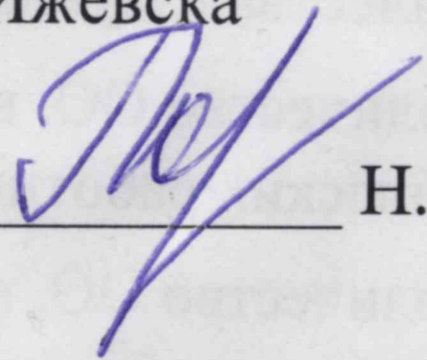




**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИЖЕВСКА**

**Информационно – аналитическая справка по результатам
муниципального этапа мониторинга реализации Региональной целевой
модели наставничества педагогических работников и обучающихся
образовательных организаций города Ижевска в 2022 году**

РАССМОТРЕНО и ОДОБРЕНО
Начальником Управления
образования Администрации
города Ижевска


Н.Г.Гвоздкова

Ижевск 2022

Содержание

1. Введение	5
1.1. Аннотация	5
1.2. Участники Мониторинга	6
1.3. Контакты	7
1.4. Источники данных.....	7
2. Анализ результатов муниципального этапа мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска в 2022 году.....	8
2.1. Организация процесса реализации целевой модели наставничества	9
2.1.1. Количество утверждённых программ наставничества в ОО	11
по различным формам.....	11
2.1.2. Количество дополнительных соглашений о сотрудничестве с другими ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями города Ижевска по вопросам наставничества	13
2.1.3. Наличие информационной справки по итогам внутреннего мониторинга образовательных организаций муниципалитета	16
2.1.4. Количество наставников в муниципальной базе.....	19
2.2. Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества	21
2.2.1. Наличие Положения о муниципальной Целевой модели наставничества	21
2.2.2. Наличие распорядительного акта о внедрении Целевой модели наставничества в муниципалитете.....	23
2.2.3. Количество ОО, в которых утверждены Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации	23
2.2.4. Количество ОО, в которых утверждены Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации	24
2.2.5. Количество дорожных карт ОО внедрения целевой модели наставничества.	25
2.2.6. Количество ОО, в которых есть Приказ о мониторинге реализации целевой модели наставничества	26
2.3. Информационное сопровождение процесса реализации целевой модели наставничества	28
2.3.1. Наличие лучших практик, размещенных на информационных ресурсах ОО	30
2.3.2. Количество организованных и проведенных профессиональных конкурсов по наставничеству в муниципалитете	31
2.4. Включение предприятий (организаций) в программы наставничества с предоставлением своих наставников.....	33

2.4.1. Количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций	33
2.4.2. Количество реализованных образовательных и культурных проектов на базе ОО совместно с представителями предприятий наставника и организаций, участвующих в реализации программ наставничества	34
2.4.3. Количество предприятий и иных организаций, участвующих в программах наставничества	35
2.5. Охват детей в возрасте от 10 до 19 лет программами наставничества в роли наставляемого	36
2.5.1. Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	38
2.5.2. Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	40
2.5.3. Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	41
2.5.4. Количество обучающихся (от 10 до 19 лет), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	42
2.6. Охват детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет программами наставничества в роли наставника	45
2.6.1. Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в базах наставников	46
2.6.2. Количество баз наставников из числа обучающихся	47
2.7. Удовлетворенность наставников участием в программах наставничества	48
2.7.1. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества по различным формам наставничества	49
2.8. Удовлетворенность наставляемых участием в программах наставничества	50
2.8.1. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества по различным формам	50
2.9. Включение педагогов –молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого	51
2.9.1. Количество молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет)	53
2.9.2. Количество молодых педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	54
2.9.3. Количество педагогов, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами	58
2.10. Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников	59

2.10.1. Количество персонализированных программ наставничества, разработанных и утвержденных в ОО	60
2.10.2. Количество педагогических работников, участвующих в стажерских площадках в роли стажера.....	61
2.10.3. Количество педагогических работников, обучившихся на курсах повышения квалификации по вопросам наставничества	62
2.10.4. Количество методических объединений наставников из числа педагогов в ОО	64
2.11. Включение педагогов в программы наставничества в роли наставника	64
2.11.1. Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	65
2.11.2. Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества наставников в роли наставника	66
2.12. Включение педагогов в программы наставничества в роли наставляемого	67
2.12.1. Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого	68
2.12.2. Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества (наставников) в роли наставляемых	69
Факторы, влияющие на результат анализа по показателям	69
Общие выводы	70
Адресные рекомендации по результатам анализа показателей.....	73
Значения показателей мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска в 2022 году.....	77

1. Введение

1.1. Аннотация

Муниципальный этап мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска в 2022 году (далее – Мониторинг) проводился согласно Приказу Управления образования Администрации города Ижевска от 10 октября 2022 года №644 "О проведении муниципального этапа мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска в 2022 году" в период с 18 октября по 22 октября 2022 года. Показатели для проведения Мониторинга были разработаны в соответствии с Положением о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 08 апреля 2022 года №581 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

Основной целью Мониторинга являлся сбор, обработка, хранение и использование информации о реализации программ наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска, прогноз и предупреждение отрицательных тенденций в данном направлении с последующим обоснованием рекомендаций для принятия мер и управленческих решений по совершенствованию механизмов реализации целевой модели наставничества.

Для достижения цели были определены задачи Мониторинга:

— Получить актуальную информацию о количественном и качественном значении показателей, регламентированных п. 3. Положения о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики, утвержденного Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 08 апреля 2022 года №581 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

— Спрогнозировать достижение сквозных результатов показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества педагогических

работников и обучающихся, определенных Положением о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска в соответствии с Приложением 1 Приказа Управления образования Администрации г. Ижевска от 04 марта 2022 г №100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска».

— Разработать рекомендации по результатам Мониторинга для принятия мер и управленческих решений в направлении реализации целевой модели (системы) наставничества педагогических работников и обучающихся на уровне образовательных организаций и на муниципальном уровне.

Обоснование Мониторинга заключается в информационном отражении показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации согласно Распоряжению Министерства Просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019г. «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Настоящий Мониторинг является частью мониторинга Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики и рассматривается как оценка реализации целевой модели наставничества за календарный год по утвержденным показателям (Приложение 1 к Приказу Управления образования Администрации города Ижевска от 10 октября 2022 года №644 "О проведении муниципального этапа мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска в 2022 году").

1.2. Участники Мониторинга

Приказом Управления образования Администрации города Ижевска от 10 октября 2022 года №644 "О проведении муниципального этапа мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска в 2022 году" определены основные участники Мониторинга.

Муниципальный оператор организации и проведения Мониторинга -
Муниципальное автономное учреждение «Информационно–методический
центр «Альтернатива» (далее – МАУ ИМЦ «Альтернатива»).

Участники Мониторинга все образовательные организации,
подведомственные Управлению образования Администрации города Ижевска
(генеральная совокупность) (далее – ОО).

1.3. Контакты

Наименование: Муниципальное автономное учреждение
"Информационно-методический центр "Альтернатива".

Адрес: 426065, город Ижевск, ул. Петрова, д.30а.

Директор: Давыдова Светлана Михайловна

Контактное лицо: Кардакова Елена Александровна

Телефон: +7 (3412) 57-31-56

Почта: alt.izh@bk.ru

1.4. Источники данных

В качестве источников информации для расчета муниципальных
показателей были использованы:

- сведения, размещённые в открытом доступе на официальных
сайтах образовательных организаций,
- сведения форм сбора первичных данных, размещенных на сайте
образовательных организаций города Ижевска <https://uo.izh.ru>,
- сведения муниципальной базы наставников и наставляемых,
размещенной на сайте образовательных организаций города
Ижевска <https://uo.izh.ru>.

Сбор данных для расчета показателей Мониторинга осуществлялся по
муниципалитету в целом, а также отдельно по всем дошкольным
образовательным учреждениям (далее – ДОУ); общеобразовательным
учреждениям, осуществляющим образовательную деятельность по
образовательным программам начального общего, основного общего и (или)
среднего общего образования (далее – СОШ); образовательным учреждениям
дополнительного образования (далее – ДОП).

2. Анализ результатов муниципального этапа мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска в 2022 году

Согласно Положению о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики (Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 08 апреля 2022 года №581 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики») на муниципальном уровне Мониторинг осуществляется по направлениям и составляющим их показателям (Таблица 1).

Таблица 1. Направления Мониторинга (в соответствии с п.3. Положения о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики)

№ п/п	Направление Мониторинга	Количество показателей
1	Организация процесса реализации целевой модели наставничества	4
2	Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества	6
3	Информационное сопровождение процесса реализации Целевой модели наставничества	2
4	Включение предприятий (организаций) в программы наставничества с предоставлением своих наставников	3
5	Охват детей в возрасте от 10 до 19 лет программами наставничества, в роли наставляемого	4
6	Охват детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет программами наставничества, в роли наставника	2
7	Удовлетворенность наставников участием в программах наставничества (по различным формам наставничества)	1
8	Удовлетворенность наставляемых участием в программах наставничества (по различным формам наставничества)	1
9	Включение педагогов – молодых специалистов в	3

№ п/п	Направление Мониторинга	Количество показателей
	Программы наставничества в роли наставляемого	
10	Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников	4
11	Включение педагогов в программы наставничества в роли наставника	2
12	Включение педагогов в программы наставничества в роли наставляемого	2
	Итого	34

Ниже представлен анализ результатов муниципального этапа мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска в 2022 году.

2.1. Организация процесса реализации целевой модели наставничества

Реализация муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска осуществляется на основе нормативно-правовой базы:

- Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

- Методических рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

- Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года №239 «О наставничестве в образовательных

организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики».

- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

- Приказа Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска».

- Положения о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска (Приложение 1 к приказу Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100).

- Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска на 2022 год (Приложение 2 к приказу Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100).

В соответствии с Приказом Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска» целевая модель наставничества является обязательной для всех образовательных организаций города Ижевска, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.

Согласно Положению о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики **организация процесса реализации целевой модели наставничества** рассматривается в разрезе показателей: количество утверждённых программ наставничества в образовательных организациях по различным формам; количество дополнительных соглашений о сотрудничестве с другими ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями г. Ижевска по вопросам наставничества; наличие информационной справки по итогам внутреннего мониторинга ОО; количество наставников в муниципальной базе.

2.1.1. Количество утверждённых программ наставничества в ОО по различным формам

Согласно приказу Управления образования Администрации г. Ижевска от 04 февраля 2022года № 100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска» (далее – Приказ №100), в образовательных организациях должен быть разработан базовый пакет нормативных документов для запуска целевой модели наставничества, который необходимо было предоставить для экспертизы муниципальному координатору внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций. Программы наставничества образовательных организаций должны были быть утверждены Экспертным советом при Управлении образования Администрации города Ижевска. Таким образом, источником данных для расчета данного показателя является Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 06 мая 2022 года №227 "Об утверждении решения экспертного совета Управления образования Администрации города Ижевска"/ <https://alt.izh.one/quality/download/414>.

В соответствии с решением Экспертного совета Управления образования Администрации города Ижевска количество согласованных и утвержденных программ наставничества составляет 227. Из них 139 программ наставничества педагогических работников и 88 программ наставничества педагогических работников и обучающихся. (Диаграмма 1).

Диаграмма 1. Разработанные программы наставничества педагогических работников и обучающихся ОО города Ижевска



Программы наставничества педагогических работников утверждены в 139 дошкольных образовательных учреждениях, что составляет 96 % от общего числа дошкольных образовательных учреждений города Ижевска. Программы наставничества педагогических работников и обучающихся утверждены в 74 общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, это 93% от общего числа таких учреждений муниципалитета. Программы наставничества педагогических работников и обучающихся утверждены в 14 учреждениях дополнительного образования, что составляет 100% от общего числа учреждений дополнительного образования города Ижевска. В целом, на момент проведения Мониторинга 96% образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска, имеют утвержденные программы наставничества по различным формам.

Ввиду того, что реализация целевой модели наставничества является обязательной для всех образовательных организаций города Ижевска (согласно Приказу №100) и, учитывая, что наличие утвержденной программы наставничества – это базовый документ для внедрения и реализации системы наставничества, необходимость в проведении мероприятий по разработке и согласованию соответствующих документов очевидна.

Очередное заседание Экспертного совета при Управлении образования Администрации города Ижевска состоится в декабре 2022 году. Одним из вопросов будет являться рассмотрение программ наставничества тех образовательных учреждений, которые не представляли соответствующий документ ранее или документы были представлены, но не были согласованы Экспертным советом. Имея это ввиду, можно предположить (спрогнозировать), что количество утвержденных программ наставничества по различным формам к концу 2022 года будет составлять 239. При этом, не менее 60% от общей доли программ наставничества по различным формам будут составлять программы наставничества педагогических работников.

Количество утверждённых программ наставничества в ОО по различным формам составляет 227
--

2.1.2. Количество дополнительных соглашений о сотрудничестве с другими ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями города Ижевска по вопросам наставничества

Запуск программ наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества. При этом реализация программ наставничества в образовательных организациях производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Поэтому в структуру управления реализацией целевой модели наставничества муниципалитета наряду с муниципальным координатором и образовательными организациями, входят промышленные и иные предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели. Таким образом, значение данного показателя позволяет оценить «активность» образовательных организаций в вопросах наставничества во внешнем контуре. На момент проведения Мониторинга по вопросам наставничества заключено 18 соглашений с предприятиями и организациями муниципалитета (Таблица 2).

