



Тюменский областной  
государственный институт  
развития регионального  
образования

Кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров



## ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ СЕМИНАР «Управленческое наставничество: новые возможности»

23.01.2025 г.





Тюменский областной  
государственный институт  
развития регионального  
образования

Кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ СЕМИНАР  
**«Управленческое наставничество: новые возможности»**

**Цель:**

совершенствование профессиональных компетенций  
управленческих команд Наставнической лиги  
в области управления качеством образования



Категория слушателей: руководители ОО, заместители  
руководителей ОО, руководители ШМО общеобразовательных  
организаций Наставнической лиги, специалисты и методисты  
ММС

Дата проведения: 23.01.2025

Место проведения: г. Тюмень, ул. Малыгина, 73

Время: 13.00 до 16.00

Форма: ВКС

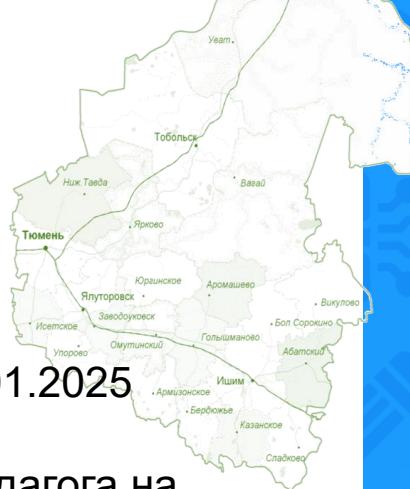
Руководитель,  
Иванычева Татьяна Алексеевна,

к.с.н., доцент,  
старший методист

кафедры подготовки и сопровождения управленческих кадров  
(ГАОУ ТОПО "ТОГИРРО")  
8-912-929-04-39.

[ivanicheva\\_ta@mail.ru](mailto:ivanicheva_ta@mail.ru)

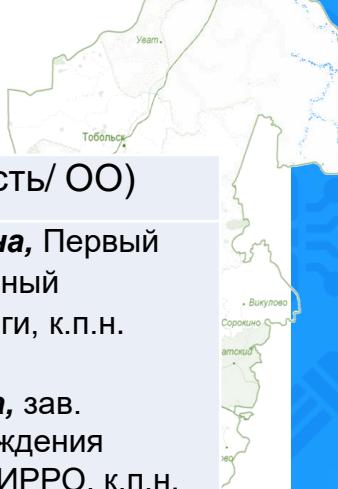
Иванычева Татьяна Алексеевна - Известные ученые ([famous-scientists.ru](http://famous-scientists.ru))



1. Заполнить график стажировочных практикумов до 31.01.2025
2. Позвонить, написать свои предложения по формированию наставнических пар до 31.01.2025
3. Назначить ответственного за организацию Цифрового кабинета методиста до 31.01.2025 (написать, позвонить Губарь Л.Л.)
4. ИОМ педагога 100% стандартный (бумажный/электронный вариант), 20% ИОМ педагога на ресурсе цифрового кабинета методиста (июнь 2025); ИОМ директора, зам. директора (июнь 2025).

---

5. Публикации:
  - Федеральный уровень  
«Альманах успешных практик: вчера, сегодня, завтра» (май 2025);  
в XVIII–я Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Специфика педагогического образования в регионах России» (октябрь 2025)
  - региональный уровень: журналы ТОГИРРО «Вестник ТОГИРРО», «Региональное образование XXI века: проблемы и перспективы» (август - ноябрь 2025)
6. Презентации успешных практик (сентябрь-декабрь 2025)
7. Участие в конкурсах «Педагог года Тюменской области», «Звездный час», «Управленческое пятиборье», Ярмарка наставнических практик «Реверсивное наставничество: молодость опыта» и др.
8. Участие в обучающих семинарах 21.02.2025 и 21.03.2025 «Наставничество как управленческая технология» (ДПУ)»



## ПРОГРАММА

### Тема выступления

№	Тема выступления	ФИО спикера (должность/ ОО)
1.	<p>Приветственное слово участникам семинара:</p> <p>Проект «Школа Минпросвещения России как механизм реализации государственной политики и управления в сфере общего образования»: «Наставническая лига» как форма адресного сопровождения школьных управленческих команд ОО</p> <p>-План мероприятий («дорожная карта») Наставнической лиги в рамках реализации проекта «Школа Минпросвещения России» в системе общего образования Тюменской области в 2025 году: проектируем треки на платформе Google Диск</p>	<p><b>Кускова Марина Валентиновна</b>, Первый проректор ТОГИРРО, региональный координатор Наставнической лиги, к.п.н.</p>
2.	<p>-Результаты самодиагностики школ в рамках проекта «Школы Минпросвещения»</p> <p>-Организация стажировочных практикумов по проблематике магистральных направлений и ключевых условий проекта «Школа Минпросвещения России»</p> <p>-Практика реализации наставнической деятельности: квадрат Декарта как техника принятия решений в системе наставничества (опыт МАОУ СОШ № 52 города Тюмени )</p> <p>-Формирование наставнических групп: перспективы профессионального взаимодействия</p>	<p><b>Долгих Светлана Васильевна</b>, зав. кафедрой подготовки и сопровождения управленческих кадров ОО ТОГИРРО, к.п.н.</p> <p><b>Петрученко Татьяна Валерьевна</b>, методист Центра непрерывного повышения профессионального мастерства ПР ТОГИРРО, к.п.н.</p> <p><b>Манкаева Алевтина Зинатулловна</b> директор МАОУ СОШ № 52 города Тюмени</p>
3.	<p>-Разработка и реализация ИОМ управленческих кадров и педагогических работников ОО-наставников, участников Единого кадрового резерва управленческих кадров: ресурс цифрового кабинета методиста.</p>	<p><b>Губарь Лия Рашидовна</b>, начальник Центра непрерывного повышения профессионального мастерства ПР ТОГИРРО</p>
4.	<p><b>Практикум:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Коммуникативный практикум «Выявление профессиональных и образовательных потребностей школ-наставников Наставнической лиги» (<a href="http://Опросникум (apkrgo.ru)">Опросникум (apkrgo.ru)</a>)</li><li>2. Формы, виды, инструменты, технологии, модели и методы управленческого наставничества (Ресурс HOLST )</li></ol>	<p><b>Иванычева Татьяна Алексеевна</b>, ст. методист кафедры подготовки и сопровождения управленческих кадров ОО, к.с.н., доцент</p>



Тюменский областной  
государственный институт  
развития регионального  
образования

## Кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров

### ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ СЕМИНАР «Управленческое наставничество: новые возможности»

Приветственное слово участникам семинара:

**Проект «Школа Минпросвещения России как механизм реализации государственной политики и управления в сфере общего образования». «Наставническая лига» как форма адресного сопровождения школьных управленческих команд ОО  
-План мероприятий («дорожная карта») Наставнической лиги**

*Кускова Марина Валентиновна,*  
Первый проректор ТОГИПРО, региональный координатор Наставнической лиги, к.п.н.





ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ СЕМИНАР  
«Управленческое наставничество: новые возможности»

**«Наставническая лига»** — это проект, созданный Департаментом государственной политики и управления в сфере общего образования Минпросвещения России в 2024 году.

**В состав лиги вошли школы-лидеры (школы-наставники) каждого субъекта Российской Федерации.** Всего более 1 000 образовательных организаций.  
Наставническая лига ([smp.edu.ru](http://smp.edu.ru))

## Задачи «Наставнической лиги»:



**ОБОБЩЕНИЕ И ТРАНСЛЯЦИЯ** наиболее эффективных управленческих практик



**РАЗВИТИЕ МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ СВЯЗЕЙ** (в т.ч. за счет организации стажировочных площадок)



**РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА** в сфере общего образования



**ПОВЫШЕНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ** школьных (управленческих) команд в реализацию проекта



Семинар №1. «Управленческое наставничество: новые возможности» Г3

В программе:

- формы, методы управленческого наставничества;
- успешные практики управленческого наставничества.

Семинар №2. «Успешные управленческие практики: секреты презентации» Г3

В программе:

- алгоритм описания успешной управленческой практики.

СТАЖИРОВОЧНЫЕ ПРАКТИКУМЫ

ИОМ педагогов и управленческой команды

Участие В КОНФЕРЕНЦИИ

ПУБЛИКАЦИИ



ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ СЕМИНАР

«Управленческое наставничество: новые возможности»



**Основные направления деятельности:**

1. Профессиональное взаимодействие ОО Наставнической лиги и  
ОО Тюменский области в рамках реализации проекта ШМП

2. Профессиональное взаимодействие ОО Наставнической лиги и  
ОО Тюменский области с низкими образовательными результатами  
в рамках адресной поддержки школ с НОР

3. Сопровождение участников Единого регионального резерва  
управленческих кадров образования Тюменской области в рамках  
реализации программы региональной системы научно-  
методического сопровождения (РС НМС)



Тюменский областной  
государственный институт  
развития регионального  
образования

## Кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров

### ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ СЕМИНАР «Управленческое наставничество: новые возможности»



План мероприятий («дорожная карта») Наставнической лиги  
в рамках реализации проекта «Школа Минпросвещения России»  
в системе общего образования Тюменской области в 2025 году:  
проектируем треки на платформе Google Диск

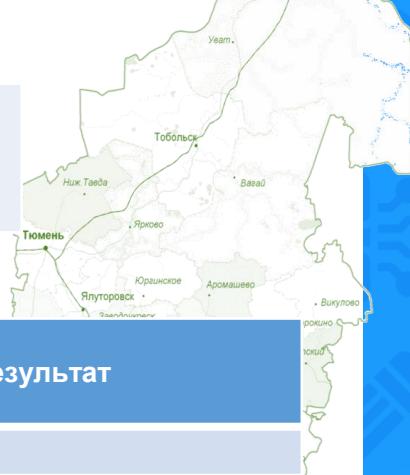


*Долгих Светлана Васильевна,*  
зав. кафедрой подготовки и сопровождения управленческих кадров  
ОО ТОГИРО, к.п.н.



