

КУРО

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

ПРИКАЗ

27.03.2026 № 304-04

г. Мытищи

Об утверждении Регионального положения
о целевой модели наставничества педагогических работников
образовательных организаций Московской области

В рамках реализации региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить региональное положение о целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций Московской области.
2. Обеспечить информирование межмуниципальных эффективных методических служб о Региональном положении о целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций Московской области в срок до 31.03.2026.

Ответственный: Карпеева И.В., методист ЦНППМ.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Проректор



И.А. Цветков

УТВЕРЖДЕНО
приказом КУРО
от 27.03.2026 № 304-04

Региональное положение
о целевой модели наставничества педагогических работников
образовательных организаций Московской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, принципы, организационную структуру, порядок реализации и оценки эффективности целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций Московской области (далее – Положение, Целевая модель наставничества).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральным законом от 9 ноября 2024 г. № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»;

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;

Постановлением Правительства РФ от 7 октября 2021 г. № 1701 «О стратегических направлениях в сфере реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года»;

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. №1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 год»;

Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024–2026 годы (зарегистрировано в Роструде от 27 марта 2024 г. № 9/24-25);

Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

1.3. Целевая модель наставничества разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере образования и направлена на создание целостной системы условий и механизмов для профессионального становления, адаптации и непрерывного развития педагогических кадров в системе образования Московской области.

1.4. Действие Положения распространяется на все образовательные организации Московской области, реализующие программы общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

1.6. Организатором реализации Целевой модели наставничества в системе образования Московской области является Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Московской области «Корпоративный университет развития образования» (далее – КУРО).

2. Основные понятия

2.1. Дефицит профессиональных компетенций (далее – дефицит) – отсутствие или недостаточный уровень сформированности профессиональных компетенций педагога, проявляющийся в затруднениях при реализации трудовых функций.

2.2. Диагностика профессиональных компетенций педагога (далее – диагностика) – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), направленных на установление актуального уровня сформированности профессиональных компетенций.

2.3. Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника (далее – ИОМ) – комплекс мероприятий, разработанный на основе автоматизированного образовательного маршрута с учетом выявленных дефицитов, личностных ресурсов педагога, контекста образовательной организации и возможностей системы дополнительного профессионального образования.

2.4. Куратор наставничества – педагогический работник образовательной организации, ответственный за организацию, координацию и мониторинг наставнической деятельности на институциональном уровне.

2.5. Методический актив – объединение педагогов, показавших высокие результаты диагностики и прошедших специальную подготовку для оказания методической помощи коллегам в разработке и реализации ИОМ.

2.6. Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения и приступивший к трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации Московской области на должностях педагогических работников.

Статус молодого специалиста устанавливается сроком на три года с даты начала трудовой деятельности в образовательной организации и сохраняется (приостанавливается) в случаях, предусмотренных законодательством (служба в армии, отпуск по уходу за ребенком, участие в СВО, переход в другую образовательную организацию Московской области).

Примечание: Лица, начавшие трудовую деятельность в период обучения, относятся к категории «молодых работников» и приобретают статус «молодого специалиста» с года окончания образовательной организации при условии продолжения трудовой деятельности.

2.7. Наставник – педагогический работник, носитель значимого профессионального опыта и традиционных российских духовно-нравственных ценностей, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого для оказания ему методической, консультационной и психолого-педагогической поддержки.

2.8. Наставничество – социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей. Наставничество является формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, а также элементом системы дополнительного профессионального образования.

2.9. Наставничество в сфере труда (трудовое 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). Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.10. Наставляемый – педагогический работник, участвующий в программе наставничества для решения профессиональных задач, преодоления дефицитов или развития потенциала через взаимодействие с наставником. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста.

2.11. Персонализированная программа наставничества (далее – ППН) – индивидуальный план работы наставнической пары (группы), определяющий цели, задачи, мероприятия, сроки, формы взаимодействия и критерии оценки результатов. ППН разрабатывается на основе добровольного согласия участников и утверждается руководителем образовательной организации.

