

Утверждена
Корякин В.И.,
начальник Управления образования
Администрации муниципального образования
«Муниципальный округ Глазовский район
Удмуртской Республики»

28.10.2023 г.



Информационно-аналитическая справка по результатам
муниципального этапа мониторинга реализации Региональной
целевой модели наставничества педагогических работников и
обучающихся в образовательных организациях Удмуртской
Республики в 2023 году

Подготовил(а):
Ушакова Н.В., главный специалист-эксперт,
Управление образования Администрации
муниципального образования «Муниципальный округ
Глазовский район Удмуртской Республики»,
тел. 8 (34141) 5 27 68

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение.....	2
2. Общая характеристика реализации муниципальной целевой модели наставничества (сведения из АИС «Мониторинг»).....	4
3. Заключение.....	11
3.1. Сильные стороны реализации программ наставничества в муниципалитете	11
3.2. Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в муниципалитете.....	13
3.3. Слабые стороны системы наставничества в муниципалитете.....	13
3.4. Возможные риски для развития системы наставничества в муниципалитете и пути их решения.....	14
3.5. Управленческие решения муниципального образования по итогам мониторинга.....	15
3.6. Адресные рекомендации для образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества.....	15

I. Введение

Муниципальный этап мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Глазовского района Удмуртской Республики (далее - Мониторинг) был организован и проведен на основании письма Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 27.09.2023 г. № 01/01-34эд/7866 «О заполнении отчетных форм «Мониторинг целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся», приказа Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» от 02.10.2023 г. № 82-од «О проведении мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества в образовательных организациях Глазовского района Удмуртской Республики», в соответствии с Положением о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики от 08 апреля 2022 г. № 570 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики», Положением о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Глазовского района Удмуртской Республики, утвержденным приказом начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» от 27.06.2022 г. № 57-од (далее - Положение о Мониторинге).

Цель мониторинга: своевременный контроль и коррекция внедрения Целевой модели наставничества для достижения показателей, запланированных в Положении о Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Глазовского района.

Задачи мониторинга:

- получить достоверную информацию о количественном и качественном значении показателей, соответствующих Положению о Мониторинге;
- оценить и спрогнозировать тенденции развития процесса реализации Целевой модели наставничества посредством анализа информации и адресных рекомендаций по эффективной реализации наставнических практик в образовательных организациях для принятия управленческих решений.

Участники мониторинга:

муниципальные общеобразовательные организации (далее – ОО) и муниципальные учреждения дополнительного образования (далее – ОДО) Глазовского района.

Общее количество ОО – 13, из них 11 средних, 2 начальных.

Общее количество ОДО – 2.

Сроки проведения мониторинга: с 09.10.2023 г. по 28.10.2023 г.

II. Общая характеристика реализации муниципальной целевой модели наставничества (сведения из АИС «Мониторинг»)

Мониторинг оценивает реализацию Целевой модели наставничества (далее – ЦМН) в образовательных организациях Глазовского района Удмуртской Республики по следующим критериям:

1. Нормативное обеспечение реализации ЦМН в муниципальном образовании:

Наименование критерия	Фактическое исполнение
Наличие приказа о реализации ЦМН в муниципалитете	Приказ от 25.02.2022 г. № 17.1-од «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Глазовского района»
Количество образовательных организаций в муниципальном образовании, в которых утверждены Положения о системе наставничества педагогических работников	15
Количество образовательных организаций, в которых утверждены Положения о системе наставничества обучающихся	15
Количество образовательных организаций, в которых издан приказ о мониторинге реализации ЦМН	15

Таким образом, количество образовательных учреждений, сформировавших необходимый для реализации ЦМН пакет документов, увеличился по сравнению с прошлым годом с 80% до 100 %. На официальных сайтах учреждений имеется раздел «Наставничество», где публикуются основные документы.

2. Организация процесса реализации ЦМН:

Наименование критерия	Фактическое исполнение

Общее количество кураторов по внедрению ЦМН	19
Общее количество утвержденных программ по методическому сопровождению наставничества (за исключением персонализированных программ)	11
Количество соглашений о сотрудничестве с другими образовательными организациями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	0
Количество соглашений о сотрудничестве с АОУ ДПО УР ИРО о предоставлении сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	0
Количество соглашений о сотрудничестве с предприятиями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	1
Количество соглашений о сотрудничестве с иными организациями любых форм собственности, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	1
Список предприятий (организаций), сотрудничающих с образовательными организациями муниципального образования по вопросам наставничества	СПК «Коммунар», БПОУ УР «Глазовский технический колледж»
Количество наставников ОО (по приказу)	43
Количество наставляемых ОО (по приказу)	61

Во всех образовательных учреждениях приказами назначены кураторы внедрения ЦМН. В 2022 году их не было в 3 учреждениях: в 2 начальных школах и в спортивной школе.

