

**МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**



**УДМУРТ ЭЛЬКУНЫСЬ
ДЫШЕТОНЬЯ НО ТОДОСЬЯ
МИНИСТЕРСТВО**

М. Горького ул., д. 73, г. Ижевск,
Удмуртская Республика, 426051
факс/тел. (3412) 22-30-42
www.udmedu.ru, e-mail: mail@mo.udmr.ru

М. Горький ур., 73 ю., Ижкар к.,
Удмурт Элькун, 426051
факс/тел. (3412) 22-30-42
www.udmedu.ru, e-mail: mail@mo.udmr.ru

16.01.2023 № 01/01-34эд/0198
На № _____ от _____

О мониторинге реализации Региональной
целевой модели наставничества

Руководителям органов
управления образованием
муниципальных районов,
городских округов в Удмуртской
Республике

Ректору АОУ ДПО УР
«Институт развития
образования», кандидату
педагогических наук

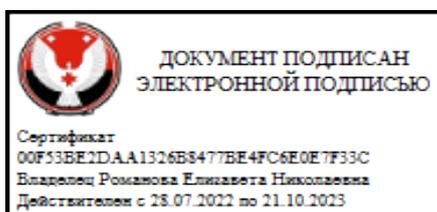
Судариковой Н.А.

Уважаемые коллеги!

Направляем Вам для организации работы копию приказа
Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 января
2023 года №032 «О принятии мер по итогам мониторинга реализации
Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и
обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики».

Приложение: на 42 л. в 1 экз.

Заместитель министра



Е.Н. Романова



П Р И К А З

16 ЯНВ 2023

№ 032

г. Ижевск

О принятии мер по итогам мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики

В соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» и распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 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», согласно письму Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 08 апреля 2022 года № 570 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемую аналитическую справку по результатам регионального этапа мониторинга Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики в 2022 году (Приложение №1).

2. АОУ ДПО УР «Институт развития образования» (Судариковой Н.А.) провести промежуточный мониторинг реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики и предоставить аналитическую справку об эффективности управленческих решений по итогам мониторинга 2022 года в срок до 29 апреля 2023 года.

3. На основании итогов регионального этапа мониторинга Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики рекомендовать органам исполнительной власти муниципальных образований, осуществляющих управление в сфере образования Удмуртской Республики:

– учесть итоги республиканского этапа мониторинга при планировании дорожной карты реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в 2023 году и внести дополнения в срок до 20 февраля 2023 года;

– разработать муниципальные мероприятия, посвященные Году педагога и наставника в 2023 году и предоставить планы мероприятий в Региональный наставнический центр АОУ ДПО УР ИРО в срок до 20 февраля 2023 года;

– рассмотреть вопрос о создании на официальных сайтах образовательных организаций на портале «Госвеб» в разделе «Меню» подраздел (рубрику) «Наставничество: целевая модель», где разместить: распорядительный акт о внедрении Целевой модели наставничества; положения о Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций УР; приказ о мониторинге реализации Целевой модели наставничества; информационно-аналитическую справку о результатах мониторинга, а также лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, новости и анонсы мероприятий по наставничеству в срок до 1 марта 2023 года;

– Киясовскому, Малопургинскому, Шарканскому, Балезинскому, Завьяловскому, Увинскому, Дебёсскому районам активизировать работу по реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в 2023 году и утвердить Положение о наставничестве педагогических работников во всех образовательных организациях муниципалитетов в срок до 28 апреля 2023 года;

– Граховскому, Киясовскому, Шарканскому, Малопургинскому, Кезскому, Сюмсинскому, Воткинскому районам организовать в 2023 году наставничество над молодыми педагогами и включить в него до 90–100% специалистов с опытом работы до 3-х лет в срок до 28 апреля 2023 года.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Исполняющий обязанности министра



И.Г.Крохина

Аналитическая справка по результатам регионального
этапа мониторинга реализации Региональной целевой
модели наставничества педагогических работников и
обучающихся в образовательных организациях Удмуртской
Республики в 2022 году

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение.....	4
1.1. Аннотация.....	4
1.2. Участники мониторинга	5
1.3. Содержание процедуры мониторингового исследования.....	5
2. Анализ результатов регионального этапа мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики в 2022 году.....	6
2.1. Организация процесса и нормативное обеспечение реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики в 2022 году.....	6
2.2. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальных образованиях Удмуртской Республики, вошедших в программы наставничества в роли наставников.....	8
2.3. Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Удмуртской Республики, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого.....	9
2.4. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Удмуртской Республики, вошедших в программы наставничества в роли наставника.....	10
2.5. Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества в Удмуртской Республики.....	10
2.6. Доля педагогов-молодых специалистов, проживающих в Удмуртской Республики, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого.....	10
2.7. Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников в Удмуртской Республики.....	11
2.8. Доля педагогов Удмуртской Республики, вошедших в программы наставничества в роли наставника.....	12
2.9. Доля педагогов Удмуртской Республики, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого.....	13
3. Выводы.....	14

3.1. Рекомендации для муниципальных операторов (координаторов) внедрения Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики в 2022 году.....14

3.2. Общие выводы и перспективы развития Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики в 2023 г.....39

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Аннотация

Региональный этап мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской республики (далее – Мониторинг) был организован и проведен на основании приказа АОУ ДПО УР ИРО № 279/01-03 от 03 ноября 2022 г. с 07 по 16 ноября 2022 г.

Показатели были разработаны в соответствии с Положением о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики от 08 апреля 2022 г. № 570 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики» (далее – Положение о Мониторинге).

Цель мониторингового исследования: оценка эффективности реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики (далее – РЦМН) как системы во всех образовательных организациях Удмуртской Республики. Для достижения цели Мониторинга были определены следующие задачи:

- Получить актуальную информацию о количественном и качественном значении показателей, регламентированных Положением о Мониторинге.
- Спрогнозировать достижение сквозных результатов показателей эффективности внедрения Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся, определенных Положением о Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях УР в соответствии с Приложением №1 Приказа министерства образования и науки Удмуртской Республики № 255 от 16 февраля 2022 г. «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики» и № 398 от 15 марта 2022 г. «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 г. № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики».

– Разработать рекомендации по результатам Мониторинга для принятия мер и управленческих решений в направлении реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся на региональном и муниципальных уровнях.

1.2. Участники мониторинга

Региональным оператором организации и проведения Мониторинга является Региональный наставнический центр АОУ ДПО УР ИРО.

Положение о Мониторинге определяет выборку участников регионального этапа: все органы исполнительной власти муниципального образования, осуществляющие управление в сфере образования Удмуртской Республики и образовательные организации (далее-ОО) подведомственные Министерству образования и науки Удмуртской Республики.

1.3. Содержание процедуры мониторингового исследования

Региональный уровень Мониторинга проходит в два этапа во всех муниципальных образованиях Удмуртской Республики и ОО подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики.

