



КОРПОРАТИВНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
МОСКОВСКОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

Наставник московского образования

Оценка эффективности наставничества



Актуализация проблемы наставничества



Качество подготовки педагогов



Качество современного образования

Ценности, традиции, стандарты профессии

инновации

развитие

наставничество

обучение

компетенции

партнерство

Распоряжение правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р



Утверждена Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года



Утвержден план мероприятий по реализации Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года
ежегодно, до 1 марта года, следующего за отчетным годом, представлять в Министерство просвещения России отчеты о ходе реализации плана мероприятий

Федеральный закон от 09.11.2024 №381-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»
Глава 55 дополнена статьей 351.8 «Особенности регулирования труда работников, **выполняющих работу по наставничеству в сфере труда**»



Определен термин «наставничество в сфере труда», порядок привлечения наставника к исполнению им своих обязанностей путем включения исполнения работников функций наставника в содержание дополнительной работы по такой же профессии (должности), касается в первую очередь реализации наставнических практик в сфере труда»



Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности)

Указ Президента Российской Федерации от 01.04.2025 года № 197



В целях популяризации и развития института наставничества
установить День наставника и отмечать его 2 марта.

Разработана нормативно-правовая база

Распоряжение Департамента образования и науки города Москвы от 23.05.2025 № Р-71 « Об утверждении Положения о целевой модели наставничества педагогических работников в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы»

- п. 4.2.2. ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» является куратором внедрения и реализации целевой модели наставничества в системе образования города Москвы:
осуществляет мониторинг эффективности внедрения системы наставничества в образовательных организациях

Приказ ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» от 05.06.2025 № 01-10-243 «О проведении мониторинга эффективности внедрения системы наставничества в образовательных организациях города Москвы» (июнь-август 2025 г.)

Разработана нормативно-правовая база

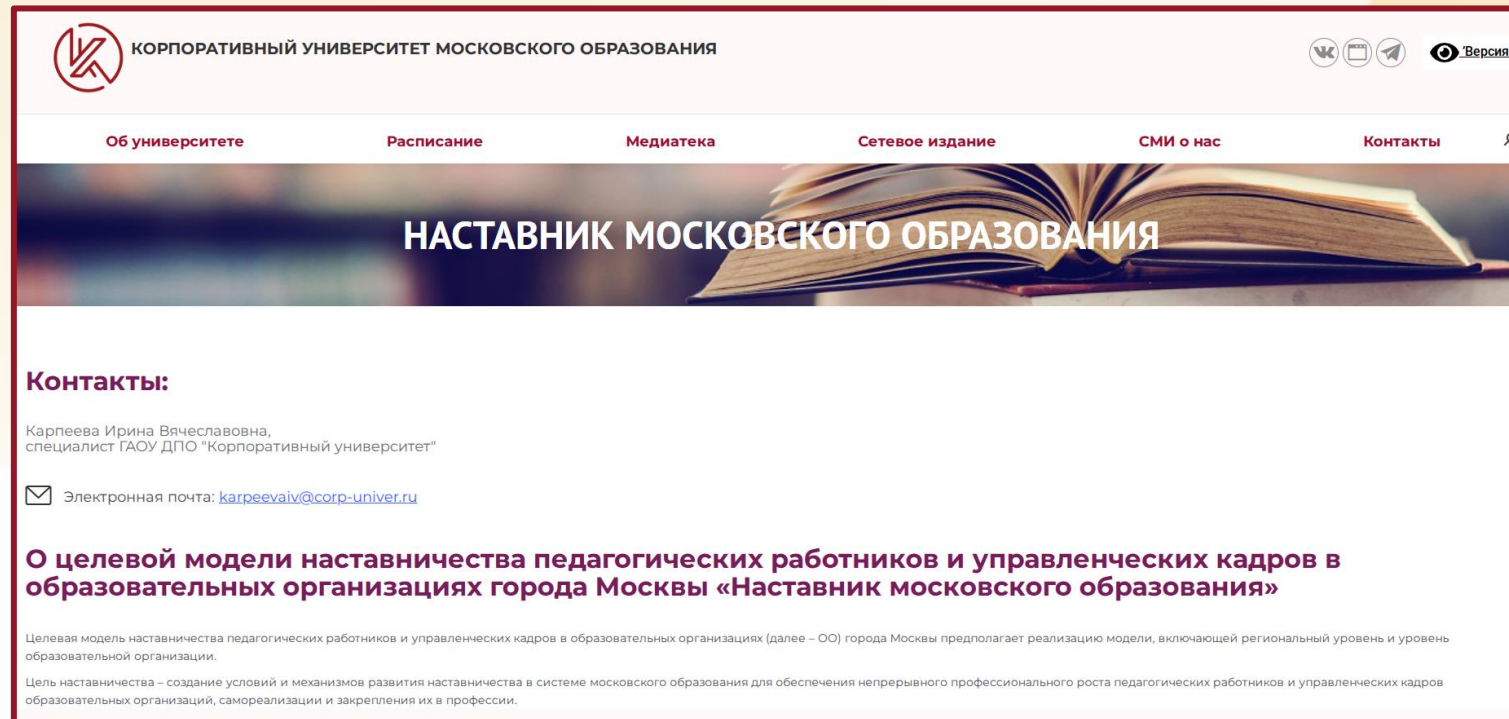
Проект приказа ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»
«Об утверждении методических рекомендаций по адаптации вновь
принятых педагогических работников в общеобразовательных
организациях города Москвы»