2.12. Формы наставничества – способы организации взаимодействия между наставником и наставляемым:

индивидуальная форма («наставник – наставляемый»); коллективная форма («наставник – коллектив наставляемых», «коллектив наставников – наставляемый», «коллектив наставников – коллектив наставляемых»).

2.13. Целевая модель наставничества – комплекс организационных, методических и управленческих решений, обеспечивающих функционирование и развитие системы наставничества в Московской области как составной части национальной системы профессионального роста педагогических работников и единой федеральной системы научно-методического сопровождения, включающий в себя цель, задачи, принципы реализации, участников, направления, типовые траектории, организационную структуру и систему мониторинга.

3. Цель, задачи и принципы реализации Целевой модели наставничества

3.1. Цель: создание в системе образования Московской области единой, эффективной системы наставничества, обеспечивающей: непрерывный профессиональный рост, самореализацию и закрепление в профессии педагогических работников.

3.2. Задачи:

1) Обеспечить функционирование и развитие региональной системы научно-методического сопровождения на основе наставничества в рамках актуальных федеральных требований.

2) Создать механизмы отбора, подготовки и непрерывного сопровождения наставников, обеспечивающие высокий уровень их компетенций и мотивации, а также содействовать их профессиональной аттестации

3) Организовать работу по выявлению, описанию, экспертизе и распространению эффективных практик и современных видов наставничества (включая реверсивное, групповое, сетевое), обеспечив их внедрение в деятельность образовательных организаций.

4) Создать условия для адресного сопровождения педагогов различных категорий, обеспечивающие их профессиональную поддержку и развитие внутренней мотивации.

5) Разработать и ввести в действие систему мониторинга, включающую единые показатели, инструменты сбора и анализа данных, позволяющие объективно оценивать эффективность наставнической деятельности на всех уровнях и своевременно корректировать управленческие стратегии.

3.3. Принципы реализации Целевой модели наставничества:

Принцип добровольности, соблюдения прав и свобод – участие в наставничестве основывается на взаимном согласии и письменном согласии

участников при уважении их профессиональных прав и свобод, признании равного социального статуса независимо от роли в системе.

Принцип индивидуализации и персонализации – признание способности личности к саморазвитию. Программы наставничества разрабатываются с учетом индивидуальных запросов, потребностей, потенциала и приоритетов самого наставляемого в формировании траектории развития.

Принцип ценностной ориентации – наставническая деятельность направлена на формирование у наставляемого позитивного отношения и приверженности традиционным российским духовно-нравственным ценностям.

Принцип партнерства и конфиденциальности – взаимодействие строится на отношениях сотрудничества, взаимного уважения и доверия. Содержание работы наставнической пары (группы) и результаты диагностики носят конфиденциальный характер.

Принцип вариативности и гибкости – образовательные организации вправе выбирать и комбинировать наиболее подходящие для конкретных условий формы, виды, форматы и инструменты наставничества.

Принцип системности и стратегической целостности – реализация модели обеспечивается согласованными действиями и взаимодействием всех участников на региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

4. Участники наставничества

4.1. К числу наставляемых относятся следующие категории педагогических работников:

молодые/начинающие педагоги (со стажем работы до 3 лет);

педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;

педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении;

педагоги, находящиеся в состоянии профессионального или эмоционального выгорания;

педагоги, испытывающие профессиональные затруднения, имеющие выявленные профессиональные дефициты;

стажеры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящие стажировку.

4.2. К выполнению функций наставника могут привлекаться следующие категории педагогических работников:

опытные педагоги-лидеры – педагоги, имеющие стаж работы не менее 5 лет, стабильно высокие результаты профессиональной деятельности (позитивная динамика образовательных результатов обучающихся, отсутствие обоснованных жалоб, наличие ведомственных наград и званий);

педагоги, имеющие квалификационные категории – педагоги, аттестованные на квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

победители и призёры профессиональных конкурсов – лауреаты, победители, призёры конкурсов профессионального мастерства, таких как «Учитель года», «Воспитатель года», и иных профессиональных конкурсов;

эксперты и члены жюри – педагоги, привлекаемые к работе в предметных комиссиях, экспертных группах, жюри профессиональных конкурсов;

представители методического актива, руководители методических объединений;

специалисты психолого-педагогического сопровождения – педагоги-психологи, социальные педагоги, учителя-логопеды и иные специалисты, обладающие необходимыми компетенциями для реализации отдельных траекторий наставничества (в частности, траектории «Ресурсная поддержка»).