Таблица 2. Количество дополнительных соглашений о сотрудничестве с другими ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями города Ижевска по вопросам наставничества

№ п/п	ОО	Количество соглашений с другими ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями города Ижевска по вопросам наставничества	Предприятия, организации с которыми заключено соглашение
1	МАОУ "Гимназия № 56"	1	МБОУ «Вавожская СОШ» Вавожского района УР
2	МБОУ "Спортивный лицей №82"	1	ФГБОУ ВО «УдГУ»
3	МБОУ «СОШ №91 имени Надежды Курченко»	2	АО «Ижавиа», ФГБОУ ВО ГППИ
4	АМОУ "Гуманитарный лицей"	2	ФГБОУ ВО ИжГТУ им. М.Т. Калашникова, АНО в сфере популяризации детского и юношеского творчества "Театр Танца "Голливуд" (Ижевск)
5	МБОУ «СОШ №5»	1	БПОУ УР «УРСПК»
6	МБОУ СОШ № 93	4	ФГБОУ ВО ГППИ, ФГБОУ ВО «УдГУ», КПОУ УР «РМК», БПОУ УР «УРСПК»
7	МБОУ ДО СЮТ Устиновского района города Ижевска	1	АНО ДО "ЦМИТ "Техностарт"
8	МБОУ «СОШ № 89»	3	МБДОУ № 1, МАДОУ № 20, МБДОУ № 289
9	МБДОУ № 1	1	МБОУ «СОШ № 89»
10	МАДОУ № 20	1	МБОУ «СОШ № 89»
11	МБДОУ № 289	1	МБОУ «СОШ № 89»
Итого		18	

Всего соглашения о сотрудничестве по вопросам наставничества предоставили 11 образовательных учреждений. Из них:

- 7 соглашений были предоставлены общеобразовательными учреждениями, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования;
- 3 соглашения предоставили дошкольные образовательные учреждения;
- 1 соглашение было предоставлено учреждением дополнительного образования.

Для МБОУ «СОШ № 89» и МБДОУ № 1, МАДОУ № 20, МБДОУ № 289 предметом соглашения является сотрудничество сторон по направлению «наставничество в инновационной деятельности». Данные учреждения выстраивают взаимодействие по форме наставничества «педагог-педагог».

В рамках соглашения учреждение дополнительного образования МБОУ ДО СЮТ Устиновского района города Ижевска взаимодействует по вопросам наставничества с Автономной некоммерческой организацией дополнительного образования «Центр молодежных инновационных технологий «ТехноСтарт». Форма взаимодействия сторон в рамках данного соглашения «работодатель – ученик».

Наибольшее количество соглашений о сотрудничестве по вопросам наставничества заключено между МБОУ СОШ № 93 и образовательными учреждениями высшего и средне-профессионального образования: Удмуртский государственный университет, Глазовский Государственный педагогический институт им. В.Г. Короленко, Республиканский музыкальный колледж, Удмуртский республиканский социально-педагогический колледж. Согласно представленным соглашениям в данном случае реализуется форма наставничества «работодатель – студент ВУЗа/колледжа».

Между МБОУ «СОШ №5» и БПОУ УР «УРСПК» заключено соглашение для реализации формы наставничества «учитель – ученик». Реализуемая форма наставничества для этих учреждений – групповая.

Соглашение в рамках реализации программ наставничества по форме «студент ВУЗа/колледжа – ученик» заключено между АМОУ "Гуманитарный лицей" и учреждением высшего образования «Ижевский Государственный технический университет им. М.Т. Калашникова». АМОУ "Гуманитарный лицей" также взаимодействует с Автономной некоммерческой организацией в сфере популяризации детского и юношеского творчества "Театр Танца "Голливуд" в рамках соответствующего соглашения по форме наставничества «педагог – ученик».

Соглашение по вопросам наставничества заключено между МБОУ «СОШ №91 имени Надежды Курченко» и Акционерным Обществом «Ижавиа». Форма взаимодействия в рамках данного соглашения «работодатель-ученик». Данное учреждение также заключило соглашение с Глазовским Государственным педагогическим Институтом им.В.Г.Короленко, форма наставничества в рамках реализации соглашения – «студент ВУЗа/колледжа-ученик».

Между МБОУ "Спортивный лицей №82" и учреждением высшего образования «Удмуртский государственный университет» подписано соглашение в рамках реализации программ по форме «работодатель – студент ВУЗа/колледжа».

Соглашение о сетевом наставничестве заключено между МАОУ "Гимназия № 56" города Ижевска и МБОУ «Вавожская СОШ» Вавожского района УР. Предметом данного соглашения является сетевое наставничество, организованное сторонами для оказания адресных мер поддержки педагогам в форме «опытный педагог -предметник - неопытный педагог -предметник».

В целом, в городе Ижевске порядка 5 % образовательных учреждений от общего числа учреждений муниципалитета имеют дополнительные соглашения о сотрудничестве по вопросам наставничества.

Количество дополнительных соглашений о сотрудничестве с другими ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями города Ижевска по вопросам наставничества составляет 18

2.1.3. Наличие информационной справки по итогам внутреннего мониторинга образовательных организаций муниципалитета

Данный показатель можно рассмотреть на двух уровнях – институциональном (уровне образовательных организаций) и муниципальном.

Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества – одна из основных функций образовательной организации в процессе внедрения и реализации целевой модели наставничества. В соответствии с Положением о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики этап внутреннего мониторинга является обязательным для всех образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества. Мониторинг в образовательной организации проходит в два этапа: в начале реализации и по итогам завершения программ наставничества в образовательной организации.

Согласно Положению о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества итоговый мониторинг на уровне образовательных организаций проводится в октябре текущего календарного года. Ввиду активного запуска программ наставничества в образовательных организациях города Ижевска только в начале текущего учебного года, количество организаций, предоставивших справки по итогам внутреннего мониторинга незначительно, и составляет 71, это 31 % от общего числа учреждений, реализующих целевую модель наставничества (Таблица 2).

Таблица 2. ОО, предоставившие информационные справки по итогам внутреннего мониторинга

№ п/п	СОШ	ДОУ	ДОП
1.	АМОУ "Гуманитарный лицей"	МБДОУ № 1	МБОУ ДО ИТЦ
2.	МБОУ «СОШ № 8»	МБДОУ 25	МБОУ ДО «ЦДТ»
3.	МБОУ СОШ №19	МБДОУ № 54	МБОУ ДО СЮТ г. Ижевска
4.	МБОУ "ИТ- лицей №24"	МБДОУ № 140	МБОУ ДО ЦТР "Октябрьский"
5.	МБОУ СОШ 52	МБДОУ № 88	МБОУ ДО ДД(Ю)Т
6.	МБОУ "Спортивный лицей №82"	МБДОУ "Детский сад №219"	ВПЦ "Школа юных лётчиков"
7.	МБОУ ХЛ № 95	МБДОУ №147	МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ
8.	МАОУ "Школа "Липовая роща"	МБДОУ №250	
9.	МБОУ СОШ №10	МБДОУ № 268	
10.	МБОУ СОШ № 55	МБДОУ № 289	
11.	МБОУ «СОШ№60»	МБДОУ № 163	
12.	МБОУ «СОШ № 28»	МАДОУ «Детский сад №171»	
13.	МБОУ «ИЕГЛ «Школа-30»	МБДОУ №112	
14.	МБОУ «СОШ №35»	МБДОУ № 173	
15.	МБОУ «СОШ №40»	МБДОУ №284	
16.	МБОУ «СОШ №67»	МАДОУ № 286	

17.	МБОУ «СОШ №70»	МБДОУ №208	
18.	МБОУ «Гимназия № 83»	МБДОУ № 248	
19.	МБОУ «СОШ № 18»	МБДОУ № 24	
20.	МАОУ «ЛИЦЕЙ № 25»	МБДОУ "Детский сад №32"	
21.	МБОУ СОШ №42	МБДОУ №39	
22.	МБОУ СОШ № 48	МБДОУ №55	
23.	МБОУ «СОШ № 59»	МБДОУ №79	
24.	МБОУ «СОШ № 68»	МБДОУ "Детский сад № 169"	
25.	МБОУ «СОШ №90»	МБДОУ № 187	
26.	МБОУ СОШ №71	МАДОУ "Детский сад №259"	
27.	МБОУ №76 "ШБ"	МБДОУ №271	
28.	МБОУ «СОШ №81»	МБДОУ "Детский сад № 46"	
29.	МБОУ СОШ № 93	МБДОУ №231	
30.	МБОУ "ХЭЛ № 98"		
31.	МБОУ "СОШ № 54"		
32.	МАОУ "Гимназия № 56"		
33.	МБОУ СОШ №31		
34.	МБОУ СОШ №88		
35.	МБОУ «СОШ № 89»		

Анализируя дорожные карты внедрения целевой модели наставничества остальных образовательных организаций, стоит заключить, что в большинстве образовательных организаций этап внутреннего мониторинга будет пройден в декабре 2022 года. Следовательно, информационные справки по итогам мониторинга будут разработаны после проведения мониторинга.

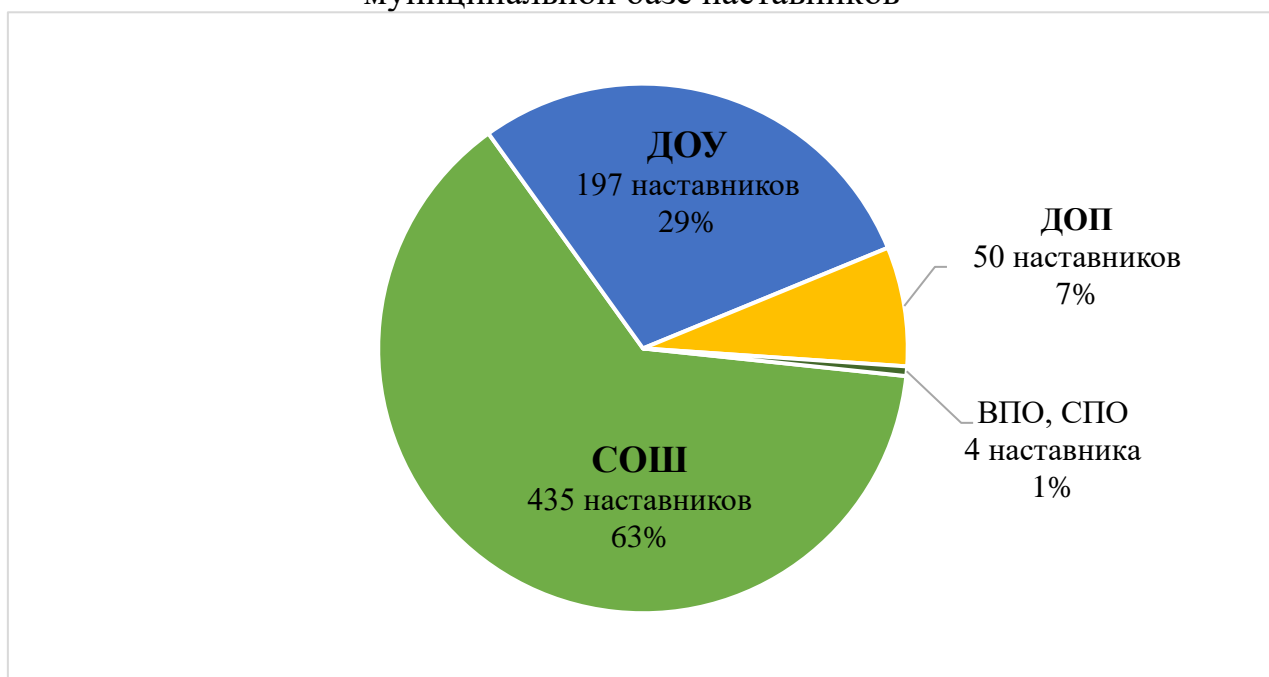
На муниципальном уровне мониторинг внедрения и реализации целевой модели наставничества в 2022 году был осуществлен ранее в рамках муниципальных механизмов оценки качества образования в направлении системы обеспечения профессионального развития педагогических работников. По итогам соответствующего мониторинга разработана аналитическая справка, которая была рассмотрена и одобрена на заседании

рабочей группы по совершенствованию системы управления качеством образования на территории муниципального образования «Город Ижевск» (Протокол от 15 июня 2022 года, <https://alt.izh.one/quality/download/554>).

2.1.4. Количество наставников в муниципальной базе

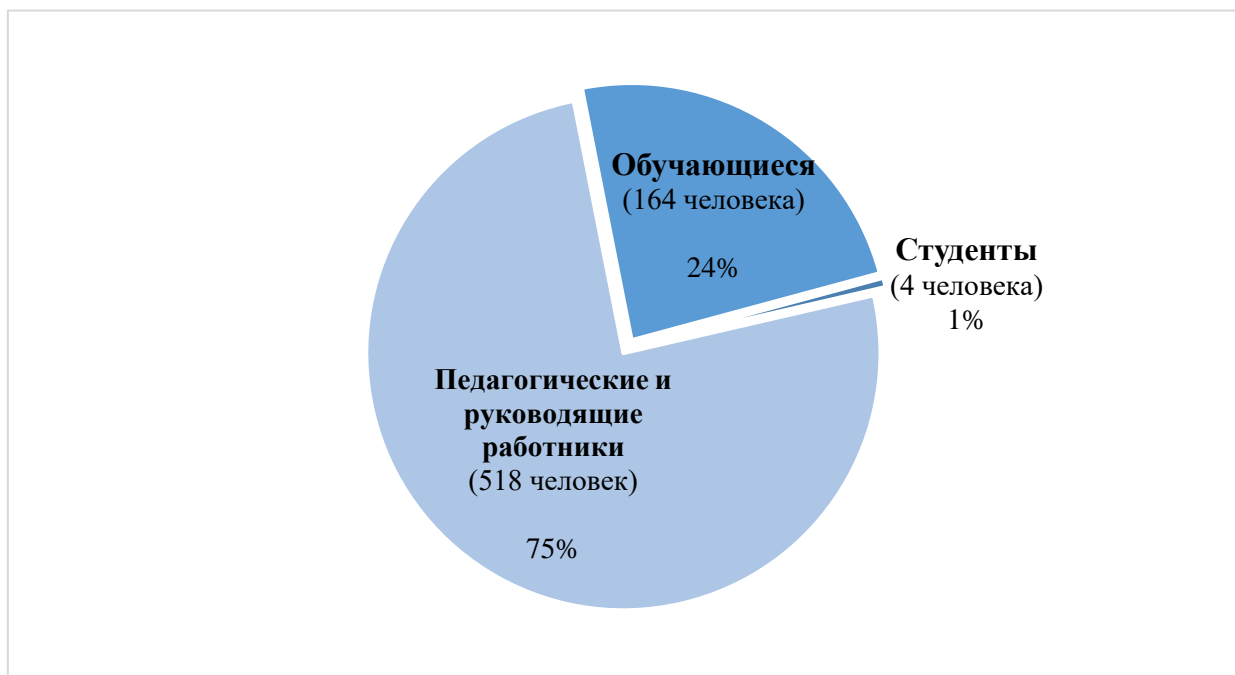
Источником данных для расчета данного показателя являются данные сайта образовательных организаций города Ижевска, на котором «развернуты» муниципальные базы наставников. Согласно этим данным на момент проведения Мониторинга в муниципальной базе 686 наставников. Функции наставников выполняют 435 наставников средних общеобразовательных учреждений, 197 наставников дошкольных образовательных учреждений, 50 наставников учреждений дополнительного образования и 4 наставника учреждений высшего и средне-профессионального образования (Диаграмма 2).

