



П Р И К А З

26.01.2024

№ 118

г. Ижевск

Об утверждении итогов мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики в 2023 г.

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 № АЗ-1128/08 от 21 декабря 2021 г. «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 образовательных организаций 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 образовательных организаций Удмуртской Республики в 2023 году (Приложение №1).

2. АОУ ДПО УР Института развития образования (Судариковой Н.А.) обеспечить непрерывное повышение квалификации педагогов-наставников и

проведение Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества» в срок до 20 сентября 2024 г.

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

- учесть итоги республиканского этапа мониторинга при планировании муниципальных дорожных карт реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики в 2024 г. и предоставить дорожные карты в региональный наставнический центр АОУ ДПО УР Институт развития образования в срок до 20 февраля 2024 г.;

- рекомендовать включить в Положения об оплате труда муниципальных образовательных учреждений (Приложение о выплатах стимулирующего характера) доплаты для педагогов – наставников;

- рекомендовать внести изменения в показатели качества работы, критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организации с дополнением пункта о развитии наставничества;

- рекомендовать включить муниципальный этап Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества» в дорожные карты по реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики в срок до 20 февраля 2024 г.;

- рассмотреть вопрос о создании на официальных сайтах органов исполнительной власти муниципальных образований, осуществляющих управление в сфере образования Удмуртской Республики рубрики «Наставничество: целевая модель», где разместить следующие документы: распорядительный акт о внедрении Целевой модели наставничества в муниципалитете; информационно-аналитические справки о результатах мониторинга за 2022, 2023 г.; положение о муниципальной Целевой модели наставничества; дорожную карту реализации Целевой модели наставничества в муниципальном образовании и другие нормативные акты. А также лучшие представить в данном разделе сайта лучшие кейсы программ наставничества педагогических работников, новости и анонсы мероприятий по наставничеству в срок до 1 марта 2024 г.;

- Балезинскому, Граховскому, Глазову, Завьяловскому, Игринскому, Кезскому, Киясовскому, Малопургинскому, Увинскому муниципалитетам в 2024 г. разработать и утвердить в 100% образовательных организациях Положение о наставничестве педагогических работников в срок до 28 апреля 2024 г.;

– создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях дополнительного образования для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Министр

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized, somewhat abstract shape.

С.М. Болотникова

Приложение № 1
УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства
образования и науки
Удмуртской Республики
от 26.01.24 № 118

Аналитическая справка
по результатам регионального этапа мониторинга
реализации Региональной целевой модели наставничества
педагогических работников и обучающихся
образовательных организаций Удмуртской Республики
за 2023 год

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Аннотация

Региональный этап мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской республики (далее – Мониторинг) организован в соответствии с Распоряжением правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» в целях реализации пункта 33 (2) о проведении мониторинга внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций и реализации п. 2.2.28 «Проведен мониторинг внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование». Отчетные формы Мониторинга были расположены в автоматизированной информационной системе «Мониторинг образования» (далее – АИС «Мониторинг образования»). Согласно информационному письму министерства образования и науки Удмуртской Республики (исх. 27.09.2023 3 01/01-34эд/7866) были определены сроки для внесения данных: образовательные организации – с 09.10.2023 г. по 14.10.2023 г.; муниципальным координаторам целевой модели наставничества – с 16.10.2023 г. до 28.10.2023 г.

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

Цель мониторингового исследования: оценка эффективности реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций 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 образовательных организаций Удмуртской Республики 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 образовательных организаций 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 образовательных организаций 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 в отчетных формах «АИС «Мониторинг образования».

2. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ

Регионального этапа мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики в 2023 году

В сравнении с предыдущим годом в 2023 г. произошло увеличение направлений Мониторинга на 24 % (с 10 до 13) и увеличение показателей на 55% (с 31 до 68). Рост числа показателей связан с детализацией и изменениями в показателях федерального этапа Мониторинга.

Таблица. 1. Направления и показатели Мониторинга 2023 г.

Направление мониторинга	Количество показателей
1. Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества	5
2. Организация процесса реализации Целевой модели наставничества	13
3. Персонализированные программы по определенной форме	8
4. Информационное сопровождение процесса реализации Целевой модели наставничества	2
5. Включенность предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников	5
6. Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого	8
7. Включенность обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника	4
8. Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества	2
9. Включенность педагогов и молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) в программы наставничества в роли наставляемого	6
10. Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников	5
11. Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника	6
12. Сетевое сообщество наставников	2
13. Стимулирование процесса наставничества	2

2.1. Нормативное обеспечение реализации Региональной целевой модели наставничества

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 30 МО есть полный комплекс нормативных документов для реализации муниципальной целевой модели наставничества. Можно констатировать, что в 100 % муниципальных образованиях Удмуртской Республики складывается системная работа по наставничеству.

Всего в мониторинге приняли участие 650 (100%) ОО Удмуртской Республики. Положение о системе наставничества педагогических работников утверждено в 598 (92%). В текущем году наблюдается рост показателей числа ОО, включенных в целевую модель наставничества на 12 % (с 80% в 2022 г.). Тем не менее, федеральный показатель в 100 % ОО в текущем году не был достигнут.

Положение о системе наставничества обучающихся утверждено в 493 (76 %) ОО. В 445 (68%) ОО есть нормативное подкрепление по организации внутреннего мониторинга программ наставничества.

Приказ о мониторинге программ наставничества утвержден в 452 ОО, что составляет 69 % от общего числа ОО. При этом итоговая справка есть только в 435 ОО (96% из числа издавших приказ о мониторинге). Низким остается включенность учреждений СПО в реализацию целевой модели наставничества. Только 6 организаций специального профессионального образования издали приказ о внутреннем мониторинге программ наставничества (17% ОО), и 5 из них подвели итоги в справке (83% из числа издавших приказ о мониторинге). Отсутствие справки о мониторинге программ наставничества служит косвенным показателем об отсутствии системной работы в ОО в данной области. В таких организациях может отсутствовать куратор, а само наставничество носит эпизодический характер. Другая причина – неумение кураторов использовать мониторинг как часть управленческого цикла в ОО.

2.2. Организация процесса реализации Целевой модели наставничества

В СПО из 23 ОО утвердивших нормативные документы ЦМН, только 20 имеют программы наставничества (86%). Таким образом, можно говорить о низкой регламентации наставничества в системе СПО. Школах и ДО системы наставничества лучше регламентирована. На 599 ОО, утвердивших положение о ЦМН пришлось 1081 программа. То есть на одну образовательную организацию, утвердившую ЦМН, приходится в среднем 1,8 программ. В школах наставничество более регламентировано. В 2022 г. было зафиксировано 820 программ наставничества. Рост количества программ составил 25%.

Косвенным признаком того, что система сопровождения программ наставничества еще не до конца сложилась можно считать показатель числа кураторов в ОО. По итогам мониторинга только в 76 % школ и ДО, утвердивших документы по ЦМН есть куратор (454 из 599). Таким образом, в 25% ОО наставническая деятельность носит несистемный характер (или утверждена только формально), отсутствует система сопровождения наставнических программ. Тем не менее, количество кураторов выросла за год более чем в два раза с 212 в 2022 г. до 454 кураторов в 2023 г.

Таблица 2. Утверждение нормативных документов по наставничеству по уровням образования

УРОВНИ ОО	Ноябрь 2022	Март 2023	Ноябрь 2023
Общее образование	80 %	95%	97%
СПО	37%	50%	66%
Дополнительное образование	42%	54%	64%

Таблица 3. Количество наставников и наставляемых по муниципалитетам

МО	Количество наставников	Количество наставляемых	Среднее число наставляемых на одного наставника
Алнашский	55	104	1,9
Балезинский	49	142	2,9
Вавожский	60	67	1,1
Воткинский	60	81	1,3
г. Воткинск	236	1022	4,3
г. Глазов	205	289	1,4
г. Ижевск	1068	3616	3,4
Глазовский	43	61	1,4

г. Можга	127	275	2,1
Граховский	15	13	0,8
г. Сарапул	70	509	7,3
Дебесский	95	489	5,1
Завьяловский	158	411	2,6
Игринский	100	112	1,1
Камбарский	76	245	3,2
Каракулинский	106	355	3,4
Кезский	49	54	1,1
Кизнерский	57	57	1,0
Киясовский	55	58	1,0
Красногорский	44	65	1,5
Малопургинский	72	172	2,4
Можгинский	85	101	1,2
Сарапульский	79	88	1,1
Селтинский	61	96	1,6
Сюмсинский	146	217	1,5
Увинский	60	60	1,0
Шарканский	81	116	1,4
Юкаменский	63	70	1,1
Якшур-Бодьинский	54	71	1,3
Ярский	24	29	1,2

В среднем на одного наставника приходится 2,7 наставляемых. При этом в 63% МО наставничество организовано в традиционной форме (один-на-один). В 26% наставничество проходит в малой группе (от двух до четырех человек). В Воткинске, Сарапуле и Дебесском районе на одного наставника приходится более четырех наставляемых. В данном случае возрастают риски высокой нагрузки на наставников и утеря персонализации.