4.3. Участники наставничества образуют наставнические пары/группы, деятельность которых осуществляется на основании принципа добровольности и взаимного согласия, закрепляемого приказом руководителя образовательной организации.

5. Направления наставничества

Организация наставнической деятельности представляет собой непрерывный цикл, реализуемый через следующие направления деятельности:

5.1. Диагностическая деятельность

Данное направление деятельности служит основой для построения всего наставнического взаимодействия и продолжается на протяжении всего срока реализации ППН.

На начальном этапе диагностика направлена на выявление профессиональных запросов, потребностей, затруднений и ресурсов наставляемого. Проводится методами анкетирования, собеседования, анализа результатов педагогической деятельности и образовательных результатов обучающихся.

В процессе реализации ППН диагностика позволяет отслеживать динамику, фиксировать прогресс и своевременно корректировать программу.

5.2. Проектировочная деятельность

На основе результатов диагностики наставник и наставляемый совместно осуществляют проектирование своей работы.

Результатом данной деятельности является ППН, которая определяет цели, задачи, план совместных мероприятий, сроки, формы взаимодействия и критерии оценки эффективности.

ППН утверждается руководителем образовательной организации и является основным рабочим документом наставнической пары/группы.

5.3. Методическая деятельность

Это ядро наставнического взаимодействия, в рамках которого происходит непосредственная передача опыта, знаний и формирование компетенций.

Данное направление деятельности реализуется через широкий спектр инструментов: консультации, взаимопосещение и анализ уроков, мастер-классы, стажировки, работу с цифровыми ресурсами, реализацию совместных проектов и др.

Выбор конкретных инструментов определяется задачами ППН и индивидуальными особенностями наставляемого.

5.4. Организационно-психологическая деятельность

Данное направление деятельности обеспечивает создание и поддержание психологического комфорта и доверительной, рабочей атмосферы в наставнической паре/группе.

Организационный аспект включает в себя установление четкого регламента взаимодействия (регулярность, продолжительность и формат встреч), что обеспечивает понимание ожиданий каждого.

Психологический аспект предполагает выстраивание партнерских, доверительных отношений, основанных на взаимном уважении, открытости и конфиденциальности, что является залогом эффективного взаимодействия.

5.5. Рефлексивно-оценочная деятельность

Данное направление деятельности обеспечивает осмысление процесса и результатов наставничества.

Рефлексия проводится на протяжении всей работы и по ее завершении для анализа достижений, трудностей и личностного роста участников.

Оценка эффективности осуществляется на основе критериев, заложенных в ППН, и включает анализ как количественных показателей (например, динамика учебных результатов), так и качественных изменений (повышение мотивации, уверенности в себе).

6. Типовые траектории наставничества

Целевая модель наставничества предусматривает использование четырёх типовых траекторий сопровождения, каждая из которых имеет свой фокус деятельности для различных педагогических работников:

6.1. «Адаптация и становление» – для молодых специалистов, педагогов после длительного перерыва и в период адаптации на новом месте. Фокус: организационно-профессиональная адаптация.

6.2. «Целевая поддержка» – для педагогов с выявленными профессиональными затруднениями и дефицитами. Фокус: преодоление конкретных профессиональных дефицитов.

6.3. «Развитие потенциала» – для мотивированных педагогов с запросами на профессиональный и карьерный рост. Фокус: расширение компетенций достижение новых профессиональных результатов.

6.4. «Ресурсная поддержка» – для педагогов в ситуации профессионального или эмоционального выгорания. Фокус: психолого-педагогическая поддержка и восстановление ресурсного состояния.

