МОСКОВСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИИ

Национальный проект

Молодежь и дети →

ПЕДАГОГИ И НАСТАВНИКИ

Школа представляет: практики наставничества Москвы

10 ноября 2026



Задачи по развитию наставничества на 2026/2027 учебный год

Нормативная база

- Достижение 100% ОО с актуальными НПА по наставничеству
- 100% ОО с приказами о закреплении наставнических пар//наставников

Кадровый ресурс

- 100% охват наставничеством педагогов, впервые начинающих педагогическую деятельность на срок не менее одного года (Указ № 498)
- Актуализация базы педагогов-наставников на 2026/2027 учебный год

Обмен и тиражирование практик

- Наполнение Банка лучших практик организации наставничества
- Представление опыта организации наставничества на вебинарах
- Организация стажировок на базе школ-носителей практик

Конкурсное движение

- Участие в конкурсах «Наставник в сфере образования Москвы», «Лучшие практики наставничества города Москвы», «Знание.Наставники»

Системная работа по всем направлениям — от нормативной базы до тиражирования практик

Банк лучших практик наставничества

Основание: Положение о Банке лучших практик организации наставничества (приказ КУ от 28.05.2026 № 01-10-299)

Что нужно для подачи

- • карточка практики (по установленной структуре)
  • полное описание практики с приложениями
  • согласие на обработку персональных данных

Что даёт включение в Банк

- статус и признание практики на городском уровне
  сертификат установленного образца
  возможность тиражирования через вебинары, стажировки, конкурсы

Особый порядок

- для победителей, призёров и лауреатов конкурса «Наставник в сфере образования Москвы» — включение без полной экспертизы (достаточно карточки и конкурсных материалов)

🔗 Документы и шаблоны: https://corp-univer.ru/bank-luchshih-praktik-nastavnichestva/

Банк практик — механизм тиражирования лучшего опыта и признания наставников

МОСКОВСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Наставничество как профессиональный код организации: система, которая работает

ГБОУ Школы №2087 «Открытие»

Практика наставнической деятельности ГБОУ Школа № 2087 «Открытие»

Программа

- «Наставничество как профессиональный код организации: система, которая работает»

Срок

- с 2024 года, 3-й год реализации

Формула

- 6 этапов адаптации + августовский старт до прихода учеников

Главный результат

- участники программы остаются в профессии и становятся частью профессионального сообщества школы

Практика представлена как живая система: маршрут адаптации, клуб «PROОткрытия», реверсивное наставничество и измеримые показатели эффективности.

Как устроена практика

Этап	Срок	Результат
Старт: августовская встреча	Конец августа	Миссия школы, снятие страхов, командообразование
Подготовительный	До первого рабочего дня	Нормативная база, назначение наставника, приказ
Ориентация: курс на ЭЖД	Первая неделя	Разбор методических вопросов, работа с МЭШ
Вхождение в профессию	Первый месяц	Посещение уроков, разбор «Стандарта урока»

Ключевые инструменты: чек-листы адаптации, ИПР, опросы удовлетворённости, карта наблюдения и анализа урока

Принципы подбора пар: добровольность, учёт интересов, психологическая совместимость, не более трёх наставляемых на одного наставника

Как устроена практика

Этап	Срок	Результат
Ситуативное наставничество «быстрый отклик»	Второй месяц	Поддержка по ситуации, разбор острых вопросов
Промежуточная оценка и планирование развития	Третий месяц	Онлайн-опрос удовлетворённости, процент выполнения адаптации
Индивидуальный план развития и подведение итогов	4–8 месяцы	Реализация ИПР, работа с чек-листами, оценка работы наставника

Практика выстроена как последовательный маршрут — от первого знакомства до индивидуального плана развития.

Инструменты наставничества в клубной модели Школы № 2087

Основная идея: наставничество реализуется через **клубную работу** — регулярные встречи, практикумы, выезды и совместные события.

Встреча по работе с МЭШ

- Цифровой куратор школы разбирает с новичками работу в МЭШ: КТП, отметки, домашние задания, показатели эффективности. К концу сентября журналы приведены в порядок

Методическая встреча по «Стандарту урока»

- Практикум по разбору «правильного» урока по ФГОС: цели, результаты, этапы, самоанализ. Наставники делятся практикой, включая неидеальные примеры. «Стандарт урока» становится общим рабочим языком, критерии анализа известны заранее — это снижает тревогу

Встреча по тайм-менеджменту

- Практические инструменты: планирование, расстановка приоритетов, защита личного времени. Наставники делятся педагогическими техниками

Профилактика выгорания

- Встреча с приглашённым спикером: что такое выгорание и его первые признаки, техники самоподдержки, умение просить помощь. Время выбрано не случайно — впереди аттестационный период, ОГЭ и ЕГЭ

Инструменты наставничества в клубной модели Школы № 2087

Выезд на природу

- Целый день вместе: командные активности, игры, прогулка, пикник. Вне школы роли меняются, эмоциональное доверие становится основой откровенности и готовности делиться трудностями

Кулинарные баттлы

- Наставники и наставляемые соревнуются в смешанных командах (борщ, салаты, печенье — каждый год новое). Командообразование вне служебных ролей, снятие статусных барьеров

Парный мастер-класс на фестивале педагогического мастерства

- Наставляемый и наставник вместе представляют мастер-класс на ежегодном фестивале (март). Наставляемый получает позицию «ведущего», опыт публичной самопрезентации, признание коллег; наставник — видимый результат своей работы

Инструменты наставничества в клубной модели Школы № 2087

Реверсивное наставничество («микрообмен»)

- Формат 30–40 минут: один педагог показывает полезный приём, другой даёт обратную связь, вместе адаптируют приём под разные классы. Молодой специалист учит опытного ИИ-инструментам, опытный — приёмам дифференцированного подхода

Встреча «Ретроспектива»

- Рефлексия по итогам года: что было самым важным, что получил и применяю на практике, чего не хватило и как справился

Инструменты объединены одним принципом: они сопровождают педагога на каждом этапе адаптации, а не существуют отдельно от практики.

Клубная работа — это не «дополнительные мероприятия», а среда, в которой наставничество становится частью профессиональной культуры школы.

Качественные результаты

Человек остался в профессии

- Не просто «показатель закрепления», а годы работы для детей, которые попадут в его класс

Качество образования

- После полной адаптации педагог работает с детьми увереннее и быстрее выходит на высокие результаты

Культура школы

- Наставничество меняет и наставников: учит слушать и слышать, давать обратную связь, анализировать опыт, развивать ИТ-компетенции

Имидж школы

- Школа, где новичков встречают с открытой душой, — это школа, в которую хочется работать

Признание наставников

- Сертификат наставника — зримый знак признания; наставничество учитывается в нагрузке

Наставничество – от системы к устойчивому развитию

Логика работы: представить практику → получить экспертную оценку → включить в Банк → тиражировать → участвовать в конкурсах

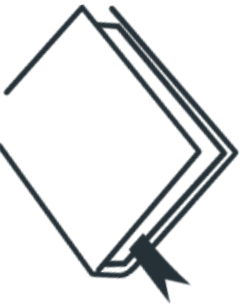
Приглашаем к участию:

- Представьте опыт своей школы на вебинаре
- Направьте практику в Банк лучших практик наставничества
- Примите участие в конкурсах городского и федерального уровня

Карпеева Ирина Вячеславовна

karpeevaiv@corp-univer.ru







Лосев Виктор Михайлович

losevvm@corp-univer.ru