Приказ ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» от 18.06.2025
№01-10-285 «Об утверждении Положения об экспертном совете по
реализации наставничества в государственных образовательных
организациях, подведомственных Департаменту образования
и науки города Москвы»

Разработан раздел на сайте Корпоративного университета

«Наставник московского образования»:

- Нормативные документы
- Архив событий



Проводится мониторинг эффективности внедрения системы наставничества

Приказ ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» от 05.06.2025 № 01-10-243 «О проведении мониторинга эффективности внедрения системы наставничества в образовательных организациях города Москвы»

- Сроки проведения: 23 июня по 20 августа 2025 г

Мониторинг эффективности внедрения системы наставничества в образовательных организациях

на уровне региона

Цель

- сбор и систематизация актуальной информации о реализации внедрения системы наставничества в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы

Показатели

- наличие информационного ресурса по наставничеству (отдельный сайт или специализированный раздел на сайте образовательной организации);
- наличие утвержденного Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- наличие локальных нормативных актов, закрепляющих пары или группы «наставник – наставляемый»

Инструменты

- методический аудит сайтов общеобразовательных организаций

Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества

на уровне организации

Цель

- оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Показатели

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ГИА;
- динамика успеваемости обучающихся;
- динамика участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества

на уровне организации

Показатели

- результативность реализации персонализированной программы наставничества (ППН)

Инструменты

- **Чек-лист реализации ППН:**
цели, задачи сформулированы;
наставник определен и включен в работу;
проведено не менее 3 встреч (очно/онлайн);
использован трекер/дорожная карта;
организован мониторинг;
предусмотрена рефлексия наставника.
- **Таблица реализации задач по ППН**
- **Дорожная карта сопровождения**

Таблица реализации задач по ППН

Задача ППН	План действий	Статус выполнения	Комментарий

Дорожная карта

Задача ППН	Мероприятие	Выполнение мероприятий	Результаты

Задача ППН	Мероприятие	Выполнение мероприятий	Результаты
Применение технологии формирующего оценивания	1. Вебинар «Что формирует формирующее оценивание?» 2. Взаимопосещение уроков по использованию приемов формирующего оценивания на разных этапах урока	1. Алгоритм использования технологии формирующего оценивания 2. Выступление на ШМО по теме «Практическое применение методов и приёмов формирующего оценивания»	1. Учитель включает в работу приемы формирующего: Подумай-обсуди-поделись, Билет на выход или «3 – 2 – 1», Вопрос одной минуты, Трехминутная пауза, Парковка вопросов, Синквейн. 2. Карты взаимопосещения уроков. Банк технологических карт. Банк приемов.

- ☐ Количество методических мероприятий, в которых приняли участие наставники и наставляемые
- ☐ Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)
- ☐ Количество успешно реализованных педагогами образовательных и культурных проектов

Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников

на уровне организации

Цель

- оценка влияния реализации персонализированной программы наставничества на всех ее участников

Показатели

- удовлетворенность результатами реализации персонализированной программы наставничества наставляемого и наставника;
- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников

на уровне организации

Показатели

- удовлетворенность результатами реализации персонализированной программы наставничества наставляемого и наставника

Инструменты

- Опросники, анкеты
- Мини-интервью, рефлексивное письмо
- Карта изменений
- Диагностика профессиональных компетенций

Опрос для молодых педагогов (оценка сопровождения)

- Я понимаю, кто мой наставник и как он может мне помочь.
☐ Совершенно согласен / ☐ Скорее согласен / ☐ Не знаю / ☐ Скорее не согласен / ☐ Не согласен
- Мой наставник помогает мне ставить цели и отслеживать продвижение.
- У нас есть регулярные встречи (очно или онлайн).
- Я получил(-а) поддержку по методике преподавания.
- Я чувствую, что становлюсь увереннее как педагог.
- Я бы рекомендовал(-а) включение наставника каждому начинающему учителю

Мини-опрос

- Что стало получаться по-другому после включения в ППН?
- Какую поддержку от наставника вы считаете наиболее значимой?
- Была ли ситуация, когда именно наставничество помогло вам справиться?
- Что бы вы изменили в этой программе, если бы участвовали снова?

Инструменты

Рефлексивное письмо

- Если бы я писал себе письмо в начало года
- Что я понял о себе, о профессии, о наставничестве?

Карта изменений

- **Навыки:** чему я научился?
- **Уверенность:** как я изменился как профессионал?
- **Ценности:** какие смыслы усилились во мне?

Комплексная оценка персонализированной программы наставничества

Удовлетворенность программой

Цель: получение обратной связи от педагогов

- Формы обратной связи
- Интервью

Качество сопровождения и обучения

Цель: изучение качества процесса подготовки и обучения

- Тесты на знание теоретического материала
- Чек-листы проверки приобретенных умений
- Составление плана действия

Влияние на педагогическую практику

Цель: изучение качества педагогической практики

- Есть ли изменения в привычной практике преподавания? (чек-листы, проверка дорожной карты)
- Есть ли у вас желание меняться?
- Понимаете ли вы, как это сделать?
- Есть ли для этого соответствующие условия?
- Ожидаются ли поощрения за изменения?

Достижение результатов

Цель: изучение уровня улучшений, достижений

Карпеева Ирина Вячеславовна

karpeevaiv@corp-univer.ru