Диаграмма 2. Доля наставников различных учреждений в муниципальной базе наставников



Стоит отметить, что в муниципальной базе наставников 164 обучающихся образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации г. Ижевска, 1 студент ФГБОУ ВО ИжГТУ им. М.Т.Калашникова и 3 студента БПОУ УР «УРСПК». Большую часть муниципальных наставников выполняют 518 педагогических и руководящих работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации г. Ижевска (Диаграмма 3).

Диаграмма 3. Состав муниципальной базы наставников



Муниципальная база наставников разработана в соответствии с примерной формой базы наставников, указанной в Приложении к Распоряжению Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися".

Анализ муниципальной базы наставников позволяет сформулировать основные компетенции наставников города Ижевска (Таблица 3).

Таблица 3. Основные компетенции наставников

Основные компетенции наставников	Доля наставников, обладающих соответствующими компетенциями
Предметные	65%
Организационно – методические	78%
Психолого-педагогические	54%
Диагностические	20%
Аналитические и оценочные	32%
Прогностические	12%
Исследовательские	23%

Среди профессиональных интересов наставников наиболее часто обозначены: предметные интересы; интересы, касающиеся воспитательной работы; проектно-исследовательская деятельность обучающихся; работа с одаренными детьми; ИТ-технологии в образовательном процессе.

Количество наставников в муниципальной базе составляет 686 человек
--

2.2. Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества

Согласно Положению о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики **нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества** рассматривается через оценку показателей: наличие положения о муниципальной Целевой модели наставничества; наличие распорядительного акта о внедрении Целевой модели наставничества в муниципалитете; количество ОО, в которых утверждены Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО; количество ОО, в которых утверждены Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации; количество дорожных карт ОО внедрения целевой модели наставничества; количество ОО, в которых есть приказ о мониторинге реализации целевой модели наставничества.

2.2.1. Наличие Положения о муниципальной Целевой модели наставничества

Наличие Положения о муниципальной Целевой модели наставничества регламентировано Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 15 марта 2022г №398 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики» (далее – Приказ №398). В частности, в п.1. Приказа №398 обозначено, что процесс наставничества в муниципальных образованиях Удмуртской Республики регулируется Положением о муниципальной Целевой модели наставничества. А п.3. Приказа №398 разработка данного положения обозначена как функция

органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования.

В муниципальном образовании «Город Ижевск» Положение о Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях утверждено Приказом Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска». *Положение размещено на официальном сайте МАУ ИМЦ «Альтернатива» - муниципального координатора внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска <https://alt.izh.one/quality/download/343> в разделе «Целевая модель наставничества».*

В Положении о Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска обозначены: нормативное обеспечение целевой модели наставничества в ОО, финансово-экономические условия внедрения целевой модели наставничества, формы и механизмы реализации целевой модели наставничества в ОО, структура управления целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в ОО, мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

Положение о Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска также определяет приоритетные формы наставничества:

- в отношении обучающихся (формы «ученик – ученик», «студент – ученик», «работодатель – ученик»);
- в отношении педагогических работников (формы «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»).

В соответствии с Положением о Муниципальной целевой модели наставничества Управление Целевой моделью наставничества в городе Ижевске осуществляется:

- Управлением образования Администрации города Ижевска
- образовательными организациями города Ижевска, осуществляющими реализацию программ наставничества
- промышленными и иными предприятиями, организациями любой формы собственности, индивидуальными предпринимателями,

функционирующими на территории муниципалитета, имеющими или планируемыми реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

2.2.2. Наличие распорядительного акта о внедрении Целевой модели наставничества в муниципалитете

Внедрение Целевой модели наставничества на территории муниципального образования регулируется соответствующим распорядительным актом. Данное обоснование содержится в Приказе №398.

На территории муниципального образования «Город Ижевск» данный нормативно-правовой акт был разработан на основании Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики» и утвержден Приказом Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска».

Приказом №100 определен муниципальный координатор внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска – МАУ ИМЦ «Альтернатива». Распорядительный акт о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях города Ижевска размещен на официальном сайте муниципального координатора и доступен по ссылке <https://alt.izh.one/quality/download/343>.

2.2.3. Количество ОО, в которых утверждены Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях предусматривает, прежде всего, разработку, утверждение и внедрение локальных актов образовательной организации в сфере наставничества. В том числе, согласно Приказу № 100, в ОО должны быть разработаны Положения о системе наставничества педагогических работников.

Положения о системе наставничества педагогических работников должны быть утверждены Экспертным советом при Управлении образования

Администрации города Ижевска. Источником данных для расчета данного показателя является Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 06 мая 2022 года №227 "Об утверждении решения экспертного совета Управления образования Администрации города Ижевска"/ <https://alt.izh.one/quality/download/414>.

В соответствии с решением Экспертного совета Управления образования Администрации города Ижевска количество ОО, прошедших процедуру согласования Положений о системе наставничества педагогических работников, составляет 227. Из них: 139 Положений о системе наставничества только педагогических работников и 88 Положений о системе наставничества педагогических работников и обучающихся. В целом, на момент проведения Мониторинга 96% ОО города Ижевска имеют утвержденные Положения о системе наставничества педагогических работников. Этот факт является следствием того, что Муниципальным координатором были предоставлены шаблоны нормативно-правовых документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в ОО. На очередном заседании Экспертного совета при Управлении образования Администрации города Ижевска, которое состоится в декабре 2022 году будут рассмотрены Положения о системе наставничества педагогических работников тех образовательных учреждений, которые не представляли соответствующий документ ранее. Имея это ввиду, можно спрогнозировать, что количество утвержденных Положений о системе наставничества педагогических работников к концу 2022 года будет составлять 239.

Количество ОО, в которых утверждены Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, составляет 227.

2.2.4. Количество ОО, в которых утверждены Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации

Положения о системе наставничества обучающихся в 2022 году разработаны общеобразовательными учреждениям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, а также образовательным учреждениям дополнительного образования.

В соответствии с Приказом Управления образования Администрации города Ижевска от 06 мая 2022 года №227 "Об утверждении решения экспертного совета Управления образования Администрации города Ижевска"/ <https://alt.izh.one/quality/download/414> количество ОО, в которых

согласованы Экспертным советом и утверждены Положения о системе наставничества обучающихся составляет 88. В частности, положения о системе наставничества обучающихся утверждены в 74 общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, это 93% от общего числа таких учреждений муниципалитета. Положения о системе наставничества обучающихся утверждены в 14 учреждениях дополнительного образования, что составляет 100% от общего числа учреждений дополнительного образования города Ижевска.

Следует отметить, что количество ОО, в которых будут утверждены Положения о системе наставничества обучающихся в городе Ижевске не будет превышать 94 к концу 2022г. Это будет составлять не более 39% от общего числа учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска.

Количество ОО, в которых утверждены Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации, составляет 88

2.2.5. Количество дорожных карт ОО внедрения целевой модели наставничества

Координация и согласование разработки внедрения дорожных карт в ОО, осуществляющим внедрение целевой модели наставничества, относится к функциям органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющим управление в сфере образования (Приказ №398). В соответствии с Приказом № 100 процесс согласования дорожных карт осуществляется Экспертным советом при Управлении образования Администрации города Ижевска. На момент проведения Мониторинга количество дорожных карт ОО внедрения целевой модели наставничества составляет 227. Из них: в дошкольных образовательных учреждениях разработано 139 дорожных карт (96 % от общего числа дошкольных образовательных учреждений города Ижевска), в общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования разработано 74 дорожные карты (93% от общего числа таких учреждений муниципалитета), в учреждениях дополнительного образования разработано 14 дорожных карт (100% от общего числа учреждений дополнительного образования города Ижевска). Дорожные карты внедрения целевой модели наставничества включают в себя: сроки реализации этапов программ наставничества, мероприятия по информированию

педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества, мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества. В целом, на момент проведения Мониторинга 96% образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска, имеют дорожные карты внедрения целевой модели наставничества.

Количество дорожных карт ОО внедрения целевой модели наставничества составляет 227.

2.2.6. Количество ОО, в которых есть Приказ о мониторинге реализации целевой модели наставничества

В соответствии с Положением о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики внутренний мониторинг является обязательным для всех образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества, и рассматривается как одна из основных функций образовательной организации в процессе внедрения и реализации целевой модели наставничества. Согласно Положению о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества мониторинг на уровне образовательных организаций проводится в октябре текущего календарного года. В ходе проведения Мониторинга были собраны количественные данные по значению данного показателя, а также был проведен анализ предоставленных документов.

Общее количество ОО, в которых есть Приказ о мониторинге реализации целевой модели наставничества, составляет 65, это 29% от общего числа учреждений, реализующих целевую модель наставничества (Таблица 4).

Таблица 4. ОО, предоставившие Приказ о мониторинге реализации целевой модели наставничества

№п/п	СОШ	ДОУ	ДОП
1.	МАОУ "Гимназия № 56"	МБДОУ № 1	МБОУ ДО ИТЦ
2.	АМОУ "Гуманитарный лицей"	МБДОУ № 54	МБОУ ДО «ЦДТ»
3.	МБОУ «СОШ № 8»	МБДОУ № 105	МБОУ ДО ЦТР "Октябрьский"
4.	МБОУ СОШ №19	МБДОУ № 140	МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ
5.	МБОУ "ИТ- лицей №24"	МБДОУ №167	

№п/п	СОШ	ДОУ	ДОП
6.	МБОУ СОШ 52	МБДОУ № 88	
7.	МБОУ СОШ №64	МБДОУ № 213	
8.	МБОУ "СОШ №69 с углублённым изучением отдельных предметов"	МБДОУ "Детский сад №219№"	
9.	МБОУ "Спортивный лицей №82"	МБДОУ № 247	
10.	МБОУ ХЛ № 95	МБДОУ №147	
11.	МАОУ "Школа "Липовая роща"	МБДОУ №250	
12.	МБОУ СОШ №10	МБДОУ № 268	
13.	МБОУ «СОШ № 51»	МБДОУ № 289	
14.	МБОУ СОШ № 55	МБДОУ №150	
15.	МБОУ «СОШ№60»	МБДОУ № 163	
16.	МБОУ «СОШ № 28»	МАДОУ «Детский сад №171»	
17.	МБОУ «ИЕГЛ «Школа-30»	МБДОУ №112	
18.	МБОУ «СОШ №40»	МБДОУ № 180	
19.	МБОУ «СОШ №67»	МБДОУ №284	
20.	МБОУ «СОШ №70»	МАДОУ № 286	
21.	МБОУ «СОШ № 18»	МБДОУ №208	
22.	МАОУ «ЛИЦЕЙ № 25»	МБДОУ № 248	
23.	МБОУ СОШ №31	МБДОУ № 24	
24.	МБОУ СОШ №42	МБДОУ №55	
25.	МБОУ «СОШ № 59»	МБДОУ №79	
26.	МБОУ "СОШ № 65"	МБДОУ "Детский сад № 169"	
27.	МБОУ №76 "ШБ"	МБДОУ № 187	
28.	МБОУ «СОШ №81»	МБДОУ №231	
29.	МБОУ СОШ № 93	МБДОУ №271	
30.	МБОУ "ХЭЛ № 98"		
31.	МБОУ "СОШ № 54"		
32.	МБОУ «СОШ № 89»		

В ходе анализа приказов о мониторинге реализации целевой модели наставничества было установлено, что часть документов были предоставлены образовательными учреждениями в текстовом формате (формате WORD) и не были заверены руководителем образовательной организации. Также существенная часть приказов фиксировала не само проведение мониторинга, а процесс внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации. Соотнося приказы о проведении мониторинга с предоставленными информационными справками, стоит отметить, что в 40% предоставленных документов позиции мониторинга в приказах не совпадают с предоставленными информационными справками.

В 65 ОО есть приказ о мониторинге реализации целевой модели наставничества
--

2.3. Информационное сопровождение процесса реализации целевой модели наставничества

Информационное сопровождение процесса реализации Целевой модели наставничества в муниципальном образовании «Город Ижевск» обеспечивается Муниципальным координатором внедрения целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся через создание специального раздела на официальном сайте МАУ ИМЦ «Альтернатива» https://alt.izh.one/content/elevaja_model_nastavnichestva.html. В разделе «Целевая модель наставничества» размещены: нормативно-правовая база федерального, регионального и муниципального уровней; шаблоны документов, необходимых для внедрения и реализации целевой модели наставничества в ОО; методический кейс «В помощь куратору»; сборник статей докладов участников городского семинара «О ходе реализации Целевой модели наставничества на территории муниципального образования «Город Ижевск».

