



Корпоративный университет развития образования
Московской области (КУРО)

Наставничество как система: нормативная основа и организация работы

Карпеева Ирина Вячеславовна,
методист ЦНППМ КУРО





Указ Президента РФ от 20.07.2026 № 498

- Наставничество для учителей, впервые приступающих к педагогической деятельности, — не менее 1 года

Региональное положение о наставничестве (приказ КУРО № 304-04 от 27.03.2026)

- Закреплены 4 траектории, 5 направлений деятельности, система мониторинга

Методические рекомендации по ведению подраздела «Наставничество» на сайте ОО (письмо КУРО от 21.08.2026 № ИСХ-1745)

- Определены обязательные документы и требования к сайту

Положение об ИОМ

- Регламентирован порядок разработки ИОМ



2022–2024 гг. — этап **внедрения** системы наставничества

- ключевой документ — приказ о внедрении

С 2025 года — этап **функционирования и развития**

С 2026/27 учебного года:

- ✗ Приказ о внедрении системы наставничества **исключается** из обязательного перечня
- ☒ При наличии на сайте — оставить как архивный документ



Положение о системе наставничества педагогических работников

- Утверждённое в 2026 году
- На титульном листе — дата утверждения, расшифровка ФИО подписавшего
- Заверено простой электронной подписью (ЭЦП)
- В поле «дата актуальности» — три года

Дорожная карта (план мероприятий)

- В поле «дата актуальности» — 2026/27 учебный год
- В электронном формате, с ЭЦП

Приказ о закреплении наставников (на текущий учебный год)

За молодыми специалистами (со стажем до 3 лет) и **другими категориями** (педагоги с дефицитами, по РИКУ, аттестуемые, в ситуации выгорания)

Мы перешли к этапу, когда система работает и требует регулярного сопровождения, а не разового запуска.



Перечень обязательных документов ОО



Положение о системе наставничества педагогических работников

- По мере изменения нормативной базы (по мере необходимости, но не реже 1 раза в 3 года)

Дорожная карта (план мероприятий) на учебный год

- Ежегодно до 15 сентября

Приказ о закреплении наставников за молодыми специалистами и наставнических пар (групп) других категорий

- Ежегодно до 15 сентября

Статья о наставничестве (структурированное описание практики)

- По мере необходимости



Обновление Положения ОО: что нужно изменить?



Что должно быть в Положении ОО:

Нормативные основания

актуальный перечень федеральных и региональных документов (включая Указ № 498, приказ КУРО № 304-04 от 07.03.2026 – как содержательная основа)

Цель и задачи

в соответствии с региональным положением

Участники наставничества

категории наставляемых (п. 4.1–4.2 Регионального положения)

4 типовые траектории сопровождения (Приложение 1 к Региональному положению):

- 1.«Адаптация и становление»
- 2.«Целевая поддержка»
- 3.«Развитие потенциала»
- 4.«Ресурсная поддержка»

Мониторинг и оценка эффективности наставничества



Обоснование актуальности

- Почему в школе внедрена система наставничества, какие проблемы решает

Цели и задачи

- Чётко сформулированные цели и задачи

Формы и методы (с примерами)

- Какие траектории реализуются через какие формы, методы и технологии сопровождения

Результаты и достижения

- Количественные и качественные показатели
Победы в региональных и федеральных конкурсах Наставничества

Перспективы развития

- Планы на следующий учебный год



Статья на сайте — это **«фотография»** того, как наставничество живёт в школе сегодня.

Положение — это **«архитектурный план»**, который закрепляет то, что уже работает, и задаёт направления для развития.

- Статья позволяет **увидеть**, что у нас есть.
Положение — **закрепить**, как мы будем это делать системно.



Что даёт статья

- Фиксация текущего опыта (что уже делаем)
- Выявление проблем и трудностей
- Понимание, какие категории педагогов реально участвуют
- Осознание, что получается лучше всего
- Формирование запроса на изменения

Что даёт Положение

- Закрепление опыта как нормы
- Поиск решений и их фиксация
- Определение всех категорий, нуждающихся в поддержке
- Выбор приоритетных направлений
- Закрепление/оформление изменений



Шаг 1. Напишите статью о том, что есть

Задача: зафиксировать текущую практику наставничества в школе.

Важно: в статье нужно ответить на вопросы:

Какие категории педагогов у нас есть? (молодые специалисты, педагоги с дефицитами, готовящиеся к аттестации, в состоянии выгорания)

Как мы с ними работаем?

Что получается хорошо?

С чем трудно?

Чего не хватает?



Шаг 2. Проанализируйте статью: что мы поняли о себе?

Вопросы для анализа:

Какие категории наставляемых у нас реально есть?

- Понимание, кто нуждается в поддержке

Какие формы работы мы используем чаще всего?

- Выявление сильных сторон

Какие траектории реализуются? (из 4-х)

- Понимание охвата

С какими категориями мы работаем формально?

- Выявление зон роста

Какие проблемы мы не можем решить текущими инструментами?

- Формирование запроса на изменения

Что из нашего опыта мы хотим сохранить и закрепить?

- Основа для Положения



Алгоритм перехода: от статьи к положению

Шаг 3. Сформулируйте, что должно быть закреплено в Положении

Категория	Как работаем сейчас	Что закрепить в Положении
Молодые специалисты (стаж до 3 лет)	Традиционное наставничество, проектная деятельность по внеклассным мероприятиям	- Организация взаимопосещений учебных занятий с последующим анализом (рекомендую использовать чек-листы для обратной связи). - Участие в работе «Школы молодого педагога» (или аналогичной внутрикорпоративной структуры). Сопровождение наставляемого при подготовке к конкурсам (например, «Педагогический дебют»).



