МОСКОВСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Наставничество как профессиональный код организации: система, которая работает

ОТКРЫТИЕ ШКОЛА 2087

Первый день учителя в новой школе как 1 сентября у первоклассника

Молодой специалист
Как провести урок?

Опытный педагог
Как адаптироваться под новый уклад?

Нет опоры в первые месяцы → выгорание или уход
Наставничество — управляемая система: модель, этапы, инструменты, измеримые результаты



В программе

01 **Модель наставничества**
демонстрация системы школы

02 **Этапы адаптации**
путь вновь принятого педагога от первого дня до завершения адаптации

03 **Формы, методы и инструменты работы**
взаимодействие с молодыми сотрудниками

04 **Клуб “PROОткрытия”**
адаптация в профессии и коллективе

05 **Результаты**
показатели, опросы, обратная связь

Нормативный фундамент системы

Нормативная база наставничества

01

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года

02

МОСКОВСКИЙ УРОВЕНЬ

Положение о целевой модели наставничества педагогических работников «Наставник московского образования»

03

КЛЮЧЕВОЙ ДОКУМЕНТ

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

Корпоративный университет, федеральный проект «Педагоги и наставники»

04

ШКОЛА

Локальные акты Школы № 2087

Ролевая поддержка молодого педагога

Куратор

- Организационная функция
- Контрольная функция

Педагог-наставник

- Опытный педагог
- Закрепляется приказом — только с согласия наставляемого
- **Не более трех** наставляемых на одного наставника

Наставляемый

- И молодые, и опытные коллеги
- Педагоги с большим стажем из других регионов, специалисты из других сфер (например, IT)
- Запросы на адаптацию

Форма — классическая пара «учитель — учитель»

Наставляемый не замкнут только на своем наставнике: через клуб “PROОткрытия” он включается в горизонтальные связи со всем сообществом молодых и опытных педагогов

Принципы наставничества

01

Добровольность и согласие

Наставника подбираем по совместимости: по предмету, по готовности

02

Наставник — партнер

Создание благоприятной среды, в которой новый коллега развивает самостоятельность и рефлексию

03

Измеримость

План адаптации, чек-листы, опросы, даты и критерии

Маршрут адаптации

Шесть этапов формального маршрута и августовский старт ещё до прихода учеников



Старт: августовская встреча — фундамент маршрута

1 Миссия и общая картина

- Традиции, ценности, достижения школы
- Как устроен учебный год и его основные события
- К кому и с каким вопросом обращаться

2 Снимаем бытовые страхи

- Навигация по зданию и комплексу
- Изучение локальных актов
- Интерактивный справочник - заботливый сервис

3 Командообразование

- Неформальное знакомство с администрацией, наставниками, друг с другом и коллективом
- Пример этого года — открытка-пожелание себе, которая придёт в конце года

Итог

Снижение уровня тревожности нового сотрудника
Коммуникация с коллективом

Опора до первого урока

1 Подготовительный

До первого рабочего дня

- Подготовка локальных нормативных актов школы
- Назначение педагога-наставника
- Выпуск приказа о закреплении наставнических пар

2 Ориентация: курс на ЭЖД

Первая неделя

- Разбор методических вопросов и работа с цифровыми ресурсами (в т. ч. МЭШ)
- Поддержка наставника: методическая помощь в подготовке уроков

Первые месяцы: живой урок и быстрая помощь

3 Вхождение в профессию

Первый месяц

- Посещение уроков наставником, методическая поддержка
- Разбор с методической службой «Стандарта урока»
- Коммуникация с руководителем клуба “PROОткрытия”

4 Ситуативное наставничество

«Быстрый отклик» · второй месяц

- Поддержка по ситуации: разбор острых вопросов
- Куратор контролирует план, проводит онлайн-встречи, корректирует сопровождение
- В кризисных ситуациях педагог не остается с проблемой один на один

От адаптации к профессиональному развитию

5 Промежуточная оценка

Третий месяц

- Онлайн-опрос удовлетворенности адаптацией
- Наставник с педагогом определяют процент выполнения адаптации
- Анализируют результаты учеников, оценивают работу педагога и динамику детей