В соответствии с пунктом 5.10. Приказа №100 образовательными организациями на официальных сайтах создан раздел «Целевая модель наставничества». В целях информационной открытости процесса реализации целевой модели наставничества в данном разделе образовательные организации размещают:

- нормативно-правовые акты федерального, регионального, муниципального, институционального уровней в сфере наставничества;
- значение показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества (перечень показателей в соответствии с Распоряжением

Министерства Просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019г. «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);

- материалы по результатам внутреннего мониторинга реализации целевой модели наставничества (отчеты, информационные материалы, статистическая информация);
- лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, лучшие практики системы наставничества.

Следует отметить, что с сентября 2021 года Удмуртская Республика стала одним из 17 пилотных регионов по внедрению информационной платформы «Госвеб» - единой облачной платформы сайтов органов местного самоуправления и бюджетных учреждений на базе портала Госуслуг. Данная цифровая платформа внедряется в рамках национального проекта «Цифровая экономика». В Удмуртской Республике первыми переход на эту платформу осуществили школы. Ввиду того, что информация по внедрению и реализации целевой модели наставничества не является обязательной к размещению (согласно федеральным нормативно-правовым актам) и Приказ № 100 обозначал создание раздела «Целевая модель наставничества» на образовательном портале Удмуртской Республики (<https://ciur.ru>), большинство школ при переходе на новую платформу соответствующий раздел не создали. Таким образом, на момент проведения Мониторинга информация о внедрении и реализации целевой модели наставничества содержится в основном на сайтах дошкольных образовательных учреждений и сайтах учреждений дополнительного образования.

Информационное сопровождение процесса реализации Целевой модели наставничества в соответствии с пунктом 3 Положения о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики рассматривается через оценку двух показателей - наличия лучших практик, размещенных на информационных ресурсах ОО и количество организованных и проведенных профессиональных конкурсов по наставничеству в муниципалитете.

2.3.1. Наличие лучших практик, размещенных на информационных ресурсах ОО

Ввиду активного запуска внедрения целевой модели наставничества только в 2022 году, количество лучших практик, размещенных на информационных ресурсах образовательных организаций незначительно. Ниже представлена информация, собранная по данному показателю в ходе проведения Мониторинга (Таблица 5).

Таблица 5. Лучшие практики, размещенные на информационных ресурсах образовательных организаций

№	ОО	Наименование практики	Ссылка
1	МАОУ "Гимназия № 56"	Наставничество как система методической работы в гимназии № 56 г. Ижевска	https://alt.izh.one/files/content/230/%D0%A1%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B9.pdf
2	АМОУ "Гуманитарный лицей"	Практика наставничества: управление своими состояниями в работе (профилактика профессионального выгорания)	https://liczejgumanitarnyjizhevsk-r18.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Praktika_nastavnichestva.pdf
3	МБОУ ДО ДД(Ю)Т	Практика наставнической деятельности в «Лаборатории красоты»	https://ciur.ru/izh/izh_uoddt/DocLib26/Практики%20наставнической%20деятельности%20ЛК.pdf
4	МБОУ ДО «ЦДТ»	Программа наставничества «Успех во всем»	https://ciur.ru/izh/izh_ulcdt/DocLib22/Forms/AllItems.aspx?PageView=Shared&InitialTabId=Ribbon.WebPartPage&VisibilityContext=WSSWebPartPage
5	МБОУ ДО СЮТ Устиновского	Практики системы наставничества	https://ciur.ru/izh/izh_uusut/DocLib31/Forms/AllItems.aspx

№	ОО	Наименование практики	Ссылка
	района города Ижевска		

Обоснование размещения лучших практик содержится в Методических рекомендациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. Так в п.4.9.3 данных Методических рекомендаций, в части популяризации практик наставничества, обозначено, что на сайтах образовательных организаций рекомендуется создать раздел «Наставничество», где по мере появления публиковать подготовленные командами успешные кейсы. Очевидно, что на этапе внедрения целевой модели наставничества (именно на этом этапе находятся большинство ОО муниципалитета) число таких кейсов будет минимально. На момент проведения Мониторинга только 5 ОО города Ижевска (2%) имеют размещенные на информационных ресурсах практики наставничества – 3 учреждения дополнительного образования и 2 учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования. Ни одно дошкольное образовательное учреждение не имеет размещенных на информационных ресурсах практик наставничества.

2.3.2. Количество организованных и проведенных профессиональных конкурсов по наставничеству в муниципалитете

Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и подразделяется на материальные (денежные) и нематериальные способы стимулирования. И если материальное стимулирование предполагает возможность ОО коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами определять размеры выплат компенсационного характера, то нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности, заслуг и других мероприятий, которые не требуют прямого использования денежных средств и иных материальных ресурсов.

В рамках развития движения наставничества и тиражирования лучших практик наставничества в профессиональном сообществе педагогических и руководящих работников образовательных организаций города Ижевска организуется и проводится конкурс профессионального мастерства «Наставник+наставляемый=команда». Данный конкурс входит в календарь конкурсных событий городского проекта «Столичный педагог» и проводится с 2021 года. Участниками конкурса «Наставник+наставляемый=команда» являются: педагогические и руководящие работники образовательных организаций города Ижевска, реализующие роль и функции наставника, достигшие высоких результатов в деле обучения и воспитания молодых специалистов, а также - молодые педагоги, чей опыт педагогической работы не превышает трех лет.

По результатам анализа мониторинга участия педагогических и руководящих работников ОО города Ижевска в городском конкурсе профессионального мастерства «НАСТАВНИК + НАСТАВЛЯЕМЫЙ = КОМАНДА» в 2021 году участие в конкурсе приняло 114 человек из 49 ОО муниципалитета. Конкурс позволил выявить общие затруднения профессионального взаимодействия наставника и наставляемого, а также - выявить практики наставничества для распространения на уровне муниципалитета. Педагоги-участники смогли определить для себя проблемы, над которыми следует работать, а именно - коллективное решение кейсов с проблемными педагогическими ситуациями, описание модели применения практики педагога-наставника, демонстрацию вариативности применения освоенного опыта молодым педагогом. Соответствующий анализ мониторинга, содержащий адресные рекомендации был рассмотрен на совещании (в режиме видеоконференции) с руководителями ОО 10 февраля 2022г. <https://alt.izh.one/quality/download/326> и направлен на официальные электронные адреса ОО.

В 2022 году конкурс профессионального мастерства «Наставник+наставляемый=команда» проводится с 07 ноября 2022года по 20 декабря 2022 года. Положение о городском конкурсе размещено на официальном сайте МАУ ИМЦ «Альтернатива» и доступно по ссылке https://alt.izh.one/news/konkursy-i-festivali/konkursy/pedagogu/muniipalnye/gorodsko_konkurs_professionalnogo_master6368e32730a4c.html.

Один муниципальный конкурс профессионального мастерства по наставничеству в 2022 году

2.4. Включение предприятий (организаций) в программы наставничества с предоставлением своих наставников

Данное направление Мониторинга относится к «внешнему контуру» реализации целевой модели наставничества и позволяет оценить степень привлечения внешних ресурсов к реализации наставнических программ. В соответствии с Положением о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики для **оценки направления необходимо определить**: количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций; количество реализованных образовательных и культурных проектов на базе ОО совместно с представителями предприятий наставника и организаций, участвующих в реализации программ наставничества; количество предприятий и иных организаций участвующих в программах наставничества.

2.4.1. Количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций

Согласно данным, полученным в ходе Мониторинга количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций, составляет 15 человек. Анализируя перечень учреждений, имеющих «внешних» наставников, можно заключить, что в большинстве случаев роль наставников выполняют сотрудники организаций, с которыми у учреждений заключены соглашения. В основном, внешний наставник — это взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который имеет цель привлечь сотрудников на свое предприятие (организацию) и/или осуществить деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков. В долгосрочной перспективе включение в программы наставничества «внешних» наставников должно привести к улучшению экономического и кадрового потенциала муниципалитета.

Количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций составляет 15 человек

2.4.2. Количество реализованных образовательных и культурных проектов на базе ОО совместно с представителями предприятий наставника и организаций, участвующих в реализации программ наставничества

Значение данного показателя можно рассматривать как индикатор деятельности команд, в которых роль наставника выполняют представители предприятий/организаций. Согласно данным, полученным от ОО количество реализованных образовательных и культурных проектов, составляет 36. Из них учреждения, осуществляющие деятельность по образовательным программам общего образования реализовали 20 проектов, дошкольные образовательные учреждения – 14 проектов, учреждения дополнительного образования – 2 проекта (Таблица 6).

Таблица 6. Количество реализованных образовательных и культурных проектов на базе ОО совместно с представителями предприятий наставника и организаций, участвующих в реализации программ наставничества

№	ОО	Количество
СОШ		
1	МБОУ СОШ № 93	2
2	МБОУ «СОШ № 89»	3
3	МБОУ "Спортивный лицей №82"	2
4	МБОУ «СОШ №91 имени Надежды Курченко»	2
5	МБОУ №76 "ШБ"	2
6	МАОУ "Гимназия № 56"	1
7	АМОУ "Гуманитарный лицей"	1
8	МБОУ ХЛ № 95	1
9	ГБОУ УР «Лицей № 14»	1
10	МБОУ «СОШ №27»	1
11	МБОУ СОШ №34	1
12	МБОУ «СОШ №49»	1
13	МБОУ «СОШ №53»	1
14	МБОУ СОШ № 77	1
ДОУ		
1	МАДОУ № 286	2
2	МБДОУ №47	2
3	МБДОУ № 1	1
4	МБДОУ № 54	1
5	МБДОУ №195	1
6	МБДОУ № 97	1
7	МБДОУ № 173	1
8	МБДОУ №235	1

9	МБДОУ №241	1
10	МАДОУ №15	1
11	МБДОУ №198	1
12	МАДОУ "Детский сад №259"	1
ДОП		
1	МБОУ ДО СЮТ Устиновского района города Ижевска	1
2	ВПЦ «Школа юных лётчиков»	1
		Всего 36

Анализируя перечень ОО, имеющих «внешних» наставников, перечень ОО, предоставивших соглашения по вопросам наставничества, а также перечень ОО, реализовавших образовательные и культурные проекты на базе ОО совместно с представителями предприятий/организаций, можно заключить:

- проекты реализуются не только тогда, когда имеется заключенное соглашение по вопросам наставничества;
- некоторые организации формально подошли к оценке данного показателя.

Количество реализованных образовательных и культурных проектов на базе ОО совместно с представителями предприятий наставника и организаций, участвующих в реализации программ наставничества, составляет 36

2.4.3. Количество предприятий и иных организаций, участвующих в программах наставничества

Показатель позволяет оценить использование ресурсов внешнего контура. Ввиду того, что на момент проведения Мониторинга в форму сбора первичных данных не был внесен показатель по наименованию соответствующих предприятий и организаций, участвующих в программах наставничества, определить общее количество не представляется возможным.

Согласно сведениям, предоставленным ОО при заполнении форм сбора первичных по данному показателю получена информация, представленная ниже (Таблица 7).

Таблица 7. Сведения о количестве предприятий и иных организаций, участвующих в программах наставничества (в разрезе ОО)

№ п/п	ОО	Количество предприятий и иных организаций, участвующих в программах наставничества
1.	МАОУ "Гимназия № 56"	1
2.	АМОУ "Гуманитарный лицей"	1
3.	МБОУ "Спортивный лицей №82"	2

№ п/п	ОО	Количество предприятий и иных организаций, участвующих в программах наставничества
4.	МБОУ «СОШ № 89»	3
5.	МБОУ ХЛ № 95	1
6.	МБОУ «СОШ №27»	1
7.	МБОУ «СОШ №91 имени Надежды Курченко»	2
8.	МБОУ СОШ №34	1
9.	МБОУ «СОШ №49»	1
10.	МБОУ «СОШ №53»	1
11.	МБОУ №76 "ШБ"	2
12.	МБОУ СОШ № 77	1
13.	МБОУ СОШ № 93	2
14.	МБДОУ № 1	1
15.	МБДОУ №43	1
16.	МБДОУ № 54	1
17.	МБДОУ № 132	1
18.	МБДОУ № 144	1
19.	МБДОУ №195	1
20.	МБДОУ № 289	1
21.	МБДОУ № 173	1
22.	МБДОУ №235	1
23.	МБДОУ №206	1
24.	МАДОУ № 286	1
25.	МБДОУ "Детский сад № 46"	1
26.	МБДОУ47	1
27.	МБДОУ №14	1
28.	МАДОУ №15, город Ижевск	1

2.5. Охват детей в возрасте от 10 до 19 лет программами наставничества в роли наставляемого

Одной из основных целей внедрения целевой модели наставничества является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет. При этом внедрение целевой модели наставничества может повлиять на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Следует отметить, что показатель, связанный с охватом детей в возрасте от 10 до 19 лет программами наставничества (в роли наставляемого) входит в перечень федеральных показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества и требует особого внимания. Согласно Распоряжению Министерства Просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019г. «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» к 2024 году не менее 70% детей в возрасте от 10 до 19 лет должны быть включены в программы наставничества в роли наставляемого.

На региональном уровне **охват детей в возрасте от 10 до 19 лет программами наставничества (в роли наставляемого)** представлен показателями: количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого; количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в

роли наставляемого; количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого; количество обучающихся (от 10 до 19 лет), включенных в программы наставничества в роли наставляемого.

2.5.1. Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого

В муниципальных образовательных организациях 96 обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска» включены в программы наставничества (Таблица 8). Это 9% обучающихся от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого.