Детальное описание траекторий, включая примеры мероприятий для персонализированных программ наставничества, приведено в Приложении 1 к настоящему Положению.

7. Организационная структура Целевой модели наставничества

Целевая модель наставничества реализуется на трех уровнях:

региональном: ответственный организатор – КУРО;

муниципальном: ответственный организатор – межмуниципальные методические службы;

уровне образовательной организации: ответственный организатор – руководитель образовательной организации;

на индивидуальном уровне: ответственный организатор – наставник.

8. Мониторинг и оценка эффективности

8.1. Мониторинг реализации Целевой модели наставничества и оценка её эффективности являются обязательным элементом системы управления и осуществляются на четырех уровнях:

Региональный уровень: мониторинг состояния и эффективности системы наставничества в целом по Московской области, обеспечение стратегического управления и поддержки.

Муниципальный уровень: мониторинг координации и поддержки системы наставничества на территории муниципального образования, выявления и распространения лучших практик.

Уровень образовательной организации (институциональный): мониторинг процесса реализации персонализированных программ наставничества (ППН), функционирования внутренней системы наставничества и её влияния на профессиональное развитие педагогических кадров.

Уровень наставляемого и наставника (индивидуальный): мониторинг личностного и профессионального роста непосредственных участников наставнических пар, оценка динамики развития компетенций и удовлетворённости процессом взаимодействия.

8.2. Цели, ключевые показатели и инструменты мониторинга для каждого уровня, включая оценку личностного и профессионального роста непосредственных участников наставнических пар (наставляемых и наставников), определяются Приложением 2 к настоящему Положению.

8.3. Ответственность за организацию мониторинга возлагается:

на региональном уровне – на Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Московской области «Корпоративный университет развития образования» (КУРО);

на муниципальном уровне – на межмуниципальные методические службы;

на уровне образовательной организации – на руководителя ОО и куратора наставничества;

на индивидуальном уровне (уровень наставника и наставляемого) – на наставника и куратора наставничества образовательной организации (в части сбора данных и предоставления информации о результатах реализации ППН).

8.4. Данные мониторинга подлежат анализу и используются для:

принятия управленческих решений по корректировке и развитию системы наставничества для повышения эффективности профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии педагогических работников;

подготовки ежегодного публичного аналитического отчета о реализации модели в Московской области;

планирования мер поддержки и стимулирования участников наставнической деятельности.

9. Стимулирование участников

9.1. Стимулирование участников наставнической деятельности направлено на обеспечение мотивации и признания вклада наставников, а также на поддержку профессионального роста наставляемых.

9.2. Основанием для осуществления наставничества и его стимулирования является письменное согласие работника, оформленное в виде трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору или иного письменного документа в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации. В указанном документе определяются содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству.

9.3. Материальное стимулирование наставников

9.3.1. Размер выплаты за наставничество, устанавливаемый трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, должен быть не ниже размеров, установленных нормативными правовыми актами Московской области и отраслевыми соглашениями.

9.3.2. Важнейшей формой профессионального признания и карьерного роста для наставников является аттестация на квалификационные категории «педагог-наставник» и «педагог-методист». Образовательные организации обязаны оказывать содействие педагогам-наставникам в подготовке необходимых документов для

прохождения аттестации. Опыт успешной наставнической деятельности должен учитываться в качестве значимого профессионального достижения.

9.4. Нематериальное стимулирование и профессиональное признание

9.4.1. Нематериальное стимулирование участников наставничества осуществляется через:

объявление благодарностей;

награждение почётными грамотами и дипломами;

представление к государственным, ведомственным и региональным наградам, в том числе к знаку отличия «За наставничество»;

публичное признание заслуг (размещение информации на сайтах, в СМИ).

9.4.2. Дополнительными мерами профессионального признания могут быть:

включение в региональный и муниципальный реестры (базы данных) лучших наставников;

направление на стажировки, участие в конференциях и форумах за счёт средств организации;

предоставление возможности распространения профессионального опыта в различных форматах.

