МОСКОВСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИИ

Национальный проект

Молодежь и дети →



ПЕДАГОГИ И НАСТАВНИКИ

Организация системы наставничества в новом учебном году



Нормативная основа организации наставничества

Национальный проект «Молодежь и дети», федеральный проект «Педагоги и наставники»
Указ Президента РФ от 20.07.2026 № 498

- гарантированное наставничество для впервые приступающих к педагогической деятельности (не менее одного года)

Распоряжение ДОНМ № Р-71 от 23.05.2025

- Положение о целевой модели наставничества «Наставник московского образования»

Приказ Корпоративного университета № 01-10-324 от 07.07.2025

- Методические рекомендации по адаптации вновь принятых педагогов

Приказ Корпоративного университета № 01-10-299 от 28.05.2026

- Положение о Банке лучших практик

Создана единая нормативная база, задающая стандарты для всех образовательных организаций

Что размещается на сайте ОО в подразделе «Наставничество»?

- Положение о системе наставничества для педагогических работников
- Дорожная карта (план мероприятий) на 2026/27 учебный год
- Приказ о закреплении наставников на 2026/27 учебный год

Как часто в вашей школе вносятся изменения в Положение о системе наставничества?

Как часто в вашей школе вносятся изменения в Положение о системе наставничества?

- **Ежегодно** — пересматриваем в начале учебного года
- **Раз в 2–3 года** — по мере накопления изменений
- **Только при изменении федеральной/региональной нормативной базы**
- **Ситуативно** — когда возникает практическая необходимость
- **Не вносились с момента утверждения**

Положение о наставничестве: почему пора обновлять?

Положение о наставничестве: почему пора обновлять

Вариант ответа	Что за этим стоит	Риск
• **Ежегодно**	• Системный подход: перед началом учебного года пересматриваем актуальность	• Минимальный
• **Раз в 2–3 года**	• «Накопительный» подход: ждём, пока изменений станет много	• Документ отстаёт от практики
• **Только при изменении нормативной базы**	• Реактивный подход: ждём «команды сверху»	• Практика школы не отражена в документе
• **Ситуативно**	• Гибкий подход: реагируем на конкретные события	• Возможна бессистемность
• **Не вносились**	• Документ «заморожен»	• Формальный документ

Положение — это документ, который должен отражать реальную практику вашей школы

появление новой категории наставляемых;

внедрение новой формы наставничества;

изменение структуры управления (заработал совет наставников);

результаты мониторинга.

Проблема не в отсутствии документов — а в их неактуальности!

Примерная структура Положения о системе наставничества для педагогических работников

Общие положения

- нормативные основания, сфера действия, понятия, принципы

Цель и задачи

- стратегическая цель и тактические задачи системы

Участники наставничества

- категории наставляемых и наставников

Траектории наставничества

- дефицит задаёт направление, цель — результат, формат — способ движения

Организационная структура

- куратор, Совет наставников, пары/группы

Организация деятельности пар/групп

- порядок формирования и работы

Мониторинг и оценка эффективности

Стимулирование участников

- материальное и нематериальное поощрение

Заключительные положения

- порядок изменений, срок действия

Нематериальное стимулирование наставников

Признание и поощрение

- ежегодное подведение итогов наставнической деятельности с публичным признанием лучших наставников на педагогических советах, торжественных мероприятиях, посвящённых Дню учителя и окончанию учебного года;
- вручение благодарственных писем, почётных грамот, дипломов за успешную работу по адаптации и профессиональному развитию наставляемых;
- ходатайство о награждении отраслевыми и ведомственными наградами, в том числе: нагрудным знаком «Почётный наставник» (приказ Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400); знаком отличия «За наставничество» (Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94); нагрудным знаком МГО Профсоюза «Профсоюзный наставник»;
- размещение информации о наставниках и достижениях их наставляемых на официальном сайте ОО в разделе «Наставничество», в социальных сетях школы, на информационных стендах («Доска почёта», «Наши наставники»).

Нематериальное стимулирование наставников

Профессиональное развитие и карьерный рост

- приоритетное направление наставников на курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку, стажировки за счёт средств образовательной организации;
- содействие в подготовке и прохождении аттестации на квалификационные категории «педагог-наставник» и «педагог-методист» в соответствии с приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196;
- включение лучших наставников в кадровый резерв образовательной организации на замещение руководящих должностей;
- привлечение наставников к участию в экспертных группах и жюри профессиональных конкурсов, работе методических объединений и педагогических советов с правом голоса, разработке решений, касающихся развития ОО;
- предоставление наставникам возможности проводить мастер-классы, открытые уроки, стажировки для коллег с включением данного опыта в портфолио для аттестации.