Таблица 8. Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого

№ п/п	ОО	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого
1.	МБОУ №76 "ШБ"	12
2.	МБОУ «СОШ № 18»	10
3.	МБОУ "СОШ № 58"	10
4.	МБОУ СОШ №42	8
5.	МБОУ "Гимназия №6 им. Габдуллы Тукая"	6
6.	МБОУ «СОШ №70»	6
7.	МБОУ СОШ №88	5
8.	МБВСОУ ВСОШ №6	5
9.	МБОУ «СОШ № 57»	4
10.	МБОУ СОШ № 93	4
11.	МБОУ «ГЮЛ №86»	3
12.	МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3»	3
13.	МБОУ СОШ № 55	2
14.	МБОУ «СОШ №35»	2
15.	МБОУ СОШ №31	2
16.	МБОУ СОШ №34	2
17.	МБОУ «ООШ № 94»	2
18.	МБОУ "Спортивный лицей №82"	1

№ п/п	ОО	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого
19.	МБОУ «СОШ № 89»	1
20.	МБОУ СОШ №100	1
21.	МБОУ СОШ №17	1
22.	МБОУ «СОШ №5»	1
23.	МБОУ СОШ № 48	1
24.	МБОУ «СОШ № 68»	1
25.	МБОУ «СОШ №81»	1
26.	МБОУ "СОШ № 54"	1
27.	МАОУ "Гимназия № 56"	1
Итого		96

Таким образом в 27 общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования в программы наставничества включены обучающиеся «группы риска» (в роли наставляемого). Это 34% от общего числа таких учреждений.

В учреждениях дополнительного образования нет обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включённых в программы наставничества.

Очевидно, что включение обучающихся «группы риска» в программы наставничества можно рассматривать как метод психолого-педагогического сопровождения детей данной категории. Образовательным организациям стоит рассмотреть возможность включения обучающихся (в возрасте от 10 до 19 лет) «группы риска» в программы наставничества в роли наставляемого. При этом важно, чтобы наставник в такой паре (команде) обладал соответствующим набором компетенций, потому как к таким детям нужен особый подход и определенная подготовка.

Анализируя базы наставляемых относительно включенности детей «группы риска», можно заключить, что основным запросом наставляемых на момент проведения Мониторинга является: повышение спортивного мастерства, повышение успеваемости, уменьшение количества приводов в полицию, снятие с учета в полиции/психоневрологическом диспансере, снижение числа жалоб от родителей и педагогов, повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона.

96 обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска» включены в программы наставничества в роли наставляемого

2.5.2. Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого

Из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов в возрасте от 10 до 19 лет на момент проведения Мониторинга в программы наставничества (в роли наставляемого) включено 82 обучающихся (таблица 9). Это 8% обучающихся от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого. Всего 19 учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска (24%), включили в программы наставничества обучающихся данной категории. При этом, включение в программы наставничества является одной из форм сопровождения детей данной категории, но важно, чтобы наставник был подготовлен к командной работе.

Таблица 9. Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого

№ п/п	ОО	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого
1.	МБОУ «СОШ №81»	14
2.	МБОУ "СОШ № 54"	12
3.	МБОУ №76 "ШБ"	9
4.	МБОУ «СОШ № 18»	7
5.	МБОУ «СОШ №53»	6
6.	МБОУ СОШ № 93	6
7.	МБОУ СОШ № 77	5
8.	МБОУ СОШ №17	3
9.	МБОУ «ГЮЛ №86»	3
10.	МБОУ СОШ №88	3
11.	МБОУ СОШ №31	3
12.	МБОУ СОШ №42	3
13.	МБОУ «ООШ № 94»	2

14.	МБОУ «СОШ № 89»	1
15.	МБОУ «СОШ № 57»	1
16.	МБОУ "СОШ № 58"	1
17.	МБОУ «СОШ № 59»	1
18.	МБОУ СОШ № 7	1
19.	МБОУ ДО СЮТ Устиновского района города Ижевска	1

Анализ баз данных «наставляемых» позволяет определить основной запрос обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов в программах наставничества: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона.

82 обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов включены в программы наставничества в роли наставляемого

2.5.3. Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого

На момент проведения Мониторинга 91 обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «одаренных детей» включен в программы наставничества в роли наставляемого (Таблица 10). Это 9% обучающихся от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого.

Таблица 10. Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого

№ п/п	ОО	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого
1.	МБОУ "СОШ № 54"	20
2.	МБОУ «СОШ №35»	15
3.	МБОУ «СОШ № 57»	11
4.	МБОУ СОШ № 55	5
5.	МБОУ «СОШ №49»	5
6.	ГБОУ УР «Лицей № 14»	4
7.	МБОУ «СОШ №60»	4
8.	МБОУ «ГЮЛ №86»	3

9.	МБОУ «СОШ № 18»	3
10.	МБОУ СОШ №42	3
11.	МБОУ «СОШ №72»	2
12.	МБОУ «СОШ № 89»	2
13.	МБОУ СОШ №12	2
14.	МБОУ "Спортивный лицей №82"	1
15.	МБОУ СОШ №100	1
16.	МБОУ СОШ №10	1
17.	МБОУ «СОШ № 68»	1
18.	МБОУ «СОШ №91 имени Надежды Курченко»	1
19.	МБОУ СОШ №34	1
20.	МБОУ «СОШ №81»	1
21.	МБОУ ДО "ЦДО "ПОЛЁТ"	1
22.	МБОУ ДО ЦТР "Октябрьский"	3
23.	МБОУ ДО СЮТ Устиновского района города Ижевска	1
Итого		91

Число учреждений, в которых одаренные дети в возрасте от 10 до 19 лет включены в программы наставничества (в роли наставляемого) составляет 23, из них 20 - общеобразовательные учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, 3 – учреждения дополнительного образования.

Основной запрос наставляемых данной категории обучающихся – подготовка к конкурсам.

91 обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «одаренных детей» включен в программы наставничества в роли наставляемого

2.5.4. Количество обучающихся (от 10 до 19 лет), включенных в программы наставничества в роли наставляемого

Общее количество обучающихся от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого составляет 1025 человек (таблица 11), это 2% от общего числа обучающихся данной возрастной категории. При этом, в соответствии с пунктом 7.7. Положения о региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в

образовательных организациях Удмуртской Республики, пунктом 7.7. Положения о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого в 2022 году должна составлять 35%. К 2023 году данный показатель должен быть не менее 50%, а к 2024 году - не менее 70%!

Таблица 11. Количество обучающихся (от 10 до 19 лет), включенных в программы наставничества в роли наставляемого

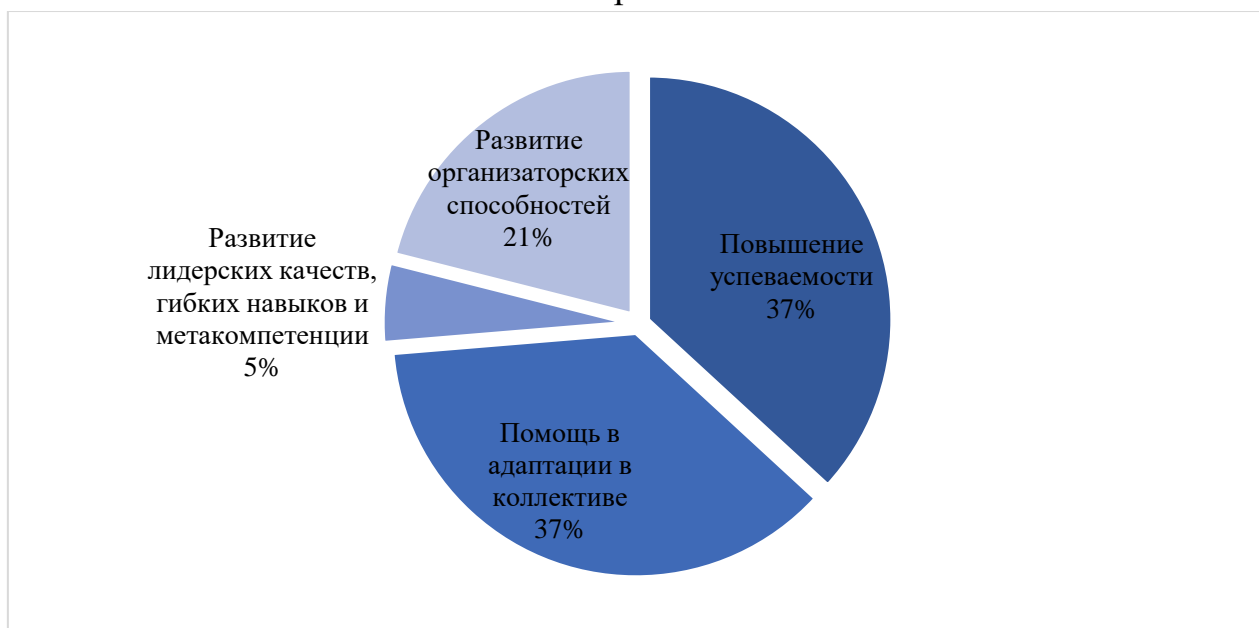
№	ОО	Количество обучающихся (от 10 до 19 лет), включенных в программы наставничества в роли наставляемого
СОШ		
1.	МБОУ СОШ №42	127
2.	МБОУ «СОШ №50»	127
3.	МБОУ СОШ № 93	127
4.	МБОУ "СОШ № 54"	89
5.	МБОУ СОШ №34	84
6.	МБОУ №76 "ШБ"	79
7.	МБОУ «СОШ № 18»	45
8.	АМОУ "Гуманитарный лицей"	35
9.	МБОУ "ХЭЛ № 98"	32
10.	МБОУ «СОШ № 57»	28
11.	МБОУ СОШ №17	23
12.	МБВСОУ ВСОШ №6	22
13.	МАОУ "Гимназия № 56"	18
14.	МБОУ «СОШ №81»	16
15.	МБОУ «СОШ №35»	15
16.	МБОУ "Гимназия №6 им. Габдуллы Тукая"	12
17.	МБОУ «СОШ №5»	11
18.	МБОУ "СОШ № 58"	11
19.	МБОУ СОШ №88	10
20.	МБОУ «СОШ №91 имени Надежды Курченко»	10
21.	МБОУ «ГЮЛ №86»	9
22.	МБОУ СОШ № 55	7
23.	МБОУ "Спортивный лицей №82"	6
24.	МБОУ «СОШ №70»	6
25.	МБОУ «СОШ №53»	6
26.	МБОУ СОШ №31	5
27.	МБОУ «СОШ №49»	5

№	ОО	Количество обучающихся (от 10 до 19 лет), включенных в программы наставничества в роли наставляемого
28.	МБОУ СОШ №12	4
29.	МБОУ «СОШ№60»	4
30.	МБОУ «ООШ № 94»	4
31.	МБОУ «ИЕГЛ «Школа-30»	3
32.	МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3»	3
33.	МБОУ «СОШ №72»	2
34.	МБОУ «СОШ № 89»	2
35.	МБОУ «СЭЛ № 45»	2
36.	МБОУ «СОШ № 68»	2
37.	МБОУ СОШ №100	1
38.	МБОУ СОШ №10	1
39.	МБОУ «СОШ №9»	1
40.	МБОУ СОШ № 48	1
41.	МБОУ «СОШ № 59»	1
42.	МБОУ СОШ № 7	1
ДОП		
1.	МБОУ ДО «ЦДТ»	13
2.	МБОУ ДО СЮТ Устиновского района города Ижевска	5
3.	МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ	4
4.	МБОУ ДО ЦТР "Октябрьский"	3
5.	МБОУ ДО ДД(Ю)Т	2
6.	МБОУ ДО "ЦДО "ПОЛЁТ"	1
Всего		1025

На момент проведения Мониторинга только в 53 % общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования и в 43% учреждениях дополнительного образования в программы наставничества в роли наставляемого включены обучающиеся в возрасте от 10 до 19 лет.

Анализ баз данных наставляемых позволяет определить основные запросы обучающихся, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого (Диаграмма 4).

Диаграмма 4. Основные запросы обучающихся, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого



Для достижения сквозного результата по данному показателю эффективности внедрения целевой модели наставничества необходимо принимать меры и проводить мероприятия, направленные на вовлечение обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого.

1025 обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет включены в программы наставничества в роли наставляемого

2.6. Охват детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет программами наставничества в роли наставника

Включенность детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества – показатель, который входит в перечень федеральных показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации. Согласно Распоряжению Министерства Просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019г. «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» к 2024 году не менее 10% детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет должны быть включены в программы наставничества в роли наставника. На региональном уровне включенность детей и подростков данной возрастной категории

рассматривается через оценку показателей: количество наставников из числа обучающихся (в возрасте от 15 до 19) в базе наставников (по приказу), количество баз наставников из числа обучающихся (в возрасте от 15 до 19).

2.6.1. Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в базах наставников

Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставника, составляет 285 человек. Из них роль наставника выполняют 270 обучающихся учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования и 15 обучающихся учреждений дополнительного образования (Таблица 12).

Таблица 12. Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в базах наставников

№ п/п	ОО	Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в базе наставников
1.	МБОУ СОШ №42	73
2.	МБОУ №76 "ШБ"	58
3.	МБОУ СОШ №17	23
4.	МБОУ "СОШ № 54"	20
5.	МАОУ "Гимназия № 56"	17
6.	МБОУ «СОШ № 89»	15
7.	МБОУ «ГЮЛ №86»	9
8.	АМОУ "Гуманитарный лицей"	8
9.	МБОУ "СОШ №69 с углублённым изучением отдельных предметов"	6
10.	МБОУ «СОШ №5»	6
11.	МБОУ СОШ №88	5
12.	МБОУ «СОШ № 18»	5
13.	МБОУ «СОШ №50»	4
14.	МБОУ «ИЕГЛ «Школа-30»	3
15.	МБОУ «СОШ №63»	3
16.	МБОУ СОШ № 93	3
17.	МБОУ «СЭЛ № 45»	2
18.	МБОУ «СОШ № 59»	2
19.	МБОУ СОШ №100	1
20.	МБОУ «СОШ №9»	1
21.	МБОУ «СОШ № 57»	1
22.	МБОУ "СОШ № 58"	1

№ п/п	ОО	Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в базе наставников
23.	МБОУ СОШ №34	1
24.	МБОУ «СОШ №53»	1
25.	МБОУ "ХЭЛ № 98"	1
26.	МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3»	1
27.	МБОУ ДО «ЦДТ»	1
28.	МБОУ ДО ЦТР "Октябрьский"	3
29.	МБОУ ДО ДД(Ю)Т	2
30.	МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ	4
31.	МБОУ ДО СЮТ Устиновского района города Ижевска	5
Итого		285

Если определять значение показателя эффективности внедрения целевой модели наставничества по рассматриваемому направлению, то доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, составляет 2%. Данное значение соответствует планируемому показателю для 2022 года, в соответствии с пунктом 7.7. Положения о региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики и пунктом 7.7. Положения о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска. При этом к 2023 году доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника должна составлять не менее 6%, а к 2024 году – не менее 10%. Для решения задач системы наставничества и, как следствие- достижения сквозных и итоговых результатов по включенности детей и подростков в программы наставничества необходимо усилить/принять меры, направленные на вовлеченность обучающихся данной возрастной категории в программы наставничества в роли наставника.

