МОСКОВСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИИ

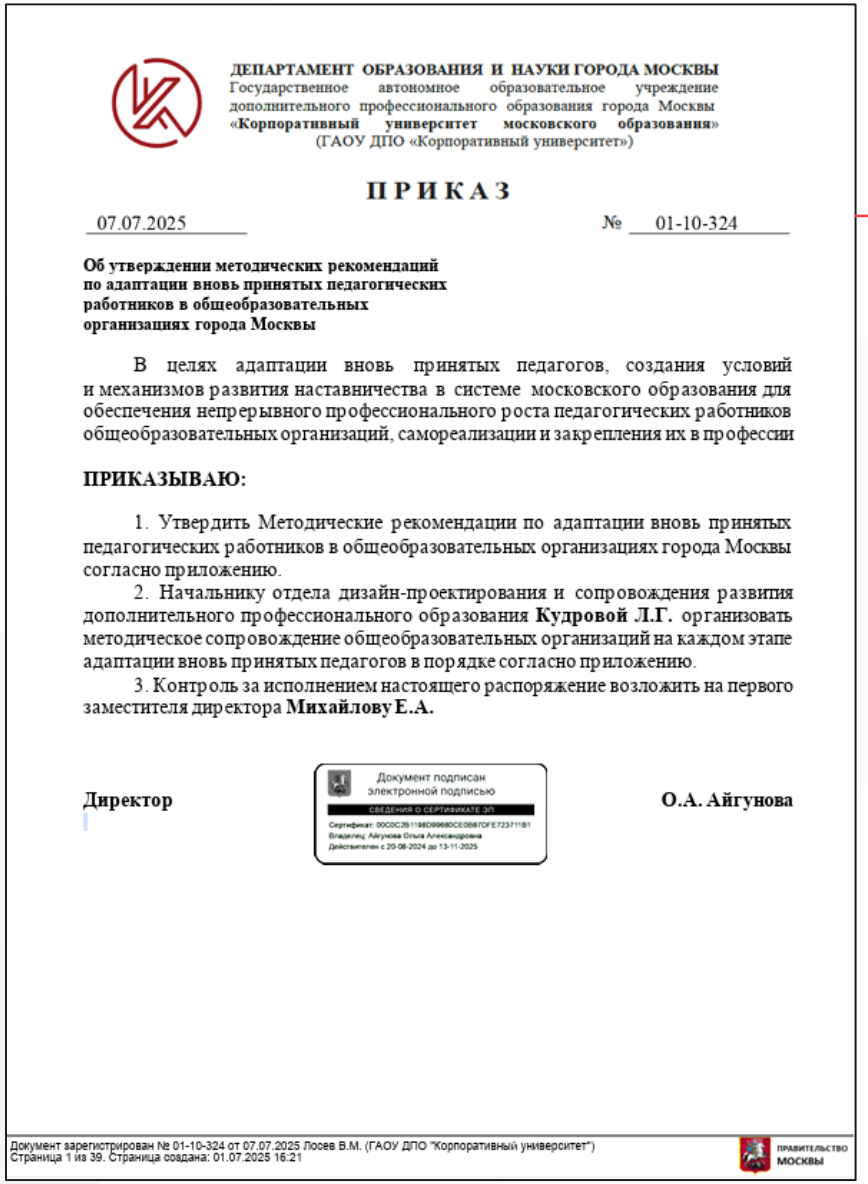
Национальный проект

Молодежь и дети →

ПЕДАГОГИ И НАСТАВНИКИ

Успешная адаптация вновь принятых педагогических работников: от внедрения единых подходов к формированию Банка лучших практик наставничества





ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования города Москвы
«Корпоративный университет московского образования»
(ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»)

ПРИКАЗ

07.07.2025 № 01-10-324

Об утверждении методических рекомендаций по адаптации вновь принятых педагогических работников в общеобразовательных организациях города Москвы

В целях адаптации вновь принятых педагогов, создания условий и механизмов развития наставничества в системе московского образования для обеспечения непрерывного профессионального роста педагогических работников общеобразовательных организаций, самореализации и закрепления их в профессии

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Методические рекомендации по адаптации вновь принятых педагогических работников в общеобразовательных организациях города Москвы согласно приложению.
2. Начальнику отдела дизайн-проектирования и сопровождения развития дополнительного профессионального образования **Кудровой Л.Г.** организовать методическое сопровождение общеобразовательных организаций на каждом этапе адаптации вновь принятых педагогов в порядке согласно приложению.
3. Контроль за исполнением настоящего распоряжение возложить на первого заместителя директора **Михайлову Е.А.**

Директор Документ подписан электронной подписью СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП **О.А. Айгунова**

Документ зарегистрирован № 01-10-324 от 07.07.2025 Лосев В.М. (ГАОУ ДПО "Корпоративный университет")
Страница 1 из 39. Страница создана: 01.07.2025 16:21
ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ

Задачи на 2025/2026 учебный год

Методические рекомендации по адаптации вновь принятых педагогических работников в общеобразовательных организациях города Москвы

Приказ ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» от 07.07.2025 № 01-10-324

Методическое сопровождение педагогов-наставников

Проведен цикл вебинаров «Наставник московского образования» (18 вебинаров: 13 в 2025г., 5 в 2026г.)