6 Индивидуальный план развития

4–8-й месяцы

- Педагог реализует свой индивидуальный план развития
- Куратор контролирует сроки, наставник остается рядом и работает с чек-листами
- Наставник оценивает собственную работу по чек-листу

Формы и методы наполняют каждый этап

Индивидуальные

- Еженедельные консультации, планирование уроков, анализ карт, обратная связь
- Взаимопосещение уроков — оценка реальной практики, а не теории

Групповые и коллективные

- Территория клуба “PROОткрытия”: встречи, практикумы, мастер-классы, творческие мероприятия
- Наставничество «один на один» без сообщества — уязвимо

Диагностические

- Чек-листы адаптации
- Анкеты удовлетворенности
- Анализ образовательных результатов обучающихся

Рефлексивные

- Совместный открытый урок с наставником

Смешение серьезного и неформального — осознанный метод: адаптация идет и на методической встрече, и на выездных мероприятиях

Реверсивное наставничество

Молодой специалист	Мастер-класс по ИИ-инструментам для подготовки материалов
Опытный учитель	Приёмы дифференцированного подхода

Что это дает команде?

- Используем сильные стороны каждого
- Стираем возрастные барьеры
- Не просто передаем опыт, а постоянно учимся друг у друга

«Микрообмен»

30–40 минут

1. Один педагог показывает полезный приём
2. Другой даёт обратную связь
3. Вместе адаптируют приём под разные классы

Реверсивное наставничество: учимся друг у друга



Клуб “PROOткрытия”

Профессиональное сообщество молодых и вновь принятых педагогов и их наставников

Наставник компенсирует профессиональные дефициты
Но адаптация — это три процесса сразу:

Профессиональный | **Социальный** | **Психологический**

Учителю важно не только научиться вести урок, но и почувствовать себя «своим»

Школа — место для “своих”

Сложно уйти

Год клуба — осознанный маршрут

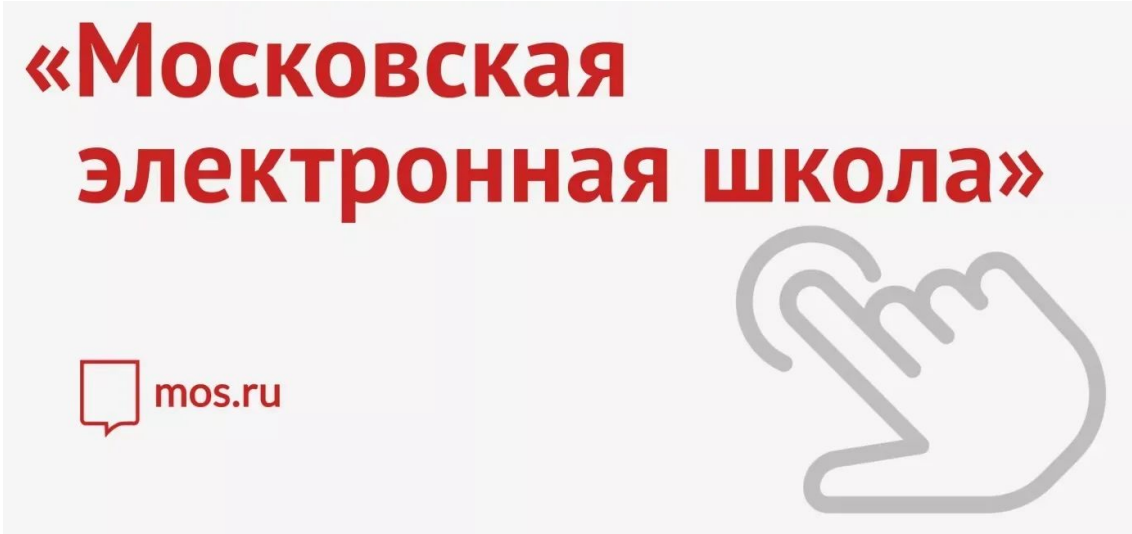
Каждое мероприятие отвечает на конкретный запрос адаптации