Первый этап: анализ официальных сайтов органов исполнительной власти муниципального образования, осуществляющих управление в сфере образования Удмуртской Республики на наличие следующих документов:

- распорядительного акта о внедрении Целевой модели наставничества в муниципальном образовании;
- положения о муниципальной Целевой модели наставничества; утвержденной дорожной карты реализации Целевой модели наставничества в муниципальном образовании;
- приказа о мониторинге реализации Целевой модели наставничества в муниципальном образовании;
- информационно-аналитической справки о результатах мониторинга.

Второй этап: запрос информации о результатах муниципального этапа Мониторинга реализации по критериям, представленными в приказе Министерства образования и науки Удмуртской Республики № 570 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели

наставничества педагогических работников и в образовательных организациях Удмуртской Республики» от 08.04.2022 г.

2. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ

Регионального этапа мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики в 2022 году

Согласно Положению о Мониторинге, региональный этап осуществляется по направлениям и составляющим их показателям (Таблица 1).

Таблица 1 Показатели Мониторинга для муниципальных координаторов (Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 08 апреля 2022 года №570 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики»)

Направление мониторинга	Количество показателей
Организация процесса реализации Региональной целевой модели наставничества в муниципальных образованиях УР	5
Нормативное обеспечение реализации Региональной целевой модели наставничества в муниципальных образованиях УР	4
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальных образованиях УР, вошедших в программы наставничества в роли наставников, %	3
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в УР, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	2
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в УР, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2
Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества в УР, %	2
Доля педагогов-молодых специалистов, проживающих в УР, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	3
Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников в УР	5

Доля педагогов УР, вошедших в программы наставничества в роли наставника	3
Доля педагогов УР, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	2

Итого: 10 показателей и 31 критерий

2.1. Организация процесса и нормативное обеспечение реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики в 2022 году

Согласно Положению о Мониторинге в муниципальных образованиях Удмуртской Республики должен быть разработан базовый пакет нормативных документов для запуска РЦМН:

- распорядительный акт о внедрении Региональной целевой модели наставничества в муниципальном образовании;
- положение о муниципальной Целевой модели наставничества;
- дорожная карта реализации Целевой модели наставничества в муниципальном образовании;
- приказ о мониторинге реализации Целевой модели наставничества в муниципальном образовании.

На момент Мониторинга в 26 муниципалитетах есть полный комплекс нормативных документов. Можно констатировать, что в 86 % муниципальных образованиях Удмуртской Республики складывается системная работа по наставничеству. Не в полной мере сопровождение программ наставничества ведется в следующих муниципальных образованиях: Алнашский, Завьяловский, г. Можга и Шарканский. Данные муниципалитеты не предоставили справки по региональному этапу Мониторинга.

Положительным фактором можно признать наличие во всех муниципальных образованиях закрепленных приказом муниципальных операторов (координаторов) внедрения РЦМН.

Другим важным элементом системной работы является наличие кураторов в ОО Удмуртской Республики. Всего в муниципальных ОО назначено 212 кураторов. Кураторы полностью отсутствуют в Шарканском районе. По одному куратору есть в г. Можге, Киясовском, Кизнерском, Можгинском, Алнашском районах. В Удмуртской Республике в 2022 г. было реализовано 820 программ наставничества в 486 ОО из 670 (72% без дошкольных организаций).

Положение о системе наставничества педагогических работников утверждено в следующем количестве ОО по уровню образования:

- Общее образование: 433 из 541 ОО (80%);
- СПО: 14 из 37 (37%);
- Дополнительно образование: 39 из 92 (42%).

Таким образом, количество ОО, оформивших нормативную базу по наставничеству, возросло с 14% в декабре 2021 г. до 80 % в ноябре 2022 г. Тем не менее, необходимо увеличить число ОО, реализующих РЦМН в системах СПО и дополнительного образования в 2023 г. до 90–100%

2.2. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальных образованиях Удмуртской Республики, вошедших в программы наставничества в роли наставников

Реализация программ наставничества обоснована национальным проектом «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников и педагогических работников ОО должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе в наставничество с промышленными и иными предприятиями, организациями любой формы собственности, индивидуальными предпринимателями. В 2022 г. РЦМН определяет долю предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников в 10% от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Удмуртской Республике.

Работа ОО с предприятиями региона находится на этапе становления. В 2022 г. наставничество с предприятиями было организовано в 9 муниципальных образованиях (30%) на 26 предприятиях, где работали 44 наставника из числа предприятий-партнеров ОО. Наибольшее число наставников показали Ижевск, Сарапул, Воткинск (18%, 18% и 11% соответственно от всех наставников-партнеров УР).

Среди привлеченных предприятий и социальных партнеров: ОАО «СЭГЗ», АО «Элеконд», ПАО «Удмуртнефть», Сарапульский филиал АПОУ Удмуртской Республики, АО «Ижавиа», ФГБОУ ВО ГГПИ, ФГБОУ ВО ИжГТУ им. М.Т. Калашникова, АНО "Театр Танца "Голливуд" (Ижевск), АНО ДО "ЦМИТ "Техностарт", ПАО «Удмуртнефть» и др.

Всего в Удмуртской Республике совместно с предприятиями и социальными партнерами проведено в 2022 г. 61 мероприятие 59 % из них было осуществлено в г. Ижевске. В 2022 г. данный показатель не был достигнут (3% вместо 10%). Есть высокий риск недостижения его в 2024 г.

2.3. Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Удмуртской Республике, вошедших в программы 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.

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.

В текущем году 5076 детей были включены в различные формы наставничества, что составляет 38 % от общего количества детей данной возрастной категории. Федеральный и региональный показатель на 2022 г. составляет 35 %. Таким образом, количество детей, включенных в программы наставничества можно признать достигнутым.

2.4. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Удмуртской Республики, вошедших в программы наставничества в роли наставника

Включенность детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества – показатель, который входит в перечень федеральных и региональных показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества. Согласно РЦМН в 2022 году не менее 2% детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет должны быть включены в программы наставничества в роли наставника.

В 2022 г. в регионе действовали 2004 наставника, что составляет 4% от общего числа подростков данной возрастной категории. Таким образом, можно считать данный показатель на текущий год достигнутым.

2.5. Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества в Удмуртской Республике

Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества входит в перечень показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации. Согласно РЦМН, значение данного показателя к 2022 году должно быть не меньше 65%.

Данные по региону по этому критерию были предоставлены муниципальными координаторами не всегда корректно. В итоге учтены показатели 24 муниципалитетов. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества в УР составил в 2022 г. 73%. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества в УР достиг 77%. *Таким образом, показатель удовлетворенности не только достигнут, но и превышен.*

2.6. Доля педагогов-молодых специалистов, проживающих в Удмуртской Республике, вошедших 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.

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 РФ. К 2022 г. значение данного показателя, согласно РЦМН, должно составлять не менее 35%.

Общее количество молодых педагогов в ОО Удмуртской Республики за календарный год составило 1540 человек. Количество молодых педагогов, участвующих в программах наставничества в роли, наставляемых в текущем

календарном году – 1247 человек. Таким образом в республике порядка 81% молодых педагогов включены в различные формы наставничества.

