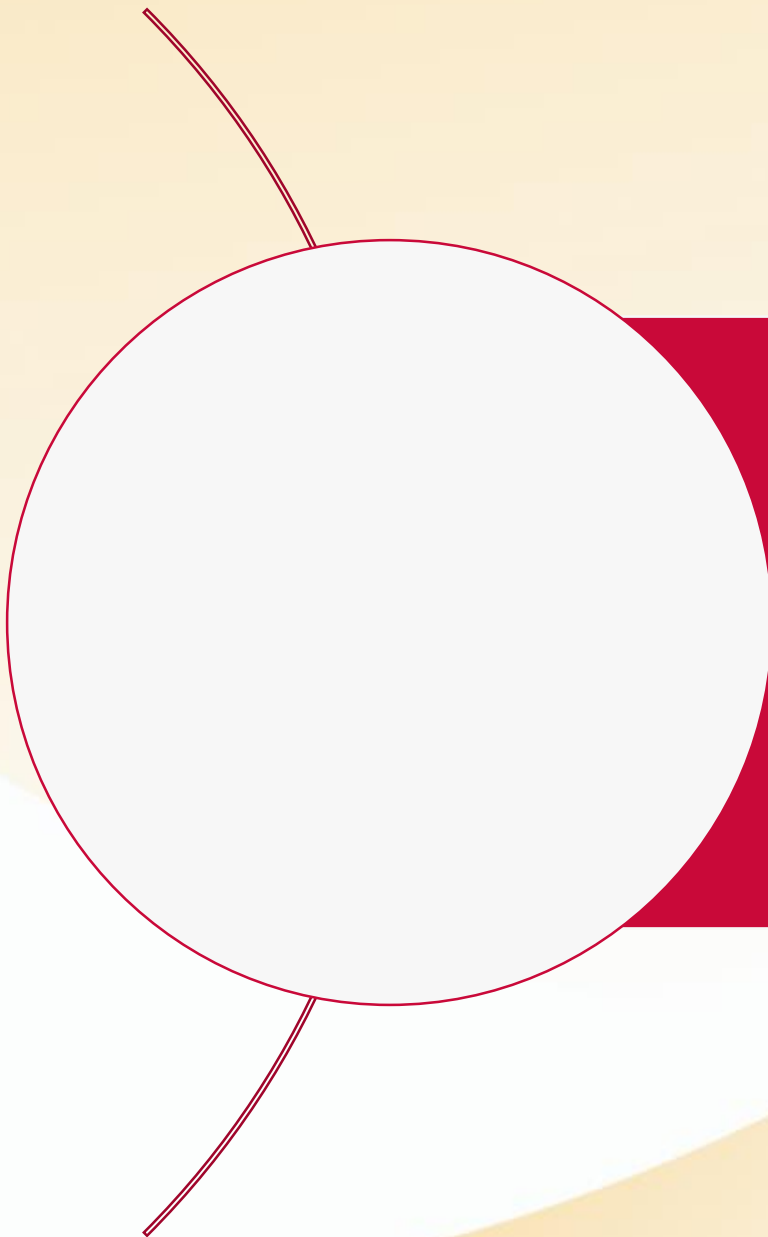
Развитие способностей и талантов обучающихся

Коррекционно-развивающая деятельность

# План деятельности

Направления деятельности	Содержание деятельности	Формы деятельности	Результат работы
<p><b>Конструирование урока: от идеи до результата</b></p> <p>Планирование проведения занятий в соответствии с содержанием ООП на основе вариативных форм организации учебной деятельности, соответствующих индивидуальным особенностям обучающихся, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями</p>	<p>Определение личностных, метапредметных и предметных результатов изучения конкретной темы.</p> <p>Актуализация знаний методик и технологий, применение которых обеспечивает достижение планируемых результатов.</p> <p>На основе материала учебника планирование проведения уроков в классах с разными уровнями подготовки.</p> <p>Моделирование ситуаций применения методик, технологий обучения для достижения предметного результата учебной работы на конкретном уроке</p>	<p>Совместная разработка образцов технологических карт уроков в соответствии с требованием ФГОС.</p> <p>Анализ технологических карт урока</p>	<p>Самостоятельная разработка технологических карт урока в соответствии с требованиями ФГОС</p>

# Оцениваемые результаты



Результаты :

- **Успешная адаптация и интеграция молодого специалиста в профессиональное сообщество**
- **Развитие ключевых профессиональных компетенций и навыков молодого специалиста**
- **Повышение качества образовательного процесса и результатов обучающихся**
- **Активное участие молодого специалиста в профессиональной деятельности и инновациях**
- **Повышение мотивации и удержание молодых специалистов в профессии**

**Карпеева Ирина Вячеславовна**

karpeevaiv@corp-univer.ru

