



Муниципальное автономное учреждение  
«ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»  
города Тюмени

**Зачем, чему и кому  
обучать сегодня педагога для завтра?**  
(из опыта организации наставничества  
и деятельности городского клуба «Наставник»)

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

А.С. Макаренко

Исхакова Зухра Гайнулловна,  
начальник отдела МАУ ИМЦ г. Тюмени

22.05.2025



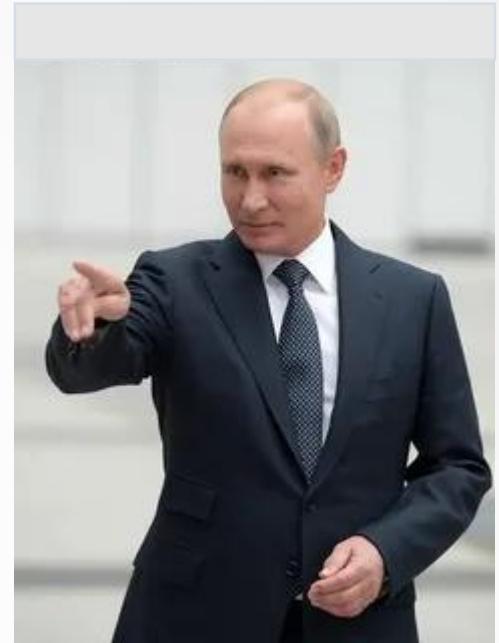
«...Многие из тех, кто успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях» (2013 год)

«Любой профессионал всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь, оказалось в будущем в надёжных руках» (2018 год)

«Наставничество – как раз то, что помогает создавать коллектив, маленькую, небольшую ячейку в профессии» (2018 год)

«Вопросы обучения, наставничества – это всегда обращение к будущему» (2023 год)

**Концепция развития наставничества в России до 2030 года (май 2025 года)**



# Стратегическая модель наставничества в системе образования города Тюмени

## 1 Аналитический блок

### Анализ текущей ситуации в городской системе наставничества

1. Анализ эффективности механизмов методического сопровождения педагогов образовательных организаций г.Тюмени.
2. Выявление и распространение успешных практик наставничества в образовательных организациях г.Тюмени.
3. Анализ психологического климата в образовательных организациях г.Тюмени.

### Механизмы

Нормативно-правовое обеспечение, психолого-педагогическое и методическое сопровождение, организация системы управления.

### Ресурсы

Кадровые, информационные, социальные, нормативно-правовые, методические, материально-технические.

## 2 Целевой блок

### Цель:

развитие городской системы наставничества педагогических работников.

### Задачи:

- осуществлять комплексное методическое сопровождение педагогических работников ОО с учетом профессиональных потребностей и дефицитов;
- обеспечить мотивационные условия для профессионально-личностного и творческого развития педагогов путем организации городских мероприятий;
- включить в работу инновационные формы взаимодействия с профессиональным сообществом.

## 3 Организационный блок

### Субъекты реализации модели

- Административно-управленческие команды ОО
- Наставники
- Молодые педагоги

### Тематические направления

Методическое	Реверсивное наставничество
Цифровое	Проектная деятельность
Самообразование	Конкурсное движение
Организация ОД	Социальное проектирование
Взаимодействие с родительской общественностью	

### Формы взаимодействия

#### Формальные

Конкурсы профессионального мастерства, обучающие семинары, стажерские площадки, аттестация педагогов, образовательные сессии, круглые столы, онлайн-выставки, экскурсии и др.

#### Неформальные

Волонтерский педагогический отряд, НПК педагогических работников, литературно-музыкальная гостиная, бал молодых педагогов, вальс на набережной и др.

## 5 Результат

Повышение уровня профессионально-личностного развития педагогов

## 4 Контрольно-аналитический блок

Анализ реализации городской модели наставничества

