



**Система (целевая модель) наставничества:
структурные компоненты и условия, необходимые
для реализации наставнической деятельности.
Участники наставничества**

18 сентября 2025г.

Спикер: Елена Александровна Кошенкова

Система наставничества, выстроенная как продуманная целевая модель, а не как набор разрозненных действий, способна стать ключевым механизмом непрерывного профессионального развития, адаптации новых сотрудников, передачи ценного опыта и, в конечном счете, повышения качества образовательных результатов.



Актуальность и нормативно-правовые основы внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации.

- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации", который в статье 48 прямо закрепляет обязанность педагогических работников систематически повышать свой профессиональный уровень, а также участвовать в деятельности методических объединений, что создает правовую основу для организации наставнической деятельности.
 - Указ Президента Российской Федерации "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2030 года", который акцентирует внимание на необходимости обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитания гармонично развитой личности на основе традиционных ценностей.
- 

Актуальность и нормативно-правовые основы внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации.

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования»
 - На региональном уровне обычно принимаются соответствующие нормативные акты — приказы и рекомендации органов управления образованием, которые служат важным связующим звеном между общей федеральной политикой и практикой отдельной школы, обеспечивая согласованность действий на всех уровнях управления.
- 

Актуальность и нормативно-правовые основы внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации.

- локальная нормативная база самой образовательной организации, которая включает в себя Положение о наставничестве, должностные инструкции педагогов-наставников, приказы о закреплении наставников и наставляемых, программы сопровождения и формы отчетности.
- 

Ключевые структурные компоненты системы наставничества: цели, задачи, принципы и модель взаимодействия.

- Первым и основополагающим компонентом являются **стратегические и конкретные цели**, которые задают общее направление всей работе и отвечают на вопрос «зачем мы это делаем»;
 - Вторым неотъемлемым компонентом выступают **четко сформулированные задачи**, которые оценивают поставленные цели, разбивая их на конкретные, измеримые и ограниченные по времени шаги;
- 

Ключевые структурные компоненты системы наставничества: цели, задачи, принципы и модель взаимодействия.

- Третьим фундаментальным элементом системы являются основные принципы, на которых строится все взаимодействие между участниками;
 - Четвертым критически важным компонентом является выбор и детализация модели взаимодействия между наставником и наставляемым, которая определяет форматы, частоту, содержание и регламент их работы.
- 

Участники наставничества: роли, функции и зоны ответственности (наставляемый, наставник, куратор, администрация).

Наставляемый — это активный и мотивированный участник, который берет на себя ответственность за свое профессиональное развитие, формулирует свои запросы и цели, открыт к конструктивной критике и готов применять полученные рекомендации на практике, своевременно выполняет согласованные задачи и рефлексировать свой прогресс, тем самым непосредственно влияя на эффективность всего процесса.



Участники наставничества: роли, функции и зоны ответственности (наставляемый, наставник, куратор, администрация).

Наставник - опытный коллеги-фасилитатора, чья ключевая функция заключается в создании поддерживающей и безопасной среды для профессионального роста наставляемого;

Куратор программы наставничества - это методист или опытный руководитель методического объединения, выполняет координирующую и экспертно-методическую роль, обеспечивая единство подходов и стандартов работы всех наставнических пар в организации;



Участники наставничества: роли, функции и зоны ответственности (наставляемый, наставник, куратор, администрация).

Администрация образовательной организации, в лице директора и его заместителей, несет стратегическую и ресурсную ответственность за создание необходимых условий для реализации системы наставничества.

Таким образом, эффективность наставничества определяется не только профессионализмом отдельных участников, но и четкостью их взаимодействия: наставляемый активно учится, наставник поддерживает и направляет, куратор координирует и обеспечивает единство процесса, а администрация создает необходимые организационные и ресурсные условия



Условия успешной реализации наставнической деятельности: ресурсное обеспечение, мотивация и критерии эффективности.

- Первым фундаментальным условием является полноценное ресурсное обеспечение, которое включает в себя не только финансовые инвестиции, но и временные, кадровые, методические и материально-технические ресурсы.
 - Вторым критически важным условием выступает продуманная система мотивации всех участников процесса.
 - Третьим условием является разработка четких и объективных критериев эффективности наставнической деятельности.
- 

Практические аспекты внедрения: поэтапный план, инструменты сопровождения и оценка результатов наставничества.

- **Первый этап** обязательно включает проведение всесторонней диагностики потребностей коллектива, в рамках которой мы должны выявить как запросы молодых специалистов на поддержку.
 - **На втором этапе** мы переходим к непосредственному запуску пилотных наставнических пар.
- 

Практические аспекты внедрения: поэтапный план, инструменты сопровождения и оценка результатов наставничества.

- **Третий этап** предполагает полноценное масштабирование системы, вовлечение в нее всех целевых групп, создание и внедрение инструментов сопровождения.
 - **Четвертый этап** — это комплексная оценка результатов наставничества.
 - **Заключительным элементом** становится этап **рефлексии и совершенствования системы.**
- 

ВЫВОД:

Эффективная целевая модель представляет собой не набор разрозненных действий, а **целостный организационный механизм**, состоящий из взаимосвязанных и взаимозависимых структурных компонентов — четко определенных целей, конкретных задач, фундаментальных принципов и продуманных моделей взаимодействия, которые вместе образуют прочный каркас, способный выдержать испытание временем и реальными педагогическими трудностями.





Спасибо за внимание!

ЦНПМ