Проблема: подбор наставнических пар

❌ **Без диагностики** — по стажу, возрасту, «кто свободен»

❌ **Без учёта психологической совместимости** — нет контакта, разный темп, конфликты

❌ **Принудительное назначение** — без согласия → формализм и сопротивление

❌ **Наставник не готов к роли** — сильный предметник ≠ умеет передавать опыт

❌ **Дефицит наставников** — одни и те же активные педагоги, перегружены

❌ **Нет мониторинга пар** — проблемы обнаруживаются постфактум

❌ **Согласие «для галочки»** — подписи есть, выбора нет

Главное: подбор пары — это не назначение,

а диагностика + совместимость + добровольность + сопровождение

От дефицита — к компетенции

сначала диагностика конкретного профессионального дефицита, затем подбор наставника, который **уже преодолел этот дефицит сам** и может передать опыт.

Критерии отбора наставника под дефицит	у наставника **отсутствует** тот дефицит, который выявлен у наставляемого;
	у наставника есть **личный опыт преодоления** этого дефицита (собственный или в работе с другими);
	у наставника есть **отрефлексированный опыт**, который он может передать;
	наставник **добровольно согласен** работать именно с этим наставляемым (взаимное согласие).
Как применить	Провести диагностику дефицитов: **самодиагностика (анкетирование), анализ результатов деятельности (МЦКО), экспертная диагностика (анализ уроков), оценочные процедуры**.
	Составить карту дефицитов по школе.
	Найти педагогов, у которых **этот дефицит закрыт** — они и есть потенциальные наставники.

Функциональный наставник (разделение ролей): один наставляемый — **несколько наставников**, каждый закрывает свою зону.

Модель «1 + 2»	Одного наставляемого сопровождают **два наставника разных специализаций** по принципу дополнения компетенций.
	Пример: для молодого педагога — наставник-предметник + наставник по классному руководству
	Работает как триада: синтез суждений за счёт аккумулирования знаний.
Как применить	Если у наставляемого **несколько дефицитов** — не искать «идеального универсала», а подобрать 2–3 наставников под каждый дефицит.
	Закрепить **зону ответственности** каждого наставника в приказе.

Взаимодополнение компетенций» (партнёрство, а не иерархия): наставник подбирается не по «старшинству», а по **дополнению** того, чего не хватает наставляемому.

Примеры ролевых моделей	**«Педагог-новатор — консервативный педагог»** — молодой учит опытного цифровым технологиям, опытный учит молодого методике.
	«Опытный предметник — неопытный предметник» — методическая поддержка по конкретному предмету.
	«Лидер педагогического сообщества — педагог с проблемами» — если проблема в коммуникации или профессиональном выгорании.
Как применить	Определить, **какой конкретно ресурс** нужен наставляемому: методика? цифра? дисциплина? коммуникация?
	Найти педагога, у которого **этот ресурс — сильная сторона**.

Психологическая совместимость + пробная встреча»: даже идеально подобранная по компетенциям пара **не сработает**, если нет психологической совместимости. Поэтому обязательна **пробная встреча** до закрепления приказом.

Что учитывать	общность профессиональных интересов;
	взаимная симпатия и уважение;
	готовность к открытому диалогу;
	темп работы и стиль общения.
Как применить	Провести **индивидуальную беседу** с наставляемым и кандидатом в наставники .
	Организовать **пробную рабочую встречу** .
	Если после встречи оба **не готовы** — искать другую пару, а не назначать принудительно

Реверсивное наставничество» (для цифровых компетенций):

младший по возрасту или стажу становится наставником опытного педагога **по конкретному направлению** — цифровые технологии, новые форматы, инновационные методики

Как применить	Выявить опытных педагогов, у которых **цифровой дефицит**.
	Назначить наставником молодого педагога **только по этому направлению**.
	Опытный педагог при этом остаётся наставником молодого **по методике** — получается **взаимное наставничество**.