9.5. Образовательная организация обязана предусмотреть и закрепить в своих локальных нормативных актах конкретные меры материального и нематериального стимулирования участников наставнической деятельности, обеспечив их гласность и недискриминационный характер.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение является основой для разработки и актуализации следующих документов:

локальных нормативных актов образовательных организаций (положений, дорожных карт, программ);

муниципальных положений (концепций) и программ развития наставничества;

методических рекомендаций, инструкций и иных организационно-распорядительных документов, обеспечивающих реализацию целевой модели наставничества в Московской области.

10.2. Контроль за исполнением настоящего Положения и мониторинг хода реализации целевой модели наставничества на территории Московской области возлагается на КУРО.

КУРО в установленном порядке представляет аналитические отчёты о реализации модели в уполномоченный орган исполнительной власти Московской области в сфере образования.

10.3. Настоящее Положение вступает в силу с даты его официального опубликования (утверждения) и действует до принятия нового нормативного правового акта, его отмены или признания утратившим силу.

Типовые траектории сопровождения

1. Траектория «Адаптация и становление»

1.1. Целевая категория: молодые специалисты (со стажем работы до 3 лет), педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва, педагоги в период адаптации на новом месте работы.

1.2. Фокус сопровождения: организационно-профессиональная адаптация, усвоение локальных нормативных актов, корпоративных стандартов и традиций образовательной организации, формирование базовой профессиональной уверенности.

1.3. Рекомендуемые формы работы: индивидуальное сопровождение в паре «наставник-наставляемый».

1.4. Примерный перечень мероприятий в рамках Персонализированной программы наставничества (ППН):

Входная диагностика профессиональных запросов и потребностей.

Цикл взаимопосещений учебных занятий с последующим анализом и консультациями.

Консультации по ведению установленной в ОО документации.

Участие в работе «Школы молодого педагога» или аналогичных формах внутрикорпоративного обучения.

Совместное проектирование и анализ учебных занятий.

Освоение программ повышения квалификации с учетом профессиональных запросов и выявленных профессиональных дефицитах.

Сопровождение наставляемого при подготовке и в период его участия в региональном конкурсе «Педагогический дебют».

2. Траектория «Целевая поддержка»

2.1. Целевая категория: педагоги, испытывающие профессиональные затруднения, педагоги с выявленными по результатам диагностики профессиональными дефицитами.

2.2. Фокус сопровождения: целевое преодоление конкретных профессиональных дефицитов на основе объективных данных (результатов стандартизированных оценочных процедур, рефлексии профессиональной деятельности, экспертной оценки практической предметно-методической деятельности и образовательных результатов обучающихся).

2.3. Рекомендуемые формы работы: индивидуальное или групповое (командное) наставничество с привлечением профильных специалистов (методист, педагог-психолог, предметный эксперт).

2.4. Примерный перечень мероприятий в рамках индивидуального образовательного маршрута (далее – ИОМ):

Углубленная диагностика для выявления корневых причин затруднений.

Разработка и реализация (ИОМ).

Анализ практических кейсов из опыта наставляемого.

Прохождение курсов повышения квалификации по целевым модулям.

Работа с группой наставников для комплексной поддержки.

Отработка новых методических приемов в модельной обстановке.

3. Траектория «Развитие потенциала»

3.1. Целевая категория: педагоги, желающие повысить профессиональный уровень, мотивированные педагоги-лидеры, претендующие на карьерный рост.

3.2. Фокус сопровождения: расширение профессиональных компетенций, овладение новыми педагогическими практиками и технологиями, подготовка к выполнению функций наставника или методиста.

3.3. Рекомендуемые формы работы: партнерское, реверсивное или сетевое наставничество с привлечением внешних экспертов.

3.4. Примерный перечень мероприятий в рамках ИОМ:

Диагностика профессиональных интересов, карьерных устремлений и анализ индивидуальных достижений для определения перспективных направлений развития.

Разработка и реализация индивидуального педагогического проекта или исследования.

Образовательные стажировки (в т.ч. сетевые).

Участие в конкурсах профессионального мастерства, проектных группах.

Подготовка и проведение мастер-классов, открытых уроков для коллег.