Таблица 4. Сравнительные показатели реализации программ наставничества в 2022 и 2023 г.

ПОКАЗАТЕЛИ	2022	2023
Доля всех ОО, реализующих наставничество педагогических работников	80 %	94 %
Доля ОО реализующих наставничество педагогических работников	65%	77%
Общее количество наставников в муниципалитетах	4486	3727
Количество наставляемых	1920	10311
Количество персонализированных программ	1244	3094

Таким образом, в Удмуртской Республике приоритет отдается наставничеству педагогических работников. В текущем году в пять раз увеличилось число наставляемых и в три раза выросло число

персонализированных программ наставничества. То есть наставническое движение в 2023 г. стало носить более массовый характер. Тем не менее, наблюдается и негативная тенденция. В текущем году на 16% сократилось число наставников в сравнении с прошлым годом. Данный факт может быть связан с тем, что в 2023 г. мониторинг проходил в формах более строгой отчетности чем в 2022 г.

Таблица 5. Доля ОО в МО, утвердивших положение о наставничестве

МО	Педагогических работников	Обучающихся
Алнашский	100	100
<i>Балезинский</i>	65	46
Вавожский	100	95
Воткинский	100	94
г. Воткинск	100	100
г. Глазов	95	65
г. Ижевск	100	100
Глазовский	100	100
г. Можга	100	100
Граховский	91	91
г. Сарапул	100	84
Дебесский	100	58
Завьяловский	96	83
<i>Игринский</i>	89	73
Камбарский	100	50
Каракулинский	100	100
Кезский	93	80
Кизнерский	100	100
Киясовский	90	80
Красногорский	100	100
<i>Малопургинский</i>	82	61
Можгинский	100	56
Сарапульский	100	84
Селтинский	100	90
Сюмсинский	100	100
Увинский	92	61
Шарканский	100	93
Юкаменский	100	90
Якшур-Бодьинский	100	42
Ярский	100	100

В 70% МО 100% ОО утверждено положение о наставничестве педагогических работников. Наименьшее число ОО, утвердивших Положение о наставничестве педагогических работников, в Балезинском и Малопургинском МО.

2.3. Персонализированные программы по определенной форме

В 2023 г в 2,5 раз возросло общее количество персонализированных программ наставничества в сравнении с 2022 г. (Таблица 3). 43% из них (1336) относятся к форме «педагог-педагог». Вторая по популярности форма наставничества «ученик-ученик» – 27% (856%). На третьем месте по популярности (27%) находится форма «ученик-педагог». Данной формы нет в федеральной и региональной целевой модели наставничества. Наименьшее количество персонализированных программ отмечено по форме «Студент-студент» – 0,9% (3 программы).

2.4. Информационное сопровождение процесса реализации Целевой модели наставничества

Таблица 6. Информационное сопровождение процесса реализации
Целевой модели наставничества

МО	Количество размещенных практик, на ресурсах МО	Конкурсы МО
Алнашский	0	1
Балезинский	0	0
Вавожский	0	2
Воткинский	2	1
г. Воткинск	6	1
г. Глазов	1	1
г. Ижевск	12	1
Глазовский	3	2
г. Можга	1	1
Граховский	0	0
г. Сарапул	18	2
Дебесский	1	1
Завьяловский	0	0
Игринский	0	0
Камбарский	0	0
Каракулинский	0	1
Кезский	0	0
Кизнерский	0	0
Киясовский	0	1
Красногорский	3	0

Малопургинский	0	0
Можгинский	3	1
Сарапульский	4	1
Селтинский	0	0
Сюмсинский	0	1
Увинский	0	1
Шарканский	0	0
Юкаменский	0	0
Якшур-Бодьинский	0	0
Ярский	0	0

В 36% (11 МО) на информационных ресурсах муниципальных образований размещены лучшие практики наставничества (всего 54 шт). В 53% МО проведены 20 муниципальных этапов профессиональных конкурсов наставников.

Мониторинг выявил слабое информационное сопровождение процесса наставничества на муниципальном уровне.

2.5 Включенность предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников реализации Целевой модели наставничества

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.

Работа ОО с предприятиями региона находится на этапе становления. В 2023 г. наставничество с предприятиями было организовано в семи МО (23%): Малопургинском и Можгинском, Глазовском районе и г. Воткинске, Ижевске, Можге, Сарапуле. Произошло сокращение числа муниципалитетов на 7%.

Данный показатель в первую очередь призван выявить ориентированность программ наставничества на внешний контур.

Общее число наставников в ОО из предприятий Удмуртской Республики – 62 человека;

Число наставников из иных (не образовательных организаций) – 84 человека;

Число наставников из внешних ОО (по приказу) – 116 человек (3% от общего числа наставников).

В 2023 г. РЦМН определяет долю предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников в 20% от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Удмуртской Республике. Сотрудничество ОО было организовано с предприятиями и организациями: ВФ АПОУ УР «РМК МЗ УР», ПАО «Удмуртнефть» им. В. И. Кудинова и ГКУ УР «Воткинское лесничество», ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», ФГБОУ ВПО ИЖГТУ имени М.Т.Калашникова», АУ УР «ССШОР «ФК «Зенит-Ижевск», группа компаний ZALA AERO Аэроскан, АО «Ижевский мотозавод «Аксион-холдинг», ООО «ФИНКОР», АНО «ИЖАСТРО», АО «Градиент-Новые технологии», УР ДОО «ТСК «Созвездие». Необходимо отметить, что в сравнении с 2022 г. изменился качественный и количественный состав предприятий, сотрудничающих с ОО. Наиболее активно включаются в данные взаимоотношение организации городов. Для сельских ОО данное направление остается наиболее проблемным. *В 2023 г. данный показатель не был достигнут (1% вместо 20%). Есть высокий риск невыполнения его в 2024 г.*

Таким образом выход наставничества на внешний контур взаимодействия остается не востребованным.

2.6 Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого

Одной из основных задач 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.

Направления программ распределялись следующим образом:

- ✓ 14% было нацелены на преодоление проблем в обучении и низкую мотивации;
- ✓ 9% - связаны с выбором профессиональной траектории;
- ✓ 6% - наставничество для детей «группы риска»;
- ✓ 5% - наставничество для детей с ОВЗ и детей-инвалидов.

Обширной оказалась категория «иные программы» – 27%.

В текущем году 11958 (8%) обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет вошли в программы наставничества в роли наставляемого, что выше показателя 2022 г. в два раза (5076 чел.). Согласно Региональной целевой модели наставничества данный показатель в 2023 г. должен составить 50%. Целевой показатель не достигнут.

2.7 Включенность обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника

Доля детей-наставников от 15 до 19 лет составила в текущем году 4%. Данный показатель согласно Региональной целевой модели наставничества должен был составить 6%. Показатель не достигнут.

Наставничество детей носит преимущественно групповой характер. На одного наставника из числа обучающихся приходится 7 наставляемых из числа детей.

Таблица 7. Участие обучающихся в программах наставничества

ПОКАЗАТЕЛИ	2022	2023
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	38%	9%
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	4 %	5%

2.8 Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества

Уровень удовлетворенности участием в программах призван показать психоэмоциональную составляющую процесса наставничества. В текущем году удовлетворенность наставляемых была выше чем у наставников (86% и 85% соответственно). Как показывает предыдущий анализ, причина меньшей

удовлетворенности наставников может быть связана с высокой нагрузкой, которую они испытывают в процессе наставничества и низким или полным отсутствием оплаты за наставническую деятельность. *Согласно целевым установкам РЦМН на 2023 г. данный показатель был обозначен в 75% для обеих категорий. Показатель достигнут.*

Таблица 8. Удовлетворенность участием в программах наставничества

ПОКАЗАТЕЛИ	2022	2023
Удовлетворенность наставляемых	73%	86%
Удовлетворенность наставников	77%	85%

2.9 Включенность педагогов и молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) в программы наставничества в роли наставляемого

Цель данного показателя: выявление включенности педагогов в наставничество по возрастам. *В текущем году 71,5% молодых педагогов вошли в программы наставничества в роли наставляемого, что ниже прошлогоднего показателя на 10% (2022г. – 81%).*

Причины снижения показателя могут быть заложены в методических рекомендациях по организации наставничества педагогических работников, которые регламентируют программу на один год. Учет молодых педагогов идет за первые три года работы в ОО. Таким образом часть педагогов успешно завершили программы наставничества, адаптировались к педагогической деятельности и не испытывают потребность в сопровождении наставника. *В Региональной целевой модели наставничества данный показатель на 2023 г. составляет 50%. Показатель выполнен и превышен.*

Данный показатель зафиксировал рост наставляемых из числа опытных педагогических работников (2022 – 3%, 2023 – 9 %). Одной из причин роста наставничества среди опытных педагогов можно назвать введение большого числа инновационных процессов в образование в 2023 г. (обновленные ФГОС, введение и реализация ФООП, активное развитие ИКТ технологий). Способствует росту данного показателя и развитие реверсивного наставничества в Удмуртской Республике. В 2023 г. АОУ ДПО УР ИРО заключили соглашение с УРГПУ об апробации и внедрению практических результатов научно-исследовательской работы «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в образовательных организациях».