**План мероприятий («дорожная карта») Наставнической лиги  
в рамках реализации проекта «Школа Минпросвещения России»  
в системе общего образования Тюменской области на 2025 г.**

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1QXOyKuUDPaNQqX0Wg7tQ2DLJoKRqkljmF4BGxbLvX7c/edit?usp=sharing>



№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный/ исполнитель, соисполнители	Ожидаемый результат
<b>1. Нормативно-правовое обеспечение</b>				
1.1.	Разработка плана мероприятий («дорожная карта») Наставнической лиги в рамках реализации проекта «Школа Минпросвещения России» в системе общего образования Тюменской области в 2025 году	Январь	ТОГИРРО (кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров, ЦНППМ) MMC УК ОО	Приказ об организационном и научно-методическом сопровождении реализации проекта «Школа Минпросвещения России» в системе общего образования Тюменской области на 2025 год
<b>2. Диагностико-аналитическая деятельность</b>				
2.1	Анализ результатов самодиагностики ОО Наставнической лиги (выявление сильных сторон и возможностей ОО)	Январь	ТОГИРРО (кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров, ЦНППМ) MMC УК ОО	Определены темы стажировочных площадок на базе ОО Наставнической лиги. Определены формы и содержание работы школ-наставников
2.2	Выявление профессиональных и образовательных потребностей школьных команд ОО, участников Единого регионального резерва управленческих кадров образования Тюменской области	Январь	ТОГИРРО (кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров, ЦНППМ) MMC УК ОО	Определены профессиональные дефициты школьных команд ОО, участников Единого регионального резерва управленческих кадров образования Тюменской области



Тюменский областной  
государственный институт  
развития регионального  
образования

Кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров  
ЦНППМ ПР



ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ СЕМИНАР  
«Управленческое наставничество: новые возможности»

Результаты самодиагностики школ  
в рамках проекта «Школа Минпросвещения России»



*Петрученко Татьяна Валерьевна,*  
методист Центра непрерывного повышения профессионального  
мастерства ПР ТОГИРРО  
, К.П.Н.

23.01.2025 г.

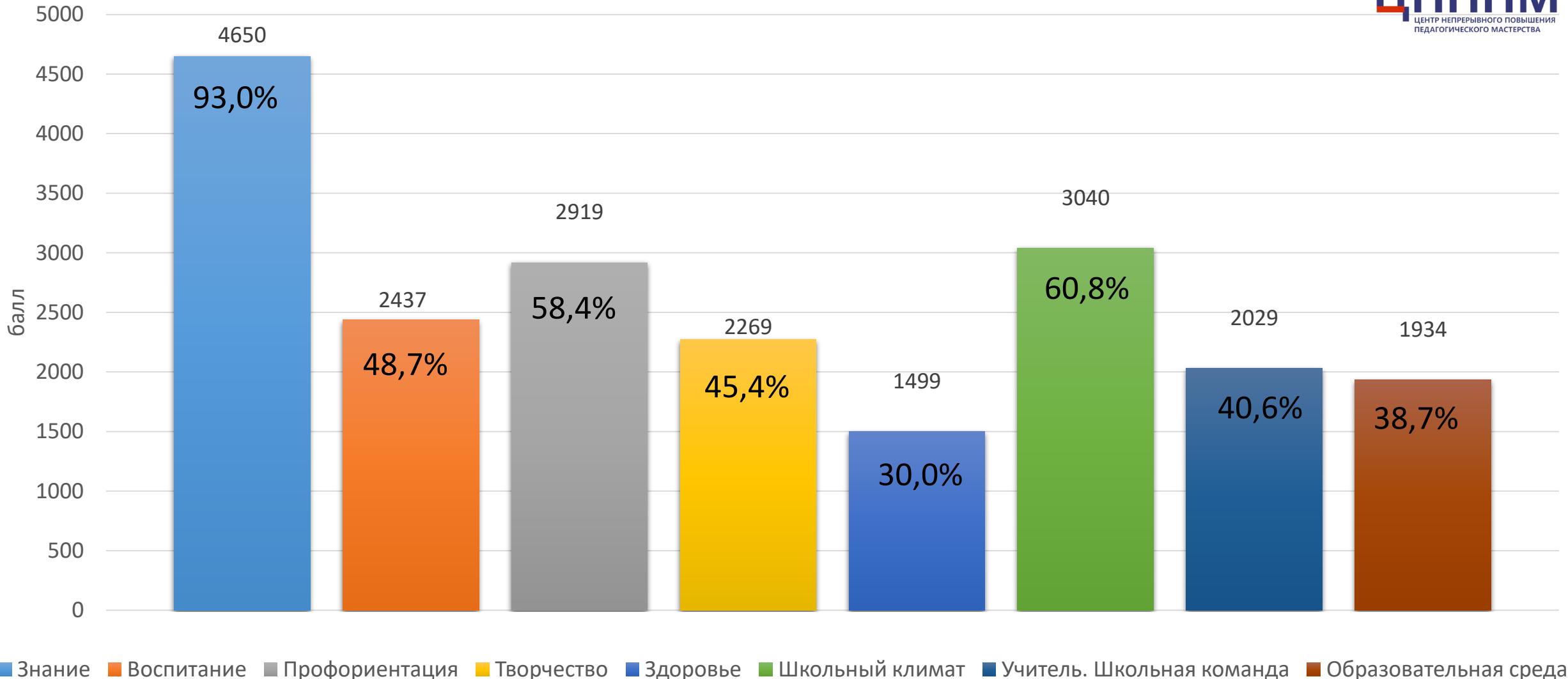


Показатели	2024 (1-15.11.2024)			2024 (4-19.06.2024)			2023		2022	
	кол-во	%	Загрузка Программы развития	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
Количество государственных и муниципальных ОО в субъекте РФ по состоянию на 1 ноября	193			193			186		192	
Прошли самодиагностику с использованием автоматизированного сервиса	187	96,9%	Загружено 153 ПР.- 81.8%	175	90,7%	166	89%	177	85%	
Высокий уровень	91	48,6%		84	48%	67	40%	49	28%	
Средний уровень	90	48,1%		79	45%	75	45%	12	63%	
Базовый уровень	5	2,7%	Не загружено 34 ПР – 22%	5	2,8%	8	5%	16	9%	
Не достигшие базового уровня	1	0,5%		7	4%	16	10%	НЕТ		

Проблемы прохождения самодиагностики 2024 (ноябрь): не разработаны «варианты» для частных школ, вузов, православных гимназий, ФМШ, УПСИН (закрытое учреждение), Еврогимназии

## Результаты самодиагностики по ключевым направлениям

### Магистральные направления





## Специфика региона



- Доступность и разнообразие.
- Формирование компетенций.
- Развитие инновационных образовательных проектов и программ.
- Подготовка педагогических кадров
- Развитие дополнительного образования и внеурочной деятельности.

## Воспитание



организация воспитательной деятельности и ученическое самоуправление, волонтёрское движение

## Школьный климат



- недостаточный уровень материально-технического оснащения школы по данному направлению;
- наличие дефицита профессиональных компетенций у административной команды по реализации функции управления образовательной деятельностью в части создания условий;
- отсутствие педагогических кадров.



## Образовательная среда

создание современной мотивирующей образовательной среды как инструмента социализации проектируемого совместно с участниками образовательных отношений пространства развития обучающихся, создающего возможность их участия в принятии решений, касающихся развития образовательной организации.



## Здоровье

недостаточный уровень материально-технического обеспечения школы по данному направлению;  
- отсутствие необходимых компетенций управленческой команды и педагогического коллектива



## Профориентация

сопровождение осознанного отношения обучающихся к профессионально-трудовой сфере, основанного на создании условий для формирования у обучающихся компетенций, необходимых для успешного самоопределения и общей внутренней готовности к разрешению проблем профессиональной жизни с использованием системы профессиональных проб, сетевых программ, сотрудничества с семьей с участием работодателей и общественности.