17 января 2025 года «Обратная связь как инструмент развития эффективных взаимоотношений наставнической пары»

14 февраля 2025 года «Организационные основы деятельности наставника»

21 марта 2025 года «Анализ урока как инструмент профессионального развития учителя в системе наставничества»

18 апреля 2025 года «Молодые педагоги: преодолеваем профессиональные дефициты и строим успешную карьеру с помощью наставничества»

23 мая 2025 года «Эмоциональное выгорание наставника: как сохранить ресурс для поддержки молодых учителей»

20 июня 2025 года «Оценка эффективности наставничества»

15 августа 2025 года «Методические рекомендации по адаптации вновь принятых педагогов: расти в профессии в Москве!»

22 августа 2025 года «Роль педагога-наставника в адаптации вновь принятых педагогов: практические аспекты организации наставничества»

04 сентября 2025 года «Конструирование урока в сотрудничестве с наставником»

24 октября 2025 года «Инструменты наставника: обратная связь, которая развивает»

31 октября 2025 года «Работа с порталом «Единое содержание общего образования»: возможности для наставника»

28 ноября 2025 года «Проектирование современного урока: инструменты наставника для работы с молодым педагогом»

19 декабря 2025 года «Успешная адаптация: как оценить результаты?»

23 января 2026 года «Организационные модели наставничества: как выбрать траекторию развития под задачу педагога»

20 февраля 2026 года «Разработка и реализация индивидуального плана развития педагога»

20 марта 2026 года «Педагогический коктейль: смешиваем опыт, знания и вдохновение»

17 апреля 2026 года «Организация взаимодействия между учителем и учениками на уроке»

22 мая 2026 года «Успешный старт: вместе к вершинам!»

2025 – 4882 участников
2026 – 980 участников



Эффект: Сформирована система непрерывного методического сопровождения наставников, охватывающая все ключевые аспекты деятельности — от нормативных основ до психологической поддержки и оценки результатов

Единая нормативная база

Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации
Приказ о закреплении наставнических пар
Дорожная карта (план, программа) по реализации
Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

Согласие работника на закрепление за ним наставника
Согласие работника на дополнительную работу за дополнительную плату

Эффект: Четкая нормативная база исключает неопределенность. Наставник знает, за что он отвечает, молодой педагог — к кому и с каким вопросом обратиться, а руководитель — как контролировать и оценивать результат

Системность



Методические рекомендации по адаптации вновь принятых педагогических работников в ОО г. Москвы (Приказ ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» от 07.07.2025 № 01-10-324)

📚 Персонализация траектории



Адаптация не может быть единой для всех.
У каждого педагога — свой запрос, свои дефициты и своя скорость вхождения в профессию.
Необходима индивидуальная диагностика на старте и индивидуальный план развития на первый год работы.

Командный принцип вместо «один на один»

Наставничество не должно замыкаться на паре «наставник — молодой педагог».
Эффективнее работает команда: методист, психолог, молодые коллеги, руководители МО.
Горизонтальная поддержка и «молодой — молодому» снижают тревожность и ускоряют адаптацию.









Цифровая поддержка как норма

Использование цифровых инструментов в наставничестве — это не дополнительная опция, а обязательный элемент системы.

ИИ-анализ уроков, облачные хранилища, чаты мгновенной поддержки, конструкторы уроков позволяют снять рутину и сделать обратную связь объективной.



Вывод: Цифровые инструменты не заменяют живого общения, но делают наставничество более эффективным. Они снимают рутину с наставника, дают объективные данные для анализа и позволяют получать поддержку в режиме «здесь и сейчас», а не ждать очной встречи.

Задачи на 2026/2027 учебный год

1. Будет открыт на сайте ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» **раздел «Банк лучших практик наставничества»**, на основании разработанного и утвержденного «Положения о Банке лучших практик организации наставничества в системе образования города Москвы» (приказ ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» от 28.05.2026 № 01-10-299)



Цель создания Банка практик

повышение качества наставнической деятельности и совершенствование профессионального мастерства педагогических кадров через выявление, экспертизу и тиражирование лучших практик наставничества в образовательных организациях



Зачем создается?