285 наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в базах наставников

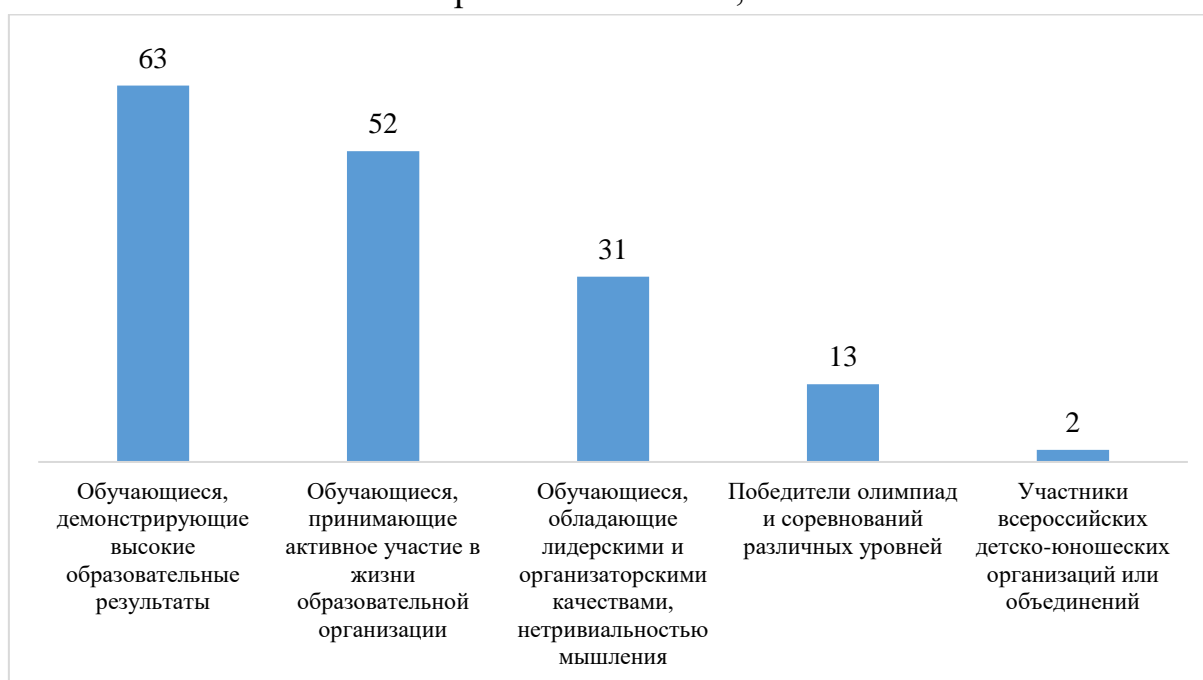
2.6.2. Количество баз наставников из числа обучающихся

Общее количество баз наставников из числа обучающихся на момент проведения Мониторинга составляет 31, из них: 26 – это базы наставников из числа обучающихся учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, 5 – базы

наставников из числа обучающихся учреждений дополнительного образования.

В базы наставников из числа обучающихся включены в основном обучающиеся, демонстрирующие высокие образовательные результаты, а также обучающиеся, принимающие активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность) (Диаграмма 5).

Диаграмма 5. Достижения обучающихся, выполняющих роль наставников, в %



В качестве интересов наставников – обучающихся наиболее часто указаны предметные интересы (математика, химия, биология, английский язык), робототехника, туризм, краеведение, организация и проведение массовых мероприятий, волонтерское движение.

31 база наставников из числа обучающихся

2.7. Удовлетворенность наставников участием в программах наставничества

Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества входит в перечень показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации. Согласно Распоряжению Министерства Просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019г. «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих

образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» значение данного показателя к 2024 году должно быть не меньше 85%. В соответствии с Положением о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества данное направление Мониторинга представлено через оценку уровней удовлетворенности наставников участием в программах наставничества по различным формам наставничества.

2.7.1. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества по различным формам наставничества

Для определения значения показателя необходимо определить отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества.

В результате обработки данных были получены уровни удовлетворенности наставников участием в программах наставничества (Таблица 13).

Таблица 13. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества по различным формам наставничества

Форма наставничества	Уровень удовлетворенности, %
Ученик-ученик	83%
Студент-ученик	100%
Работодатель-ученик	100%
Педагог-педагог	87%
Руководитель ОО – педагог	80%
Работодатель-студент	96%
Педагог – ученик	79%
другая форма	75%

Таким образом, средний уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества составляет 88%. Это на 23% больше планируемых пунктом 7.7. Положения о региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики, пунктом 7.7. Положения о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска для 2022 года.

Максимальный уровень удовлетворенности наставников зафиксирован для реализуемых форм «студент-ученик», «работодатель-ученик». В качестве «другой формы» ответственными за заполнение форм сбора первичных данных Мониторинга была указана форма наставничества «социальный партнер – педагог образовательной организации». Для ряда учреждений в качестве социальных партнеров выступает профессорско-преподавательский состав ВУЗов.

Вероятно, одной из возможных причин снижения уровня удовлетворенности участием в программах является высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества составляет 88%

2.8. Удовлетворенность наставляемых участием в программах наставничества

Данный показатель также входит в перечень показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации. К 2024 году уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества должен быть не менее 85%. Согласно Положению о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества данное направление Мониторинга представлено через оценку уровней удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества по различным формам наставничества.

2.8.1. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества по различным формам

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества определяется как отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества.

В результате обработки данных были получены уровни удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества (Таблица 14).

Таблица 14. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества по различным формам

Форма наставничества	Уровень удовлетворенности, %
Ученик-ученик	83%
Студент-ученик	100%
Работодатель-ученик	100%
Педагог-педагог	89%
Руководитель ОО – педагог	80%
Работодатель-студент ВУЗа/колледжа	100%
Педагог – ученик	81%
другая форма	76%

Средний уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества составляет 89%. Это на 24% больше планируемых пунктом 7.7. Положения о региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики, пунктом 7.7. Положения о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска для 2022 года.

Наивысший уровень удовлетворенности наставляемых совпадает с перечнем форм, которые «получили» максимальный уровень удовлетворенности у наставников. Что может свидетельствовать о качестве взаимодействия наставников и наставляемых, работающих по формам «студент-ученик», «работодатель-ученик», а также – форме «работодатель-студент ВУЗа/колледжа».

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества составляет 89%

2.9. Включение педагогов – молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого

Одной из задач внедрения целевой модели наставничества является не только создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, но также - увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. В результате включенности молодых педагогов в программы наставничества можно получить такие результаты как:

- высокий уровень включенности молодого педагога в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

- увеличение уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- «закрепление» педагога в данном коллективе;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого педагога;
- создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации (конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия).

Значимость оценки данного направления обоснована тем, что показатель по доле учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого входит в перечень показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации. К 2024 году значение данного показателя должно составлять не менее 70%. На региональном уровне и уровне муниципалитета определены также значения для 2022 года – не менее 30%, для 2023 года – не менее 50%.

Согласно Положению о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества **включение педагогов – молодых специалистов в программы наставничества** в роли наставляемого рассматривается через определение значений показателей: количество молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет); количество молодых педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых; количество педагогов, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами.

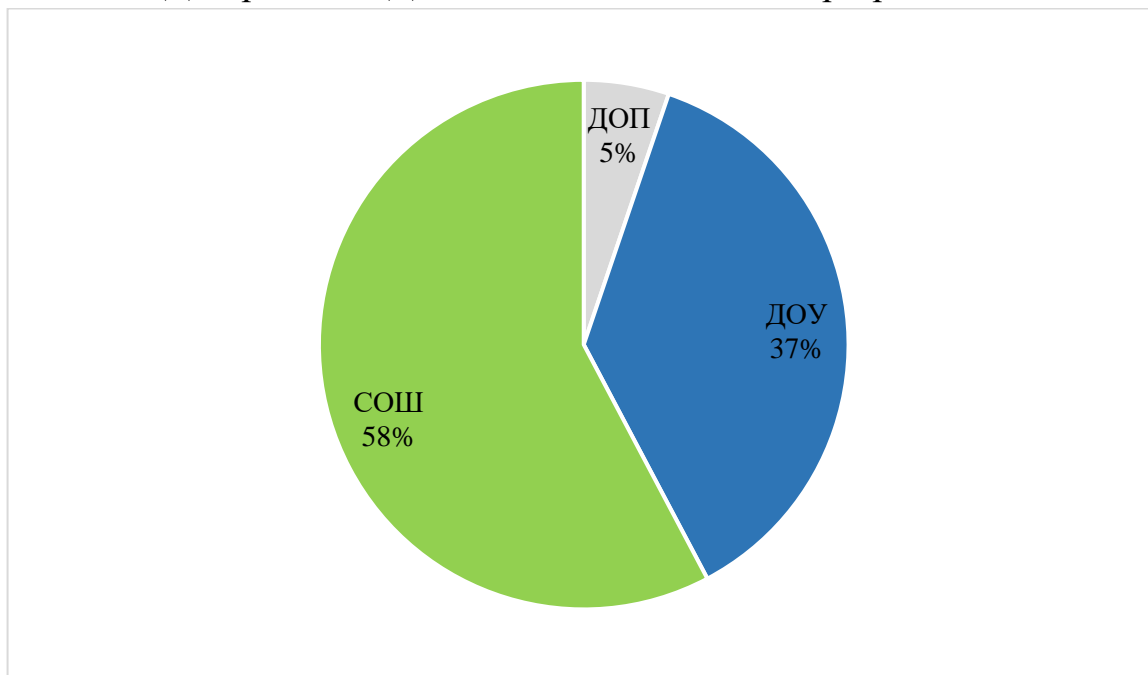
На момент проведения Мониторинга в педагогическом составе нет молодых специалистов в:

- 6 учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования,
- 28 дошкольных образовательных учреждениях,
- 1 учреждении дополнительного образования.

2.9.1. Количество молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет)

Общее количество молодых педагогов на момент проведения Мониторинга составляет 672, из них 35 – это молодые педагоги учреждений дополнительного образования, 249 – молодые педагоги дошкольных образовательных учреждений, 388 – молодые педагоги учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования (Диаграмма 6).

Диаграмма 6. Доля молодых педагогов в разрезе ОО



В ходе Мониторинга были выявлены ОО, не имеющие в составе педагогических работников молодых специалистов, это: МБОУ СОШ №64, МБОУ "Спортивный лицей №82", МБОУ «СОШ № 61», МБОУ «СОШ № 28», МБОУ «ИЕГЛ «Школа-30», МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3», МБВСОУ ВСОШ №6; МАДОУ № 20, МБДОУ № 60, МБДОУ №70, МБДОУ № 88, МБДОУ № 213, МБДОУ 218, МБДОУ 233, МБДОУ № 247, МБДОУ №147, МБДОУ № 148, МБДОУ №160, МБДОУ № 163, МБДОУ №50, МБДОУ 72, МБДОУ № 77, МБДОУ "Детский сад№255", МБДОУ №279, МБДОУ47, МБДОУ №58, МБДОУ №14, МБДОУ №18, МБДОУ № 179, МАДОУ "Детский сад № 204", МБДОУ №291, МБДОУ №217, МБДОУ №231, МАДОУ "Детский сад №259", МБДОУ № 274; МБОУ ДО НТЦ «Механик».

672 молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет) в ОО г. Ижевска

2.9.2. Количество молодых педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых

Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист» является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

Из 672 педагогических работников, чей педагогический стаж не превышает трех лет, в программах наставничества в роли наставляемого участвует 574 человека, это 85% от общего числа молодых педагогов муниципалитета. Таким образом, доля молодых педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого превышает запланированное к 2022 году значение.

Ниже представлена доля включенности молодых педагогов в программы наставничества в роли наставляемого в разрезе учреждений (Диаграмма 7).

Анализируя статус персонализированных программ в базах данных наставляемых молодых педагогов, следует заключить, что для 95% молодых педагогов (от общего числа, включенных в программы наставничества) программа начата, для 5%- программа завершена. Основные запросы наставляемых при включении в программы наставничества касаются методической помощи (в том числе методическое сопровождение при подготовке к конкурсам профессионального мастерства), помощи в организации классного руководства, а также -приобретение знаний и практических навыков по использованию ИКТ и цифровых технологий в педагогической деятельности.

Показатель по включенности молодых педагогов общеобразовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования в программы наставничества в роли наставляемых, подвергался оценке в рамках мониторинга муниципальных показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2022 году (период проведения мониторинга 27 июня-05 июля 2022 г.). На 05 июля 2022 года доля молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего числа молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет) составляла 34,2%. На данный момент значение показателя для данной категории учреждений увеличилось до 89%. Положительная динамика значений показателя свидетельствует об эффективности принятых мер и проводимых мероприятий в направлении включения молодых педагогов в программы наставничества. Оценить

динамику показателя для дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования не представляется возможным ввиду того, что ранее значение показателя для этих учреждений не определялось.