## РЕЗУЛЬТАТЫ САМОАНАЛИЗА ШКОЛ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА АДРЕСНОЙ ПОДДЕРЖКИ ШКОЛ С НИЗКИМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ



Достижения	Инструменты, которые обеспечили достижение результатов
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Положительная динамика ОР (увеличение доли медалистов, снижение количества выпускников, не получивших аттестат об основном общем и среднем общем образовании, результаты ВПР)</li> <li>✓ Увеличение доли участников, призеров и победителей школьного, муниципального, регионального этапов ВсОШ и иных интеллектуальных, спортивных и творческих конкурсах, соревнованиях</li> <li>✓ Осуществляется адресная помощь обучающимся и родителям</li> <li>✓ Выстроенная система методического сопровождения педагогических кадров: прохождение курсов повышения квалификации, наставничество, участие в профессиональных конкурсах, трансляция педагогического опыта.</li> <li>✓ Трансляция педагогического опыта на разных уровнях.</li> <li>✓ Повышение качества профессиональной коммуникации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Проект «Школа Минпросвещения России»</li> <li>✓ Обновление образовательной среды</li> <li>✓ Система методического сопровождения</li> <li>✓ Сетевое взаимодействие</li> <li>✓ ИОМ как технология профессионального развития педагога</li> <li>✓ Ранняя профилактика учебной неуспешности.</li> </ul>
Проблемы	Причины
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Дефицит кадров</li> <li>✓ Недостаток учебной мотивации обучающихся</li> <li>✓ Снижение качественной успеваемости ГИА по русскому языку в 9, 11 классах</li> <li>✓ Необъективность оценивания</li> <li>✓ Незаинтересованность родителей.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Недостаточный уровень проф.компетенций педагогов по формированию УУД</li> <li>✓ Высокая пед.нагрузка</li> <li>✓ Повышение числа детей, состоящих на всех видах учёта.</li> </ul>
Запрашиваемая помощь	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Организация более тесного взаимодействия ШНОР со «школами-«консультантами»</li> <li>✓ Консультативное сопровождение деятельности руководителя, педагогов по вопросам реализации программы перехода школы в эффективный режим функционирования.</li> <li>✓ Проведение круглых столов, семинаров, мастер классов, консультаций по вопросам организации работы в ОУ с учащимися, имеющими низкие образовательные результаты, по объективному оцениванию в рамках ВСОКО.</li> <li>✓ Тренинг по профилактике эмоционального выгорания педагогов.</li> </ul>	



**План мероприятий («дорожная карта») Наставнической лиги  
в рамках реализации проекта «Школа Минпросвещения России»  
в системе общего образования Тюменской области на 2025 г.**

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1QXOyKuUDPaNQqX0Wg7tQ2DLJoKRqkIjmF4BGxbLvX7c/edit?usp=sharing>



№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный/ исполнитель, соисполнители	Ожидаемый результат
<b>3. Организационно-методическое сопровождение</b>				
3.1	Формирование <b>наставнических пар, групп</b> (руководитель ОО – участник Единого регионального резерва управленческих кадров образования Тюменской области; школа-наставник и школы-наставляемые)	Январь	ТОГИРРО (кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров, ЦНППМ) MMC УК ОО	Приказ об организационном и научно-методическом сопровождении реализации проекта «Школа Минпросвещения России» в системе общего образования Тюменской области на 2025 год Приказ об утверждении списка наставников участников Единого регионального резерва управленческих кадров образования Тюменской области



## Кураторство Наставнической лиги школ-ШНОР 2025 (проект!!!)

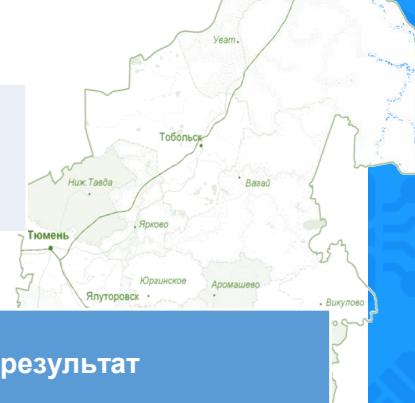


Муниципалитет	Наставническая лига <b>Школы-наставники</b>	Кол-во курируемых ОО: <b>школы-наставляемые</b>	<b>ШНОР</b>
город Тюмень	МАОУ гимназия № 1	2	<b>Ярковский - 2</b> (МАОУ Аксаринская СОШ, МАОУ Староалександровская СОШ)
	МАОУ гимназия № 16	2	город <b>Тюмень - 1</b> МАОУ СОШ №9 <b>Заводоуковский -1</b> (МАОУ ЗГО "Боровинская СОШ ")
	МАОУ СОШ № 37	4	<b>Упоровский - 4</b> (МАОУ Емуртлинская, СОШ МАОУ Буньковская СОШ, МАОУ Пятковская СОШ, МАОУ Суерская СОШ)
	МАОУ СОШ № 52	2	город <b>Ялуторовск -1</b> (МАОУ " СОШ имени Декабристов") <b>Юргинский -1</b> (МАОУ "Северо-Плещневская СОШ")
	МАОУ СОШ № 56	2	<b>Омутинский - 2</b> (МАОУ Омутинская СОШ №2, МАОУ Вагайская СОШ)
Тюменский	МАОУ Московская СОШ	2	<b>Исетский -1</b> (МАОУ Исетская СОШ № 2) <b>Тюменский -1</b> (МАОУ Борковская СОШ)
город Ишим	МАОУ СОШ № 12	2	<b>Абатский -1</b> (МАОУ Банниковская СОШ) <b>Ишимский -1</b> (МАОУ Черемшанская СОШ)
	МАОУ СОШ № 31	2	<b>Аромашевский -1</b> (МАОУ Аромашевская СОШ) <b>Армизонский -1</b> (МАОУ Южно-Дубровинская СОШ)
Казанский	МАОУ Казанская СОШ	3	<b>Голышмановский - 2</b> (МАОУ "Малышенская СОШ, МАОУ Голышмановская СОШ №4) город <b>Ишим -1</b> (МАОУ СОШ № 4 г.Ишима)
Тобольский	МАОУ «Байкаловская СОШ»	4	<b>Вагайский - 4</b> (МАОУ Вагайская СОШ, МАОУ Дубровинская СОШ, МАОУ Шишканская СОШ, МАОУ Осиновская СОШ)
город Тобольск	МАОУ СОШ № 9	2	<b>Тобольский - 2</b> (МАОУ «Лайтамакская СОШ», МАОУ Нижнеаремзянская СОШ)
	МАОУ СОШ № 16 имени В.П. Неймышева	2	город <b>Тобольск-2</b> (МАОУ СОШ №1, МАОУ СОШ №14)



**План мероприятий («дорожная карта») Наставнической лиги  
в рамках реализации проекта «Школа Минпросвещения России»  
в системе общего образования Тюменской области на 2025 г.**

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1QXOyKuUDPaNQqX0Wg7tQ2DLJoKRqkljmF4BGxbLvX7c/edit?usp=sharing>



№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный/ исполнитель, соисполнители	Ожидаемый результат
<b>3. Организационно-методическое сопровождение</b>				
3.1	Формирование наставнических пар, групп (руководитель ОО – участник Единого регионального резерва управленческих кадров образования Тюменской области; школа-наставник и школы-наставляемые)	Январь	ТОГИРРО (кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров, ЦНППМ) MMC УК ОО	Приказ об организационном и научно-методическом сопровождении реализации проекта «Школа Минпросвещения России» в системе общего образования Тюменской области на 2025 год Приказ об утверждении списка наставников участников Единого регионального резерва управленческих кадров образования Тюменской области
3.2	Консультирование ОО при подготовке к участию в самодиагностике	В течение года	ТОГИРРО (кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров, ЦНППМ) MMC УК ОО	Положительная динамика результатов прохождения самодиагностики ОО
3.3	Поддержка ОО в процессе разработки программ развития (консультирование, проектные сессии, семинары-практикумы, стажировочные площадки)	В течение года	ТОГИРРО (кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров) MMC УК ОО	Положительная динамика уровня профессиональных компетенций управленческих кадров в вопросе разработки программы развития ОО



**План мероприятий («дорожная карта») Наставнической лиги  
в рамках реализации проекта «Школа Минпросвещения России»  
в системе общего образования Тюменской области на 2025 г.**

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1QXOyKuUDPaNQqX0Wg7tQ2DLJoKRqkljmF4BGxbLvX7c/edit?usp=sharing>



№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный/ исполнитель, соисполнители	Ожидаемый результат
	<b>3. Организационно-методическое сопровождение</b>			
3.4	<b>Организация стажировочных практикумов</b> для управленческих и педагогических команд ОО, участников Единого регионального резерва управленческих кадров Тюменской области по проблематике магистральных направлений и ключевых условий проекта «Школа Минпросвещения России»	В течение года	ТОГИРО (кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров, ЦНППМ)  MMC ШК ОО	График, программы стажировочных практикумов Положительная динамика уровня профессиональных компетенций управленческих кадров и педагогических работников в области реализации проекта магистральных направлений и создания ключевых условий проекта «Школа Минпросвещения России». Методические продукты стажировочных практикумов

**Об организации стажировочных практикумов**  
по проблематике магистральных направлений и ключевых условий проекта «Школа Минпросвещения России»  
Наставнической лиги в рамках реализации проекта «Школа Минпросвещения России» в системе общего образования Тюменской области на 2025 г.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1UwWfH2-WQZoKe3-LkBXLNLcjoULBroAiYr0CH6LYM/edit?usp=sharing>



Тюменский областной  
государственный институт  
развития регионального  
образования

Кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ СЕМИНАР  
«Управленческое наставничество: новые возможности»



**Практика реализации наставнической  
деятельности:  
квадрат Декарта как техника принятия  
решений в системе наставничества  
(опыт МАОУ СОШ № 52 города Тюмени )**

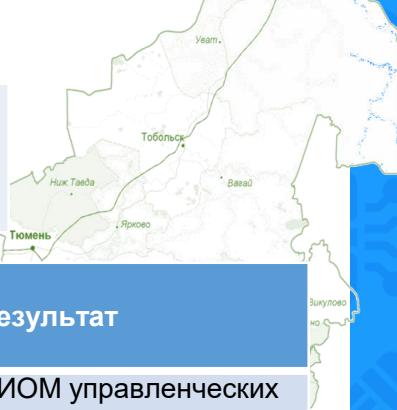
**Манкаева Алевтина Зинатулловна**  
директор МАОУ СОШ № 52 города Тюмени





**План мероприятий («дорожная карта») Наставнической лиги  
в рамках реализации проекта «Школа Минпросвещения России»  
в системе общего образования Тюменской области на 2025 г.**

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1QXOyKuUDPaNQqX0Wg7tQ2DLJoKRqkljmF4BGxbLvX7c/edit?usp=sharing>



№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный/ исполнитель, соисполнители	Ожидаемый результат
3.5	<b>Разработка, сопровождение реализации ИОМ</b> управленческих кадров и педагогических работников ОО Наставнической лиги, школ—наставляемых, участников Единого регионального резерва управленческих кадров	В течение года	ТОГИРРО (кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров, ЦНППМ)  MMC УК ОО	Разработаны и реализованы ИОМ управленческих кадров и педагогических работников ОО, участников Единого регионального резерва управленческих кадров Тюменской области

Приложение 1

Карта индивидуального образовательного маршрута педагога

1. Информационная справка о педагоге
Название учебного заведения, район
ФИО педагога, занимаемая должность
Образование
Педагогический стаж
Индивидуальная категория

Дата открытия	
Курсы повышения квалификации (за последние 3 года)	
Учебные стажи	
Занятия	
Награды, поощрения	
Документы, поданные в органы государственной власти	
Год реализации ИОМ (годовой)	

2. Результаты входной диагностики профессиональных дефектов

Компетенция	Затруднения	Уровень (%)
Предметно-математические	низкий	средний
Методические	высокий	высокий
Психолого-педагогические		
Вспомогательные		
ИКТ компетентность		

3. Перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций

№ п/п	Мероприятия, обеспечивающие повышение уровня профессиональных компетенций	Формы проведения	Уровень проведения	Организатор мероприятий	Сроки проведения	Отметки о прохождении практик	Формы представления результатов

4. Итоговые мероприятия по реализации ИОМ

Заключительное публичное мероприятие	Уровень проведения, количество участников	Сроки проведения
Маршрутная, демонстрационные показания уровня профессиональных компетенций		
Методические		
Психолого-педагогические		
Вспомогательные		
ИКТ компетентность		

Результаты итоговой диагностики профессиональных дефектов

Компетенция	Затруднения	Уровень (%)
Предметно-математические	низкий	средний
Методические	высокий	высокий
Психолого-педагогические		
Вспомогательные		
ИКТ компетентность		

Выявлено:	

Начало работы по реализации ИОМ - о 202г.

Завершение работы по реализации ИОМ - о 202г.



**План мероприятий («дорожная карта») Наставнической лиги  
в рамках реализации проекта «Школа Минпросвещения России»  
в системе общего образования Тюменской области на 2025 г.**

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1QXOyKuUDPaNQqX0Wg7tQ2DLJoKRqkljmF4BGxbLvX7c/edit?usp=sharing>

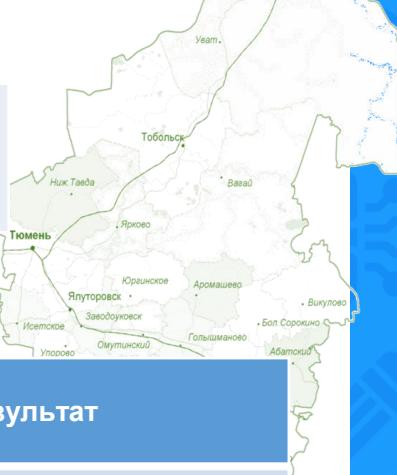


№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный/ исполнитель, соисполнители	Ожидаемый результат
3.6	Подготовка управленческих и педагогических команд ОО, участников Единого регионального резерва управленческих кадров Тюменской области к участию в конкурсном движении. Участие в конкурсах «Педагог года Тюменской области», «Звездный час», «Управленческое пятиборье», Ярмарка наставнических практик «Реверсивное наставничество: молодость опыта» и др.	В течение года	ТОГИРРО (кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров, ЦНППМ) MMC ШК ОО	Положительная динамика количественного состава участников конкурсного движения. Положительная динамика результативности участия в конкурсной движении
3.7	Участие представителей школьных команд ОО Наставнической лиги в «методических десантах» в школы с низкими образовательными результатами	В течение года	ТОГИРРО (кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров, ЦНППМ) MMC ШК ОО	Положительная динамика образовательных результатов школ, входящих в перечень образовательных организаций с низкими результатами
3.8	Обобщение и трансляция успешных управленческих и педагогических практик реализации проектов «Школа Минпросвещения России», адресной поддержки школ с низкими образовательными результатами в системе общего образования Тюменской области	В течение года	ТОГИРРО (кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров, ЦНППМ) MMC ШК ОО	Публикации успешных управленческих и педагогических практик реализации проекта «Школа Минпросвещения России» в системе общего образования Тюменской области на федеральном уровне (в Альманахе успешных практик «Школа Минпросвещения России»: вчера, сегодня, завтра»), региональном уровне (в журналах ТОГИРРО, сборниках материалов конференций, педагогическом кейс-марафоне «ПРОкачество» и др.)



**План мероприятий («дорожная карта») Наставнической лиги  
в рамках реализации проекта «Школа Минпросвещения России»  
в системе общего образования Тюменской области на 2025 г.**

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1QXOyKuUDPaNQqX0Wg7tQ2DLJoKRqkljmF4BGxbLvX7c/edit?usp=sharing>



№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный/ исполнитель, соисполнители	Ожидаемый результат
<b>4. Мониторинг результативности реализации «дорожной карты»</b>				
4.1	Мониторинг результативности реализации «дорожной карты»	Декабрь	ТОГИРРО MMC ОО	Информационно-аналитическая справка о результатах работы Наставнической лиги
<b>5. Информационное сопровождение</b>				
5.1	Ведение страницы «Наставническая лига» в разделе «Проект «Школа Минпросвещения России» на официальном сайте регионального оператора ТОГИРРО, на официальных сайтах МОУО и ОО	В течение года	ТОГИРРО МОУО ОО	Размещение информации о реализации дорожной карты в разделе «Проект «Школа Минпросвещения России» на официальном сайте -ТОГИРРО -МОУО -ООО



ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ СЕМИНАР  
**«Управленческое наставничество: новые возможности»**



**Практикум:**

1. Коммуникативный практикум «Выявление профессиональных и образовательных потребностей школ-наставников Наставнической лиги» ([Опросникум \(аркпро.ру\)](http://аркпро.ру))
2. Формы, виды, инструменты, технологии, модели и методы управленческого наставничества (Ресурс HOLST )

**Иванычева Татьяна Алексеевна,**

ст. методист кафедры подготовки и сопровождения управленческих кадров ОО,  
к.с.н., доцент

## Наставничество школьных команд

– форма сотрудничества школьных команд с разным уровнем опыта решения (результативности) конкретных проблем на основе равных прав и обязанностей.

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЗАВИСИТ ОТ:**

- степени зрелости обеих команд
- способности руководителей школ обеспечить нормативные правовые, организационно-методические и организационно-педагогические условия для их взаимодействия

**19.09.2024, ВКС Тренинг Наставническая Лига**

**ссылка**

<https://disk.yandex.ru/i/-Qlhgelw7DQmSw>



## Алгоритм запуска и реализации наставничества

- анализ работы команды школы-партнера и выявление сильных сторон для оказания помощи;
- выявление профессиональных и образовательных потребностей школы-реципиента;
- составление дорожной карты реализации межшкольного наставничества;
- подписание соглашений и разработка плана совместных действий;
- организация образовательных событий, разработка пакета ресурсов (материалы обучающих семинаров, стажировок, мастер-классов, практикумов и т.п.);
- методическая поддержка и сопровождение профессионального развития педагогов в условиях эффективного межшкольного наставничества;
- комплексная оценка результатов реализации межшкольного наставничества (рефлексивный анализ деятельности школьных команд школ-доноров и школ-реципиентов);
- создание общего информационного пространства (информация на сайтах школ; закрытый ресурс для формирования общего банка методических разработок).



## Методологическая основа системы наставничества

**А- социального института,**  
обеспечивающего передачу социально-значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

**Б. - элемент системы дополнительного профессионального образования**  
(подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

**В.- составной части методической работы образовательной организации**  
по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с *молодыми специалистами*; деятельность по *адаптации педагогических кадров в новой организации*; работу с педагогическими кадрами при *входении в новую должность*; организацию работы с кадрами по *итогам аттестации*; обучение при *введении новых технологий и инноваций*; обмен опытом между членами педагогического коллектива

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. - Москва. – 2021. – 123 с.

