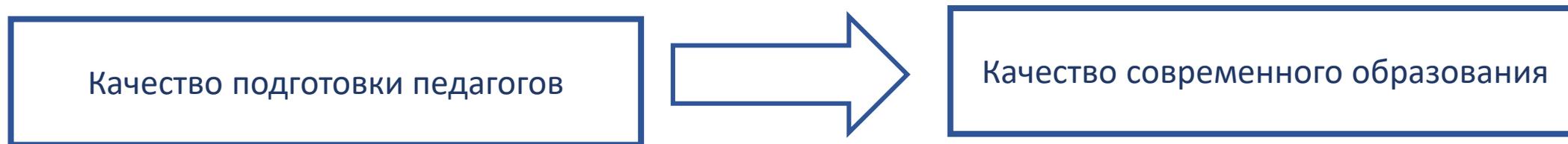


# Муниципальная система наставничества: проектирование, внедрение и оценка эффективности

Карпеева Ирина Вячеславовна,  
методист ЦНППМ КУРО,  
Почетный работник общего образования РФ

## Актуализация проблемы наставничества



### Ценности, традиции, стандарты профессии



## Распоряжение правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р



Утверждена Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года



Утвержден план мероприятий по реализации Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года

ежегодно, до 1 марта года, следующего за отчетным годом, представлять в Министерство просвещения России отчеты о ходе реализации плана мероприятий

Федеральный закон от 09.11.2024 №381-ФЗ  
«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»  
Глава 55 дополнена статьей 351.8 «Особенности регулирования труда работников,  
**выполняющих работу по наставничеству в сфере труда»**



Определен термин «наставничество в сфере труда», порядок привлечения наставника к исполнению им своих обязанностей путем включения исполнения работников функций наставника в содержание дополнительной работы по такой же профессии (должности), касается в первую очередь реализации наставнических практик в сфере труда»



Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности)

Указ Президента Российской Федерации от 01.04.2025 года № 197



В целях популяризации и развития института наставничества установить День наставника и отмечать его 2 марта.

# КУРО

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ



**От «точечных практик» к  
единой системе: пошаговое  
руководство по  
проектированию и  
внедрению муниципальной  
системы наставничества**

## Почему нужен системный подход на муниципальном уровне?

### Проблема «точечных практик»

**разрозненность опыта** между школами, отсутствие единого информационного поля;

**нет общих критериев и стратегических целей**, что затрудняет управление развитием;

**сложно оценить реальный вклад** наставничества в качество образования на уровне муниципалитета;

**отсутствие системной базы** для анализа и тиражирования лучших практик;

**новый импульс: федеральный вектор развития**

Утверждена **Концепция развития наставничества в РФ до 2030 года** (Распоряжение Правительства № 1264-р от 21.05.2025).

Задаёт стратегические ориентиры, что требует от нас **перехода на новый уровень** — от отдельных школьных программ к **согласованной муниципальной политике**

**Цель муниципальной системы:** создание **единой управляемой системы**, где каждая школа — активная и взаимосвязанная часть общего механизма развития кадрового потенциала территории в русле федеральных приоритетов

## Задачи по развитию муниципальной системы наставничества

---

**структурирование и стратегическое развитие:** формирование общей муниципальной стратегии на основе анализа и обобщения существующих практик ОО;

---

**сетевая координация:** согласование и координация действий ОО для достижения единых муниципальных целей;

---

**создание единой среды для обмена опытом:** организация системного взаимодействия через стажировочные площадки, семинары и профессиональные сообщества;

---

**мониторинг и методическая поддержка:** сопровождение и анализ реализации ключевых шагов (1-5) в каждой школе для обеспечения единства подходов и качества

Шаг в ОО	Действие на муниципальном уровне
<b>1. Нормативная база</b>	<b>Унификация и поддержка:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• разработка типовых локальных актов (Положения) для ОО;</li> <li>• создание общего муниципального регламента</li> </ul>
<b>2. Формирование структуры</b>	<b>Кадровый резерв и реестр:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• формирование <b>муниципального реестра педагогов-наставников</b>;</li> <li>• организация подготовки к аттестации на квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист»</li> </ul>
<b>3. Разработка программ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• создание банка лучших программ и ИОМ;</li> <li>• координация <b>вариативных моделей наставничества</b> в сети ОО</li> </ul>
<b>4. Реализация</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• создание условий для профессионального роста наставников (стажировки, супервизии);</li> <li>• участие в региональном конкурсе методических разработок «Мой урок по ФГОС»; Конкурсе-фестивале лучших методических решений и практик сопровождения кадров</li> </ul>
<b>5. Преодоление затруднений</b>	<b>Общая аналитика и поддержка:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выявление общих проблем школ;</li> <li>• организация <b>консультационных циклов</b> (как «Школа наставничества»)</li> </ul>



# КУРО

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ



**От субъективных оценок к  
управленческим решениям:  
разработка комплексной  
системы мониторинга и  
оценки эффективности  
наставничества на  
муниципальном уровне**

## Показатели мониторинга внедрения системы наставничества педагогических работников ОО (2022 – 2024гг)

---

Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации (обратить внимание на категории наставляемых, виды наставничества)

---

Приказ о внедрении системы (целевой модели) наставничества

---

Приказ о закреплении наставнических пар(групп)

