



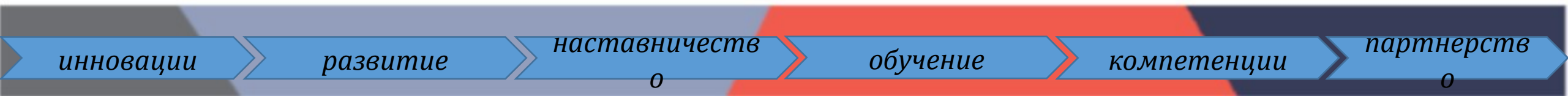
**III Региональная ярмарка
инновационных
практик организации наставничества
педагогических работников
Московской области**

19 июня 2025

Актуализация проблемы наставничества



Ценности, традиции, стандарты профессии



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



Утвердить Концепцию развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года



Утвердить 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 работником 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.

Развитие системы наставничества в Московской области





Вектор развития системы наставничества

Многоуровневая

Вариативная

Система наставничества



1. Единая логика ИОМ педагога

Индивидуальные маршруты

Наставник как трекер

Связь между этапами развития

Четко определена цель

- Что педагог хочет достичь в результате прохождения маршрута (например, освоить новую методику, повысить категорию, стать экспертом в определенной области).

Конкретные задачи

- Какие шаги необходимо предпринять для достижения цели.

Последовательность действий

- В каком порядке следует выполнять задачи, чтобы добиться максимального эффекта.

Взаимосвязь между этапами

- Как каждый этап маршрута связан с предыдущим и последующим.

Критерии оценки

- Как будет оцениваться прогресс педагога на каждом этапе и в целом.

Ресурсы:

- Какие ресурсы (материалы, обучение, поддержка) необходимы для успешного прохождения маршрута.

Индивидуальный подход

- Маршрут должен быть адаптирован к потребностям и особенностям конкретного педагога

Наставник как трекер

Помогает в разработке маршрута с учетом потребностей педагога и общих целей

Контролирует соблюдение последовательности этапов

Обеспечивает доступ к необходимым ресурсам

Оценивает прогресс на каждом этапе

Корректирует маршрут при необходимости



2. Наставник — не должность, а роль в культуре

Сообщества наставников

Портфолио и маршруты
развития педагогов-
наставников

Наставничество — элемент
идентичности

Как наставничество формирует идентичность?

Для наставника

Чувство значимости и ответственности
Углубление понимания собственной профессии
Личностный рост
Ощущение принадлежности к профессиональному сообществу
Формирование лидерских качеств

Чувство поддержки и уверенности
Развитие профессиональной идентичности
Определение карьерных целей
Формирование навыков саморазвития
Чувство принадлежности к профессиональному сообществу

Для наставляемого



3. Интерактивные формы организации, а не просто инструменты

Интерактивные формы:
мастерские, трекинг, мини-группы

Переход от мероприятий к процессам

Интерактивность и сотворчество



4. Развитие профессиональных сообществ, а не только отчётность

Онлайн-группы и диалоговые пространства

Регулярные встречи, клубы

Система признания и поддержки

КУРО

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ



Описание практики организации наставнической деятельности

1. Тема

- четкое и лаконичное определение темы наставнической практики

2. Аннотация:

- краткое введение, описывающее суть практики наставничества и ее основную идею.
- формулировка ключевой проблемы, которую решает данная практика.

3. Актуальность и причины выбора темы

- обоснование актуальности данной практики в контексте современных вызовов и требований образовательной среды;
- объяснение, почему эта проблема важна и какие вызовы она создает;
- определение целевой аудитории и обоснование актуальности для нее;
- использование цифр, фактов, статистики (если применимо) для подтверждения актуальности.

4. Описание теоретических подходов

- определение основных понятий, связанных с темой наставнической практики;
- описание теоретических основ, на которых базируется практика

5. Методические решения

- Алгоритм решения проблемы: представьте пошаговый алгоритм в виде списка, блок-схемы
- Инструменты и техники: опишите конкретные инструменты, которые вы использовали: конкретные упражнения, шаблоны, чек-листы, программы, приложения и т.д.

6. Необходимые ресурсы

- список всех ресурсов, необходимых для успешной реализации практики

7. Результаты

- подтверждение эффективности практики наставничества через представление конкретных результатов;
- примеры: статистические данные, отзывы участников, успехи в обучении и развитии (у наставляемых педагогов);
- анализ влияния практики на профессиональный рост наставляемых

8. Выводы и перспективы

- кратко повторите основные выводы;
- подчеркните, что вы узнали в процессе работы над проблемой;
- опишите, какие перспективы открываются для дальнейших исследований или практического применения;
- можете также сформулировать рекомендации для других специалистов

КУРО

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ



Анализ практик организации наставнической деятельности

Сильные стороны представленных практик

Актуальность и практическая направленность — все практики ориентированы на конкретные запросы и профессиональные потребности педагогов.

Разнообразие форм наставничества — от классического дуального формата до флэш-наставничества, проектных и сетевых форм.

Опора на реальные кейсы и образовательные продукты — методические копилки, мастер-классы, цифровые ресурсы, публикации.

Интеграция с профессиональными конкурсами — как форма признания и самоактуализации педагогов.

Развитие рефлексивных и исследовательских компетенций — через системную работу над проектами и анализом деятельности.

Недостаточная проработка вопросов эмоционального благополучия — лишь косвенно затрагиваются вопросы выгорания и устойчивости.

Отсутствие явной систематизации ИОМ (индивидуальных образовательных маршрутов) — некоторые практики упоминают их, но не выстраивают четкой модели.

Малый акцент на конфликтологию и коммуникативную практику — слабая представленность тренингов и семинаров по эффективному взаимодействию.

Формализация некоторых элементов — в ряде случаев наблюдается формальный подход к рефлексии или оценке результатов.

КУРО

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

ЦНПМ

ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

**Мы открыты
для сотрудничества и новых
идей**

