



**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**

наставляют 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

 Образовательная организация

 Издает локальные акты

Образовательная
организация


 Разрабатывает Программу, «дорожную карту»


 Осуществляет кадровое, организационное, методическое обеспечение

Внешний контур

 ИПК, ЦНППМ

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 (педагогич- 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, помощь 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-
ПРАВОВОЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЕ

НАУЧНО-
МЕТОДИЧЕСКОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ

ПСИХОЛОГО-
ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ

ПРОЦЕСС ИНТЕГРАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

АДАПТАЦИЯ

ИНТЕГРАЦИЯ

САМОИДЕНТИФИКАЦИЯ

ПРОФ
ПОДДЕРЖКА

ПРОФ
АКТИВНОСТЬ

СОЦ
ПОДДЕРЖКА

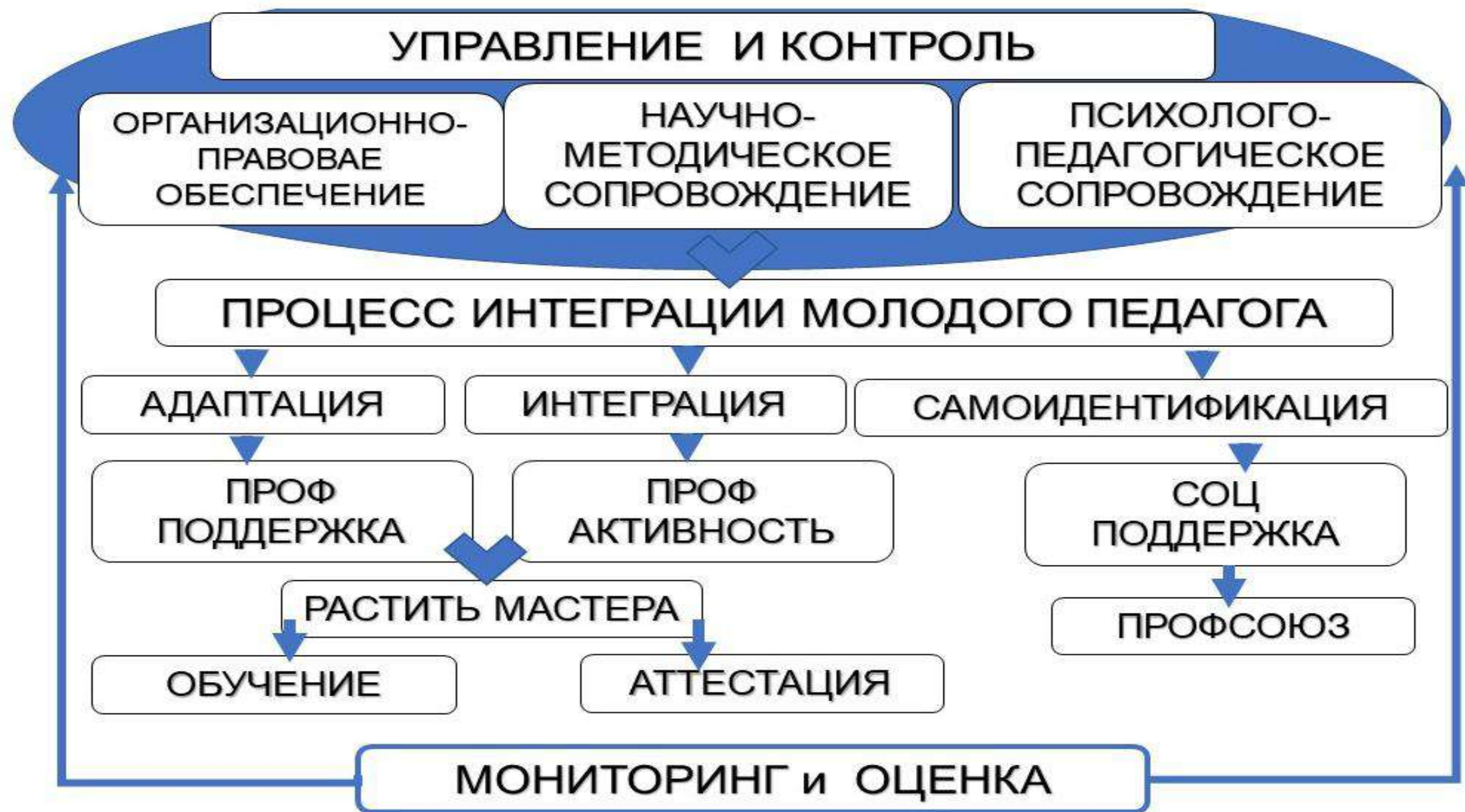
РАСТИТЬ МАСТЕРА

ПРОФСОЮЗ

ОБУЧЕНИЕ

АТТЕСТАЦИЯ

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



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;