**Методология наставничества** – система подходов (форм, технологий, методов), позволяющие понять суть наставничества, выступающей в роли способов и инструментов познания и развития образовательной организации.

### Методологическая основа системы наставничества: объект и субъект

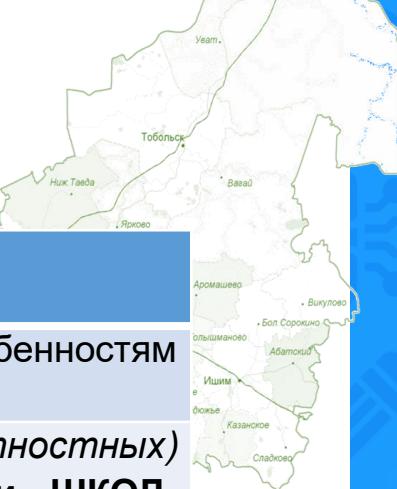
Под СУБЪЕКТОМ следует понимать конкретную группу педагогов :

- А. которые осуществляют основную работу по развитию, т.е. ШКОЛЫ-НАСТАВНИКИ;**
- Б. управленческая команда, педагоги ШКОЛЫ-НАСТАВЛЯЕМОЙ (возраст, социальное положение и уровень знаний не имеют значения);**
- В. координирующую организацию наставничество в регионе (ТОГИРРО).**

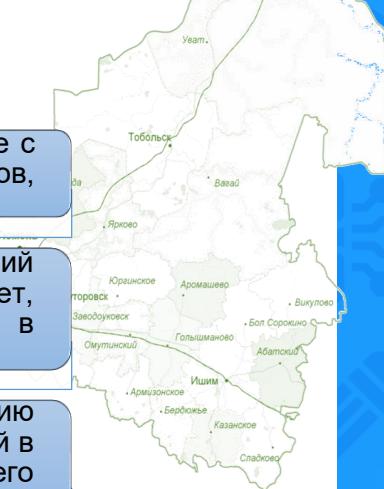
**Г. в качестве объекта наставничества - процесс передачи опыта.**



## Основные функции наставничества управленческих (школьных) команд



№ п/п	Функция наставничества	Краткая характеристика
1.	Адаптационная	– приобщение к традициям, культуре, правилам общения, стандартам и пр. особенностям функционирования образовательной организации;
2.	Диагностическая	– выявление проблемных полей и конкретных профессиональных (компетентностных) дефицитов у членов педагогического коллектива <b>ШКОЛ-НАСТАВНИКОВ</b> и <b>ШКОЛ-НАСТАВЛЯЕМЫХ</b> – педагогов-наставляемых и педагогов кадрового резерва;
3.	Интеграционная	– включение в планирование, организацию, контроль и оценку процесса и результатов профессионального роста <b>ШКОЛ-НАСТАВНИКОВ</b> и <b>ШКОЛ-НАСТАВЛЯЕМЫХ</b> как педагогов-наставляемых, так и педагогов кадрового резерва;
4.	Консультационно-дидактическая	– оказание практической помощи и поддержки, использования для этого адекватные психолого-педагогические формы, средства, методы и приёмы;
5.	Стимулирующая	– мотивация <b>ШКОЛ-НАСТАВНИКОВ</b> и <b>ШКОЛ-НАСТАВЛЯЕМЫХ</b> , внесение в администрацию предложений о поощрении его успехов и карьерном продвижении;
6.	Аналитическая	– анализ и оценка результатов <b>ШКОЛ-НАСТАВНИКОВ</b> и <b>ШКОЛ-НАСТАВЛЯЕМЫХ</b> достигнутых успехов и нерешенных проблем;
7.	Диссеминационная	– изучение, анализ и распространение лучших образовательных практик <b>ШКОЛ-НАСТАВНИКОВ</b> и <b>ШКОЛ-НАСТАВЛЯЕМЫХ</b> ;
8.	Социально-психологическая	– содействие созданию благоприятной обстановки <b>ШКОЛ-НАСТАВНИКОВ</b> и <b>ШКОЛ-НАСТАВЛЯЕМЫХ</b> для адаптации молодых специалистов, и/или новых членов педагогического коллектива, и/или кадрового резерва, позитивного отношения к ним.



## Ключевые характеристики реализации системы наставничества управленческих (школьных) команд

- практика сопровождения, предполагающая длительное взаимодействие с человеком, в отличие от эпизодических консультаций, мастер-классов, демонстрирующих собственное мастерство и опыт специалиста;
- практика передачи опыта через освоение в действии – осваивающий новый способ, технологию, где ШКОЛА-НАСТАВЛЯЕМАЯ сама действует, пробует, проектирует, исследует, а ШКОЛА-НАСТАВНИК помогает ему в осуществлении этого реального практического действия;
- практика, предполагающая не только демонстрацию и обучение освоению действия, но и анализ самого процесса, обсуждение рисков и ограничений в реализации того или иного действия, анализ различных способов его осуществления;
- практика, предполагающая неформальные, близкие, доверительные и уважительные отношения друг к другу.

– направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм, видов, технологий наставничества;

– субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;

– личностно-ориентированная направленность;

– интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (НСУР);

единую федеральную систему научно-методического сопровождения (ЕФС НМС) педагогических работников (ПР) и управленческих кадров (УК);

## Особенности реализации системы наставничества управленческих (школьных) команд



"Концепция развития наставничества в Российской Федерации"  
(одобрена Президиумом РАО 29.06.2023)

Указ Президента Российской Федерации от  
9 ноября 2022 г. № 809

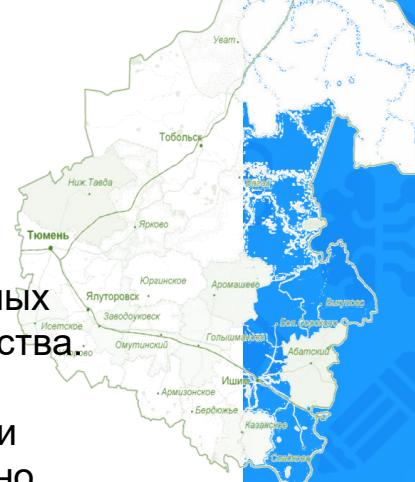
"Об утверждении Основ государственной  
политики по сохранению и укреплению  
традиционных российских духовно-  
нравственных ценностей".

Представляет **стратегию развития наставничества** в различных социокультурных и профессиональных сферах российского общества.

**Сложный симбиоз** личного влияния зрелого носителя опыта и духовно-нравственных качеств на личностно и профессионально развивающегося человека, в том числе через различные формы их совместной деятельности.

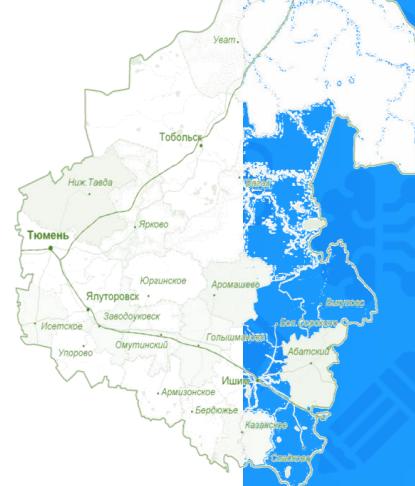
**Изменения**, которые претерпевает сама профессиональная деятельность, её универсальной ("политехнической") основой становятся:

- цифровые технологии**,
- возможность и необходимость **взаимодействия с информационным пространством**;
- повышается степень **сложности профессиональных задач**, что требует от работника компетенций в области социальных технологий,
- востребуется работник, подготовленный к **профессиональной мобильности**: быстрому овладению новыми функциями ..., к работе в **проектно-инновационной команде**, что обусловлено быстрым обновлением практических всех профессиональных сфер.





"Концепция развития наставничества в Российской Федерации"  
(одобрена Президиумом РАО 29.06.2023)



**Наставническая деятельность как социальная система и вид социальной деятельности на современном этапе определяется:**

- **нормами** (наставник принимает ответственность за подопечного и результаты его социально значимой деятельности);
- **целями** (направленность наставнической деятельности на освоение наставляемыми духовно-нравственных основ и ценностей, ключевых навыков и профессиональных компетенций);
- **условиями**: позицией субъектов в условиях наставничества (наставник создает условия, взаимное партнерство и взаимодействие);
- **методами** (беседа, консультирование, диалог, проектный метод, создание проблемных ситуаций, интерактивные методы и др.);
- **средствами** (традиционные дополняются инновационными);
- **рефлексией** (смещение акцента на самоконтроль и самооценку участников субъект-субъектного взаимодействия).

