



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**

ставляют 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.



# РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ



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

# РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА



## Внутренний контур      Внешний контур

### Образовательная организация

Издает локальные акты

Разрабатывает Программу, «дорожную карту»

Осуществляет кадровое, организационное, методическое обеспечение

### ИПК, ЦНППНМ

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 ( педагоги- 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, помочь 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-  
ПРАВОВАЕ  
ОБЕСПЕЧЕНИЕ

НАУЧНО-  
МЕТОДИЧЕСКОЕ  
СОПРОВОЖДЕНИЕ

ПСИХОЛОГО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ  
СОПРОВОЖДЕНИЕ

## ПРОЦЕСС ИНТЕГРАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

АДАПТАЦИЯ

ИНТЕГРАЦИЯ

САМОИДЕНТИФИКАЦИЯ

ПРОФ  
ПОДДЕРЖКА

ПРОФ  
АКТИВНОСТЬ

СОЦ  
ПОДДЕРЖКА

РАСТИТЬ МАСТЕРА

ОБУЧЕНИЕ

АТТЕСТАЦИЯ

ПРОФСОЮЗ

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.

## Портрет участников взаимодействия

### Наставник – наставляемый

Готов сотрудничать

Готов помочь

Компетентный

Опытный

Ответственный

Мотивированный

Ориентирован на  
результат

Дезадаптированный

Хочет научиться

Мало опыта

Нужен  
единомышленник

Есть идея

Неуверенный в себе

Испытывает  
трудности в общении



# 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**
- **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»).
- **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



МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

# Наставнические пары



# Неделя молодого специалиста





# Педагогический дебют



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

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