---

Дополнительное соглашение к трудовому договору

---

Согласие работника на доработку за доплату

---

Согласие работника на закрепление за ним наставника

---



## Мониторинг нормативных документов по внедрению системы наставничества в Московской области (2022-2024 гг)

Период	Количество ОО, в которых утверждено Положение о системе наставничества педагогических работников	Количество ОО, в которых имеются локальные акты о закреплении пар «наставник- наставляемый»
2022	89%	87%
2023	96%	90%
2024	98%	92%

## Показатели мониторинга внедрения системы наставничества педагогических работников ОО на муниципальном уровне (2024-2025гг)

Наличие Дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО муниципалитета

Наличие единой муниципальной информационной базы наставников и /или базы лучших наставников

Количество педагогических работников, аттестованных на квалификационную категорию «педагог-наставник»

Проведение мониторинга и/или конкурса с целью выявления лучших региональных практик наставничества

Наличие в открытом доступе базы лучших муниципальных практик наставничества

Наличие нормативных актов, регламентирующих меры стимулирования педагогических работников ОО, включенных в систему наставничества

Наличие информационного ресурса для сопровождения наставничества педагогических работников в ОО (отдельный сайт (раздел на сайте))

**Цель внедрения системы мониторинга:**  
перейти от разрозненных данных к **целостной системе оценки**,  
где каждый уровень отвечает на свои вопросы и предоставляет  
данные для управленческих решений

**4 ключевых  
уровня  
оценки**

**Индивидуальный:** рост участников

**Институциональный:** эффективность ОО

**Муниципальный:** координация и лучшие практики

**Региональный:** стратегия и масштабирование



**Цель:** оценить личностный и профессиональный рост наставляемого и наставника

Направление оценки	Ключевые показатели
Профессиональное развитие	Динамика учебных результатов обучающихся наставляемого
	Количество статей, методик, исследований (портфолио)
Активность и мотивация	Участие в проектах, инновационной деятельности ОО
	Повышение мотивации к саморазвитию (анкеты)
Статус наставника	Факт аттестации на категорию «педагог-наставник»/«педагог-методист»

**Цель:** оценить, как работает система наставничества внутри школы

Направление оценки	Ключевые показатели
<b>Нормативные и организационные условия</b>	Наличие и актуальность Положения, Дорожной карты, приказов Наличие информационного ресурса (раздела на сайте)
<b>Практика реализации программ</b>	Количество функционирующих пар/групп Количество педагогов с категорией «педагог-наставник»
<b>Влияние на развитие ОО</b>	Включенность наставляемых в инновационную деятельность Количество успешно реализованных образовательных проектов

## Муниципальный уровень

**Цель:** оценить координацию и поддержку системы наставничества на уровне муниципалитета

Направление оценки	Ключевые показатели
Создание единого пространства	Наличие муниципального Положения/Концепции и Дорожной карты Наличие нормативных актов о стимулировании
Выявление и поддержка практик	Наличие и пополняемость базы лучших муниципальных практик Проведение мониторингов, конкурсов
Информационное сопровождение	Наличие и доступность муниципального информационного ресурса

**Цель:** оценить состояние и эффективность системы наставничества в целом по региону

Направление оценки	Ключевые показатели
Нормативное и методическое обеспечение	Доля ОО, имеющих актуальное Положение о наставничестве Наличие и доступность регионального информационного ресурса
Масштаб и охват системы	Общее количество наставнических пар/групп в регионе Количество молодых специалистов
Развитие кадрового потенциала	Количество педагогов, аттестованных на категорию «педагог-наставник» Количество выявленных и тиражируемых лучших практик

# КУРО

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ



**Проектирование и  
координация реализации  
вариативных моделей  
наставничества**

---

Актуализация реестра педагогов-наставников на сайтах ЭМС

---

Формирование регионального Совета наставников  
Проведение заседаний регионального Совета наставников (11.02.2026,  
16.04.2026, 14.10.2026)

---

Образовательный интенсив «Школа наставничества»  
(консультационный цикл): 21.01, 18.02, 18.03, 20.05.  
в 15.00 <https://my.mts-link.ru/j/40947613/11095975403>

---

Заявки на отбор РСП по направлению «Реализация вариативных  
моделей наставничества»

---

Анкетирование целевых групп молодых педагогов для оценки  
удовлетворенности (апробация апрель, 07.12.2026-15.12.2026)

---

Участие в  
региональных  
мероприятиях

Слёт молодых педагогов и их наставников «Функциональная грамотность: от урока к жизни» (27.01.2026)

Образовательный интенсив «Конструирование современного урока» (старт цикла 17.02.2026)

Конкурс-фестиваль лучших методических решений и практик сопровождения кадров (17.06.2026)

Региональный конкурс методических разработок «Мой урок по ФГОС» (май-июнь прием материалов)

---

Серия кейс-семинаров с разбором лучших практик от ММС: «разбор по функциям» с погружением в документы, логику решений и управленческие схемы

---

20.01, 17.02, 17.03, 19.05, 16.06.2026

в 16.00 <https://my.mts-link.ru/j/40947613/11095918258>

---

Заявки на выездные практикумы «Методический прорыв: новые решения, эффективные практики» и супервизий с выездами экспертов для разбора сложных случаев и разработки корректирующих мер

---

**КУРО**

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

**ЦНППМ**  
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

**Мы открыты  
для сотрудничества и новых  
идей**