**Приоритетные направления развития наставничества:**

**создание условий для развития творческого потенциала самих наставников (ШКОЛ-НАСТАВНИКОВ), непрерывное повышение ими своей "цифровой грамотности", уровня профессионализма, коммуникативной компетентности, что позволит им всегда выступать для наставляемых (ШКОЛ-НАСТАВЛЯЕМЫХ) образцом личностно-профессионального успеха.**



Создание форм, опросов, анкет, тестов,  
кроссвордов – Опросникум

<https://quick.apkpro.ru/poll/101545>

**Форма наставничества – это способ реализации  
целевой модели через организацию работы  
наставнической пары/группы, участники которой  
находятся в определенной ролевой ситуации,  
определенной основной деятельностью и позицией  
участников**

**Источник:** Методические рекомендации по разработке и внедрению  
системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в  
образовательных организациях.- Москва. – 2021.-[2022-metrek\\_razrabotke-i-vnedreniye.pdf \(togirro.ru\)](#)

## Коммуникативный практикум №1: Выявление профессиональных и образовательных потребностей школ-наставляемых Наставнической лиги (Опросникум)





Тюменский областной  
государственный институт  
развития регионального  
образования



шения качеством образования - наставничество. Напишите на взгляд Ваши две ассоциации о Н

Кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров

## Коммуникативный практикум №1: Выявление профессиональных и образовательных потребностей школ-наставляемых Наставнической лиги (Опросникум)

<https://quick.apkpro.ru/poll/101545>



2. Ваша роль как члена управленческой (школьной) команды Наставнической лиги - ...

Белый фон

Обновить результаты

помощь в профессиональной адаптации: 1

Обновить результаты

взаимопомощь  
опыт  
взаимопомощь  
коллективный разум  
**вместе сможем**  
взаимодействие  
навигаторы  
лидер  
трансляция эффективных практик

консультанты  
помощь в профессиональной адаптации  
контроль  
ЛИДЕРЫ  
КОНСУЛЬТАНТЫ  
наставник молодежи  
консультант  
новые технологии  
недостатки наставничества  
способы мотивации  
**новые формы взаимодействия**  
узнать опыт коллег  
опыт  
какие технологии можно использовать  
практическая реализация модели наст



## Выявление профессиональных и образовательных потребностей школ-наставляемых Наставнической лиги (Опросникум)

### ТИПЫ наставничества:

- Прямое** – контакт наставника с наставляемым
- Опосредованное** – эпизодические консультации, советы, рекомендации
- Скрытое** – советы, дружеское участие
- Открытое** – согласованное двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого
- Индивидуальное** – ориентировано на одного наставляемого
- Коллективное** – осуществляется по отношению ко всему педагогическому коллективу образовательной организации.

### 4. Какие ТИПы наставничества Вы знаете

Прямое	2	индивидуальное	2	Реверсивное
Равный равному	1	Опытный новичку	1	Опосредованное
Скрытое	1	Индивидуальное	1	Открытое
прямое	1	скрытое	1	коллективное
прямое, скрытое	1			



## Выявление профессиональных и образовательных потребностей школ-наставляемых Наставнической лиги (Опросникум)

**ВИДЫ взаимодействия:**  
наставников и наставляемых:

- 1. Индивидуальное и групповое наставничество**
- 2. Формальное (официальное) и неформальное наставничество**
- 3. Виртуальное (дистанционное) наставничество**
- 4. Флэш наставничество**
- 5. Командное наставничество**
- 6. Реверсивное наставничество**
- 7. Скоростное наставничество.**

5. На Ваш взгляд, наиболее популярные ВИДЫ ВЗАЙМОДЕЙСТВИЯ в работе Наставнической пары

Индивидуальное	2	Совместная подготовка и проведение урока	1	Взаимопосещение
Работа с документами	1	Дистанционное	1	Групповое
Прямое	1	Скрытое	1	посещение уроков
работа над методической темой	1	участие в конкурсах	1	традиционное
скоростное консультативное	1	реверсивное	1	



## Выявление профессиональных и образовательных потребностей школ-наставляемых Наставнической лиги (Опросникум)

### МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ:

1. «опытный педагог – молодой специалист»;
2. «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»;
3. «педагог-новатор – консервативный педагог»;
4. «опытный предметник – неопытный предметник».

6. Какие, на Ваш взгляд, МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ в наставнической пары могут быть

Творческий tandem	1	Делай как я	1	Я расскажу как надо
Реверсивное	1	Традиционная	1	Партнёрское
Опытный педагог - молодой специалист	1	Совместная работа в МО	1	Работа в группе
реверсивное	1	групповое	1	виртуальное
коррекция	1	поддержка	1	снятие психологических барьеров



## Выявление профессиональных и образовательных потребностей школ-наставляемых Наставнической лиги (Опросникум)

### ИНСТРУМЕНТЫ наставничества:

1. Собеседование
2. Изучение документов педагога;
3. Наблюдение в практической деятельности;
4. Контрольно-методические срезы;
5. Контроль ведения документации;
6. Анализ результатов деятельности;
7. Анкетирование ;
8. Диагностирование (внешнее, внутреннее);
9. Самоанализ;
10. Консультация.

<https://rosatomtalents.team/nastavnichestvo-zapisи>

### 7. Какие чаще всего Вы используете ИНСТРУМЕНТЫ наставничества

План совместной деятельности	1	Выбор наставника	1	Цифровые инструменты
Коуч тренинги	1	Методические семинары	1	Доверительный контакт
Мониторинг	1	Платформы для онлайн-коммуникаций	1	инструктаж
рекомендации	1	внимательное слушание	1	Совет, рекомендации
Инструктаж	1	Умение внимательно выслушать,	1	



## Выявление профессиональных и образовательных потребностей школ-наставляемых Наставнической лиги (Опросникум)

**ТЕХНОЛОГИИ** наставничества:

1. тьюториал,
2. тренинг,
3. фасилитация
4. супervизии,
5. коучинг,
6. нетворкинг,
7. образовательное событие: экскурсии, экспедиции, полевые исследования, эксперименты, лабораторные практикумы и др..

8. Какие ТЕХНОЛОГИИ наставничества можно использовать в рамках деятельности Наставнической лиги

-	3	Стажировка	1	Обмен опытом
Совместный педсовет	1	Работа в творческих группах	1	Кейс технологии
Технологии сотрудничества	1	Виртуальное	1	Партнерское
Флеш - наставничество	1	реверсивное наставничество	1	ролевая игра
Коворкинг	1			



## Коммуникативный практикум №1: Выявление профессиональных и образовательных потребностей школ-наставляемых Наставнической лиги (Опросникум)

<https://quick.apkpro.ru/poll/101545>



9. Что хотели бы получить в результате от семинара "Управленческое наставничество: новые возможности ?

Синий фон

Обновить результаты

новые формы взаимодействия

новые технологии  
недостатки наставничества  
способы мотивации  
**новые формы взаимодействия**  
узнать опыт коллег  
опыт  
какие технологии можно использовать  
практическая реализация модели наст

## Модели наставничества школьных команд

**Горизонтальное** - равные по статусу достижений в решении данной проблемы школьные команды, желающие взаимодействовать по принципу реверсивного наставничества («ты - мне, я - тебе»).

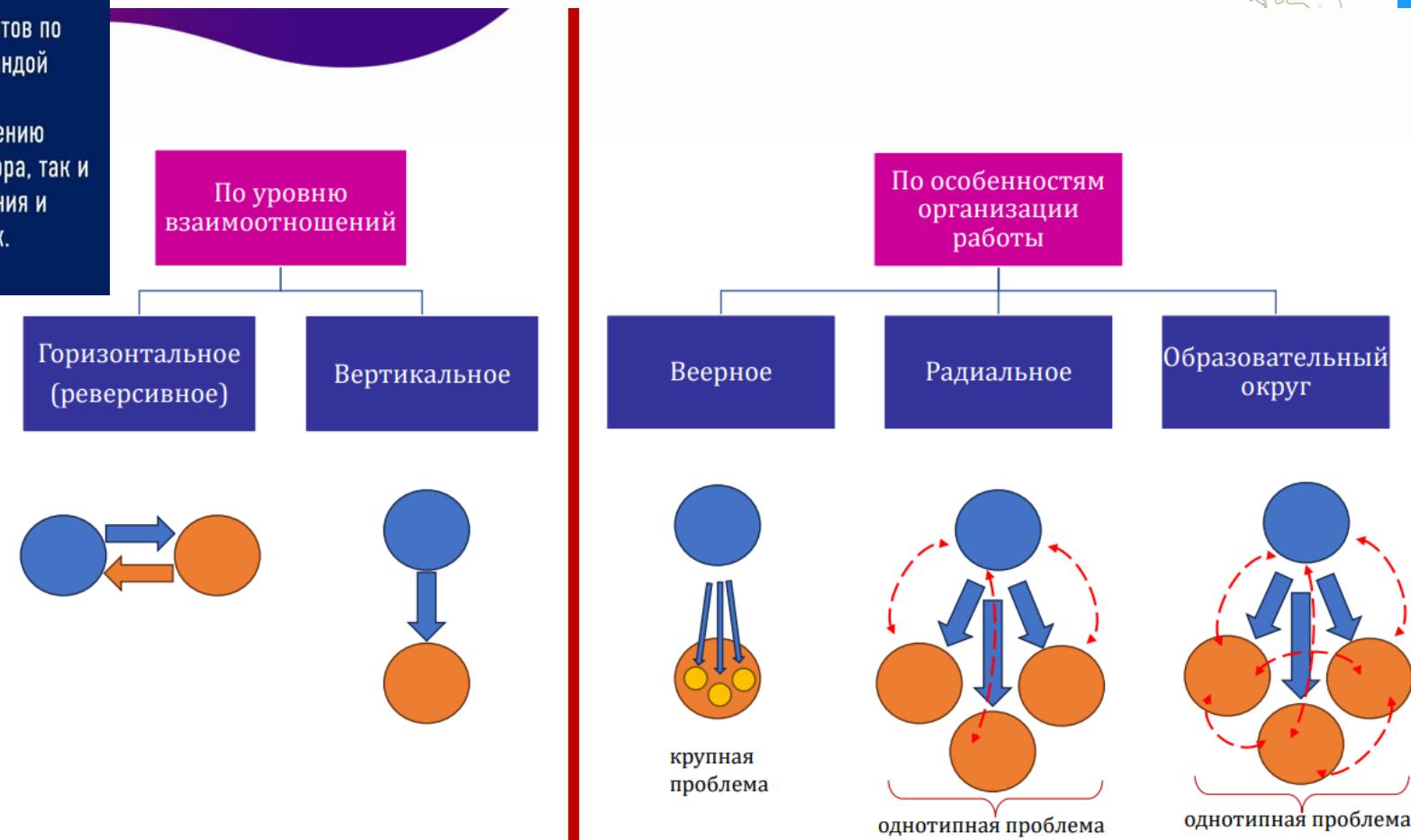
**Вертикальное** - команда-донор и школьная команда-реципиент.

