



МИНИСТЕРСТВО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
И НАУКИ  
КУРСКОЙ  
ОБЛАСТИ

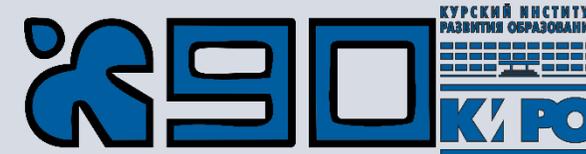


# **ИННОВАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ И НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Шульгина Наталья Алексеевна,  
проректор по развитию образовательной деятельности ОГБУ ДПО КИРО*



МИНИСТЕРСТВО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
И НАУКИ  
КУРСКОЙ  
ОБЛАСТИ



# МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ

---

эффективный инструмент развития и поддержки  
наставляемых на пути к достижению поставленных целей



-это добровольное, безвозмездное взаимодействие опытного состоявшегося человека (наставника) с начинающим или менее опытным (наставляемый), предполагающее передачу навыков, знаний и опыта наставника;

- социальный институт, обеспечивающий передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников



**Обучение, содействие, помощь, поддержка, опора .....**





МИНИСТЕРСТВО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
И НАУКИ  
КУРСКОЙ  
ОБЛАСТИ



**РАСПОРЯЖЕНИЕ МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ ОТ 25.12.2019 № Р-145**

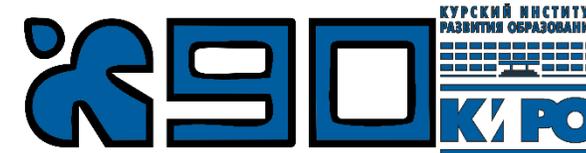
**"ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДОЛОГИИ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ)  
НАСТАВНИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ, ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ И ПРОГРАММАМ СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ С  
ПРИМЕНЕНИЕМ ЛУЧШИХ ПРАКТИК ОБМЕНА ОПЫТОМ МЕЖДУ  
ОБУЧАЮЩИМИСЯ"**



МИНИСТЕРСТВО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
И НАУКИ  
КУРСКОЙ  
ОБЛАСТИ

НАЦИОНАЛЬНЫЕ  
ПРОЕКТЫ  
РОССИИ

# ОБРАЗОВАНИЕ



**«Современная школа»** (направлен на обеспечение возможности детям получать качественное общее образование в условиях, отвечающих современным требованиям, независимо от места проживания ребенка, организацию комплексного психолого-педагогического сопровождения участников образовательных отношений, а также обеспечение возможности профессионального развития педагогических работников)

**«Молодые профессионалы»** (направлен на обеспечение возможности обучающимся образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, получить профессиональное образование, соответствующее требованиям экономики и запросам рынка труда)





# МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ



## Категории педагогических работников:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю) или без специального образования.



## Обеспечивает:

- ▶ повышение качества профессиональной подготовки и квалификации педагогов;
- ▶ развитие у молодых и начинающих специалистов позитивного отношения к педагогической деятельности, возможность быстрее достичь ключевых показателей эффективности, необходимых образовательной организации;
- ▶ возможность карьерного роста наставников, поощрение за хорошую работу, признание их заслуг;
- ▶ снижение текучести кадров, уменьшение количества молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.



# Основные практики наставничества



учитель – учитель

равный – равному,  
опытный – молодому,  
молодой – опытному,  
новатор-консерватор



ученик – ученик

равный – равному,  
успевающий-  
неуспевающий,  
лидер-пассивный



работодатель –  
ученик



# ПОДХОДЫ К ПРОСТРОЕНИЮ МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ

01

Индивидуализированная  
методическая поддержка

02

Технологические  
решения

03

Коллективное  
наставничество

04

Модели обратной связи

05

Использование данных  
для развития

# МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ





## Задачи:

- ▶ развитие у молодого специалиста интереса к работе;
- ▶ повышение мотивации к достижению новых целей;
- ▶ ускорение процесса профессиональной адаптации молодого специалиста;
- ▶ формирование корпоративной культуры;
- ▶ способствование повышению уровня владения общепрофессиональными и профессиональными компетенциями педагога;
- ▶ способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ▶ ориентирование молодого специалиста на творческое использование передового педагогического опыта и создание собственных профессиональных работ;
- ▶ повышение удовлетворенности собственной работой и формирование педагогического сообщества молодых специалистов



## Результаты:

- ▶ улучшение психологического климата в образовательной организации;
- ▶ плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию;
- ▶ рост мотивации к обучению и саморазвитию;
- ▶ практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- ▶ снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- ▶ увеличение доли обучающихся, участвующих в программах поддержки и развития одаренных детей;
- ▶ увеличение доли педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства.



## Эффекты:

- ▶ усиление взаимодействия между органами управления образованием, структурами, входящими в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров, и образовательными организациями;
- ▶ усиление взаимодействия органов управления образованием, организаций дополнительного профессионального образования с региональными организациями профессиональных союзов работников образования;
- ▶ усиление внимания профессиональных сообществ к вопросам правового статуса педагога-наставника, превращения наставничества в особый вид педагогической деятельности, в широкое общественно-профессиональное движение;
- ▶ переход к цифровизации наставничества педагогических работников;
- ▶ постепенный переход от традиционных форм и видов наставничества педагогических работников к перспективным форматам взаимодействия.



МИНИСТЕРСТВО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
И НАУКИ  
КУРСКОЙ  
ОБЛАСТИ

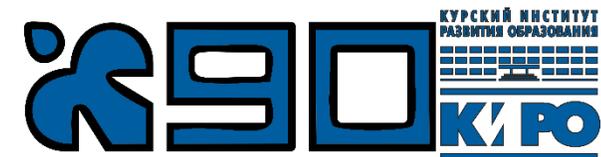


**НАСТАВНИЧЕСТВО  
– ЭТО ИНВЕСТИЦИИ В БУДУЩЕЕ,  
ЗАЛОГ УСПЕШНОГО  
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**





МИНИСТЕРСТВО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
И НАУКИ  
КУРСКОЙ  
ОБЛАСТИ



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