Таблица 9. Включенность молодых педагогов в наставничество в роли наставляемого

ПОКАЗАТЕЛИ	2022	2023
------------	------	------

Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	81%	71,5%
---	-----	-------

2.10 Обеспеченность 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 педагогов, участвующих в персонализированных программах 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 муниципалитетах и ОО.

Всего в Удмуртской Республике в 2023 г. функционировало 3094 персонализированные программы. В них участвовало 3711 человек, то есть 1,2 человека на одну программу. Общее число наставляемых педагогических работников – 2913 чел. Наставников педагогов – 2595 чел. То есть общее число участников числа наставничества – 5508 чел. Показатель малоинформативен. Можно предположить, что часть наставляемых имеет две персонализированные программы. *Можно утверждать 100% наставляемых имеют персонализированные программы.*

Стажировки в текущем году прошли 39 человек из 8 МО (Воткинское, г. Глазов, Завьяловское, Игринский, Камбарский, Кезский, Шарканский, Киясовский), подведомственных организаций и системы СПО. В 2022 г. стажировки прошли 34 человека из трех МО. То есть увеличилось количество МО и почти не возросло число стажировавшихся. Качественных изменений не произошло.

В 2,5 раза увеличилось число педагогов, повысивших квалификацию на КПК в 2023 (338 чел.) в сравнении с 2022 г. (138 чел.), что составляет 13% от общего числа наставников. Большая часть наставников работает без повышения квалификации в области наставничества. Отсутствие системного повышения квалификации является одним из препятствий в повышении

качества программ наставничества. 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.

На 32% возросло число школьных методических объединений наставников и составило 105. Муниципальные объединения наставников отмечены в девяти МО: Воткинском, Глазовском, Каракулинском, Красногорском, Малопургинском, Можгинском, Сарапульском, Якшур-Бодьинском и г. Глазове. В 2022 г. муниципальных объединений наставников было 11. Таким образом, произошло сокращение РМО наставников.

2.11 Включенность 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.

По итогам Мониторинга общее количество педагогов-наставников составило 2595 человек, что составляет 14% от общего числа педагогов. Таким образом произошло сокращение доли с 2022 г (19%). Сокращение числа наставников произошло из-за более качественного учета данных в Мониторинге. *14% молодых педагогов (274 чел.) от общего числа молодых являются наставниками, то есть реализуют реверсивную форму наставничества.*

2.12 Сетевое сообщество наставников

Сетевое наставничество в Удмуртской Республике действует на основании приказа министерства образования и науки Удмуртской Республики № 1509 от 29.12.2017 г. Согласно положению «институт сетевых наставников представляет собой неформальное (или формализованное) объединение педагогических работников, которые осуществляют функции наставника в отношении молодых специалистов, работающих в

образовательных организациях, расположенные на территории муниципального образования».

В 2022 г. 206 педагогов республики участвовали в 9 сетевых сообществах наставников, которые действуют в г. Воткинске, Кизнерском, Можгинском, Сюмсинском, Сарапульском, Глазовском, Вавожском, Малопургинском, Шарканском.

В 2023 г. сетевые сообщества действовали в семи МО: Алнашском, Глазовском, Можгинском, Сарапульском, Юкаменском г. Воткинске, г. Ижевске.

Сетевые сообщества наставников перестали осуществлять деятельность в Кизнерском, Сюмсинском, Вавожском, Шарканском. Появились новые сообщества в Юкаменском и Ижевске.

2.13 Стимулирование процесса наставничества

На федеральном и региональном уровне обязательных выплат за наставничество не предусмотрено. Однако муниципальные образования и ОО вправе ввести выплаты самостоятельно. Материальное (денежное) стимулирование наставничества может быть зафиксировано в следующих нормативных актах: коллективный договор ОО, дополнительные соглашения к трудовому договору и иными локальными актами, соответствующими федеральным и региональным законам.

Доля локальных актов ОО за оплату наставничества существенно менялась за два года. Так, в марте 2022 г. доля локальных актов об оплате наставничества составила 4%, в марте 2023 г. – 67%, в ноябре 2023 г. – 18%. Сокращение доли связано в первую очередь с введением форм Мониторинга в более строгой отчетности. Тем не менее, тенденция к росту локальных актов об оплате наставничества наблюдается. В 17 муниципалитетах (56%) оплата за наставничество введена. В 13 МО (43%) локальные акты об оплате наставничества не указали все ОО.

Таблица 10. Доля локальных актов в МО об оплате наставничества и утвердивших положение о наставничестве педагогических работников

МО	Доля локальных актов об оплате наставничества	Доля утвердивших положение о наставничестве педагогов
Алнашский	60	100
Балезинский	0	65
Вавожский	28	100
Воткинский	30	100
г. Воткинск	67	100

г. Глазов	59	95
г. Ижевск	77	100
Глазовский	100	100
г. Можга	33	100
Граховский	0	91
г. Сарапул	0	100
Дебесский	8,3	100
Завьяловский	0	96
Игринский	0	89
Камбарский	40	100
Каракулинский	15	100
Кезский	57	93
Кизнерский	90	100
Киясовский	0	90
Красногорский	89	100
Малопургинский	0	82
Можгинский	0	100
Сарапульский	58	100
Селтинский	0	100
Сюмсинский	83	100
Увинский	0	92
Шарканский	0	100
Юкаменский	0	100
Якшур-Бодьинский	75	100
Ярский	60	100

Оплата наставничества – один из факторов внешней мотивации системы наставничества. На сегодняшний день наиболее сложившейся муниципальной работой по наставничеству можно признать Якшур-Бодьинский, Ярский, Красногорский, Кизнерский, Глазовского районы и г. Ижевска. Здесь система внешней мотивации носит наиболее системный.

Малопургинский, Балезинский, Киясовский имеют наименее сложившуюся систему внешней мотивации: слабую нормативную базу и отсутствие оплаты. Отсутствие системной оплаты за наставническую работу приводит к демотивации, а высокая нагрузка к выгоранию наставников.

Таким образом, одно из приоритетных направлений введение оплаты в образовательных организациях, на уровне муниципалитета за сетевое наставничество и на уровне региона.

3. ВЫВОДЫ

3.1. Рекомендации для муниципальных операторов (координаторов) внедрения Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики в 2023 году

1. Алнашский МО.

Динамику развития наставничества в Алнашском районе в 2023 г. можно признать положительной. За год с 81% ОО, утвердивших положение о РЦМН, число ОО увеличилось до 100%. 13% педагогов МО включены в программы наставничества в роли наставника. В МО активно действует сетевое сообщество, в котором участвуют 6 педагогов-наставников. Проведен муниципальный этап профессионального конкурса наставников.

Возможной зоной риска следует признать низкую включенность в программы наставничества молодых педагогов – 57% (88% молодых были включены в 2022 г). Хотя целевой показатель достигнут, но, тем не менее, необходимо обратить особое внимание на включенность молодых педагогов в программы наставничества для достижения целевого показателя 2024 г.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне муниципалитета, а также отсутствие муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
2. Муниципальному координатору наставничества организовать работу по включению молодых специалистов в программы наставничества в 2024 г. в соответствии с региональными и федеральными показателями (не менее 70%).
3. Увеличить число педагогов-наставников, обучившихся на КПК по вопросам наставничества.
4. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

2. Балезинский МО.

Динамика развития наставничества в МО в текущем году остается низкой. В 2022 г. в Положение о наставничестве было оформлено в 7 ОО из 23 ОО (30%). В 2023 г. число ОО увеличилось до 65 %, что является самым низким показателем среди МО Удмуртской Республики. Позитивным фактором стоит

признать наличие в МО РМО наставников, которое активно действует с 2022 г.