Чтобы каждый педагог-наставник, образовательная организация могли познакомиться с опытом коллег, взять готовые решения и адаптировать их под свою работу

2. Тиражировать лучшие практики через проведение ежемесячных вебинаров
3. Провести региональный форум «Наставничество как управленческий инструмент повышения качества образования

Функции Банка практик

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования города Москвы **«Корпоративный университет московского образования»**
(ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»)

ПРИКАЗ

28.05.2026 № 01-10-299

Об утверждении Положения о Банке лучших практик организации наставничества в системе образования города Москвы

Во исполнение п. 4.2.2 и п. 4.2.5 распоряжения Департамента образования и науки города Москвы от 23 мая 2025 г. № Р-71 «Об утверждении Положения о целевой модели наставничества педагогических работников в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы»

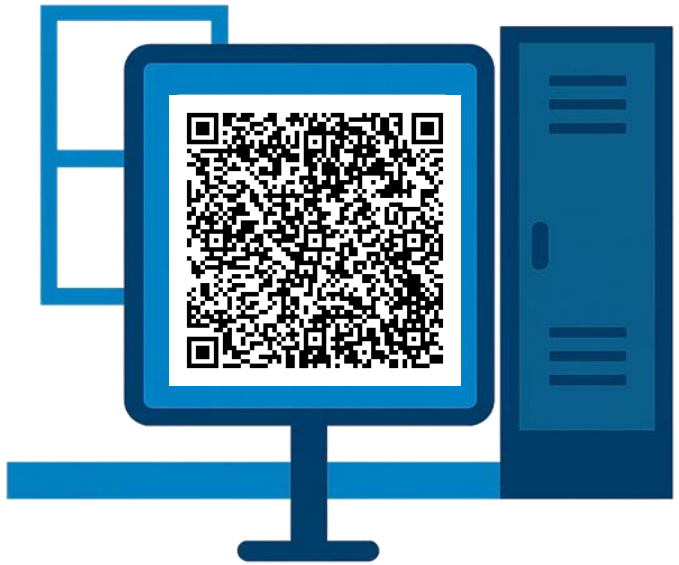
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о Банке лучших практик организации наставничества в системе образования города Москвы согласно приложению к настоящему приказу.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя директора **Михайлову Е.А.**

Директор Документ подписан электронной подписью СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП **О.А. Айгунова**

Документ зарегистрирован № 01-10-299 от 28.05.2026 Лосев В.М. (ГАОУ ДПО "Корпоративный университет")
Страница 1 из 17. Страница создана: 27.05.2026 13:52
правительство МОСКВЫ

- **Систематизация** — хранение описаний практик в единой базе
- **Доступность** — открытый доступ к карточкам практик и методическим материалам для всех педагогов
- **Источник для мероприятий** — практики используются при организации стажировок, мастер-классов, вебинаров
- **Основа для обучения** — успешные модели включаются в программы повышения квалификации



Как формируется Банк практик?

Самовыдвижение	Любой педагог-наставник, реализовавший успешную практику
Рекомендация школы	Образовательная организация направляет лучшие практики своих наставников
Конкурсные мероприятия	Победители, призеры и лауреаты конкурса «Наставник в сфере образования Москвы» и других конкурсов
Стажировочные площадки	Практики, апробированные в рамках проекта «Наставническая лига»

Порядок выявления и представления практик

Шаг 1. Подготовить описание практики	Цель и задачи практики Целевая аудитория (молодые педагоги, вновь принятые, педагоги с дефицитами) Этапы реализации Полученные результаты
Шаг 2. Направить заявку	Через самовыдвижение или по рекомендации школы По итогам конкурса или стажировочной площадки
Шаг 3. Пройти экспертизу	Экспертный совет оценивает практику по установленным критериям
Шаг 4. Получить статус	При положительном решении практика включается в Банк

Как описать практику: структура карточки

1. Общая информация	Название практики, автор(ы), образовательная организация, целевая группа (молодые педагоги, вновь принятые, педагоги с дефицитами)
2. Актуальность и проблема	Какая профессиональная проблема решается: почему эта практика нужна?
3. Цель и задачи	Что планировалось достичь: какие шаги были реализованы?
4. Содержание и этапы реализации	Как организован процесс наставничества: формы работы, технологии, материалы?
5. Результаты и эффекты	Какие изменения произошли: данные диагностик, отзывы, динамика?
6. Условия реализации	Ресурсы, время, необходимое для внедрения: что нужно, чтобы повторить практику?

Что дает включение в Банк практик?

- **Признание профессионального сообщества** — ваша практика становится городским достоянием
- **Возможность тиражирования** — опыт используют коллеги из других школ
- **Участие в мероприятиях** — приглашения на стажировки, вебинары, форумы в качестве спикера
- **Пополнение портфолио** — важный аргумент при аттестации на квалификационную категорию

Каждая практика в Банке — это не просто описание удачного опыта. Это готовое решение, которое может взять на вооружение другая школа, адаптировать под свои задачи и получить результат. Так мы превращаем лучшие находки отдельных педагогов в системный ресурс московского образования

Банк практик – шаг к единому профессиональному пространству



- Увидеть, какие модели наставничества работают в разных школах
- Взять готовые инструменты и адаптировать под свои задачи
- Поделиться собственным опытом и получить признание
- Сделать наставничество открытым, прозрачным и системным процессом

Наша задача — сделать наставничество открытым, прозрачным и системным процессом, в котором каждый педагог может найти поддержку и вдохновение.

Карпеева Ирина Вячеславовна

karpeevaiv@corp-univer.ru



Лосев Виктор Михайлович

losevvm@corp-univer.ru