Диаграмма 7. Включенность молодых педагогов в программы наставничества в роли наставляемых



Проводя анализ данного показателя для оценки результативности программ наставничества в части закрепления молодых педагогов на местах, целесообразно проследить связь оттока молодых педагогов и включенности в программы наставничества. Ввиду активного запуска целевой модели наставничества в 2021-2022 учебном году, устанавливать связь между текущими результатами оттока молодых педагогов и включенностью в программы наставничества, будет не совсем корректно. Но в перспективе должно быть справедливым предположение: чем большая доля молодых педагогов включена в программы наставничества, тем меньше должен быть отток молодых педагогов. Безусловно, отток педагогов может проходить по множеству причин, но закономерность в перспективе должна быть очевидна. Для оценки «состояния» данного предположения на момент проведения Мониторинга можно зафиксировать данные по этим параметрам (Диаграмма 8).

Диаграмма 8. Распределение долей молодых педагогов, включенных в программы наставничества и долей оттока молодых педагогов из этой ОО



Графическое представление гипотезы является отправной точкой для определения динамики в последующие годы. На текущий момент, можно констатировать обобщенные данные. В ОО, в которых доля включенных в программы наставничества молодых педагогов не превысила 50%, доля оттока в среднем составила 35%. Для ОО, в которых в программы наставничества включено 50% более, средний отток составил 22%. Приведенные сведения характерны для 2021-2022 учебного года.

В случае эффективности программ наставничества молодые педагоги закрепляются не только в профессии, но и в образовательной организации, спустя три-пять лет проходят аттестацию и стремятся к дальнейшему профессиональному росту.

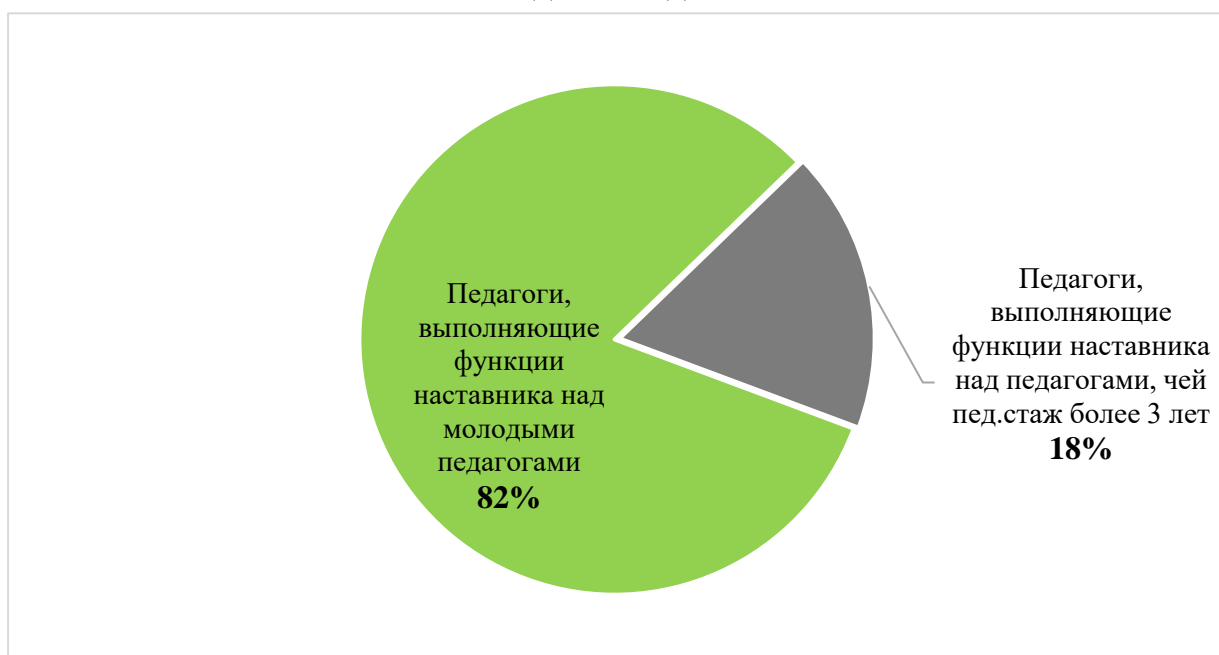
Количество молодых педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых, составляет 574

2.9.3. Количество педагогов, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами

Общее количество педагогических работников, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами, составляет 509 человек. Из них 23 – педагоги-наставники учреждений дополнительного образования, 179 – педагоги-наставники дошкольных образовательных учреждений, 307 – педагоги-наставники общеобразовательных учреждений осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования.

Доля педагогических работников, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами составляет 82% от общего числа педагогов, выполняющих функции наставника в программах наставника (Диаграмма 9).

Диаграмма 9. Доля педагогов, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами



Анализ муниципальной базы наставников в части наставничества над молодыми педагогами, позволяет заключить, что наставниками в основном являются педагогические работники – победители различных профессиональных конкурсов, руководители педагогического сообщества, методически ориентированные педагоги, педагоги-диссеминаторы, педагоги-профессионалы, пользующиеся безусловным авторитетом среди коллег, педагоги, готовые к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию, социально мобильные. В меньшей степени роль наставников над молодыми педагогами выполняют представители административного корпуса и педагоги из другой образовательной организации на основе сетевого взаимодействия.

Стоит отметить, что выполнение педагогическими работниками дополнительной работы по наставнической деятельности должно регулироваться коллективным договором, дополнительными соглашениями к их трудовому договору, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами ОО в соответствии с трудовым законодательством.

509 педагогов выполняют функции наставника над молодыми педагогами
--

2.10. Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников

Одним из ключевых направлений создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров является развитие наставничества педагогических кадров как эффективного инструмента профессионального роста педагогических работников всех уровней образования. **Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников** в соответствии с положением о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества осуществляется через определение количества персонализированных программ наставничества, разработанных и утвержденных в ОО; количества педагогических работников, участвующих в стажерских площадках в роли стажера; количества педагогических работников, обучившихся на курсах повышения квалификации (далее -КПК) по вопросам наставничества; количества методических объединений наставников из числа педагогов в ОО.

2.10.1. Количество персонализированных программ наставничества, разработанных и утвержденных в ОО

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов. Все эти особенности находят своё отражение в персонализированных программах наставничества. Персонализированные программы являются, как правило, краткосрочными (от 3 месяцев до 1 года), но при необходимости могут быть продлены.

Общее количество персонализированных программ наставничества педагогических работников на момент проведения Мониторинга составляет 637. Из них 498 персонализированных программ разработано по форме «педагог – педагог», это 78% от общего числа персонализированных программ (Таблица 15).

Таблица 15. Количество персонализированных программ наставничества педагогических работников

Формы наставничества	СОШ	ДОУ	ДОП	Всего
Педагог-педагог	299	174	25	498
Руководитель ОО – педагог	16	6	0	22
Другая форма	106	1	10	117
итого	421	181	35	637

В качестве «другой» формы наиболее часто была указана форма наставничества «работодатель – студент педагогического ВУЗа/колледжа». Как правило, в таких случаях речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического ВУЗа (УДГУ, ГГПИ) или организации СПО (УРСПК), который проходит педагогическую практику в ОО. Для студента совместно с педагогическим ВУЗом и организацией СПО (руководством или руководителем практики) разрабатывается индивидуальная программа прохождения практики.

В «другой» форме также указывалась форма «социальный партнер – педагог ОО». При этой форме для педагогов ОО в качестве социальных партнёров заявлен профессорско – преподавательский состав ВУЗов.

Персонализированные программы по форме наставничества «руководитель ОО – педагог» представлены в меньшей доле – 3,5% от всех

разработанных персонализированных программ наставничества. При этом в учреждениях дополнительного образования такие программы отсутствуют.

Анализ муниципальной базы наставников и наставляемых позволяет заключить что, в основном персонализированные программы разработаны для пары наставников и наставляемых – 71% от общего числа персонализированных программ. 29% персонализированных программ от общего числа таких программ разработано для группы наставников и наставляемых.

637 персонализированных программ наставничества разработано и
утверждено в ОО

2.10.2. Количество педагогических работников, участвующих в стажерских площадках в роли стажера

При заполнении форм сбора первичных данных в рамках проводимого Мониторинга 4 образовательных учреждений подтвердили факт участия педагогических работников в стажерских площадках в роли стажера. Общее количество педагогов, участвующих в стажерских площадках (регионального/федерального уровня) в роли стажёра, составляет 12 (Таблица 16).

Таблица 16. Количество педагогических работников, участвующих в стажерских площадках в роли стажера

№ п/п	ОО	Количество педагогических работников, участвующих в стажерских площадках в роли стажера
1.	МБОУ СОШ №19	3
2.	МБОУ «СОШ №53»	2
3.	МБОУ СОШ № 77	5
4.	МБОУ СОШ № 93	2

12 педагогических работников участвует в стажерских площадках в
роли стажера

2.10.3. Количество педагогических работников, обучившихся на курсах повышения квалификации по вопросам наставничества

Систему наставничества можно рассматривать как элемент системы дополнительного профессионального образования, которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации.

Источником информации для определения значения данного показателя являются формы сбора первичных данных. Анализ форм позволяет заключить, что обучение на курсах повышения квалификации проходили в основном педагогические и руководящие работники общеобразовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, а также - учреждений дополнительного образования (Таблица 17).

Таблица 17. Количество педагогических работников, обучившихся на курсах повышения квалификации по вопросам наставничества

№ п/п	ОО	Наименование КПК	Количество
1.	МАОУ "Гимназия № 56"	Информационно-образовательные технологии в системе работы педагога-наставника	1 человек
2.	МБОУ СОШ №19	Наставничество как вид образовательной деятельности	1 человек
3.	МБОУ СОШ №17	Организация деятельности наставников по сопровождению профессионального становления молодых специалистов	1 человек
4.	МБОУ «СОШ № 61»	Внедрение целевой модели наставничества	1 человек
5.	МБОУ «ИЕГЛ «Школа-30»	Организация деятельности учителя-наставника в ОО	3 человека
6.	МБОУ «СОШ №87»	Методические и содержательные аспекты работы педагога-наставника	1 человек
7.	МБОУ «СОШ № 18»	Наставничество как технология повышения эффективности образовательного процесса	1 человек
8.	МАОУ «СОШ № 46»	Организация деятельности наставников по сопровождению профессионального становления молодых специалистов	2 человека

№ п/п	ОО	Наименование КПК	Количество
9.	МБОУ «СОШ №91 имени Надежды Курченко»	Организация деятельности учителя-наставника в образовательной организации	1 человек
10.	МБОУ «СОШ №53»	Наставничество в инклюзивном образовании: трансляция педагогического опыта работы с детьми ОВЗ	12 человек
11.	МБОУ СОШ №71	Наставничество как технология повышения эффективности образовательного процесса,	1 человек
12.	МБОУ №76 "ШБ"	Организация процесса внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях УР	1 человек
13.	МБОУ СОШ № 77	Наставничество в инклюзивном образовании: трансляция педагогического опыта работы с детьми ОВЗ	5 человек
14.	МБОУ "СОШ № 54"	Организация деятельности наставников по сопровождению профессионального становления молодых специалистов	2 человека
15.	МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ	Организация деятельности сетевых наставников по сопровождению профессионального становления молодых специалистов	2 человека
16.	ВПЦ "Школа юных лётчиков"	Создание системы наставничества в образовательной организации: алгоритм, эффективные инструменты и технологии	6 человек
17.	МБОУ ДО ИТЦ	Информационно-образовательные технологии в системе работы педагога-наставника	1 человек
18.	МБОУ ДО «ЦДТ»	Рефлексия - инструмент наставника	1 человек

Всего 43 педагога из 18 образовательных учреждений прошли курсы повышения квалификации по вопросам наставничества.

<p>43 педагогических работника прошли обучение на курсах повышения квалификации по вопросам наставничества</p>
--

2.10.4. Количество методических объединений наставников из числа педагогов в ОО

Методическое объединение наставников ОО – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников ОО в целях осуществления оперативного руководства методической деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Количество методических объединений наставников из числа педагогов в ОО муниципалитета составляет 17.

2.11. Включение педагогов в программы наставничества в роли наставника

Наставник – это участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Таким образом, наставников выбирают как правило из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий, ведущий семинаров, руководитель педагогического сообщества), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;

- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа ОО;

- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

- методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный

профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;

– педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

В соответствии с Положением о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся **ОО оценка по включению педагогов в программы наставничества в роли наставника** рассматривается через определение значений показателей: количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника; количество педагогов, включенных в сетевые сообщества (наставников) в роли наставника.

2.11.1. Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника

Согласно формам сбора первичных данных 620 педагогических работников выполняют роль наставника. Из них: 35 педагогов – наставников работают в учреждениях дополнительного образования (5,6%), 196 педагогов – наставников работают в дошкольных образовательных учреждениях (31,7%), 389 педагогов-наставников работают в общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования (62,7%).

В ходе Мониторинга было установлено, что среди ОО муниципалитета есть организации в которых отсутствуют педагогические работники, выполняющие роль наставника – это 5 общеобразовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования (6% от общего числа таких учреждений) и 30 дошкольных образовательных учреждений (21% от общего числа таких учреждений).

Анализ баз данных наставников – педагогов позволяет заключить, что в основном роль наставника выполняют опытные педагогические и руководящие работники, но также имеются наставники из числа педагогов, чей педагогический стаж работы не превышает 3 лет.

Среди профессиональных интересов наставников наиболее часто обозначены:

- предметные интересы;
- интересы, касающиеся воспитательной работы, работы с родителями;
- проектно-исследовательская деятельность обучающихся/воспитанников;
- работа с одаренными детьми;
- работа с детьми с ОВЗ;
- IT-технологии в образовательном процессе.