Зоной риска следует признать низкую включенность в программы наставничества молодых педагогов 51% (67 % молодых были включены в 2022 г). Хотя целевой показатель достигнут, но тем не менее, необходимо обратить особое внимание на включенность молодых педагогов в программы наставничества.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне муниципалитета, а также отсутствие муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Снижает эффективность системы наставничества в МО и отсутствие оплаты за наставническую деятельность на уровне ОО, что приводит к демотивации и выгоранию наставников.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Утвердить положение о наставничестве педагогических работников в 100% ОО муниципалитета.
2. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
3. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
4. Провести разъяснительную работу среди руководителей ОО о необходимости оплаты за наставническую деятельность.
5. Привлекать к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.
6. Муниципальному координатору наставничества организовать работу по включению молодых специалистов в программы наставничества в 2024 г. в соответствии с региональными и федеральными показателями (не менее 70%).

3. Вавожский МО.

Динамику развития программ наставничества в Вавожском МО можно назвать одной из лучших в Удмуртской Республике. Положение о наставничестве педагогических работников в 2022 г. было утверждено в 8 ОО из 14 (57%), в 2023 г. данный показатель достиг 100%. В реализации программ наставничества продолжают использоваться сетевые модели на основе соглашений о партнерстве. Так, наставниками двух учителей МБОУ «Вавожская СОШ» являются учителя МАОУ «Гимназия №56» г. Ижевска. В свою очередь МБОУ «Вавожская СОШ» создала сеть наставников для педагогов Вавожского района.

В МО организована методическая поддержка программ наставничества. В 2023 году в районе проведен фестиваль открытых уроков молодых педагогов. В ноябре 2023 прошел очный этап конкурса «Педагогический дуэт», в котором участвовали пары: наставник и наставляемый – молодой педагог. Количество наставников и наставляемых возросло в 2023 г. на 70% и составило 60 наставников (в 2022 году – 18 чел.) и 67 наставляемых (в 2022 году – 21 чел.).

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне муниципалитета, а также отсутствие муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Отрицательно влияет на систему наставничества низкий процент (28%) оплаты за наставническую работу, что приводит к демотивации и выгоранию наставников

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
2. Провести разъяснительную работу среди руководителей ОО о необходимости оплаты за наставническую деятельность.
3. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

4. г. Воткинск.

Нормативное обеспечение реализации РЦМН в ОО муниципалитета выполнено на 100 %. Во всех ОО имеются приказы о реализации РЦМН, Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся, изданы приказы о проведении внутреннего мониторинга РЦМН. В каждом ОО по приказу руководителей назначены кураторы – ответственные за наставническую деятельность в ОО. Общее количество составляет 18 кураторов. Количество утвержденных программ по методическому сопровождению наставничества составляет – 24 шт. В 2023 году насчитывалось 65 молодых специалистов до 35 лет, работающих первые три года в ОО. Из них 62 молодых специалиста участвовало в программах наставничества в роли наставляемых, что составило 95,38 %.

В течение года велась работа с молодыми педагогами ОО в рамках сетевого наставничества «Ступеньки педагогического мастерства». 19% педагогов МО включены в программы наставничества в роли наставника. 30% МО включены в роли наставляемых. На одного наставника в МО приходится 1,5 наставляемых, что указывает о присутствии как индивидуальной, так и групповой формы наставничества. 229 наставляемых реализуют 275 персонализированных программ.

Отрицательно влияет на систему наставничества не высокий процент (67%) оплаты за наставническую работу в МО, что приводит к демотивации и выгоранию наставников.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Провести разъяснительную работу среди руководителей ОО о необходимости оплаты за наставническую деятельность.
2. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

5. Воткинский МО.

Динамика развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, возросло с 81% в 2022 г. до 100% в 2023 г.

В муниципалитете создана «Школа наставника для дошкольников», действующая в соответствии с Положением (приказ РУО от 20.02.2023 № 77). Школа наставника проводит совместные мероприятия с кураторами и наставниками школ района. Количество наставляемых в ОО – 81 чел., число персонализированных программ – 27. Таким образом, только 31% ОО работают по персонализированным программам. Возросла доля молодых специалистов, включенных в программы наставничества с 53% в 2022 г. до 66% в 2023 г. Активно развивается реверсивное наставничество. 13% опытных педагогов МО вошли в программы наставничества в роли наставляемого. 14% педагогов МО участвуют в программах наставничества в роли наставника.

Стимулирование процесса наставничества является наиболее сложно решаемым вопросом. Только у 6 из 20 образовательных учреждений в положении об оплате труда предусмотрены стимулирующие выплаты за наставничество. Сумма выплат составляет от 10 до 50 %. Нематериальное стимулирование наставников в 10 образовательных учреждениях закреплено Положением о системе наставничества.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Рекомендовать наставникам муниципалитета оформлять персонализированные программы в работе с наставляемыми.
2. Провести разъяснительную работу среди руководителей ОО о необходимости оплаты за наставническую деятельность.
3. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
4. Привлекать к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

6. г. Глазов

Динамика развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, возросло с 86 % в 2022 г. до 95 % в 2023 г. Созданы и обновляются базы наставников и наставляемых. Доля молодых педагогов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого составила – 67 % (33% в 2022 г). В четырех школах работают ШМО наставников. Проведен муниципальный этап Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества». Негативно влияет на систему наставничества не высокий процент (59 %) оплаты за наставническую работу в МО, что приводит к демотивации и выгоранию наставников.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Утвердить положение о наставничестве педагогических работников в 100% ОО муниципалитета.
2. Провести разъяснительную работу среди руководителей ОО о необходимости оплаты за наставническую деятельность.
3. Создать условия для вовлечения в наставничество обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

7. Глазовский МО.

Вовлечение в программы наставничества образовательных организаций Глазовского района осуществляется с положительной динамикой и увеличением охвата образовательных организаций. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, возросло с 92 % в 2022 г. до 100 % в 2023 г. 77% молодых специалистов участвуют в программах в роли наставляемого. 4% педагогов вошли в программы наставничества, не являясь молодыми специалистами в роли наставляемого. Продолжает оставаться низкой активностью педагогов в области повышения квалификации по вопросам наставничества: только 3 человека (14% от общего числа наставников) обучились в 2023 году на КПК по наставничеству. Для повышения заинтересованности директоров ОО района во внедрении наставничества, в Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, подконтрольных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» включены доплаты директорам, если в их учреждениях реализуются наставнические программы (в зависимости от количества наставнических пар в организации). На уровне района Советом руководителей

образовательных учреждений было рекомендовано включить в Положения об оплате труда муниципальных образовательных учреждений (Приложение о выплатах стимулирующего характера) доплаты для педагогов – наставников (2% от оклада). 93 % учреждений заложили данную доплату в свои Положения об оплате. С целью методического сопровождения молодых специалистов в районе создан Клуб молодого педагога «Профи+».

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Провести разъяснительную работу среди руководителей ОО о необходимости оплаты за наставническую деятельность.
2. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
3. Создать условия для вовлечения в наставничество обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

8. Граховский МО.

Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, возросло с 81 % в 2022 г. до 100 % в 2023 г. Наблюдается очень низкая включенность ОО по реализации наставничества обучающихся. В школах МО всего 614 обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, из них 3 человек включены в программы наставничества в роли наставляемого, что составляет 0,4%.

Слабым нужно признать и включение молодых педагогов в программы наставничества. Общее количество молодых специалистов до 35 лет, работающих в образовательных организациях района – 33 человека. *Из них в роли наставляемых принимают участие – 12 педагогов, что составляет 36 %.* *И хотя в сравнении с 2022 г. наблюдается рост числа молодых, включенных в наставничество в роли наставляемого (3%), однако федеральный и региональный показатель не выполнен.* Работа по наставничеству с предприятиями МО не ведется.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне муниципалитета, а также отсутствие муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Негативно влияет на систему наставничества отсутствие оплаты за наставническую работу в МО на уровне ОО, что приводит к демотивации и выгоранию наставников.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества»
2. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
3. Привлекать к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.
4. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО.
5. Муниципальному координатору наставничества организовать работу по включению молодых специалистов в программы наставничества в 2024 г. в соответствии с региональными и федеральными показателями (не менее 70%).
6. Провести разъяснительную работу среди руководителей ОО о необходимости оплаты за наставническую деятельность.

9. Дебесский МО.