Наставниками над молодыми специалистами закреплены приказом 1162 человека (3% от общего числа педагогических работников УР). Таким образом, в среднем на одного наставника приходится 1,3 наставляемых, а значит часть наставников работают с молодыми в групповой форме.

В муниципальных образованиях наименьшее количество молодых педагогов включено в наставничество в Граховском (3%), Киясовском (17%), Шарканском (27%).

2.7. Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических работников в Удмуртской Республике

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 стажировочных 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.

На момент Мониторинга в республике оформлены по приказу 4486 человек наставников (21% от общего числа педагогических работников), которые реализуют 1244 персонализированные программы. Таким образом, 72% наставников работают без персонализированных программ. Методические рекомендации по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников РФ, рекомендованные в письме Министерства просвещения РФ № АЗ-1128/08, рассматривают наставника и наставляемого как участника персонализированной программы наставничества. РНЦ необходимо продолжить разъяснительную работу по регламентации персонализированных программ. К концу 2023 г. увеличить число персонализированных программ до 100% от количество наставляемых.

Стажировочные площадки в 2022 г. функционировали только в трех муниципалитетах: Увинском, Ижевском и Воткинском. Всего 34 стажера

данных муниципалитетов прошли повышение квалификации на стажировочных площадках. Без сомнения такое количество стажировочных практик не может быть эффективным для комплексного научно-методического сопровождения педагогов республики. *Необходимо реформировать систему стажировочных площадок, сделать их финансово более доступными для широкого круга педагогов и более экономически выгодными для наставников и ОО.* Назрела необходимость в пересмотре действующего Положения о базовых площадках (приказ АОУ ДПО УР ИРО № 214/01-03 от 14 ноября 2018 г.) в виду его неэффективности.

Продолжает оставаться низкой активностью педагогов в области повышения квалификации по вопросам наставничества: 138 человек (12% от общего числа наставников) из 23 муниципалитетов обучились на различных КПК по наставничеству. Большая часть наставников работает без повышения квалификации в области наставничества, хотя РЦМН акцентирует внимание на необходимости обучения наставников. Таким образом методическим службам необходимо усилить работу с педагогами по вопросам повышения квалификации наставников: активно доводить информацию по различным вариантам обучения и о наличии КПК в Российской Федерации и Удмуртской Республике.

В 11 (36%) муниципалитетах существуют районные и городские методические объединения, а в 13 – 72 школьных методических объединения (13% ОО). Таким образом, *36% муниципалитетов выстраивают систему методического сопровождения наставников.* Необходимо расширять и регулировать методическую работу в ОО, довести количество методических объединений до 80%.

2.8. Доля педагогов Удмуртской Республике, вошедших 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

По итогам Мониторинга общее количество педагогов республики, участвующих в программах наставничества в роли наставника по всем формам наставничества составило 4486 человек (доля педагогов, вошедшие в программы наставничества в роли наставника составила 19,5% от общего

числа педагогов УР) из них 1162 человека – наставники над молодыми. Таким образом, 26% наставников работают с молодыми педагогами. Необходимо продолжить работу по созданию условий для мотивации педагогов к участию в практиках наставничества, повышать результативность стажировок и наставнических практик.

2.9. Доля педагогов Удмуртской Республики, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого

Количество педагогов республики, участвующих в программах наставничества в роли, наставляемого в 2022 г. составило 1920 человек (9% от общего числа педагогов) из них 1247 молодых педагогов. *Только 673 педагога (3%) от общего входят в программы наставничества, не являясь молодыми педагогами. Таким образом, наставничество понимается педагогической общественностью в традиционном ключе как работа с молодыми.* РНЦ необходимо усилить работу по популяризации других форм наставничества (не «педагог-молодой педагог»), показать их эффективность в решении разного рода методических затруднений педагогической общественности.

В 2022 г. 206 педагогов республики участвуют в различных сетевых сообществах наставников, которые действуют в 9 муниципалитетах Удмуртской Республики: г. Воткинске, Кизнерском, Можгинском, Сюмсинском, Сарапульском, Глазовском, Вавожском, Малопургинском, Шарканском. Восемь из сетевых сообществ наставников работают по сопровождению молодых педагогов и одно сетевое сообщество работает по преодолению низкого качества образования в районе с педагогами, показавшие низкие результаты на государственной аттестации обучающихся. Данный опыт можно рассмотреть, как успешный и рекомендовать другим муниципальным образованиям создавать сетевые сообщества.

3. ВЫВОДЫ

3.1. Рекомендации для муниципальных операторов (координаторов) внедрения Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики в 2022 году

1. Алнашский район.

На данный момент в Алнашском районе РЦМН не реализуется в полном объеме. Утверждена муниципальная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся ОО в 18 из 22 ОО (81%). Ведется работа по созданию базы кураторов и наставников, но не проведен мониторинг реализации РЦМН в муниципалитете, что указывает на отсутствие системы контроля и регулирования наставничества в ОО.

На проблемы в системе сопровождения наставничества указывает низкий процент педагогов, *удовлетворенных программами наставничества среди наставляемых (только 20%)*. Данный факт может указывать на необходимость встраивания наставничества в единую муниципальную систему научно-методического сопровождения педагогических работников. В том числе через муниципальные мероприятия, направленные на поддержку наставников: конкурсы, обучающие семинары, КПК и пр.

В прошедшем году не велась работа по наставничеству с предприятиями и организациями муниципалитета, *отсутствуют персонализированные программы по наставничеству*, педагоги муниципалитета не принимали участие в стажировочных площадках, отсутствует районное методическое объединение наставников. Позитивным фактом можно считать активное включение молодых специалистов в систему наставничества: 88% молодых включены в программы наставничества.

Рекомендации:

1. Организовать системную работу по реализации РЦМН в Алнашском районе через проведение муниципального этапа мониторинга и мониторинга в ОО, введение персонализированных программ, создание методического объединения наставников и оказание методической поддержки наставникам.

2. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только «*опытный педагог – молодой специалист*»).

3. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

4. Привлекать к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

5. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

2. Балезинский район.

В 2022 г. в Положение о наставничестве оформлено в 7 ОО из 23, что составляет 30%. В 2023 г. необходимо увеличить число ОО, в которых

внедряется наставничество педагогических работников до 80%, а также увеличить число педагогов, которые реализуют персонализированные программы наставничества до 100% (сейчас 6 из 15 наставляемых работают по персонализированной программе (40% от числа наставляемых). На данный момент сопровождение наставничества в муниципалитете осуществляется только над молодыми. 67 % молодых педагогов включены в программы наставничества. Наставляемыми выступает лишь 2% от всего педагогического состава муниципального образования. Для создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических кадров в Балезинском районе среди прочих мероприятий необходимо внедрять наставничество не только над молодыми, но и другими категориями педагогических работников согласно РЦМН наставничества педагогических работников и обучающихся ОО Удмуртской Республики. Кроме того, на уровне района необходима система сопровождения наставников, включающая конкурсы, семинары и другие мероприятия для наставников и наставляемых. Необходимо усилить методическую подготовку наставников. На данный момент не один педагог не прошел обучение на КПК.

