



ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ

## РАСПОРЯЖЕНИЕ

23.05.2025 № Р-71

**Об утверждении Положения о целевой модели наставничества педагогических работников в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы**

Во исполнение п. 33.1. распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-Р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»

1. Утвердить Положение о целевой модели наставничества педагогических работников в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, «Наставник московского образования», согласно приложению к настоящему распоряжению.

2. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя руководителя Департамента образования и науки города Москвы **Охрименко А.В.**

**Руководитель**



Документ подписан  
электронной подписью

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 18D318C1E03AD32A01BEEB8B4E70CC1E  
Владелец: Каклюгина Ирина Александровна  
Действителен с 12-04-2024 до 06-07-2025

**И.А. Каклюгина**

Разослать: первому заместителю руководителя, заместителям руководителя, Управлению кадровой политики, Управлению экономики и финансов, Правовому управлению, ГАОУ ВО МГПУ, ГАУ «Центр цифровизации образования» (для публикации), руководителям ЦГУ, руководителям государственных образовательных организаций, подведомственных ДОНМ, МГО Профсоюза.

Исп.: О.А. Айгунова,  
тел.: 8(499) 976-59-89



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о целевой модели наставничества педагогических работников**  
**в государственных образовательных организациях, подведомственных**  
**Департаменту образования и науки города Москвы, «Наставник**  
**московского образования»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о целевой модели наставничества педагогических работников в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы (далее – образовательные организации), «Наставник московского образования» (далее – Положение) разработано на основании:

– Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

– Указа 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»;

– постановления Правительства РФ от 7 октября 2021 г. № 1701 «Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года»;

– распоряжения 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»;

– письма 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»;

– приказа Департамента образования и науки города Москвы от 20 октября 2021 г. № 588 «Об утверждении Положения о создании и функционировании системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров города Москвы.

1.2. Положение определяет основные понятия, цели, задачи, формы и порядок реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях, «Наставник московского образования» (далее – целевая модель наставничества).

1.3. В Положении используются следующие термины:

**Куратор** – работник образовательной организации, который отвечает за реализацию системы наставничества на уровне образовательной организации.

**Наставляемый** – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** – участник персонализированной программы наставничества, способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого для устранения выявленных профессиональных затруднений.

**Наставничество** – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

**Персонализированная программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Целевая модель наставничества** – комплекс мер, способствующих профессиональному становлению, развитию и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

**Экспертный совет по реализации наставничества в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы** (далее – экспертный совет) – является постоянно действующим экспертным и консультативным органом, поддерживающим развитие наставничества в образовательных организациях города Москвы.

## 2. Цель и задачи целевой модели наставничества

2.1. Цель – создание условий и механизмов развития наставничества в системе московского образования для обеспечения непрерывного профессионального роста педагогических работников образовательных организаций, самореализации и закрепления их в профессии.

2.2. Задачи целевой модели наставничества:

- создать правовые, организационные, методические, управленческие и информационно-технические условия внедрения и реализации целевой модели наставничества;

- обеспечить экспертную, методическую, консультативную поддержку работников образовательных организаций, а также проектирование и реализацию программ наставничества;

- оказать поддержку в распространении эффективных практик организации наставничества, направленных на преодоление профессиональных трудностей, адаптацию работников системы образования к условиям осуществления деятельности в соответствии с ценностями московского

образования на уровне конкретной образовательной организации и системы образования города в целом;

- сформировать опыт реализации нетрадиционных видов наставничества педагогических работников (реверсивное, групповое, ситуационное и др.);
- сформировать реестр лучших практик организации наставнической деятельности.

### **3. Формы и виды наставничества в образовательных организациях**

3.1. В целевой модели наставничества используются различные формы, применение которых зависит от цели наставничества и имеющихся кадровых ресурсов («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации», «руководитель – член кадрового резерва» и др.).

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

3.2. Для достижения запланированных результатов рекомендуется сочетание нескольких видов наставничества.

3.3. Наставничество может осуществляться как в очном, очно-заочном форматах, так и дистанционно.

### **4. Структурные компоненты целевой модели наставничества**

Структурные компоненты целевой модели наставничества распределяются на два контура:

- внутренний контур – образовательная организация;
- внешний контур по отношению к образовательной организации.

Во внутреннем контуре непосредственно реализуется система наставничества образовательной организации.

В структуру внешнего контура целевой модели наставничества входят:

- Департамент образования и науки города Москвы (далее – ДОНМ);
- Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования города Москвы «Корпоративный университет московского образования» (далее – ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»);
- Московская городская организация Общероссийского Профсоюза образования (далее – МГО Общероссийского Профсоюза образования);
- профессиональные педагогические сообщества города Москвы;
- экспертный совет;
- другие учреждения, подведомственные ДОНМ, осуществляющие наставническую деятельность.

4.1. Внутренний контур: уровень образовательной организации.

4.1.1. Образовательные организации, обладают следующими функциями при осуществлении наставничества:

- разрабатывают и утверждают локальные нормативные акты о внедрении и реализации системы наставничества;
- осуществляют организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы наставничества;
- осуществляют мониторинг реализации системы наставничества.

Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

4.1.2. На основании приказа руководителя образовательной организации могут создаваться структуры или назначаться лица из числа работников образовательной организации, ответственные за реализацию программ наставничества – кураторы.

Куратор реализации персонализированных программ наставничества работает в тесном взаимодействии с председателем первичной профсоюзной организации.

4.1.3. Методическое объединение наставников (далее – совет наставников).

Цель деятельности совета наставников – осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Функции деятельности совета наставников:

- принимает участие в разработке локальных нормативных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества (совместно с комитетом первичной профсоюзной организации);
- принимает участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества;
- помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвует в формировании реестра лучших практик наставничества в образовательной организации.

4.1.4. Система наставничества внедряется и реализуется на основании:

- 1) настоящего Положения;
- 2) приказа образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества в образовательной организации»;
- 3) дорожной карты (плана мероприятий) по реализации системы наставничества в образовательной организации;

4) приказа о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

4.1.5. Завершение персонализированной программы наставничества происходит:

- в случае завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого, в ситуации форс-мажора).

4.1.6. Публикация результатов реализации системы наставничества на сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

На сайте образовательных организаций могут размещаться базы данных наставников и наставляемых (с их разрешения), направления наставничества, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества, отзывы наставляемых и др.

Результаты реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации могут быть опубликованы с разрешения наставника и наставляемого.

4.2. Внешний контур: региональный уровень.

Субъектами управления процессом внедрения и реализации системы наставничества выступают:

4.2.1. Департамент образования и науки города Москвы:

- координирует деятельность по внедрению и реализации целевой модели наставничества;
- осуществляет принятие управленческих решений на основе аналитических данных по результатам мониторинга реализации целевой модели наставничества;
- определяет формы материального и (или) нематериального стимулирования работников образовательных организаций, реализующих наставничество на региональном уровне.

4.2.2. ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» является куратором внедрения и реализации целевой модели наставничества в системе образования города Москвы:

- разрабатывает нормативно-правовые и методические материалы для реализации программ наставничества;
- разрабатывает и утверждает положение об экспертном совете;
- реализует разработку и функционирование электронного ресурса для выбора наставляемыми программ стажировок, проведения стажировок;

- совместно с экспертным советом формирует базу данных педагогов-наставников образовательных организаций;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества;
- формирует реестр лучших практик организации наставнической деятельности;
- способствует организации условий для аккумуляции и распространения лучших практик наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности внедрения системы наставничества в образовательных организациях.

#### 4.2.3. Московская городская организация Общероссийского Профсоюза образования:

- содействует развитию института наставничества молодых педагогов в образовательных организациях;
- проводит мониторинги и исследования по вопросам условий труда, закрепления на рабочих местах, наличия наставников у молодых педагогов;
- осуществляет организационно-информационное сопровождение различных форматов, в рамках которых проводится демонстрация эффективных практик наставников, в том числе конкурса наставников и систем наставничества в отношении молодых педагогов образовательных организаций города Москвы «Наставник молодых педагогов»;
- организует площадку для обмена опытом молодых педагогов на базе Ассоциации общественных организаций «Столичная ассоциация молодых педагогов» при МГО Общероссийского Профсоюза образования;
- организует площадку для обмена опытом наставников на базе Профессионального клуба «Педагогический клуб «Наставник» при МГО Общероссийского Профсоюза образования».

#### 4.2.4. Профессиональные сообщества города Москвы:

- оказывают помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта.

#### 4.2.5. Экспертный совет по реализации наставничества в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы:

- проводит отбор внешних педагогов-наставников;
- проводит экспертизу лучших наставнических практик;

Состав экспертного совета формируется по рекомендациям межрайонных советов директоров, МГО Общероссийского Профсоюза образования и утверждается приказом ГАОУ ДПО «Корпоративный университет».

## **5. Критерии достижения внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации**

Мониторинг оценки эффективности внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях осуществляется по следующим показателям:

- количество образовательных организаций, в которых утверждено Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- количество образовательных организаций, в которых имеются локальные нормативные акты о закреплении пар/групп «наставник – наставляемый».

- количество образовательных организаций, имеющих информационный ресурс по наставничеству (отдельный сайт или раздел на сайте).

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

- количество педагогических работников, аттестованных на квалификационную категорию «педагог-методист».

# **Пояснительная записка к проекту распоряжения «Об утверждении Положения о целевой модели наставничества педагогических работников и управленческих кадров в образовательных организациях города Москвы»**

*Подготовлена Управлением кадровой политики ДОНМ*

На основании письма Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях» разработан проект положения о целевой модели наставничества педагогических работников и управленческих кадров в образовательных организациях города Москвы.

Внедрение целевой модели наставничества в образовательных организациях города Москвы позволит интегрировать существующие практики наставнической деятельности в единую региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Помимо этого, целевая модель позволит тиражировать практики наставничества, оказать содействие педагогам в аттестации на новую квалификационную категорию «педагог-наставник», будет способствовать развитию наставнического движения в целом.

С 2025 года в Российской Федерации реализуется национальный проект «Молодежь и дети», в рамках которого осуществляется федеральный проект «Педагоги и наставники» со сроком реализации до 31 декабря 2030 года.