Динамика развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, возросло с 92 % в 2022 г. до 100 % в 2023 г. Высоким следует признать включенность обучающихся МО в программы наставничества – 40% (15% в 2022 г.). 12% обучающихся входят в программы в роли наставника. Доля молодых, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого – 50%. Доля опытных педагогов данной роли составляет 7%. Выстраивается система сопровождения наставников на уровне МО. Проводятся семинары, организованы конкурсы профессионального мастерства.

Предприятия и организации МО не включены в систему наставничества ОО. Данное направление нуждается в развитии.

В Дебесском МО среднее число наставляемых на одного наставника составило 5 человек. Если учитывать, что в показателе «Доля локальных актов об оплате наставничества в муниципалитете» стоит 8,3% ОО, которые оплачивают наставничество, то необходимо обратить внимание на слишком высокую нагрузку на наставников МО при почти полном отсутствии оплаты за наставничество.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Сократить среднее число наставляемых у одного наставника в соответствии с федеральными рекомендациями (не более 3-х).
2. Провести разъяснительную работу с руководителями ОО о необходимости оплаты наставничества педагогических работников.
3. Привлекать к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

- Муниципальному координатору наставничества организовать работу по включению молодых специалистов в программы наставничества в 2024 г. в соответствии с региональными и федеральными показателями (не менее 70%).

10. Завьяловский МО.

Динамика развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, возросло с 38 % в 2022 г. до 96 % в 2023 г. Предприятия и организации МО не включены в систему наставничества ОО. Данное направление нуждается в развитии. 65% молодых специалистов и еще 15% иных категорий педагогических работников включены в наставничество в роли наставляемого.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне МО не принял участие в муниципальном этапе Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне муниципалитета, а также отсутствие муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

- Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
- Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
- Утвердить положение о наставничестве педагогических работников в 100% ОО муниципалитета.

11. Игринский МО.

Негативная динамика отмечена в Игринском МО. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, сократилось с 100 % в 2022 г. до 89 % в 2023 г. Данный факт указывает на недостоверность данных за 2022 г. Отмечен низкий процент вовлечения обучающихся в программы наставничества в роли наставляемого – 4% и наставника – 1%. Число молодых педагогов, включенных в программы наставничества составило 56%. Хотя федеральный и региональный показатель выполнен, но наблюдается сокращение включенности молодых в сравнении с 2022 г (100%), а значит есть риск недостижения показателя в 2024 г.

Негативным фактором следует признать отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне МО.

В МО организовано и успешно работает методическая поддержка программ наставничества: творческая группа «Наставник+», три ШМО наставников.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
2. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
3. Утвердить положение о наставничестве педагогических работников в 100% ОО муниципалитета.
4. Муниципальному координатору наставничества организовать работу по включению молодых специалистов в программы наставничества в 2024 г. в соответствии с региональными и федеральными показателями (не менее 70%).
5. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г.

12. г. Ижевск.

Динамика развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, возросло с 96 % в 2022 г. до 100 % в 2023 г. В соответствии с отчетными формами АИС «Мониторинг образования», количество наставников составляет 1068, наставляемых – 3616. Таким образом, в среднем на 1 наставника приходится 3 наставляемых. Наставничество в Ижевске ведется в малых группах.

Отмечен низкий процент влечения обучающихся в программы наставничества в роли наставляемого – 7 % (2% в 2022 г.) и наставника – 6%. Средняя доля включенности молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого составляет 73%. Это на 12% меньше аналогичного значения в 2022 году. Несмотря на снижение доли включения молодых специалистов в программы наставничества, полученное значение соответствует планируемому значению федерального показателя эффективности внедрения системы наставничества к 2024 году. Средняя доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, составляет 15% от общего числа педагогов муниципалитета. 10% наставников (101 чел.) прошли обучение на КПК по вопросам наставничества (43 чел. в 2022 г.). В Ижевске активно развивается реверсивное наставничество. Так,

доля молодых специалистов, участвующих в роли наставника, составила 17%. Доля опытных педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника – 12%.

В 2023 г. созданы два методических объединения наставников: Ассоциация практик наставничества (Ассоциация – неформальное, добровольное объединение организаций/предприятий для решения муниципальных приоритетных задач) на базе МБОУ "СОШ №91") и Инновационный комплекс «Наставничество в патриотическом воспитании как сетевая модель начальной военной подготовки» (основная цель – разработка, внедрение, сопровождение и тиражирование инновационных педагогических практик на муниципальном уровне), центр инновационного комплекса – МБОУ ДО КПЦ «Граница».

Меры по материальному стимулированию руководителей к развитию наставничества в ОО закреплены Приказом Управления образования Администрации г. Ижевска №446 от 01.08.2022г. «Об утверждении Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска». По результатам собеседования с руководителями образовательных организаций в рамках определения значений критериев по показателям качества работы за 2022 г., можно установить, что во всех образовательных организациях муниципалитета нормативно определена система поддержки и поощрения (материального/ нематериального) наставников и кураторов реализации целевой модели наставничества (по сведениям, предоставленным начальником отдела кадровой работы Управления образования Администрации г. Ижевска, протокол от 20.01.2023г).

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
2. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г.

13. Камбарский МО.

Динамика развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, возросло с 80 % в 2022 г. до 100 % в 2023 г. Отсутствует информационное сопровождение наставничества на уровне МО. 100% молодых педагогов включены в программы наставничества. 50% ОО,

реализуют систему наставничества обучающихся. МБОУ «Лицей №1 им. Н.К. Крупской» г. Камбарка применяет форму наставничества «студент-ученик» (ФГБОУ ВО «УДГУ» г. Ижевска). За обучающимися менделеевских классов закреплено 13 студентов, которые осуществляют наставничество по проектной, исследовательской деятельности школьников.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
2. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
3. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г.

14. Каракулинский МО.

Динамика числа ОО, реализующих наставничество обучающихся и педагогических работников стабильна, так как еще в 2022 г. 100% ОО утвердили положение о наставничестве. Количество наставляемых в ОО – 355, а наставников – 106. Наставничество ведется преимущественно в малой группе. Доля молодых педагогов, включенных в программы наставничества, составила 79%. В 2023 году в образовательных учреждениях разработана и утверждена персонализированная программа наставничества. В текущем году КПК по наставничеству прошли 5 педагогов.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне муниципалитета, а также отсутствие муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Демотивирующим условием следует признать маленькую долю (15%) ОО, оплачивающих наставническую работу.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
2. Провести разъяснительную работу с руководителями ОО о необходимости оплаты наставничества педагогических работников.
3. Создать условия для вовлечения в наставничество обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

15. Кезский МО.

Динамика числа ОО, реализующих наставничество обучающихся и педагогических работников стабильна и в 2022, и в 2023 г. составила 90%. Наставничество над обучающимися утвердили 80% ОО. Число наставников из иных организаций – 16 наставников из 3 организаций, что составляет 2 %. Отмечен низкий процент вовлечения обучающихся в программы наставничества в роли наставляемого – 1 % и наставника – 3%.

Положительной следует признать динамику по вовлечению молодых педагогов в процесс наставничества. В 2022 г. наставляемых из числа молодых было 36%, в 2023 г. их число возросло до 89%. Федеральный и региональный показатель выполнен. Реверсивное наставничество в МО отсутствует. 10% педагогов МО входят в программы наставничества в роли наставника.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне муниципалитета

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
2. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
3. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г.
4. Привлекать к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.
5. Утвердить положение о наставничестве педагогических работников в 100% ОО муниципалитета.

16. Кизнерский МО.

Динамика развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, возросло с 88 % в 2022 г. до 100 % в 2023 г. Справка, представленная муниципальным координатором наставничества не информативна, не утверждена руководителем органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющим управление в сфере образования. Отмечен низкий процент влечения обучающихся в программы наставничества в роли наставляемого – 4 % и наставника – 0,11%. Федеральный и региональный показатель не выполнены. 61% молодых педагогов вовлечены в наставничество в роли наставляемого. 7% опытных педагогов являются наставляемыми в реверсивной модели. Наставничество в

МО организовано только для молодых педагогов. 16% молодых участвуют в наставничестве в роли наставника.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
2. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
3. Представить в РНЦ АОУ ДПО УР ИРО информационно-аналитическую справку по форме, утвержденную руководителем органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющим управление в сфере образования (дата, подпись, печать).
4. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г.
5. Создать условия для привлечения к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

17. Киясовский МО.