Необходимо вовлечь в наставничество организации дополнительного образования, предприятия и организации муниципалитета, где могут быть реализованы различные формы наставничества с детьми.

Рекомендации:

1. Утвердить положение о наставничестве педагогических работников в 90–100% ОО муниципалитета.

2. Проводить ежегодно муниципальной этап Мониторинга в Балезинском районе, введение персонализированных программ, создание методических объединений наставников наставников и оказание методической поддержки наставникам.

3. Вовлечь в наставничество организации дополнительного образования, предприятия и организации муниципалитета, где могут быть реализованы формы наставничества с детьми и педагогами.

4. Увеличить количество педагогов-наставляемых в муниципалитете за счет вовлечения новых ОО, выявления запроса на наставничество среди всех категорий педагогических работников.

5. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

6. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

3. Вавожский район

В Вавожском районе в 2022 г. РЦМН была реализована в полном объеме среди педагогических работников ОО. Системная работа проводилась не только над молодыми педагогами, но и среди учителей, испытывающих затруднения в предметной области и различных других областях работы с обучающимися. Положение о наставничестве педагогических работников утверждено у 8 ОО из 14 (57%). В реализации программ наставничества используются сетевые модели на основе соглашений о партнерстве. Так наставниками двух учителей МБОУ «Вавожская СОШ» являются учителя МАОУ «Гимназия №56» г. Ижевска. Во всех школах района подготовлено нормативно-правовое обеспечение внедрения Целевой модели наставничества. Все молодые специалисты со стажем работы до 1 года включены в программы наставничества по форме «опытный учитель-молодой учитель». 100 % молодых специалистов со стажем работы от 1 года до 3-х лет включены в программы наставничества по форме «опытный предметник-неопытный предметник».

Рекомендации:

1. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.
2. Организовать работу методического объединения педагогов-наставников, проводить стажировки педагогов-наставников, ввести наставничество среди обучающихся муниципалитета.
3. Привлекать к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.
4. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

4. Воткинский район.

В муниципальном образовании «Воткинский район» создана нормативная база муниципального уровня, проведен мониторинг реализации наставнических практик, но отсутствует муниципальная база наставничества, 81% ОО Воткинского района утвердили положение о наставничестве педагогических работников. Только 3% педагогов ОО участвуют в программах наставничества в роли наставляемого и только 1,7% – наставников, что является очень низким показателем по региону. 25% наставников работают по персонализированным программам (6 программ). *Только 53% молодых педагогов района включены в систему наставничества,*

что выше регионального показателя на 2022 г. (30%), но ниже большинства муниципальных образований республики.

Рекомендации:

1. Создать муниципальные базы наставников и кураторов.
2. Увеличить число педагогов-наставляемых в ОО за счет реализации различных форм наставничества педагогов по запросам (не только по форме «педагог-педагог»).
3. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.
4. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.
5. В 2023 г. утвердить положение о наставничестве педагогических работников в 90–100% ОО района.
6. Включить в систему наставничества 100% молодых педагогов.

5. Воткинск.

В г. Воткинске РЦМН реализовывалась в прошедшем году была создана нормативная база на муниципальном уровне и во всех ОО. Мониторинг РЦМН носил системный характер. Все 100% ОО утвердили Положение о реализации муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся ОО г. Воткинска. 12% педагогов муниципалитета являются наставниками и столько же наставляемыми. 100% молодых педагогов включены в систему наставничества. При этом 30% наставников работают с молодыми, а остальные 70% по другим формам наставничества. 42% наставляемых работают по персонализированным программам. В городе действует сетевое сообщество.

Рекомендации:

1. Разместить лучшие практики на официальных страницах муниципального образования и ОО.
2. Привлекать к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.
3. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

6. Глазов.

В г. Глазове РЦМН реализовывалась в прошедшем году была создана нормативная база на муниципальном уровне и во всех ОО. Мониторинг РЦМН носил системный характер. Положение о наставничестве педагогических работников утверждено в 17 ОО из 25 (86%). В городе работают 106 наставников (12,5 % от общего числа педагогических работников), которые реализуют наставничество над 102 наставляемыми (12%). 100% молодых педагогов включены в систему наставничества. В города реализуется 107 персонализированных программ (100%), что является высоким показателем среди других муниципальных образований Удмуртской Республики. Действует РМО наставников. Ведется наставничество над обучающимися. 2 педагога обучились на КПК. 33% наставляемых относятся к молодым педагогам, а остальные – к иным категориям педагогических работников. Данный факт указывает, что РЦМН в Глазове реализуется в соответствии с федеральными и региональными нормативными актами и не только над молодыми учителями, но и остальными категориями пед. работников.

Рекомендации:

1. Привлекать к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.
2. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

7. Глазовский район.

В Глазовском районе РЦМН реализовывалась в прошедшем году была создана нормативная база на муниципальном уровне. Мониторинг РЦМН носил системный характер. Положение о наставничестве утверждено в 92 % ОО. Создана муниципальная база наставников. 89% молодых педагогов включены в программы наставничества. Всего в Глазовском районе 22 человека (8,5% от общего числа педагогов) в роли наставляемых из них 16 — это молодые педагоги. Таким образом, наставничество ведется преимущественно над молодыми. 20 наставников реализуют 21 персонализированную программу. В районе наблюдается низкий процент участия педагогов в наставничестве по всем формам РЦМН, отсутствует положение о наставничестве в организациях дополнительного образования.

Рекомендации:

1. Создать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию и проведение научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).

2. Вовлечь в наставничество организации дополнительного образования, предприятия и организации муниципалитета, где могут быть реализованы формы наставничества с детьми и педагогами.

3. Организовать работу методического объединения учителей-наставников, проводить стажировки педагогов-наставников, ввести наставничество среди обучающихся муниципалитета.

4. Привлекать к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

5. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

6. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

8. Граховский район.

Всего в Граховском районе 11 ОО. Положение о наставничестве утверждено в 9 ОО (81%). В системе наставничества не участвуют организации дополнительного образования. В ОО был проведен муниципальный этап мониторинга. Создана база наставников. В прошедшем году наставничество в Граховском районе проводилось только по форме *«опытный педагог – молодой специалист»*. *Всего наставников над молодыми назначено по приказу два человека над двумя молодыми наставниками (всего в районе 72 молодых специалиста – 3% в программе наставничества)*. Персонализированных программ в районе не создавалось. Стажировок в районе не проводилось. Таким образом доля педагогов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого, составила 1%. Негативными факторами развития РЦМН в муниципалитете можно признать: низкая включенность педагогов и обучающихся в программы наставничества, полное отсутствие персонализированных программ, отсутствие сетевого наставничества и методических объединений наставников. В 2022 г. в *Граховской районе подготовлена часть нормативной базы по реализации РЦМН в ОО, но практическая работа отсутствует.*

Рекомендации:

1. Создать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию и научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).

2. Вовлечь в наставничество организации дополнительного образования, предприятия и организации муниципалитета, где могут быть реализованы формы наставничества с детьми и педагогами.

3. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

4. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

5. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только «*опытный педагог – молодой специалист*»).

6. Вовлечение 2023 г. 90–100% молодых педагогов в наставничество.