620 педагогов, участвующих в программах наставничества, выполняют роль наставника

2.11.2. Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества наставников в роли наставника

Ввиду того, что в муниципальном образовании «Город Ижевск» отсутствуют сетевые сообщества наставников, значение данного показателя равно 0.

Однако, педагогические и руководящие работники МАОУ "Гимназия № 56" (г. Ижевск) осуществляют сетевое наставничество с МБОУ «Вавожская СОШ» (Вавожский район УР) с целью оказания адресных мер поддержки педагогам в форме «опытный педагог-предметник –неопытный педагог – предметник». Педагоги и представители административного корпуса МАОУ "Гимназия № 56" выполняют роль наставников для педагогов МБОУ «Вавожская СОШ».

Роль наставников при сетевом взаимодействии выполняют также педагогические и руководящие работники МБОУ «СОШ №89». Данное учреждение взаимодействует с педагогами МБДОУ № 1, МАДОУ № 20, МБДОУ № 289. Педагоги дошкольных образовательных учреждений при этом выполняют роль наставляемых.

Также стоит отметить наличие созданных муниципальным координатором внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников городских методических объединений. Создание методических объединений является индикатором реализации функции органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования в части реализации внедрения целевой модели наставничества.

Реализация данной функции на уровне муниципалитета в 2022 учебном году была осуществлена через организацию деятельности муниципальной «Школы наставников» и инновационного комплекса «Наставничество в

образовании». Данные формы методических объединений были закреплены Приказом Управления образования Администрации г. Ижевска от 01.10.2021г.№ 507 «Об организации методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в 2021-2022 учебном году» (<https://alt.izh.one/quality/download/303>). Деятельность «Школы наставников» в 2021-2022 учебном году была направлена на организацию методического сопровождения процесса внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Направление работы инновационного комплекса «Наставничество в образовании» было ориентировано на внедрение и реализацию целевой модели наставничества обучающихся. В целом, анализируя направления деятельности данных сетевых сообществ педагогов, можно говорить, что на уровне муниципального образования «Город Ижевск» был создан канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

Отсутствуют педагоги, включенные в сетевые сообщества наставников в роли наставника

2.12. Включение педагогов в программы наставничества в роли наставляемого

Система наставничества – составной части методической работы ОО по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Согласно методическим рекомендациям по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОО наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставляемые формируются из числа:

- молодых/начинающих педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;

- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
- стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

Оценка **включенности педагогов в программы наставничества в роли наставляемого** осуществляется через определение количества педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого, а также – количество педагогов, включенных в сетевые сообщества (наставников) в роли наставляемых.

2.12.1. Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого

Общее количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого составляет 654. Из них: 53 наставляемых учреждений дополнительного образования (8%), 194 наставляемых дошкольных образовательных учреждений (30%), 407 наставляемых общеобразовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования (62%).

Согласно формам сбора первичных данных, наставляемые отсутствуют в 5 общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования (6% от общего числа таких учреждений) и 35 дошкольных образовательных учреждений (24% от общего числа таких учреждений).

Анализ баз данных наставляемых позволяет выделить приоритетные запросы наставляемых. В основном запросы касаются методической помощи, помощи в организации классного руководства (в том числе работа с документацией), а также -приобретение знаний и практических навыков по

использованию ИКТ и цифровых технологий в педагогической деятельности. Также стоит отметить, что среди наставляемых есть опытные педагоги, доля таких педагогов составляет 35% от общего числа наставляемых. В качестве основного запроса опытные педагоги-наставляемые указывают: помощь в адаптации и методическую поддержку в связи со сменой деятельности (был перерыв в профессии).

654 педагога участвуют в программах наставничества в роли наставляемого

2.12.2. Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества (наставников) в роли наставляемых

Ввиду того, что в муниципальном образовании «Город Ижевск» отсутствуют сетевые сообщества наставников, значение данного показателя равно 0.

Стоит отметить, что роль наставляемых при сетевом взаимодействии МБОУ «СОШ №89» и МБДОУ № 1, МАДОУ № 20, МБДОУ № 289 выполняют педагогические работники дошкольных образовательных учреждений.

Отсутствуют педагоги, включенные в сетевые сообщества наставляемых в роли наставляемого

Факторы, влияющие на результат анализа по показателям

- Отсутствие у части педагогических и руководящих работников восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
- Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
- Низкая мотивация наставников.
- Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.
- Отсутствие наставников и/или наставляемых в некоторых ОО.
- Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.
- Низкая степень взаимодействия элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

Общие выводы

Качественное внедрение и реализация системы наставничества требует временных, эмоциональных, финансовых и иных затрат, а также кадровых и методических ресурсов, поэтому важно объективно оценивать ее результативность (эффективность), то есть соотношение затрат и достигнутых результатов.

В 2022 году в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики» на уровне муниципалитета основной целью деятельности стал запуск процесса внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска.

С целью содействия региону План мероприятий (дорожная карта) на уровне муниципалитета был выстроен с ориентиром на План мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в Удмуртской Республике.

Для достижения поставленной цели было предусмотрено решение ряда задач, соотносящихся с основными задачами, поставленными на региональном уровне:

1. Разработать распорядительный акт о внедрении Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска (далее МЦМН).
2. Разработать и утвердить Положение о МЦМН, Муниципальную дорожную карту внедрения МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска.
3. Разработать и утвердить пакет нормативных актов по внедрению МЦМН педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска.
4. Назначить муниципального координатора наставнических программ.
5. Организовать процесс разработки образовательными организациями Положений о системе наставничества, Программ наставничества и Дорожных карт.
6. Организовать и провести процедуру согласования Положений о системе наставничества, Программ наставничества и Дорожных карт образовательных организаций Экспертным советом при Управлении образования Администрации города Ижевска.

7. Организовать проведение мониторинга и контроля реализации Положений о системе наставничества, Программ наставничества и Дорожных карт образовательными организациями.

8. Организовать работу по созданию муниципальной базы данных о наставниках, наставляемых и кураторов системы наставничества в образовательных организациях.

9. Организовать работу по выявлению лучших муниципальных практик наставничества и их диссеминации.

10. Обеспечить достижение целевых показателей результатов внедрения МЦМН.

Результат решения данных задач - создание условий (нормативно-правовых, организационных, технологических) для внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях муниципалитета.

В рамках выполнения функций наставнического центра организована деятельность «Школы наставников». Посредством «Школы наставников» реализуется организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.

Функционирует инновационный комплекс «Наставничество в образовании». И если деятельность «Школы наставников» направлена на организацию методического сопровождения процесса внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников, то направление работы инновационного комплекса «Наставничество в образовании» ориентировано на внедрение и реализацию целевой модели наставничества обучающихся.

В целом, анализируя направления деятельности данных сетевых сообществ педагогов, можно говорить, что на уровне муниципального образования «Город Ижевск» в 2022 году был создан канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности. Таким образом, система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях муниципалитета была реализована, в том числе, за счет деятельности городских методических объединений.

Муниципальный этап мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска в 2022 году позволил выявить:

- направления, в рамках реализации которых детальность была наиболее успешна;
- проблемные зоны в реализации муниципальной целевой модели наставничества;
- определить основные факторы, влияющие на показатели реализации программ наставничества в муниципальном образовании «Город Ижевск».

Наиболее успешными в 2022 году можно считать принятые меры и проведенные мероприятия по направлению Мониторинга «Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества». Достаточно высоким (относительно запланированных федеральных показателей эффективности) можно охарактеризовать уровень удовлетворенности наставников и наставляемых участием в программах наставничества, а также - включение молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого.

Проблемным полем по итогам анализа результатов Мониторинга является степень взаимодействия элементов двухконтурной структуры системы наставничества. Доказательством этого являются полученные значения показателей в рамках взаимодействия внутреннего и внешнего контура реализации программ наставничества.

Дефицит в значениях показателей определен в рамках направления Мониторинга «Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников».

Высоким риском в недостижении федеральных целевых показателей можно считать направление по охвату детей в возрасте от 10 до 19 лет программами наставничества в роли наставляемого. К 2024 году доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, должна составлять 70%. На текущий момент только 2% детей данной возрастной категории охвачены программами наставничества.

Адресные рекомендации по результатам анализа показателей:

По результатам анализа показателей 2.1-2.12 можно сформулировать адресные рекомендации для:

Муниципального координатора внедрения целевой модели наставничества (МАУ ИМЦ «Альтернатива»):

- Использовать полученные данные значений показателей для заполнения значений показателей регионального мониторинга реализации целевой модели наставничества.
- Контролировать реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества.
- Содействовать привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций муниципалитета.
- Расширять возможности профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организации стажировок и т.д.
- Создать условия для выстраивания многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.
- Организовать деятельность по повышению компетентности кураторов и наставников системы наставничества через реализацию Муниципальной программы повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, организацию деятельности «Школы наставников» и инновационного комплекса «Наставничество в образовании».
- Осуществлять организационно-методическое и информационное сопровождение наставников образовательных организации в подготовке к участию в профессиональных конкурсах муниципального и регионального уровня («НАСТАВНИК+НАСТАВЛЯЕМЫЙ = КОМАНДА», Республиканский конкурс «Лучшие практики и программы наставничества»).

Руководителей ОО:

- Создавать в образовательной организации среду для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, транслировать практики наставничества на сайте образовательной

организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах.

- Вовлекать детей в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества.
- Разработать систему мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования педагогических и руководящих работников, реализующих систему наставничества.
- Разработать/привести в соответствие нормативно-правовую базу реализации целевой модели наставничества.
- Привлекать, обучать и контролировать деятельность наставников.
- Создавать условия для инфраструктурного и материально-технического обеспечения реализации программ наставничества.
- Осуществлять персонифицированный учёт педагогов, участвующих в программах наставничества.
- Создавать условия для участия педагогов и представителей административного корпуса в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников.
- Создавать условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества (в формате непрерывного образования).
- Контролировать достижение показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества на уровне ОО.

Кураторов реализации целевой модели наставничества в ОО:

- Вовлекать детей в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого.
- Способствовать развитию тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности.
- Вовлекать наставника и наставляемого в инновационные общеорганизационные процессы.
- Организовывать разработку персонализированных программ наставничества.
- Своевременно актуализировать информацию по базам наставников и наставляемых.
- Осуществлять мониторинг эффективности и результативности

системы наставничества, формировать итоговый отчет по внедрению системы наставничества.

- Осуществлять координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами.
- Создать условия для информационной открытости процесса реализации целевой модели наставничества.
- Инициировать публичные мероприятия по популяризации системы наставничества.
- Создавать условия для организации обучения наставников (привлекать экспертов для проведения обучения).
- Развивать реверсивные формы наставничества.
- Контролировать реализацию программ наставничества.

Значения показателей мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска в 2022 году

№п /п	Направление	Показатель	Значение показателя
1	Организация процесса реализации целевой модели наставничества	Количество утверждённых программ наставничества в ОО по различным формам	227
		Количество дополнительных соглашений о сотрудничестве с другими ОО, АОУ ДПО УР ИРО, предприятиями г. Ижевска по вопросам наставничества	18
		Наличие информационной справки по итогам внутреннего мониторинга ОО	Наличие
		Количество наставников в муниципальной базе	686
2	Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества	Наличие положения о муниципальной Целевой модели наставничества	https://alt.izh.one/quality/download/343
		Наличие распорядительного акта о внедрении Целевой модели наставничества в муниципалитете	https://alt.izh.one/quality/download/343
		Количество ОО, в которых утверждены Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации	227
		Количество ОО, в которых утверждены Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации	88
		Количество дорожных карт ОО внедрения целевой модели наставничества	227

№п /п	Направление	Показатель	Значение показателя
		Количество ОО, в которых есть приказ о мониторинге реализации целевой модели наставничества	65
3	Информационное сопровождение процесса реализации Целевой модели наставничества	Наличие лучших практик, размещенных на информационных ресурсах ОО	Наличие (5 ОО)
		Количество организованных и проведенных профессиональных конкурсов по наставничеству в муниципалитете	1
4	Включение предприятий (организаций) в программы наставничества с предоставлением своих наставников	Количество наставников из числа сотрудников предприятий и организаций (в соответствии с приказом)	15
		Количество реализованных образовательных и культурных проектов на базе образовательных организаций совместно с представителями предприятий наставника и организаций, участвующих в реализации программ наставничества	36
		Количество предприятий и иных организаций участвующих в программах наставничества	8
5	Охват детей в возрасте от 10 до 19 лет программами наставничества, в роли наставляемого	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	96
		Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	82
		Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	91
		Количество обучающихся (от 10 до 19 лет), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	1025

№п /п	Направление	Показатель	Значение показателя
6	Охват детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет программами наставничества, в роли наставника	Количество наставников из числа обучающихся (в возрасте от 15 до 19) в базе наставников (по приказу)	285
		Количество баз наставников из числа обучающихся (в возрасте от 15 до 19)	31
7	Удовлетворенность наставников участием в программах наставничества (по различным формам наставничества)	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества по различным формам наставничества (опросный)	88%
8	Удовлетворенность наставляемых участием в программах наставничества (по различным формам наставничества)	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества по различным формам наставничества (опросный)	89%
9	Включение педагогов – молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого	Количество молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет)	672
		Количество молодых педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	574
		Количество педагогов, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами	509
10		Количество персонализированных программ наставничества, разработанных и утвержденных в образовательных организациях	637

№п /п	Направление	Показатель	Значение показателя
	Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников	Количество педагогов, участвующих в стажерских площадках в роли стажера	12
		Количество педагогических работников, обучившихся на КПК по вопросам наставничества	43
		Количество методических объединений наставников из числа педагогов в образовательной организации (ШМО)	17
11	Включение педагогов в программы наставничества в роли наставника	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	620
		Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества (наставников) в роли наставника	0
12	Включение педагогов в программы наставничества в роли наставляемого	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого	654
		Количество педагогов, включенных в сетевые сообщества (наставников) в роли наставляемых	0