Динамика развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, возросло с 8,6 % в 2022 г. до 100 % в 2023 г. 75% ОО реализует наставничество обучающихся. Доля наставляемых из числа обучающихся – 5%. Доля наставников из обучающихся – 3%. Таким образом региональный и федеральный показатель не выполнен. Высокий риск недостижения его в 2024 г. Доля молодых педагогов в роли наставляемого – 77%. 18% – доля опытных педагогов, включенных в программы в роли наставляемого. Доля молодых наставников крайне высока – 41%, доля опытных педагогов-наставников – 20%. Таким образом, программы наставничества рассчитаны преимущественно на молодых педагогов.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне МО не принял участие в муниципальном этапе Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне

муниципалитета, а также отсутствие муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
2. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г.
3. Создать условия для привлечения к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.
4. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

18. Красногорский МО.

Динамика числа ОО, реализующих наставничество обучающихся и педагогических работников стабильна, так как еще в 2022 г. 100% ОО утвердили положение о наставничестве. В ОО МО отсутствуют наставники из числа сотрудников предприятий и организаций. Федеральный и региональный показатель ЦМН не выполнен.

Крайне низким остается участие обучающихся в программах наставничества: наставляемых – 4%, наставников – 0% (в 2022 г. 1% и 0% соответственно). Таким образом, несмотря на позитивную динамику, оба показателя ЦМН не достигнуты.

Доля молодых в роли наставника – 84%, что выше предыдущего года на 4%. Показатель достигнут. Доля опытных педагогов среди наставляемых – 7%. Доля наставников из числа опытных педагогов – 25% и наставников среди молодых нет.

Такими образом, наставничество в муниципалитете организовано преимущественно для молодых педагогов. Реверсивное наставничество в текущем году не реализовывалось.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Создать условия для привлечения к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.
2. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г.

19. Малопургинский МО.

Динамику развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, возросло с 19 % в 2022 г. до 82 % в 2023 г. 75% ОО реализует наставничество обучающихся.

Крайне низким остается участие обучающихся в программах наставничества: наставляемых – 5 %, наставников – 5%. Таким образом, не смотря на позитивную динамику, оба показателя ЦМН не достигнуты.

Доля молодых в роли наставляемых – 66%, доля наставляемых из опытных педагогов – 15%. Доля наставников из числа молодых – 26%, из числа опытных – 14%. Таким образом, в МО активно развивается реверсивное наставничество.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне муниципалитета, а также отсутствие муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Негативно влияет на систему наставничества отсутствие оплаты за наставническую работу в МО на уровне ОО, что приводит к демотивации и выгоранию наставников.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Утвердить нормативные документы о наставничестве педагогических работников в 100 % ОО МО.
2. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
3. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
4. Создать условия для привлечения к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.
5. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г

20. г. Можга.

Динамика развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, возросло с 85 % в 2022 г. до 100 % в 2023 г. 100 % ОО реализует наставничество обучающихся. Негативная динамика наблюдается в развитии наставничества среди молодых специалистов. Так, по

итогах мониторинга 2022 г. 96% молодых педагогов участвовали в программах наставничества в роли наставляемого. В 2023 г. доля их сократилась до 83 %.

Не достигнут показатель по участию обучающихся в программах наставничества: наставляемых – 16 %, наставников – 21 %.

Демотивирующим условием следует признать маленькую долю (33%) ОО, оплачивающих наставническую работу.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Муниципальному координатору наставничества организовать работу по включению молодых специалистов в программы наставничества в 2024 г. в соответствии с региональными и федеральными показателями (не менее 70%).
2. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г
3. Создать условия для привлечения к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.
4. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

21. Можгинский МО.

Динамика числа ОО, реализующих наставничество обучающихся и педагогических работников стабильна, так как еще в 2022 г. 100% ОО утвердили положение о наставничестве. В 56% ОО МО утверждено Положение о наставничестве обучающихся. Только 48% ОО провели мониторинг программ наставничества. 13% предприятий вовлечены в реализацию программ наставничества. Региональный показатель по взаимодействию с предприятиями на 2023 г. оставлял 20%, Можгинский МО является одним из лидеров по работе с предприятиями.

Не выполнен показатель по включенности обучающихся в программы наставничества: наставляемых – 14,5%, наставляемых – 11%.

Отрицательная динамика наблюдается по показателю включенности молодых специалистов процесс наставничества достигнут 76%, но данный показатель существенно снизился в сравнении с прошлым годом (100%). Доля остальных категорий педагогических работников в роли наставляемых – 9%.

Доля молодых специалистов в роли наставника – 9%, доля опытных в роли наставника – 18%. В МО реализуется одно сетевое наставничество над молодыми.

Одним из самых негативных факторов является отсутствие оплаты за наставническую работу в МО на уровне ОО, что приводит к мотивации и выгоранию наставников.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г
2. Создать условия для привлечения к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.
3. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
4. Провести разъяснительную работу с руководителями ОО о необходимости оплаты наставничества педагогических работников.

22. г. Сарапул.

Динамика развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, возросло с 88 % в 2022 г. до 100 % в 2023 г. 84 % ОО реализует наставничество обучающихся.

Негативным фактором можно признать большое число наставляемых на одного наставника (в среднем 14 чел. на 1 наставника) при полном отсутствии локальных актов об оплате наставничества. Положительная динамика наблюдается по включенности в наставничество молодых специалистов – 100% (в 2022 г. – 95%). Доля опытных педагогов в роли наставляемого – 3%. Доля молодых в роли наставника – 10 %, доля опытных в роли наставника – 7%. Федеральные и региональные показатели достигнуты.

Низким остается показатель включенности обучающихся в программы наставничества: в роли наставника – 0,6%, в роли наставляемого – 4,9%. Федеральный и региональный показатель не достигнуты.

Доля предприятий, включенных в наставничество, составляет 10%. Федеральный и региональный показатель не достигнут (20%).

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне муниципалитета, а также отсутствие муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Провести разъяснительную работу с руководителями ОО о необходимости оплаты наставничества педагогических работников.
2. Сократить среднее число наставляемых у одного наставника в соответствии с федеральными рекомендациями (не более 3-х).
3. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г
4. Создать условия для привлечения к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.
5. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

23. Сарапульский МО.

Динамика развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, возросло с 77 % в 2022 г. до 100 % в 2023 г. 84 % ОО реализует наставничество обучающихся.

Наблюдается позитивная динамика по включению молодых специалистов наставничество: 2022 – 80%, 2023г – 97%. Федеральный показатель достигнут. Число опытных педагогов в роли наставляемого – 12,5%. Доля молодых в роли наставника – 6%, и доля опытных в роли наставника – 15%.

Низкой остается доля обучающихся, включённых в программы наставничества: наставников – 4%, наставляемых – 4,5%. Федеральный и региональный показатель не выполнены.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие отсутствия муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г
2. Создать условия для привлечения к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.
3. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

24. Селтинский МО.

Динамика развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о РЦМН, возросло с 78 % в 2022 г. до 100 % в 2023 г. 91 % ОО реализует наставничество обучающихся.

Доля педагогов, участвующих в программах наставничества – 11,93%. Доля молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого – 75%. Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставника, составляет 21,01%. Показатель ЦМН достигнут.

Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в Селтинском районе, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого составляет 4,22%.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне муниципалитета, а также отсутствие муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Демотивирующим условием является отсутствие оплаты за наставническую работу в МО на уровне ОО.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
2. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
3. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г
4. Создать условия для привлечения к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

25. Сюмсинский МО.

Динамика числа ОО, реализующих наставничество обучающихся и педагогических работников стабильна, так как еще в 2022 г. 100% ОО утвердили положение о наставничестве педагогических работников и 100% о наставничестве обучающихся.

Наставнические программы с предприятиями МО полностью отсутствуют. Низким остается процент обучающихся, включенных в программы наставничества: в роли наставляемого – 12%, в роли наставника – 8%.

Наблюдается позитивная динамика в количестве молодых специалистов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого – 81% (в 2022 г. – 33%). Среди опытных педагогов доля участников в роли наставляемого составила 14%. Доля педагогов в роли наставника – 21%, Доля молодых в роли

наставника – 0%. То есть варианты реверсивного наставничества не реализуются в МО.

Негативным фактором следует признать отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне МО.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
2. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
3. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г.
4. Привлекать к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

26. Увинский МО.

Динамика развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, возросло с 39 % в 2022 г. до 82 % в 2023 г. 61 % ОО реализует наставничество обучающихся.

Низким остается процент обучающихся, включенных в программы наставничества: в роли наставляемого – 3%, в роли наставника – 0,5 %. Показатель ЦМН не достигнут. Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, составляет 60,94%, доля других педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого – 21,54%. Федеральный и региональный показатели достигнуты. Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника – 9,11%. Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника – 15,87%.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне муниципалитета.

Одним из самых негативных факторов является отсутствие оплаты за наставническую работу в МО на уровне ОО, что приводит к демотивации и выгоранию наставников.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.