9. Дебёсский район.

В 2022 г. в муниципалитете внедряли наставничество 14 ОО из 14 (100%). В муниципалитете слабо представлена нормативная база. Полный набор утвержденных РЦМН документов есть только в двух ОО. Все молодые педагоги вовлечены в наставничество. 10 наставников осуществляли наставничество над 13 молодыми педагогами. При этом только 4 персонализированные программы реализуются в районе. Стажировок не было организовано. Сетевого сообщества нет. Всего наставников в Дебесском районе было 19 (5%). Наставляемых - 28 (7%). 46% наставляемых - молодые педагоги.

Рекомендации:

1. Оформить полный комплект нормативных документов ОО муниципалитета, утвержденных в РЦМН. Провести методический семинар по оформлению персонализированных программ наставничества.

2. Создать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию и научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).

3. Создать муниципальные базы наставников и кураторов

4. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

5. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только «*опытный педагог – молодой специалист*»).

6. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

10. Завьяловский район.

В текущем году в Завьяловском районе не был проведен муниципальный этап мониторинга РЦМ, отсутствует итоговая информационно-аналитическая справка. Всего в муниципалитете из 26 ОО полный набор документов, рекомендуемых РЦМН есть в 10 ОО (38%). В 2023 г. необходимо довести количество ОО до 90–100 %. В Завьяловском районе создана база кураторов, но нет базы наставников. Действует экспертный совет. 88% молодых педагогов включены в программы наставничества в роли наставляемых. 97% наставляемых района являются молодыми педагогами. Таким образом, в Завьяловском районе наставничество над педагогами носит традиционный характер и осуществляется только над молодыми. 14% педагогов муниципалитета включены в наставничество в роли наставника. Положительным фактором можно признать наличие персонализированных программ. 85% наставляемых имеют персонализированные программы.

Рекомендации:

1. Увеличить количество ОО, утвердивших положение о наставничестве до 90–100% ОО муниципалитета. Провести муниципальный этап мониторинга РЦМН.
2. Создать муниципальную базу наставников.
3. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.
4. Создать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).
5. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

11. Игринский район.

В Игринском районе РЦМН реализуется системно и находится в хорошем состоянии. В мониторинге 2022 года приняли участие 20 ОО. Во всех 20 ОО реализуется ЦМН. Показатель составил 100%. По каждой форме наставничества в ОО утверждены персонализированные программы наставничества сроком реализации от 1–3 месяцев до 1 года: всего 83 программы, из них 81% (64 программы) по форме «учитель-ученик», 19% (19 программ) по форме «учитель-учитель». В ОО района отсутствуют наставники из числа сотрудников предприятий и организаций. В 2023 году необходимо

организовать работу по подбору данной категории наставников. 100% молодые педагогов района входят в наставнические пары.

Рекомендации:

1. Продолжить внедрение наставничества и вовлечение педагогических работников и обучающихся района в наставнические практики.

2. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

12. г. Ижевск.

В 2022 г. система наставничества в г. Ижевске была внедрена в большинстве ОО. *96 % ОО г. Ижевска реализуют РЦМН.* В разделе «Целевая модель наставничества» на сайте муниципалитета размещены: нормативно-правовая база федерального, регионального и муниципального уровней; шаблоны документов, необходимых для внедрения и реализации целевой формы 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». Соглашения о сотрудничестве по вопросам наставничества заключили 11 ОО. В муниципальной базе в 2022 г. было 686 наставников: 435 наставников в средних ОО, 197 в дошкольных ОО, 50 в учреждениях дополнительного образования и 4 из учреждений высшего и средне-профессионального образования. На момент проведения Мониторинга только 5 ОО города Ижевска (2%) имеют размещенные на информационных ресурсах практики наставничества. 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. Доля педагогических работников, выполняющих функции наставника над молодыми педагогами, составляет 82% от общего числа педагогов, выполняющих функции наставника в программах наставника. 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. Таким образом, 97% наставляемых имеют персонализированную программу наставничества

Рекомендации:

1. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только «опытный педагог – молодой специалист»).

2. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

13. Камбарский район.

В Камбарском положение о наставничестве в 2022г. утвердили 8 из 10 ОО (80%). *Всего в муниципалитете 26 молодых педагогов из них 21 педагогов участвуют в программах наставничества (80%).* А всего наставляемых 27 %. То есть, наставничество в муниципалитете ведётся только в отношении молодых педагогов. При этом 29% школьников участвуют в различных формах наставничества муниципального образования. При этом только 4% учащихся являются наставниками. Негативным фактором нужно признать отсутствие муниципальной базы кураторов и наставников, не большое количество персонализированных программ наставничества. Только 37% наставляемых имеют персонализированную программу.

Рекомендации:

1. Создать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).

2. Создать муниципальные базы наставников и кураторов.

4. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

5. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только *«опытный педагог – молодой специалист»*).

6. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

14. Каракулинский район.

Во всех 11 ОО Каракулинского района разработано и утверждено приказом руководителя Положение о системе наставничества педагогических работников в ОО (100% выполнение показателя). По каждой форме наставничества в ОО утверждены персонализированные программы наставничества сроком реализации от 1-3 месяцев до 1 года: всего 28 программ из них: 21,4% (6 программ) по форме «учитель-ученик»; 60,7% (17 программ) по форме «учитель-учитель»; 17,9% (5 программ) «ученик-ученик». В отчетный период в образовательных учреждениях муниципалитета

обучающиеся в возрасте от 15 до 19 лет в роли наставников не закреплялись, школьные и муниципальные базы — не утверждались. В каждой ОО есть куратор наставнических программ, есть программа наставничества. Всего в муниципалитете 27 наставников. 12% всех педагогов, включены в наставничество в роли наставника. 41 % наставников работают с молодыми педагогами. 80% молодых педагогов включены в программы наставничества.

Рекомендации:

1. Организовать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).

2. Создать муниципальные базы наставников и кураторов.

4. Провести муниципального этапа профессионального конкурса наставников в образовании.

5. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только «опытный педагог – молодой специалист»).

6. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

15. Кезский район.

В Кезском районе РЦМН находится на этапе становления. В 16 из 17 ОО ведётся работа по внедрению целевой модели наставничества (90%). В данных учреждениях назначены ответственные и/или кураторы внедрения целевой модели наставничества. Нормативное обеспечение ОО создано не в полном объёме: все ОО, внедряющие целевую модель наставничества, разработали Положение, но не у всех разработаны дорожные карты и Программы, сформированы базы наставников и наставляемых. Из 19 молодых специалистов 7 заняты в программах наставничества (36%), что соответствует показателям РЦМН на 2022 г., но очень низким в сравнении с другими районами республики. В муниципалитете действует только одна персонализированная программа. Всего в Кезском районе 44 наставляемых из них 16% – молодые педагоги. Отсутствуют педагоги обучившиеся по вопросам наставничества на КПК.

Рекомендации:

1. Увеличить количество молодых педагогов, включенных в наставнические практики до 90–100%.

2. Создать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).

3. Провести муниципального этапа профессионального конкурса наставников в образовании.

4. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только «*опытный педагог – молодой специалист*»).

5. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

16. Кизнерский район.

В Кизнерском районе из 23 ОО положение есть в 88% ОО. Слабым моментам реализации наставничества в муниципалитете можно назвать маленькое количество кураторов (1 человек), программ (1 шт.) и наставников (7 человек), отсутствие базы наставников и кураторов, персонализированных программ и стажировочных площадок. В муниципалитете в 2022 г. было 38 молодых педагогов. Из них в наставничестве принимали участие 26 учителей (68 %). Всего в муниципалитете 35 наставников из них 5 работают с молодыми. В Кизнерском районе работает второе по количеству участников сетевое сообщество наставников в республике. Оно включает в себя 35 наставников и 50 наставляемых. Таким образом, 11 % педагогов муниципалитета включено в программы наставничества в роли наставника, которые реализуют свою деятельность преимущественно в сетевой форме.

Рекомендации:

1. Создать муниципальные базы наставников и кураторов.

2. Организовать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).

3. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

4. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических.

5. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

17. Киясовский район.

В Киясовском районе из 12 ОО муниципалитета наставничество реализуется только в 1 ОО (8,3%). Это наименьшая доля среди всех муниципальных образований УР. В муниципальном образовании отсутствуют база кураторов, наставников. Наставничества с обучающимися и предприятиями также не реализуется. *В муниципалитете 17 молодых педагогов, в наставничество вовлечено 3 (17,5%).* Всего в муниципалитете три наставляемых.

Рекомендации:

1. Увеличить количество молодых педагогов, включенных в наставнические практики до 90–100%.

2. Создать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).

3. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

4. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только *«опытный педагог – молодой специалист»*).

5. Вовлечь в наставничество организации дополнительного образования и предприятия и организации муниципалитета, где могут быть реализованы формы наставничества с детьми и педагогами.

6. Увеличить количество ОО, утвердивших положение о наставничестве до 90–100% ОО муниципалитет.

7. Привлекать к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

8. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

18. Красногорский район.

100% ОО Красногорского района реализуют РЦМН. Во всех ОО утверждены 27 персонализированных программ наставничества: из них 37% (10 программы) по форме «учитель-ученик», 63% (17 программ) по форме «учитель-учитель». Форма программы «ученик-ученик» в отчетный период не реализовывалась. 80% молодых педагогов заняты в программах наставничества. Всего в муниципалитете 16 наставляемых из них 62% молодые, а остальные 38% относятся к другим категориям педагогических

работников. Среди обучающихся только 1% наставляемых, а наставники среди обучающихся отсутствуют.

Рекомендации:

1. Продолжить внедрение РЦМН, привлекать в наставничество обучающихся в первую очередь дополнительного образования.

2. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

19. Малопургинский район.

Из 26 ОО Малопургинского района наставничество реализуют только 5 ОО (19%). Данная доля ОО является одной из самых низких среди муниципалитетов УР. В Малопургинском районе зафиксирован очень низкий процент удовлетворённости наставничеством: наставляемых – 28 и наставников – 7%, что может указывать на отсутствии мотивации среди наставников, не понимание концептуальной основы деятельности и возможно проблем с организацией самого наставничества. Очень низкий процент включенности молодых педагогов в *практики наставничества (28%)*. Всего в муниципалитете 39 наставляемых педагогов: 30% – молодые педагоги, а 70% – остальные категории педагогических работников. В муниципальном образовании только 18% наставляемых имеют персонализированную программу.

Рекомендации:

1. Увеличить количество молодых педагогов, включенных в наставнические практики до 90–100%.

2. Создать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).

3. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

4. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только *«опытный педагог – молодой специалист»*).

5. Вовлечь в наставничество организации дополнительного образования и предприятия и организации муниципалитета, где могут быть реализованы формы наставничества с детьми и педагогами.

6. Увеличить количество ОО, утвердивших положение о наставничестве до 90–100% ОО муниципалитет.

7. Привлекать к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

8. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

20. Можга

В 2022 г. из 14 ОО муниципалитета РЦМН реализуется в 12 (85%). 25 из 26 молодых педагогов приняли участие в реализации наставничества (96%). Всего наставляемых 26, что указывает, что наставничество педагогических работников ведется исключительно над молодыми.

В 2022 г. в Можге отсутствовали: кураторы программ наставничества, муниципальной базы кураторов и наставников, муниципальный этап мониторинга.

Рекомендации

1. В 2023 г. провести муниципальный этап мониторинга по реализации РЦМН и предоставить справку.

2. Создание муниципальной базы наставников и кураторов;

3. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

4. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только *«опытный педагог – молодой специалист»*).

5. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

21. Можгинский район.

В 2022 г. в Можгинском районе из 100% ОО утвердили Положение о наставничестве (28 ОО). На этапе становления находится форма «ученик-ученик». 21 обучающихся находились в роли наставляемого (1 %). Такое же количество обучающихся стали наставниками (5%). 100% молодых педагогов приняли участие в программах наставничества. Всего 15% педагогов включены в наставничество в роли наставляемого. 41% наставляемых имеют персонализированные программы.

Рекомендации:

1. Разместить лучшие практики на официальных страницах муниципального образования и ОО.

2. Создать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).

3. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

4. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только «*опытный педагог – молодой специалист*»).

5. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

22. г. Сарапул.

В 2022 г. РЦМН в Сарапуле Положение о наставничестве утверждено в 15 ОО из 17 (88%). Ведется база наставников. Создана и активно реализуется система муниципального сопровождения программ наставничества. 8 наставников из числа предприятий города активно сотрудничают с ОО. 4% обучающихся Сарапула заняты в программах наставничества в роли наставляемого. 0,2 % возрастной категории от 15 до 19 лет являются наставниками. 40 молодых специалистов из 42 включены в наставничество (95%). Всего в Сарапуле 48 наставляемых из них 40 из числа молодых. 83% наставляемых работают по персонализированным программам наставничества. 1 человек обучился на КПК.

Рекомендации:

1. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только «*опытный педагог – молодой специалист*»).

2. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

23. Сарапульский район.

В Сарапульском районе наставничество реализовывалось преимущественно в сетевой форме. Из 22 ОО Положение о наставничестве утверждено в 17 ОО (77%). Есть база наставников и кураторов. 1% обучающихся участвуют в наставничестве в роли наставляемых, а 0,9 % -

наставников. Не высоким можно считать уровень удовлетворенности: 55% от числа наставляемых и 7,6% от числа наставников. Всего в районе 50 наставников из них 19 над молодыми и 19 персонализированных программ. 50 наставляемых, из них 36 – молодые педагоги. 60 педагогов участвуют в роли наставляемых, а 16 наставников сетевого сообщества педагогов. В Сарапульском районе действует крупнейшее сетевое сообщество педагогов-наставников в Удмуртской Республике.

Рекомендации:

1. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только «*опытный педагог – молодой специалист*»).

2. Рассмотреть возможность организации стажировочных площадок по различным направлениям.

3. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

24. Селгинский район

РЦМН реализуется в 7 ОО из 9 (78%). Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Селгинском районе, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого составляет 5 %. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, составляет 1%. В основном программы наставничества направлены на работу с молодыми специалистами. 100% молодых задействованы в программах наставничества (15 человек). Только 40% (6 пр.) наставляемых имеют персонализированные программы

Рекомендации:

1. Разместить лучшие практики на официальных страницах муниципального образования и ОО.

2. Создать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию и научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).

3. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

4. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только «*опытный педагог – молодой специалист*»).

5. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр).

25. Сюмсинский район

Из 12 ОО Сюмсинского района Положение о наставничестве утверждено в 12 (100 %) Есть муниципальная база наставников (67 чел). 7,6% обучающихся входят в программы наставничества в роли наставляемых, а 5% в роли наставников. *Молодых педагогов в муниципалитете 30 в программах наставничества участвуют 10 педагогов (33%).* Всего 9,8 % педагогов включены в программы наставничества в роли наставника и 6% в роли наставляемого. Наиболее уязвимым местом муниципальной целевой программы наставничества можно назвать низкий процент участия молодых педагогов в программах наставничества, но есть и позитивные факторы. Так Сюмсинский район является лидером в республике по числу педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества (16 человек) и занимает вторую позицию по количеству персонализированных программ наставничества (60 шт.).

Рекомендации:

1. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

2. Создать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию и научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).

3. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

4. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только «*опытный педагог – молодой специалист*»).

5. Увеличить количество молодых специалистов, включенных в систему наставничества до 90–100% %.

26. Увинский район.

В Увинском районе в 11 из 28 ОО муниципалитета утверждено *Положение о реализации РЦМН (39%).* Из них только 9 имеют программы наставничества. 0,5% обучающихся участвуют в программах наставничества в роли наставляемого, 1,7% - в роли наставников. 16 из 17 (94%) молодых

педагогов включены в программы наставничества. 6% педагогов участвуют в роли наставника и 3% в роли наставляемого. 70% (14 пр.) наставляемых имеют персонализированные программы.

Рекомендации:

1. Увеличить в 2023 г. количество ОО, утвердивших положение о наставничестве в муниципалитете до 90–100%.

2. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

2. Создать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию и научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).

3. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

4. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только *«опытный педагог – молодой специалист»*).

27. Шарканский район

В 2022 г. в Шарканском районе из 17 ОО положение было утверждено в 3 ОО (17,6%). В муниципалитете отсутствуют: кураторы, не проведен муниципальный этап мониторинга, не ведется работа с обучающимися ОО. Очень слабо представлена работа с молодыми педагогами. Только 3 из 11 молодых специалистов включены в систему наставничества (27%). Всего в муниципалитете три наставника и три наставляемых (0,5%).

Рекомендации

1. Организовать внедрение РЦМН в 2023 г. Довести число ОО, утвердивших положение о наставничестве педагогических работников до 90–100%

2. Увеличить количество молодых педагогов, включенных в наставнические практики до 90–100%.

3. Создать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию и научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).

4. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

5. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только «*опытный педагог – молодой специалист*»).

6. Вовлечь в наставничество организации дополнительного образования и предприятия и организации муниципалитета, где могут быть реализованы форм наставничества с детьми и педагогами.

7. Увеличить количество ОО, утвердивших положение о наставничестве до 90–100% ОО муниципалитет.

8. Привлекать к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

9. В 2023 г. организовать и провести муниципальный этап мониторинга реализации РЦМН.

10. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

28. Юкаменский район

В 2022 г. в Юкаменском районе из 10 ОО Положение принято в 7 (70%). Программы наставничества есть в 5 ОО. 8,5% наставляемых относятся к обучающимся. Но при этом наставников из числа обучающихся нет. Всего в муниципалитете 5 молодых в программы наставничества включены 3 (60%). Действуют 16 персонализированных программ. Сетевых сообществ и стажерских площадок в текущем году не действовало. На КПК по вопросам наставничества обучились 4 человека.

Рекомендации:

1. Включить в систему наставничества обучающихся по различным формам, главным образом за счет учреждения дополнительного образования

2. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.

3. Создать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию и научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).

4. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

29. Якшур-Бодьинский район

Положение о наставничестве в Якшур-Бодьинском районе реализуется в 12 из 12 ОО (100%). Наставничество среди обучающихся не ведется. 19 из 23 молодых педагогов включены в систему наставничества (83%). 31 персонализированная программа на 46 наставляемых (67%), что является хорошим показателем среди муниципалитетов. Стажерские площадки и сетевое сообщество в текущем году не реализовывались. 2 человека из района обучились на КПК по вопросам наставничества.

Рекомендации:

1. Включить в систему наставничества обучающихся по различным формам, главным образом за счет учреждения дополнительного образования
2. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.
3. Создать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию и научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).
4. Провести муниципальный этап профессионального конкурса наставников в образовании.

30. Ярский район

В Ярском районе РЦМН реализуется в 11 из 9 ОО муниципалитета (81%). 19 из 19 (100%) молодых педагогов участвуют в наставничестве. Стажировочные площадки и сетевое наставничество не реализовывались. Всего в муниципалитете 19 наставляемых из них только три работают по персонализированным программам (16%). 100 % молодых педагогов включены в систему наставничества. То есть реализация наставничества педагогических работников идёт исключительно над молодыми.

Рекомендации:

1. Включить в систему наставничества обучающихся по различным формам, главным образом за счет учреждения дополнительного образования
2. Размещать лучшие практики и программы наставничества на официальных страницах муниципального образования, а также методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и пр.
3. Создать систему сопровождения педагогов-наставников и кураторов через обучение на КПК, организацию и научно-практических мероприятий (семинаров, конференций, форумов).

4. Увеличить число наставляемых за счет введения различных форм наставничества для педагогических работников (не только «опытный педагог – молодой специалист»).

5. Увеличить количество персонализированных программ наставляемых.

3.2. Общие выводы и перспективы развития Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики в 2023 г.

РНЦ АОУ ДПО УР Института развития образования функционирует с 19 января 2022 г. В текущем году сотрудниками центра были реализованы следующие направления работы:

- создание нормативной базы наставничества на региональном, муниципальном уровнях и в отдельных ОО;

- выявление и популяризация наиболее уникальных и универсальных практик наставничества в Удмуртской Республике;

- привлечение к наставничеству большого количества участников из числа педагогической общественности;

- распространение федеральной целевой модели (системы) наставничества, которая выводит наставничество за рамки формы «молодой педагог - опытный педагог» и предлагает включаться в наставнические практики всем категориям педагогических работников.

В результате по инициативе РНЦ была создана Региональная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся ОО УР, которая нашла свое отражение в нормативных документах:

- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики № 255 от 16 февраля 2022 г. «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики»;

- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики № 398 от 15 марта 2022 г. «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 г. № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики»;

- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 08 апреля 2022 года №570 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики».

РНЦ в 2022 г. были проведены следующие мероприятия, направленные на сопровождение программ наставничества и популяризацию лучших региональных практик: пять курсов повышения квалификации, Республиканский конкурс «Лучшие практики и программы наставничества», межрегиональный форум и конференция, серия семинаров и мониторинг.