**«Веерное»** - команда-донор и несколько школьных команд одной школы по комплексному решению крупной проблемы школ-реципиентов.

**Радиальное** - команда-донор и школьные команды из нескольких школ-реципиентов по решению однотипной проблемы, выходящих на непосредственный контакт с командой школы-донора на основе сетевого взаимодействия.

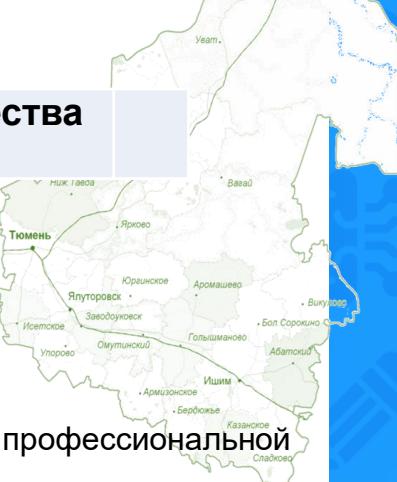
**Образовательный округ** - команда-донор и «кустовое» объединение школ по решению однотипной проблемы, которые выходят на контакты как с командой школы-донора, так и между собой, как правило, в рамках сетевого взаимодействия с целью объединения и обмена ресурсами и обмена опытом внедрения успешных педагогических практик.

## МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА Наставнической лиги





## Практикум: Методы управленческого наставничества в системе наставничества управленческих (школьных) команд



**Методы работы наставничества** - это способы включения ШКОЛ-НАСТАВЛЯЕМЫХ в различные личностные и профессионально-развивающие виды деятельности и общения со ШКОЛАМИ-НАСТАВЛЯЕМЫМИ

### Воспитательные:

- ✓ -метод **рефлексивного диалога**, который происходит между наставником и подопечным и позволяет не только наставнику узнать о желаниях, личностном опыте (пережитых жизненных событиях) молодого работника, его характерологических качествах и перспективных планах, но и самому подопечному обрести опыт рефлексии своей жизненной ситуации;
- ✓ - метод **совместного проектирования профессионально-личностного развития**;
- ✓ - метод ознакомления с историей, традициями, персоналиями организации, в которой молодой специалист начинает свою деятельность;
- ✓ -метод **погружения в ситуации**, требующие принятия ответственного и творческого решения;
- ✓ -метод **поручения**, исходящего от организации, выполнение которого формирует у начинающего работника уверенность в своих силах;
- ✓ -метод **включения** в отношения ответственной зависимости через участие в органах самоуправления;
- ✓ -метод **создания "событий"**, вызывающих эмоционально-ценостное восприятие истории предприятия или организации, его роли в жизни страны.

### Профессионально-образовательные:

- ✓ метод **демонстрации образца решения профессиональной задачи**;
- ✓ метод **совместного выполнения** производственных действий;
- ✓ метод моделирования сложных ситуаций (**деловая игра**);
- ✓ метод **демонстрации собственных достижений**: по желанию самого сотрудника им организуется показ своих профессиональных достижений компетентным экспертам.

### Адаптационно-психологические:

- ✓ - метод **приобщения к участию в органах самоуправления** в организации, коллективе;
- ✓ - метод **биографических примеров**
- ✓ - приведение наставником **эпизодов из личной практики** и из жизни известных представителей трудового коллектива;
- ✓ - метод **совместного проектирования карьерного роста**;
- ✓ - метод **публичных поощрений** и поддержки

### РЕКОМЕНДУМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Наставничество как технология управления в образовательных организациях: системный подход (на примере Тюменской области) (в структурно-логических рисунках, схемах и таблицах). Методические рекомендации. Тюмень: ТОГИРРО, кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров, 2024. – 164 с. [9wn82u0qxz7krozy1wbzujfq1z9475.pdf](https://www.knowlib.ru/doc/9wn82u0qxz7krozy1wbzujfq1z9475.pdf) – С. 10-12 (рисунок 3,4; таблица 4)



## **Коммуникативный практикум- рефлексия №2:**

<https://app.holst.so/share/b/3ef88353-a71b-436d-b1af-2624ee730502>



<https://app.holst.so/share/b/4dbf56e3-abe2-4223-b5d3-8193b0be389c>

<https://app.holst.so/share/b/9d3085ba-070b-4b65-9dbb-341b6d550268>

<https://app.holst.so/share/b/9d3085ba-070b-4b65-9dbb-341b6d550268>



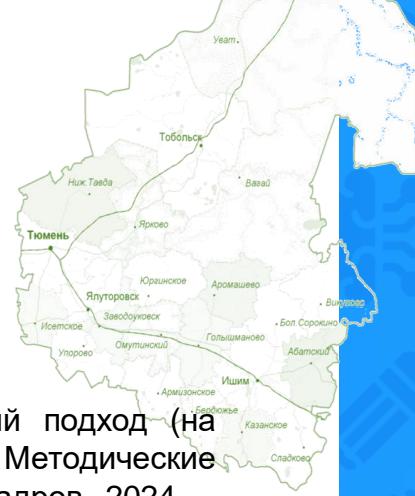
The screenshot shows a digital workspace interface. At the top, there is a navigation bar with the date "23.01.2025", the title "Наставническая лига (Наставники ОО 07.11.2024) ТО", a search bar, and various icons for account management and settings. The main area contains a complex flowchart titled "КОНЦЕПЦИЯ Концепция", which includes several stages and associated documents:

- Stage 1: Далеко было интересно на занятиях** (Yellow box). Sub-points include: было интересно на занятиях, было интересно на занятиях, было интересно на занятиях, было интересно на занятиях.
- Stage 2: Учебные занятия включают практику** (Green box). Sub-points include: было интересно на занятиях, было интересно на занятиях, было интересно на занятиях.
- Stage 3: Учебные занятия включают практику** (Green box). Sub-points include: было интересно на занятиях, было интересно на занятиях, было интересно на занятиях.
- Stage 4: Учебные занятия включают практику** (Green box). Sub-points include: было интересно на занятиях, было интересно на занятиях, было интересно на занятиях.
- Stage 5: Учебные занятия включают практику** (Green box). Sub-points include: было интересно на занятиях, было интересно на занятиях, было интересно на занятиях.
- Stage 6: Учебные занятия включают практику** (Green box). Sub-points include: было интересно на занятиях, было интересно на занятиях, было интересно на занятиях.
- Stage 7: Учебные занятия включают практику** (Green box). Sub-points include: было интересно на занятиях, было интересно на занятиях, было интересно на занятиях.
- Stage 8: Учебные занятия включают практику** (Green box). Sub-points include: было интересно на занятиях, было интересно на занятиях, было интересно на занятиях.
- Stage 9: Учебные занятия включают практику** (Green box). Sub-points include: было интересно на занятиях, было интересно на занятиях, было интересно на занятиях.
- Stage 10: Учебные занятия включают практику** (Green box). Sub-points include: было интересно на занятиях, было интересно на занятиях, было интересно на занятиях.
- Stage 11: Учебные занятия включают практику** (Green box). Sub-points include: было интересно на занятиях, было интересно на занятиях, было интересно на занятиях.
- Stage 12: Учебные занятия включают практику** (Green box). Sub-points include: было интересно на занятиях, было интересно на занятиях, было интересно на занятиях.