2. Утвердить положение о наставничестве педагогических работников в 100% ОО муниципалитета.
3. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
4. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г.
5. Создать условия для привлечения к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

27. Шарканский МО.

Динамика развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о РЦМН возросло с 17 % в 2022 г. до 100 % в 2023 г. 88 % ОО реализуют наставничество обучающихся.

Доля молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого – 71%. Доля опытных педагогов, включенных в роли наставника – 5%. Федеральный и региональный показатель ЦМН достигнут. Доля наставников из числа опытных – 19%, доля наставников из молодых специалистов – 14%.

Предприятия в наставнических программах участия не принимали. Показатель ЦМН не выполнен.

Низкой остаётся включенность обучающихся в программы наставничества: наставляемых – 8%, наставников – 3%.

В районе не создано районное методическое объединение наставников, школьные методические объединения действуют в двух ОО и в одном образовательном учреждении дополнительного образования.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне муниципалитета, а также отсутствие муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Демотивирующим условием является отсутствие оплаты за наставническую работу в МО на уровне ОО.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
2. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
3. Создать условия для привлечения к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

4. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г.
5. Провести разъяснительную работу среди руководителей ОО о необходимости оплаты за наставническую деятельность.

28. Юкаменский МО.

Динамика развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества педагогических работников, возросло с 70 % в 2022 г. до 100 % в 2023 г. 90 % ОО реализуют наставничество обучающихся.

Предприятия в наставнических программах участия не принимали. Показатель ЦМН не выполнен.

Низкой остаётся включенность обучающихся в программы наставничества: наставляемых – 9%, наставников – 1%.

Доля молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого – 55%. Доля опытных педагогов, включенных в роли наставника – 5%. Целевой показатель достигнут. Доля педагогов в роли наставника – 12%. Доля наставников из числа молодых специалистов – 30%.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне муниципалитета, а также отсутствие муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».

Демотивирующим условием является отсутствие оплаты за наставническую работу в МО на уровне ОО.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
2. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
3. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г.
4. Провести разъяснительную работу среди руководителей ОО о необходимости оплаты за наставническую деятельность.
5. Создать условия для привлечения к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

29. Якшур-Бодьинский МО.

Динамика числа ОО, реализующих наставничество обучающихся и педагогических работников стабильна, так как еще в 2022 г. 100% ОО утвердили положение о наставничестве педагогических работников и 41% о наставничестве обучающихся.

Низкой остаётся включенность обучающихся в программы наставничества: наставляемых – 0,3 %, наставников – 0,3 %. Федеральный и региональный целевой показатель не выполнен.

Положительная динамика наблюдается в области включения молодых специалистов в программы наставничества с 82% в 2022 г. до 93% в 2023г. Доля опытных педагогов, включенных в программу наставничества в роли наставляемого, составляет – 8,6%. Федеральный и региональный показатель ЦМН достигнут. Молодые специалисты в программах наставничества в роли наставника не привлекались. Значит реверсивное наставничество в МО не развивается. Динамика доли наставников позитивная с 9% в 2022 г. до 13,5% в 2023 г.

Предприятия в наставнических программах участия не принимали. Показатель ЦМН не выполнен.

В 2023 г. было создано муниципальное методическое объединение наставников.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне муниципалитета.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Организовать и провести муниципальный этап Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
2. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
3. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г.
4. Создать условия для привлечения к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

30. Ярский МО.

Динамика развития РЦМН в МО можно признать положительной. Число ОО, утвердивших положение о целевой модели наставничества

педагогических работников, возросло с 81 % в 2022 г. до 100 % в 2023 г. 70 % ОО реализуют наставничество обучающихся.

Предприятия в наставнических программах участия не принимали. Показатель ЦМН не выполнен.

Низкой остаётся включенность обучающихся в программы наставничества: наставляемых – 1,6 %, наставников – 2 %. Федеральный и региональный целевой показатель не выполнен.

Хотя показатель ЦМН по включению в наставничество молодых специалистов выполнен (83%), но его динамика отрицательная (2022 г.-100%). Доля наставляемых из опытных педагогов не высока – 2 %. 9,5% опытных педагогов вошли в программу в роли наставника, 8,5% молодых специалистов стали наставниками.

В муниципалитете на протяжении 4 лет работает ресурсный центр «Школа молодого педагога» на базе Ярославской СОШ № 2.

Негативным фактором для развития системы наставничества является отсутствие информационного сопровождения наставничества на уровне МО.

Рекомендации органу исполнительной власти МО, осуществляющему управление в сфере образования:

1. Организовать проведение муниципального этапа Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».
2. Разместить лучшие практики наставничества на информационном ресурсе МО.
3. Создать условия для развития наставничества обучающихся в школах и учреждениях ДО МО для достижения федерального показателя по наставничеству обучающихся в 2024 г.
4. Создать условия для привлечения к наставничеству обучающихся предприятия и организации муниципалитета.

3.2. Общие выводы и перспективы развития Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики в 2024 г.

В целях реализации Региональной целевой модели наставничества педагогов и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики (далее – РЦМН), повышения эффективности наставнических практик была создана дорожная карта на 2023г.

Для наставников и кураторов программ наставничества в 2023 г. была организована серия курсов повышения квалификации по следующим темам:

- КПК «Наставничество как система сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов в образовательной организации»;
- КПК «Наставничество: современный подход к персонализации образовательного процесса»;
- КПК «Актуальные вопросы реализации наставничества в образовательных организациях Удмуртской Республики»;
- КПК «Наставничество в инклюзивном образовании».

С сентября 2023 г. один раз в две недели по средам проходит серия вебинаров из цикла «Осознанное наставничество» для кураторов и наставников образовательных организаций. Всего в 2023 г. вышло 16 вебинаров, которые посетило около тысячи педагогов Удмуртии.

Большое внимание РНЦ уделял проблеме выявления и распространения лучших практик наставничества в Удмуртской Республике. С этой целью ежегодно проходит Республиканский конкурс «Лучшие практики и программы наставничества». В 2022 г. в нем приняли участие 28, а 2023 г. – 54 педагога-наставника со всей республики.

В текущем году педагоги Удмуртии активно начали участвовать в межведомственных и межрегиональных конкурсах. В ноябре 2023 г. четыре педагога Удмуртской Республики вышли в финал Межрегионального конкурса «Наставник года – 2023» (Толченицына Е.Ф. МБОУ «Игринская СОШ №4», Никифорова Н.Н. МБОУ «Ярская СОШ №2», Ширманова В.Г. ГКОУ УР «Школа-интернат №13», Макарова О.В. МАОУ «Гимназия № 56»). По итогам конкурса диплом победителем конкурса получила Толченицына Елена Федоровна, а Ширманова Вероника Григорьевна стала призёром конкурса.

В 2023 г. наставники из сферы образования стали победителями регионального этапа Всероссийского конкурса «Лучшие программы наставничества» (организатор – Министерство экономики УР) и приняли участие в федеральном этапе конкурса. В номинации «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда»:

1 место – БПОУ УР «Дебесский политехникум» (практика «Программа наставничества в рамках модели «Педагог-педагог», автор: Акмалова А.Н.);

2 место – ГКОУ УР «Школа-интернат № 13» (практика «Вместе к успеху», автор: Ширманова В.Г.)

В номинации «Наставничество в социальной сфере»:

1 место – МАОУ «Гимназия № 56» (практика «Школа наставничества как технология поддержки и сопровождения профессионального роста педагогов», автор: Макарова О.В.);

2 место – МБОУ ДО «Центр детского творчества» (практика «Успех во всем», автор: Кондакова Е.А.);

3 место – МОУ «Ключевская средняя общеобразовательная школа» (практика «Программа наставничества «Работодатель-ученик», автор: Королева Н.Н).

Евгения Владимировна Черкинская, заместитель директора по ВР МБОУ ДО ЦТР «Октябрьский», стала победителем Всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества» (организатор – Министерство просвещения РФ) 2023 г. в номинации «Лучшая практика воспитания и социализации». Представленная на конкурсе практика «Танцы без правил», вошла в ТОП-50 лучших практик для создания Всероссийского банка лучших практик наставничества России.

Для популяризации лучших практик наставничества в том числе по адаптации педагогов на рабочем месте АОУ ДПО УР ИРО создан и защищен на всероссийском форуме проект «Цифровой информационный ресурс научно-методического сопровождения практик наставничества», в результате которого на сайте института образования будет размещена карта практик наставничества Удмуртской Республики.