Шаг 3. Сформулируйте, что должно быть закреплено в Положении

Категория	Как работаем сейчас	Что закрепить в Положении
Педагоги с дефицитами (по РИКУ)	Эпизодические консультации	- Проведение углубленной диагностики для выявления корневых причин затруднений. - Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) на основе данных диагностики. Отработка новых методических приемов в «модельной» (безопасной) обстановке, например, в рамках методических мастерских.



Шаг 3. Сформулируйте, что должно быть закреплено в Положении

Категория	Как работаем сейчас	Что закрепить в Положении
Готовящиеся к аттестации	Индивидуальные консультации	- Разработка и реализация индивидуального педагогического проекта. - Участие в конкурсах профессионального мастерства и проектных группах. - Проведение мастер-классов и открытых уроков для коллег (как способ тиражирования успешного опыта).



Шаг 3. Сформулируйте, что должно быть закреплено в Положении

Категория	Как работаем сейчас	Что закрепить в Положении
Педагоги в состоянии выгорания	Не системно	- Психологическая диагностика уровня выгорания и ресурсного состояния. - Проведение рефлексивных бесед с наставником и/или психологом. - Освоение техник тайм-менеджмента и управления стрессом (например, через тренинги)



Шаг 4. Внесите изменения в Положение

На основе анализа статьи и сформулированных решений:

1. Обновите раздел «Участники наставничества» — включите все актуальные категории наставляемых
2. Обновите раздел «Траектории наставничества» — опишите 4 траектории с конкретными примерами из практики вашей школы
3. Обновите раздел «Формы и методы» — включите то, что уже работает (лаборатория, проектная деятельность)
4. Обновите раздел «Мониторинг» — включите показатели, которые вы реально отслеживаете
5. Обновите раздел «Стимулирование» — закрепите те меры, которые реально действуют



Признание и поощрение:

- Ежегодное подведение итогов с публичным признанием лучших наставников
- Вручение благодарственных писем, почётных грамот, дипломов
- Ходатайство о награждении отраслевыми и ведомственными наградами
- Размещение информации о наставниках на сайте, в соцсетях, на Доске почёта



Профессиональное развитие и карьерный рост:

- Приоритетное направление на курсы повышения квалификации и стажировки
- Содействие в аттестации на категории «педагог-наставник» и «педагог-методист»
- Включение в кадровый резерв на замещение руководящих должностей
- Привлечение к экспертной деятельности и участию в управлении школой



Социальные преференции:

- Приоритетное право выбора периода отпуска
- Предоставление гибкого графика работы
- Иные меры с учётом возможностей ОО



Информационное сопровождение

Ведение на официальном сайте ОО
раздела «**Наставничество**»

Регулярное освещение наставнической деятельности в
школьных средствах информации (социальные сети, канал
и др).



Популяризация наставничества



Мероприятия по развитию и популяризации наставничества

Участие в муниципальных/региональных/федеральных **конкурсах** наставнических практик

Участие в формировании **Банка лучших практик наставничества**.

Организация **стажировочных площадок** на базе ОО для трансляции лучших практик наставничества

Проведение в ОО:

- Дней наставника;
- мастер-классов, круглых столов, семинаров по обмену опытом;
- конференций по итогам наставнической работы.

Участие в Форумах, конференциях.



Корпоративная культура

Формирование в педагогическом коллективе понимания наставничества как **почетной миссии**, а не дополнительной обязанности

Создание в ОО **совета наставников** (при необходимости), обеспечивающего участие наставников в управлении системой наставничества

Проведение неформальных встреч наставников с руководством ОО для обсуждения актуальных вопросов



Региональный слёт молодых педагогов и педагогов-наставников

- **Периодичность:** ежегодно (январь)
Формат: очно + онлайн-трансляция
Целевая аудитория: молодые специалисты, наставники, кураторы, участники РСП

Образовательный интенсив «Конструирование современного урока: от идеи к результату»

- **Периодичность:** ежегодно (февраль–апрель)
Формат: смешанный (теория на платформе Moodle + практические выступления)
Целевая аудитория: молодые специалисты, педагоги-наставники

Региональная ярмарка инновационных практик организации наставничества

- **Периодичность:** ежегодно (июнь)
Формат: очно
Целевая аудитория: педагоги-наставники, кураторы, участники РСП, сотрудники УМЦ и МЭМС

Конкурс методических разработок «Мой урок по ФГОС»

- **Периодичность:** ежегодно (заявочный этап — май, экспертиза — июнь–сентябрь)
Формат: заочный
Целевая аудитория: молодые специалисты



Успешность адаптации наставляемого

- Сокращение периода вхождения в должность

Динамика профессиональных компетенций

- Результаты диагностик (в т.ч. РИКУ), качество уроков

Участие в конкурсах и проектах

- Количество и результативность участия наставляемого

Обратная связь от наставляемого

- Удовлетворённость процессом и результатами наставничества

Трансляция опыта

- Проведение мастер-классов, публикации, выступления на педсоветах

Закрепление в профессии

- Продолжение работы в ОО после завершения наставничества



Станьте частью профессионального сообщества



Школа наставников
приватный чат

**«Школа наставников» — ваш
цифровой и методический
центр поддержки**