1. Снимаем практические страхи	2. Сберегаем ресурс	3. Укрепляем связи	4. Финал года
Первая неделя сентября Встреча по работе с МЭШ	**Ноябрь–декабрь** Тайм-менеджмент	**Зима или весна** Выезд на природу	**Март** Мастер-класс на фестивале педагогического мастерства
Конец сентября – начало октября Методическая встреча по “Стандарту урока”	**Январь–февраль** Профилактика выгорания	**Каждый год — новое блюдо** Кулинарные баттлы	**Рефлексия по итогам года** Встреча «Ретроспектива»

Снимаем практические страхи

Встреча по работе с МЭШ
Первая неделя сентября · ведёт цифровой куратор школы

- Педагоги работают под своими учетными записями с КТП, отметками и домашними заданиями
- Разбирают нюансы работы с МЭШ в части выполнения показателей эффективности
- К концу сентября журналы приведены в порядок, вопросы по работе с МЭШ минимизируются



Снимаем практические страхи



Методическая встреча по “Стандарту урока”

Конец сентября – начало октября · практикум

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

Сберегаем ресурс педагога

Встреча по тайм-менеджменту

Ноябрь–декабрь

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

Профилактика выгорания

Январь–февраль · с приглашенным спикером

- Что такое выгорание и его первые признаки — у себя и у коллег
- Техники самоподдержки и умения просить помощь
- **Выгорание не слабость, а профессиональный риск**
- Время выбрано не случайно: впереди аттестационный период, ОГЭ и ЕГЭ

Укрепляем связи: доверие рождается вне кабинета

Выезд на природу

Зима или весна · целый день вместе

- Командные активности: игры, прогулка, пикник
- Вне школы роли меняются
- Эмоциональное доверие — основа откровенности и готовности делиться трудностями
- После выезда общение в паре выходит на новый уровень



Укрепляем связи: доверие рождается вне кабинета



Кулинарные баттлы

Борщ, салаты, печенье — каждый год новое

- Наставники и наставляемые соревнуются в смешанных командах
- Командообразование: знакомство вне служебных ролей
- Снятие статусных барьеров: например, директор и молодой учитель работают рядом
- Распределение ролей и работа на результат в ограниченное время

Фестиваль мастерства: парный мастер-класс

Ежегодный фестиваль педагогического мастерства, март — финальный и зрелищный этап года

Что дает наставляемому

- Позиция «ведущего»
- Презентует не только прием, но и себя как профессионала
- Опыт публичной самопрезентации — дефицит почти каждого молодого педагога

Что дает наставнику

- Признание коллег
- Видимый результат наставничества

Что дает школе

- **Корпоративная культура:** делиться опытом публично — принято
- **Продвижение:** молодой педагог с первого года виден как профессионал, а не «вчерашний студент» — растут самооценка и статус

Ретроспектива: три вопроса по итогам года

Ежегодная встреча — рефлексия по работе клуба за год

1 **Что для меня было самым важным?**

2 **Что я получил(а) для себя и что применяю на практике?**

3 **Чего не хватило и как я с этим справился/справилась?**

Инструменты: готовые документы в жизни школы

Чек-листы адаптации на каждом этапе (из методических рекомендаций Корпоративного университета):