В результате можно подвести итоги деятельности РНЦ в 2022 г. и выявить направления для дальнейшей работы в 2023 г.:

1. В течение 2022 г. доля образовательных организаций, утвердивших Положение о наставничестве педагогических работников, составила 80% в организациях общего образования; 37% в СПО; 42% в дополнительном образовании. Можно констатировать незначительное участие в реализации РЦМН организаций СПО и ДПО. В 2023 г. необходимо довести включенность в программы наставничества в всех образовательных организациях до 90–100%.

2. Повышение качества работы педагогов республики возможно через широкое распространение стажировочных площадок, которые могут стать продолжением курсов повышения квалификации, их практической частью. Необходимо реформировать систему стажировочных площадок, сделать их финансово более доступными для широкого круга педагогов и более экономически выгодными для наставников и ОО. Повысить привлекательность статуса стажировочных площадок могли бы целевые образовательные субсидии для организаций и проведения стажировочных площадок различной направленности. В современных условиях стажировочные площадки в Удмуртской Республике не развиты.

3. Привлечь внимание к наставническим практикам в Удмуртской Республике, помочь создать в создании мотивационной среды для наставников может введение почетного звания «Почетный наставник в сфере образования Удмуртской Республики». Разработка и вручение такого почетного звания представляется перспективным и необходимым в 2023 г., который президент РФ объявил Годом педагога и наставника.

4. Для повышения эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников необходимо создание Республиканской автоматизированной информационной системы для построения индивидуального образовательного маршрута наставляемых и

удаленного взаимодействия наставников республики с ними посредством Интернета. С помощью такого «виртуального» наставничества лучшие педагоги республики смогли бы сопровождать своих коллег из отдаленных районов, делиться своими наработками, помогать в решении актуальных проблем. Такая интернет-платформа сможет стать основой для оптимизации мониторинга программ наставничества, смогла бы включить всю информацию о реализации РЦМН в Удмуртской Республике.

5. Очень важной и одновременно проблемной зоной внедрения наставничества в образовательных организациях Удмуртской Республики является информационное сопровождение РЦМН. В 2022 г. большинство ОО УР разместили нормативные документы на сайте <https://ciur.ru>. Но в связи с переходом ОО на новую информационную платформу «Госвеб» большая часть информации о наставничестве оказалась утерянной и не перешла на новую платформу. Только часть ОО создали на ней раздел «Целевая модель наставничества». Для формирования информационного пространства необходимо единым приказом создать на портале «Госвеб» каждой ОО раздел «Целевая модель наставничества». Методические рекомендации, утвержденные письмом Министерства просвещения РФ № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОО»: «Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте ОО создается специальный раздел (рубрика). На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в ОО и др.»

6. На момент Мониторинга в 26 муниципалитетах есть полный комплекс нормативных документов. Можно констатировать, что в 86 % муниципальных образованиях Удмуртской Республики РЦМН реализуется системно. Однако сохраняется риск недостижения федеральных показателей Мониторинга по количеству утвержденных Положений наставничества педагогических работников в 2023 г. из-за низкой доли утверждения Положений о наставничестве в ряде муниципальных образований УР (Таблица №1).

Таблица №1. Доля образовательных организаций в муниципалитете, оформивших Положение о наставничестве педагогических работников

№	Муниципальное образование УР	Доля ОО
---	------------------------------	---------

1	Киясовский район	8,3 %
2	Малопургинский район	9%
3	Шарканский район	17,6%
4	Балезинский район	30%
5	Завьяловский район	38 %
6	Увинский район	39%
7	Дебёсский район	42%

В этих муниципальных образованиях УР необходимо довести долю Положений по наставничеству педагогических работников до 90% в 2023 г.

7. По результатам Мониторинга количество школ, оформивших нормативную базу по наставничеству, возросло с 14% в декабре 2021 г. до 80 % в ноябре 2022 г. Тем не менее, высокий риск не достижения показателей по федеральному мониторингу сохраняется в ДО и СПО. В целях эффективности внедрения и реализации наставнических практик необходимо увеличить число ОО, реализующих РЦМН в системах СПО и дополнительного образования в 2023 г. до 90–100%.

8. Не был достигнут показатель федеральной и региональной целевой модели наставничества по доле предприятий, вошедших в программы наставничества. Из необходимых 10% от предприятий региона достигнуто 3%. Риск недостижения данного показателя крайне высок, так как взаимоотношения школ и предприятий региона фактически не происходит. Сотрудничество предприятий и ОО необходимо инициировать и организовывать на республиканском уровне, при активном участии руководства республики.

9. Региональный этап Мониторинга выявил достижение федерального показателя на 2022 г. по доле молодых педагогов, включенных в систему наставничества (план – 30%, фактически – 81%). Но есть ряд муниципальных образований УР, где работа с молодыми находится в крайне не благополучном состоянии (Таблица №2).

Таблица № 2. Доля учителей – молодых специалистов, проживающих в УР, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого

№	Муниципальное образование УР	Доля ОО
1	Граховский район	3%
2	Киясовский район	17,5%
3	Шарканский район	27%
4	Малопургинский район	28%
5	Кезский район	36%
6	Сюмсинский район	33%
7	Воткинский район	53%

В целях совершенствования системы научно-методического сопровождения педагогических работников Удмуртской Республики необходимо увеличение включения молодых педагогов в наставничество до 90-100% во всех муниципальных образованиях Удмуртии.

10. Высокий риск сохраняется по недостижению федерального показателя «Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в УР, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого». Только 47% ОО республики утвердили Положение о наставничестве над обучающимися. Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет в Удмуртии составила 4 % вместо необходимых 35%. Всем образовательным организациям и муниципалитетам необходимо продолжить работу по внедрению наставничества среди детей преимущественно за счет дополнительного образования.

11. Неожиданно высокие показатели были зафиксированы по критерию «Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в УР, вошедших в программы наставничества в роли наставника». Плановая доля наставников из числа обучающихся была 2%, а фактическая – 4%. Тем не менее, необходимо продолжить работу в данном направлении по созданию условий для развития наставничества среди обучающихся.

12. По итогам Мониторинга выявилось, что одним из уязвимых мест реализации наставничества на уровне муниципалитета является отсутствие сопровождения наставников. Так, только 138 педагогов (3% от числа наставников УР) обучились на КПК по вопросам наставничества. В большинстве муниципалитетов нет семинаров, конкурсов или форумов для трансляции лучших практик наставничества. Назрела необходимость в организации Республиканского конкурса наставников, первый этап которого мог бы пройти во всех районах Удмуртской Республики.

13. Наиболее системно и результативно РЦМН реализуется в г. Ижевске, Игринском Красногорском районе, а также в Сарапуле, Глазове и Воткинске. Именно за счет высоких показателей по большинству из критерий Мониторинга в этих муниципалитетах в целом работу в 2022 г. По внедрению РЦМН можно признать удовлетворительной.

15.12.22

Директор Регионального
наставнического центра
АОУ ДПО УР ИРО

Пюрияйнен Д.М.