Below the flowchart, there are several documents and links:

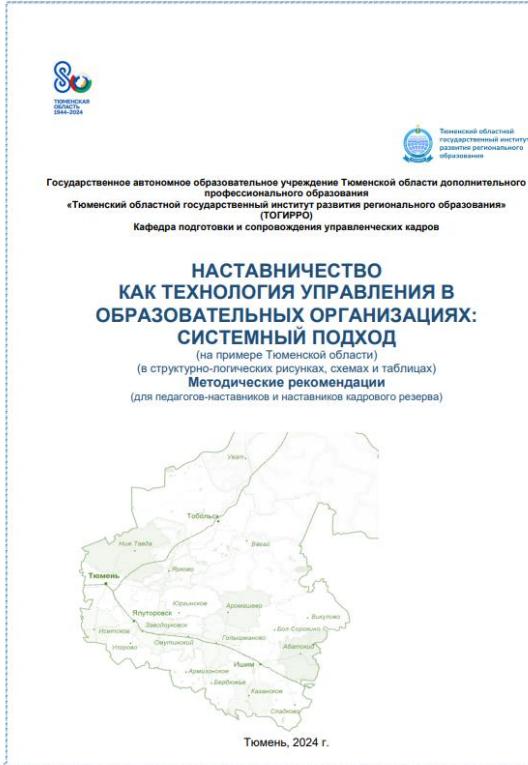
- Концепция Концепция**: A document titled "Концепция развития наставничества в Российской Федерации" (version 1.0 dated 21.01.2023).
- Профессиональный стандарт**: A document titled "Профессиональный стандарт наставника" (version 1.0 dated 21.01.2023).
- СТАНДАРТ НАСТАВНИЧЕСТВА**: A document titled "Стандарт наставничества" (version 1.0 dated 21.01.2023).
- Файл 1: Информационное наставничество - это ...**: A document titled "Файл 1: Информационное наставничество - это ...".
- Файл 2: Какие Учебные занятия включают практику в рамках работы Наставнической лиги**: A document titled "Файл 2: Какие Учебные занятия включают практику в рамках работы Наставнической лиги".

The sidebar on the left contains icons for file operations like Open, Save, Print, and Delete, as well as other application icons. The bottom right corner shows system status: 8:43, 23.01.2025, RU, and a battery icon.



## РЕКОМЕНДУМАЯ ЛИТЕРАТУРА

- Проект Профессиональный стандарт «Наставник», 2023
- [Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала \(cfin.ru\)](#)
- [Методические рекомендации по организации виртуального наставничества - Фонд Эверест](#)
- Наставничество как технология управления в образовательных организациях: системный подход (на примере Тюменской области) (в структурно-логических рисунках, схемах и таблицах). Методические рекомендации. Тюмень: ТОГИРРО, кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров, 2024. – 164 с. [k9wn82u0qxz7krozyn1wbzujfqlz9475.pdf](https://drive.google.com/file/d/k9wn82u0qxz7krozyn1wbzujfqlz9475.pdf)



### Семинары по программе

## «Наставничество как управленческая технология»

(16 часов) Очно: 21.02.2025 и 21.03.2025 (ДПУ)

- Нормативное правовое регулирование института наставничества в Российской Федерации
- Структура целевой модели наставничества в образовательных организациях
- Компетенции педагога-наставника управленческой (школьной команды)
- Критерии результативности наставнической деятельности
- Многообразие функций и ролей наставника
- Условия результативности наставнической деятельности
- Результаты деятельности наставников и критерии их оценки



<b>«Лидер, Менеджер, Эксперт»</b> <b>Модель «9К» (2023)</b> <small>Переверзина О.Ю., Рожок А.В., Татаринова Л.Н., Чирковская Е.Г., Шебураков И.Б./под общей редакцией И.Б. Шебуракова. Модель ключевых компетенций руководителей специалистов органов публичной власти: исследование и обоснование применения. – Москва, 2023. – <a href="https://secrets.tinkoff.ru/lifestyle/celepolaganie-kak-pravilno-opredelit-napravlenie-zhizni/?scid=lygvmlq1hs96779211&amp;internal_source=copypaste">https://secrets.tinkoff.ru/lifestyle/celepolaganie-kak-pravilno-opredelit-napravlenie-zhizni/?scid=lygvmlq1hs96779211&amp;internal_source=copypaste</a></small>		<h3 style="text-align: center;">Конвергентная модель развития компетенций «Hard Skills» + «Soft Skills»</h3> <p style="text-align: center;">[составлено на основе запроса управленческих кадров Тюменской области 2024 год, с учётом сравнительного анализа моделей развития компетенций]</p>	
<b>Управленческая готовность</b>	A. <b>Лидерская</b> управленческая я роль	<b>1.Лидерство</b>	<b>«HARD SKILLS»</b> <b>ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ</b>
		<b>2.Настойчивость и целеустремленность</b>	<b>«SOFT SKILLS»</b> <b>УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ</b>
		<b>3.Коммуникация и влияние</b>	<b>«SOFT SKILLS»</b> <b>УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОММУНИКАЦИИ</b>
	B. <b>Менеджерская</b> управленческая роль	<b>4.Управленческая компетентность</b>	<b>«HARD SKILLS»</b> <b>ПРЕДМЕТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b> «5У: управление кадрами, информацией, процессами и результатами,... » <b>(ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ)</b>
		<b>5. Готовность к командной работе</b>	<b>«SOFT SKILLS»</b> <b>КОМАНДНОЕ ВЗАЙМОДЕЙСТВИЕ</b>
		<b>6.Управление собой</b>	<b>«SOFT SKILLS»</b> <b>ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ, ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ (ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ)</b>
	B. <b>Экспертная</b> управленческая роль	<b>7.Комплексность и масштабность мышления</b>	<b>«SOFT SKILLS»</b> <b>УПРАВЛЕНИЕ КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬЮ</b>
		<b>8.Готовность к изменениям и развитию</b>	<b>«HARD SKILLS»</b> <b>УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ГРАМОТНОСТЬЮ (ГЛОБАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ: АЛГОРИТМ)</b>
	<b>9. Экспертно- аналитическая деятельность</b>	<b>«SOFT SKILLS»</b> <b>УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ</b> <b>РЕФЛЕКСИВНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ</b>	<b>«HARD SKILLS»</b> <b>АНАЛИТИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ</b> <b>АНАЛИЗ УРОКА С РАЗНЫХ ПОЗИЦИЙ</b>
			<b>«SOFT SKILLS»</b> <b>НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ</b>



Всероссийский  
профессиональный  
конкурс Директор года  
России (хп----  
8sbiccdur0bcqdy.xn--p1ai)

Конкурсное испытание  
«Траектория движения» :  
Критерии оценки конкурсного  
испытания:  
- ориентированность на  
конвергентный подход в  
управлении образовательной  
организацией.



## КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ КАФЕДРЫ ПОДГОТОВКИ И  
СОПРОВОЖДЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

**Сопровождение проекта «Школа Минпросвещения России»  
Трансляция успешных управленческих практик (Банк успешных практик)**

Поддержка школ с низкими образовательными результатами

Подготовка и сопровождение участников единого резерва управленческих  
кадров ТО

Сопровождение конкурсного движения  
«Директор года», «Флагманы образования», «Мастер года»

Участие в подготовке и проведении Единых Методических Дней (ЕМД)

Подготовка и реализация проектов в сфере образования (СМАРТЕКА)



### Развитие управленческих компетенций

Формы: КПК, семинары-практикумы, «методический десант», ВКС, консультации,  
публикации методических рекомендаций, научных статей , др.  
чат в Телеграмм-канале «Образование 72: управленческие команды ОО ТО»

Стажировочные площадки





Тюменский областной  
государственный институт  
развития регионального  
образования

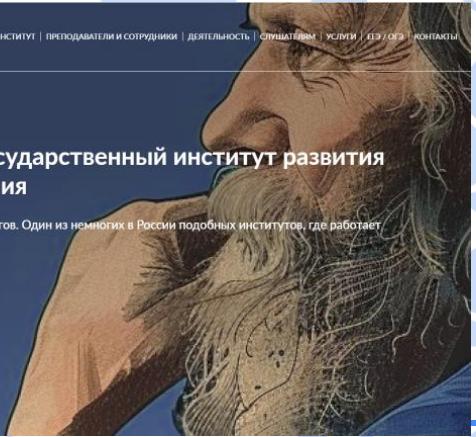


институт | преподаватели и сотрудники | деятельность | спикеры | выступления | из-за океана | контакты

## Тюменский областной государственный институт развития регионального образования

ТОГИРО - высшая школа для работающих педагогов. Один из немногих в России подобных институтов, где работает  
очная аспирантура.

Подробнее →



[Главная страница](#)

[МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ  
КАФЕДРЫ ПОДГОТОВКИ И  
СОПРОВОЖДЕНИЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ](#)

[МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ И  
РЕКОМЕНДАЦИИ ТО](#)

Кафедра подготовки и сопровождения  
управленческих кадров ОО

Г. Тюмень, ул. Малыгина, 73, аудитория 407

тел.раб.: 8-(3452)-39-02-81

e-mail: [kpcck@togirro.ru](mailto:kpcck@togirro.ru)

VK: [Подготовка и сопровождение управленческих кадров](#)



Телеграмм-канал:  
Образование 72:  
управленческие команды

интересные идеи

практическая напр

было интересно

необходимо для работы

информационно

Спасибо за понимание  
и вовлечённость!

**познавательно**

огромные возможности учен

спасибо большое за курсы

познавательно и круто

стимул

спасибо за новизну

интересно

субъектно  
комплексно