Для популяризации лучших практик наставничества традиционно организуются республиканские научно-практические мероприятия: секция августовской конференции, посвященная наставничеству педагогических работников (2023 г.: «Учитель. Школьная команда») и II Межрегиональный форум «Наставничество в образовании: вызовы и эффективные практики».

Мероприятия выявили огромный интерес педагогов к вопросам наставничества.

Активно внедряются новые подходы в наставничестве педагогических работников. С 27 июня 2023 г. РНЦ АОУ ДПО УР ИРО вошли в федеральный проект по реализации соглашения о внедрении результатов научно-исследовательской работы по теме «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в образовательных организациях» (УрГПУ, г. Екатеринбург).

Для поддержки наставничества обучающихся в 2023 г. был опубликован сборник методических статей: Организация системы работы с одарёнными детьми: наставничество: статьи, методические материалы /

Составитель Д.М. Пюрияйнен [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. 0,9 Мб). – Ижевск: АОУ ДПО УР ИРО, 2023.

Для наставников и кураторов целевой модели наставничества созданы информационные ресурсы: РНЦ18 и страницы ВК. Ежегодно обновляется единая Республиканская база наставников в сфере образования.

Для организации управленческого цикла ежегодно проводится мониторинг программ наставничества реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики, размещенный в 2023 г в автоматизированной информационной системе «Мониторинг образования».

Для создания мотивации наставнической деятельности разработано и утверждено Положение о знаке обличия «Лучший наставник в сфере образования Удмуртской Республики» (утвержден приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики № 965 от 26.06.2023 г.). В 2023 г. были награждены 11 лучших педагогов-наставников Удмуртской Республикой (приказ министерства образования и науки Удмуртской Республики № 367п от 04.12.2-023).

В результате можно подвести итоги деятельности РНЦ в 2023 г. и выявить направления для дальнейшей работы в 2024 г.:

1. Всего в Мониторинге приняли участие 650 (100%) ОО Удмуртской Республики. Положение о системе наставничества педагогических работников утверждено в 598 (92%). В текущем году наблюдается рост показателей числа ОО, включенных в целевую модель наставничество на 12 % (с 80% в 2022 г.). Тем не менее, показатель в 100 % ОО в текущем году не был достигнут. Положение о системе наставничества обучающихся утверждено в 493 (76 %) ОО. В 445 (68%) ОО есть нормативное подкрепление по организации внутреннего мониторинга программ наставничества. В 70% МО во всех ОО утверждено наставничество педагогических работников. *Несмотря на позитивную динамику в принятии нормативных актов, пп. 33.1 распоряжения Правительства Российской Федерации от 20 августа 2021 года N 2283-р не выполнен. В целях исполнения распоряжения Балезинскому, Граховскому, Глазову, Завьяловскому, Игринскому, Кезскому Киясовскому, Малопургинскому, Увинскому муниципалитетам в 2024 г. утвердить во всех ОО Положение о наставничестве педагогических работников.*

2. В ходе Мониторинга выяснилось, что в ходе реализации программ наставничества в *Воткинске, Сарануле и Дебесском* районе на одного наставника приходится более четырех наставляемых. В данном случае возрастают риски высокой нагрузки на наставников, снижается качества сопровождения и утеря персонализации. Муниципальным координаторам

наставничества необходимо контролировать объем нагрузки, возлагаемой на наставника: не более трех наставляемых на одного.

3. Огромная работа проведена в Удмуртской Республике по информационному сопровождению программ наставничества. В большинстве ОО на официальных страницах размещены нормативные документы, сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы и пр. Однако система информационного сопровождения наставничества выстроена не во всех муниципалитетах Удмуртской Республики. На информационных ресурсах муниципальных образований Алнашского, Базезинского, Вавожского, Граховского, Завьяловского, Игринского, Камбарского, Каракулинского, Кезского, Кизнерского, Киясовского, Малопургинского, Селтинского, Сюмсинского, Увинского, Шарканского, Юкаменского, Якшур-Бодьинского, Ярского не размещены лучшие практики наставничества муниципалитета.

4. В 2023 г. в Удмуртской Республике активно выстраивалась система методического сопровождения программ наставничества как на уровне муниципалитетов, так и в отдельных ОО. 53% МО проведены 20 муниципальных этапов профессиональных конкурсов наставников. В 2023 г. Республиканский конкурс «Лучших практик и программ наставничества» был переформатирован. В нем появился первый этап – муниципальный, который проходит ежегодно с марта по июнь. В 2023 г. в нем приняли участие 50% МО. В целях исполнения *пн. 34 распоряжения Правительства Российской Федерации от 20 августа 2021 года N 2283-р и повышения качества практик наставничества необходимо всем муниципалитетам организовать и провести первый этап Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества».*

5. *Не был достигнут показатель федеральной и региональной целевой модели наставничества по доле предприятий, вошедших в программы наставничества. Из необходимых 20% от предприятий региона достигнут 1%, что ниже 2022 г. на 2%. Риск недостижения данного показателя крайне высок, так как взаимоотношения школ и предприятий региона фактически не происходит.*

6. Высокий риск сохраняется по не достижению в 2024 г. 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». В *текущем году 11958 (8%) обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет вошли в программы наставничества в роли наставляемого, что выше показателя 2022 г. в два раза (5076 чел.).* Согласно Региональной целевой модели наставничества (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»). Данный показатель в 2023 г. – 50%. Целевой показатель не достигнут.

7. По итогам Мониторинга выявилось, что в 2,5 раза увеличилось число педагогов, повысивших квалификацию на КПК в 2023 (338 чел.) в сравнении с 2022 г. (138 чел.), что составляет 13% от общего числа наставников. Тем не менее, большая часть наставников работает без повышения квалификации в области наставничества. Муниципальным координаторам и кураторам программ наставничества ОО необходимо продолжить формировать систему научно методического сопровождения наставников, создавать и реализовывать семинары, вебинары по обучению наставников.

8. Мониторинг зафиксировал рост наставляемых из числа опытных педагогических работников. Данный показатель составил 9 %. (в 2022 г. – 3%). 14% молодых педагогов (274 чел.) от общего числа молодых являются наставниками, то есть реализуют реверсивную форму наставничества. Одной из причин роста данной формы наставничества можно назвать введение большого числа инновационных процессов в образование в 2023 г. (обновленные ФГОС, введение и реализация ФООП, активное развитие ИКТ технологий). Способствует росту данного показателя и заключение соглашения в 2023 г. между АОУ ДПО УР ИРО и УРГПУ об апробации и внедрению практических результатов научно-исследовательской работы «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в образовательных организациях».

9. Региональный этап Мониторинга выявил отрицательную динамику федерального показателя на 2023 г. по доле молодых педагогов, включенных в систему наставничества. В текущем году 71,5% молодых педагогов вошли в программы наставничества в роли наставляемого, что ниже прошлогоднего показателя на 10% (2022г. – 81%). В целевой модели наставничества данный показатель на 2023 г. составляет 50%. Причины снижения показателя могут быть заложены в методических рекомендациях по организации наставничества педагогических работников, которые регламентируют программу на один год. Учет молодых педагогов идет за первые три года работы в ОО. Таким образом часть педагогов успешно завершили программы наставничества, адаптировались к педагогической деятельности и не испытывают потребность в сопровождении наставника. Не смотря на отрицательную динамику показатель достигнут.

10 Отрицательная динамика наблюдается и в развитии сетевых сообществ. В 2023 г. сетевые сообщества действовали в семи МО (в 2022 – 9): Алнашском, Глазовском, Можгинском, Сарапульском, Юкаменском г. Воткинске, г. Ижевске. Сетевые сообщества наставников перестали действовать в Кизнерском, Сюмсинском, Вавожском, Шарканском. Появились новые сообщества в Юкаменском и Ижевске.

Потенциал сетевых сообществ крайне высок. Для повышения эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников необходимо создание Республиканского сетевого сообщества педагогов-наставников, которое бы было расположено на базе автоматизированной информационной системы для построения персонализированных программ наставничества 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.

11. Оплата наставничества – один из факторов внешней мотивации системы наставничества. На сегодняшний день наиболее сложившимися муниципальными системами по материальному стимулированию наставничества можно признать Якшур-Бодьинский, Ярский, Красногорский, Кизнерский, Глазовского районы и г. Ижевска.

В 17 муниципалитетах (56%) оплата регламентирована локальными нормативными актами. В 13 МО (43%) локальные акты об оплате наставничества отсутствуют, что повышает риск невыполнения программ наставничества, развалу наставнических пар и прекращению реализации наставничества на уровне ОО. Разработка и утверждение локальных актов по оплате наставничества – одно из приоритетных направлений по реализации РЦМН на 2024 г.