Освоение навыков наставничества через включение в наставническую деятельность, анализ практик, участие в тренингах и другое.

4. Траектория «Ресурсная поддержка»

4.1. Целевая категория: педагоги, находящиеся в состоянии профессионального или эмоционального выгорания.

4.2. Фокус сопровождения: психолого-педагогическая поддержка, восстановление эмоционально-личностных ресурсов, переориентация деятельности, поиск новых профессиональных смыслов.

4.3. Рекомендуемые формы работы: индивидуальное сопровождение (с привлечением педагога-психолога), реверсивное наставничество.

4.4. Примерный перечень мероприятий в рамках ИОМ:

Психологическая диагностика уровня выгорания и ресурсного состояния.

Рефлексивные беседы с наставником и/или педагогом-психологом.

Освоение и применение техник тайм-менеджмента и управления стрессом.

Включение в новые, дозированные по нагрузке проекты для смены профессиональной рутины.

Временное участие в реверсивном наставничестве для повышения самооценки.

Комплексная система мониторинга и оценки эффективности наставничества

Настоящее Приложение детализирует положения пункта 6 Положения, определяя цели, показатели и инструменты мониторинга на четырёх взаимосвязанных уровнях оценки:

1. Региональный уровень – оценка состояния системы в целом по области.
2. Муниципальный уровень – оценка координации и поддержки на территории.
3. Институциональный уровень (уровень образовательной организации) – оценка функционирования внутренней системы.
4. Уровень наставляемого и наставника (индивидуальный) – оценка личностного и профессионального роста непосредственных участников.

Примечание: Оценка эффективности проводится на основе комплекса количественных и качественных методов. Качественные показатели (удовлетворенность, мотивация) оцениваются через опросы и интервью, количественные – через статистический анализ и данные отчетности.

1. Региональный уровень

Цель: оценить состояние и эффективность системы наставничества в целом по региону, обеспечить стратегическое управление и поддержку.

Цели мониторинга	Показатели	Инструменты
Нормативное и методическое обеспечение на региональном уровне	Доля ОО, имеющих актуальное Положение о наставничестве	Аудит сайтов ОО
	Доля ОО, реализующих Дорожные карты (наличие утвержденного плана и отчётов о его выполнении)	Анализ статистической отчетности с территорий и отчётов о выполнении дорожных карт
	Наличие и доступность регионального информационного ресурса (сайт, портал)	Контент-анализ региональных

Цели мониторинга	Показатели	Инструменты
		ресурсов
Масштаб и охват системы наставничества	Общее количество молодых специалистов в регионе	Консолидированная статистика с муниципалитетов
	Количество наставнических пар/групп (в разрезе категорий)	Анализ данных об аттестации и повышении квалификации
	Динамика доли педагогов с недопустимым уровнем компетенций по результатам РИКУ (снижение)	Сравнительный анализ результатов РИКУ за отчетный период
Развитие кадрового потенциала и стимулирование	Количество педагогов, аттестованных на категорию «педагог-наставник», «педагог-методист»	Анализ данных региональной аттестационной комиссии
	Наличие в ОО документов о стимулировании наставников (доп. соглашения, приказы)	Выборочные проверки документов ОО
	Количество выявленных лучших региональных практик	Проведение региональных конкурсов, формирование реестра практик
	Количество мероприятий по распространению лучших практик (стажировки, семинары, публикации)	Учет мероприятий, анализ публикационной активности

2. Муниципальный уровень

Цель: оценить координацию и поддержку системы наставничества на уровне муниципалитета, выявить и распространить лучшие практики.