Саморегулируемое наставничество» (выбор наставляемого):

наставляемый **сам выбирает** наставника из сформированного сообщества наставников

Как работает	Формируется **база наставников** с описанием их сильных сторон.
	Наставляемый **сам инициирует** выбор: «хочу работать с этим педагогом».
	Наставник **добровольно** соглашается.
Преимущество	максимальная мотивация с обеих сторон, минимум формализма.
Ограничение	работает, когда в школе есть **развитая профессиональная среда** и достаточное количество наставников.

Что такое ППН и зачем она нужна?

ППН — персонализированная программа наставничества

Это не формальный документ, а маршрут для конкретной пары:

- Что делаем?
- Зачем?
- В какие сроки?
- Как измеряем результат?

Структура ППН

- Цель и задачи
- Диагностика (стартовые дефициты)
- План мероприятий по этапам
- Формы работы
- Критерии эффективности
- Рефлексия и корректировка

Этапы адаптации вновь принятого педагога

8 месяцев системной поддержки

Этап	Срок	Содержание
Подготовительный	До выхода на работу	Знакомство с ОО, назначение наставника, подготовка документов
Ориентация	Первая неделя	Экскурсия, знакомство с коллективом, доступ к ресурсам МЭШ, введение в профессиональную деятельность
Адаптационный	Первый месяц	Составление индивидуального плана адаптации, анализ работы в МЭШ, консультации
Практика с поддержкой	Второй месяц	Самостоятельная работа, еженедельные консультации, посещение уроков

Этапы адаптации вновь принятого педагога

8 месяцев системной поддержки

Этап	Срок	Содержание
Промежуточная оценка	Третий месяц	Выявление профессиональных затруднений, оценка компетенций, решение о завершении/продлении адаптации
Индивидуальное развитие	4–7 месяцы	Реализация индивидуального плана профессионального развития
Подведение итогов	Восьмой месяц	Оценка результатов, диагностика компетенций в МЦКО, опрос удовлетворенности

Поэтапность и последовательность снижают тревожность и дают четкий ориентир для наставника и педагога

Методическое сопровождение наставников

Наставник — тоже участник, которому нужна поддержка	Без сопровождения: • выгорание • формализм • потеря смысла
Формы сопровождения	• Вебинары и семинары • Консультации (индивидуальные и групповые) • Повышение квалификации • Обмен практиками (сообщества, клубы наставников)

Какая форма сопровождения уже есть в вашей школе?
Какую добавите в этом году?

Чек-лист для самодиагностики

- Приказ актуален (2026/27)
- Дорожная карта (2026/27)
- Положение в актуальной редакции (2026)
- Списки наставников и наставляемых есть
- Ответственный назначен

Что вы сделаете в первую очередь после вебинара?

Ближайшие события

Вебинар «Практика наставнической деятельности ГБОУ Школа «Марьино» имени маршала авиации А.Е. Голованова: модель, инструменты, результаты»

13 октября 2026 г., 15:00

Конкурс «Наставник в сфере образования Москвы — 2027»
Организатор: МГО Общероссийского Профсоюза образования

Номинация	**Для кого**	**Форма регистрации**
«Лучшая практика наставничества» (общее образование, дополнительное образование, СПО)	Педагогические работники общего, дополнительного и СПО, осуществляющие наставническую деятельность	forms.yandex.ru/u/6a8578d0eb61464abb8e100e
«Лучшая практика наставничества» (высшая школа)	Педагогические работники высшего образования, осуществляющие наставническую деятельность	forms.yandex.ru/u/6a86bd45068ff0002bae020c
«Лучшая система наставничества»	Команды из 3–5 сотрудников образовательной организации	forms.yandex.ru/u/6a86ba2c02848f002a2fa67b

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

Городской конкурс «Лучшие практики наставничества города Москвы»

Организатор: Департамент экономической политики и развития города Москвы

Заявка

- 7 сентября — 15 декабря 2026
- на сайте konkurs.efficiency.mos.ru
- Презентация (до 20 слайдов), видеоролик (до 5 мин), иные материалы в PDF

На что обратить внимание

- Практика реализована в 2024–2026 гг., подтверждена результатами
- Не более одной заявки по одной номинации
- Критерии оценки: результативность, эффективность, инновационность, тиражируемость (1–10 баллов)

Номинации для ОО

- «Наставничество для профессионального старта молодежи»
- «Наставничество в социальной сфере»
- «Наставничество в государственных и городских организациях»

Карпеева Ирина Вячеславовна

karpeevaiv@corp-univer.ru



Лосев Виктор Михайлович

losevvm@corp-univer.ru