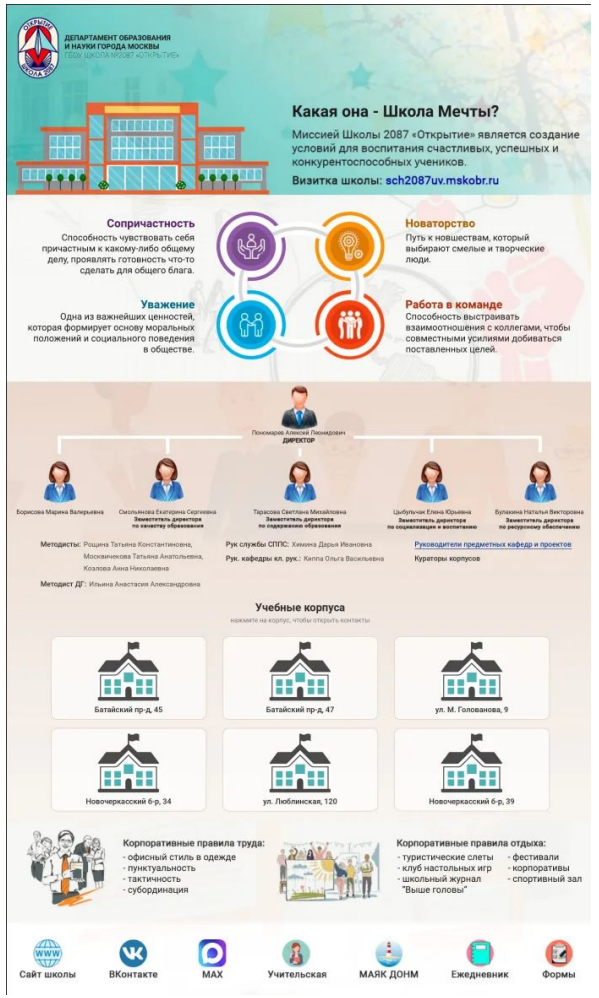
- адаптации педагога
- анализа урока и технологической карты
- анализа открытых образовательных мероприятий
- показателей эффективности плана адаптации
- оценки деятельности наставника
- опроса удовлетворенности

Индивидуальный план адаптации и индивидуальный план развития

Два ключевых персональных документа ведутся вместе с педагогом и корректируются

Опросные формы

Входной опрос профессиональных затруднений, промежуточный опрос или интервью, итоговый опрос удовлетворенности



Эффективность измеряем, а не оцениваем «на глазок»

Ключевые показатели для каждого уровня заданы в методических рекомендациях

Директор

≥ 80%
вновь принятых педагогов закрепляются в школе

0
вакансий из-за увольнения новичков в течение учебного года

≥ 60%
положительных ответов: педагоги удовлетворены ресурсами школы

Куратор

≥ 60%
удовлетворенность наставляемых результатами адаптации

0
обоснованных письменных жалоб родителей на нового педагога

%
педагогов, усвоивших локальные нормативные акты

Наставник

Выполнение плана адаптации

80–100%	60–79%	ниже 59
полное	частичное	несоответствие

Удовлетворенность планом адаптации

свыше 86%	71–85	60–70
высокий	повышенный	базовый

- Наставляемые прошли диагностику предметных компетенций в МЦКО не ниже высокого уровня
- Нет обоснованных жалоб родителей

За цифрами — человеческие истории

1

Человек остался в профессии

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

2

Качество образования

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

3

Культура школы

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

4

Имидж школы мечты

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

Сертификат Наставника делает невидимый труд видимым



ОТКРЫТИЕ ШКОЛА 2087

PRO Открытия

СЕРТИФИКАТ
ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

вручается

КАСУМЯНУ
Араму Арамовичу

за высокий профессионализм и значительный
вклад в развитие кадрового потенциала
ГБОУ Школа № 2087 "Открытие"

г. Москва
2026 г.

18

У педагогов школы установлена квалификационная категория «педагог-наставник»

Значок наставника



Риски системы и как мы с ними работаем

Честные наблюдения из практики: у любой системы есть подводные камни

	В чем риск	Как решаем
Риск 1 **Формализация**	Приказ есть, чек-лист заполнен, но между наставником и наставляемым — холод	Подбор пар по добровольности; не более трех наставляемых на одного наставника
Риск 2 **Перегрузка наставника**	Подопечный «в нагрузку»	Наставничество учитывается в нагрузке и признается; Сертификат Наставника — зримый знак признания
Риск 3 **Подмена сопровождения контролем**	Наставник, который «ходит проверять», а не «идёт помогать», убивает доверие за одну неделю	Проговариваем это на подготовке наставников и обучаем их