Цели мониторинга	Показатели	Инструменты
Создание единого муниципального пространства для наставничества	Наличие муниципального Положения/Концепции и Дорожной карты	Анализ муниципальных документов
	Количество молодых специалистов в муниципалитете	Анализ статистической отчетности с территорий
	Наличие нормативных актов о стимулировании наставников	Экспертная оценка, анализ документов
Выявление и поддержка лучших практик	Наличие и регулярность пополнения (не реже 1 раза в год) базы лучших муниципальных практик наставничества	Мониторинг наполнения баз данных, аудит раздела сайта «Лучшие практики»
	Проведение мониторингов, конкурсов для выявления лучших практик	Организация и проведение конкурсов
	Количество участников муниципальных конкурсов, связанных с наставничеством	Анализ конкурсной документации и отчетов
	Количество педагогов с категорией «педагог-наставник», «педагог-методист» в муниципалитете	Анализ аттестационных данных
Информационное и методическое сопровождение	Наличие и доступность муниципального информационного ресурса по наставничеству	Аудит муниципальных сайтов
	Наличие внутрикорпоративного обучения для молодых педагогов и педагогов-наставников (подтвержденное планами работы ММС)	Аудит сайтов + анализ планов методической работы ММС

Цели мониторинга	Показатели	Инструменты
	Количество методических мероприятий для наставников муниципалитета (вебинары, семинары, конференции, десанты наставников)	Учет мероприятий

3. Институциональный уровень (уровень образовательной организации)

Цель: оценить эффективность внедрения и функционирования системы наставничества внутри организации.

Цели мониторинга	Показатели	Инструменты
Создание нормативных и организационных условий	Наличие и актуальность Положения о наставничестве, Дорожной карты	Аудит сайтов ОО
	Наличие приказов о закреплении пар/групп, стимулирующих локальных актов	Проверка локальных документов на соответствие актуальным федеральным и региональным нормативным документам
	Наличие информационного ресурса (раздела на сайте)	Контент-анализ
Реализация программ наставничества на практике	Количество функционирующих пар/групп (в т.ч. с молодыми специалистами)	Статистические отчеты ОО
	Количество педагогов с категорией «педагог-наставник», «педагог-методист»	Анализ аттестационных данных
	Результативность реализации ППН, ИОМ и выявленные риски	Анализ отчетов кураторов

Цели мониторинга	Показатели	Инструменты
Влияние наставничества на развитие ОО	Доля наставляемых, участвующих в инновационной деятельности ОО	Статистика участия в мероприятиях
	Динамика результатов РИКУ у наставляемых	Результаты по участию в РИКУ
	Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	Анализ проектной деятельности ОО

4. Индивидуальный уровень (уровень наставляемого и наставника)

Цель: оценить личностный и профессиональный рост участников программ наставничества, практическую результативность их взаимодействия.

Цели мониторинга	Показатели	Инструменты
Профессиональная адаптация и развитие молодых специалистов	Динамика учебных результатов обучающихся наставляемого	Анализ учебной статистики
	Количество собственных педагогических работ (статьи, методики, исследования)	Портфолио профессиональных достижений
	Динамика результатов по итогам прохождения РИКУ (сравнение входной и итоговой диагностик)	Сравнительный анализ результатов диагностик
	Качество и темпы адаптации (сокращение периода вхождения в должность)	Анализ сроков выхода наставляемого на самостоятельное выполнение трудовых функций; опросы, анкетирование
Повышение мотивации и профессиональной активности	Социально-профессиональная активность (участие в проектах, региональных конкурсах, мероприятиях)	Карта профессиональной активности

Цели мониторинга	Показатели	Инструменты
	Участие в инновационной деятельности ОО	Статистика участия в мероприятиях
	Повышение мотивации к саморазвитию	Анкеты мотивации и удовлетворенности; наблюдение, интервью
	Количество обращений к ресурсам развития (курсы, вебинары, методическая литература)	Анализ заявок на обучение, учет посещений методических мероприятий
Развитие компетенций наставника	Количество и качество реализованных программ наставничества	Анализ планов и отчетов по наставничеству
	Качество реализованных программ наставничества	Экспертная оценка реализованных ППН (муниципальным советом наставников / куратором); отзывы наставляемых
	Успешное прохождение аттестации на категории «педагог-наставник», «педагог-методист»	Аттестационные листы
	Наличие и содержание методических материалов по наставничеству в профессиональном портфолио / на персональном сайте	Аудит персональных сайтов / портфолио педагогов-наставников (оценка методических публикаций, отражение опыта наставничества)