3. Персонализированные программы по определенной форме:

Наименование критерия	Фактическое исполнение
Количество персонализированных программ по всем формам	34

наставничества	
Количество персонализированных программ по форме: ученик - ученик	7
Количество персонализированных программ по форме: учитель - учитель / педагог - педагог	19
Количество персонализированных программ по форме: студент - студент	0
Количество персонализированных программ по форме: руководитель - педагог	0
Количество персонализированных программ по форме: студент - ученик	0
Количество персонализированных программ по форме: учитель - ученик	5
Количество персонализированных программ по иной форме	3

Из представленных данных видно, что в муниципальном образовании «Муниципальный округ Глазовский район Удмуртской Республики» реализуется 34 персонализированные программы наставничества, что на 10 программ больше, чем в 2022 году. Наиболее распространенной формой наставничества является форма «педагог-педагог» (56% от общего количества персонализированных программ по всем формам наставничества). 5 наставников реализуют программу «учитель – ученик» (15%), 7 программ наставничества разработано по форме «ученик-ученик» (21%), 1 - «работодатель – ученик» (3%) и 2 - «руководитель-руководитель» (6%).

Работа наставников ведется индивидуально. Работа в группе встречается в случае с наставником – работодателем и в форме «ученик-ученик».

4. Включенность предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников:

Наименование критерия	Фактическое исполнение
Общее количество наставников из внешних образовательных организаций (по приказу)	0
Количество наставников из АОУ ДПО УР ИРО	0
Количество наставников из иных организаций	1
Количество наставников из предприятий	1

Из всех образовательных учреждений района по-прежнему взаимодействует с предприятиями (организациями) только МОУ «Ключевская СОШ». В рамках реализации

программы «работодатель-ученик» обучающиеся знакомятся с приоритетными направлениями развития сельского хозяйства на примере СПК «Коммунар», создают и защищают бизнес – проекты под руководством БПОУ УР «Глазовский технический колледж».

5. Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого:

Наименование критерия	Фактическое исполнение
Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет	908
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	38
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	1
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	1
Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	3
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа имеющих низкую мотивацию к учебе и неудовлетворительную успеваемость, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	4
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа имеющих проблемы, связанные с выбором образовательной траектории и профессии, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	0
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам	32

Одной из основных целей внедрения ЦМН является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет. Несмотря на то, что доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, в

районе невелика (4,2%), прослеживается положительная динамика по сравнению с предыдущим годом (2%).

6. Включенность обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника:

Наименование критерия	Фактическое исполнение
Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в образовательных организациях муниципального образования	242
Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет (по приказу)	10
Количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества	12

Включенность детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества - показатель, который входит в перечень федеральных и региональных показателей эффективности внедрения ЦМН. Согласно региональному показателю в 2023 году не менее 6% детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет должны быть включены в программы наставничества в роли наставника. На сегодняшний день данный показатель не достигнут. Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, составляет 4,13%, что в 2 раза больше, чем в предыдущем году.

7. Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества:

Наименование критерия	Фактическое исполнение
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в завершенных программах наставничества	93,17
Уровень удовлетворенности наставников участием в завершенных программах наставничества	90,25

Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества входит в перечень показателей эффективности внедрения ЦМН. Согласно региональному показателю, значение данного показателя к 2023 году должно быть не меньше 75%.

Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества и наставников, и наставляемых в Глазовского районе высок - 90,25% и 93,17%, что превышает плановые показатели.

8. Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставляемого и в роли наставника:

Наименование критерия	Фактическое исполнение
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	22
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	17
Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в муниципалитете	222
Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	9
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	22
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	2

10% педагогов района являются наставниками по всем формам наставничества: для учащихся, молодых специалистов, педагогов, испытывающих профессиональные и компетентностные дефициты. К 2023 году доля молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, должна составить не менее 50 %. В Глазовском районе данный показатель составил 77% (в 2022 году – 90 %). Уменьшение показателя кураторы школ объясняют завершением программы наставничества в отношении некоторых молодых педагогов в 2022 году и отсутствием необходимости в продолжении данного вида работы в 2023 году. 4% педагогов вошли в программы наставничества, не являясь молодыми специалистами.

9. Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников:

Наименование критерия	Фактическое исполнение
Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных программах наставничества	42
Количество педагогов, вошедших в программу наставничества в роли стажера на базе стажерской площадки	0
Количество педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества	3
Количество муниципальных методических объединений (сообществ) наставников (районных методических объединений, городских методических объединений)	1
Количество методических объединений наставников (школьных методических объединений) в ОО муниципалитета	0

Продолжает оставаться низкой активность педагогов в области повышения квалификации по вопросам наставничества: только 3 человека (14% от общего числа наставников) обучились в 2023 году на курсах повышения квалификации по наставничеству. Не смотря на то, что районное методическое объединение наставников уделяет большое внимание данному вопросу.

III. Заключение

3.1. Сильные стороны реализации программ наставничества в муниципалитете.

Вовлечение в программы наставничества образовательных организаций Глазовского района осуществляется с положительной динамикой и увеличением охвата образовательных организаций. На начало мониторинга во всех образовательных учреждениях утверждены Положения о наставничестве педагогических работников и обучающихся, приказами назначены кураторы внедрения ЦМН. На официальных сайтах («Госвеб») создан раздел «Наставничество», где размещены сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества.

Чтобы материально простимулировать заинтересованность директоров образовательных учреждений 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.

В образовательных организациях реализуются разные формы наставничества: «учитель-учитель» (100% во всех средних школах (85% – с учетом начальных школ-детских садов), 50 % – УДО), «учитель-ученик» (31%), «ученик-ученик» (73% от общего количества средних школ). 1 школа реализует программу «работодатель-ученик», эффективность которой усиливает сетевая форма взаимодействия с СПК «Коммунар» и БПОУ УР «Глазовский технический колледж».

Увеличилось разнообразие форм наставничества. С целью поддержки молодых или вновь назначенных на должность руководителей, повышения их профессионального потенциала и уровня, приказом начальника Управления образования от 01.09.2023 г. №

72-од муниципальная целевая модель наставничества дополнена формой наставничества «руководитель-руководитель». Возможностью реализации данной модели воспользовались 2 образовательных учреждения (МОУ «Дондыкарская СОШ» и МОУ «Куреговская СОШ») для приобретения необходимых профессиональных навыков заместителями директоров.

Организована работа районной методической комиссии наставников. Через объединение наставников, созданное в социальной сети «ВКонтакте», идет транслирование серии вебинаров, организуемых Региональным наставническим центром.

Благодаря методическому сопровождению наставников, в муниципалитете достаточно высок уровень персонализированных программ. По итогам регионального этапа конкурса «Лучшие практики наставничества» по итогам 2022 года программа «Работодатель – ученик», реализуемая в МОУ «Ключевская СОШ», заняла 3 место в номинации «Наставничество в социальной сфере». В 2023 году состоялся муниципальный этап Республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества», в котором на уровне района приняли участие 4 человека. 3 лучшие практики были направлены в республику и заняли призовые места: 1 место в номинации «Персонализированная программа наставничества», 2 место в номинации «Сетевое наставничество».

Результатом реализации целевой модели наставничества и программ наставничества в образовательных организациях является увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества; успешный процесс адаптации молодых педагогов в профессиональной среде; сохранение численности педагогических кадров, закрепление молодых педагогов в образовательной организации.

Эффективность реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях проявляется в повышении профессионального мастерства педагогов, участвующих в программе наставничества, развитии профессиональных инициатив и активности молодых педагогов; повышение уровня профессиональной компетентности педагогов; овладение начинающими педагогами теоретическими знаниями и практическими навыками и их применение на практике, в том числе успешное прохождение процедуры аттестации молодых педагогов на соответствие занимаемой должности и на первую квалификационную категорию.

Ряд учреждений отмечают положительные результаты реализации программ «ученик-ученик» и «учитель-ученик»: повышение образовательных результатов, сокращение задолженности по предметам, высокий уровень включения наставляемых во

все социальные, культурные и образовательные процессы, успешное участие на муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников.

3.2. Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в муниципалитете.

С целью научно-методического сопровождения молодых специалистов в районе создан Клуб молодого педагога «Профи+». В рамках деятельности данного клуба планируется реализация групповой модели наставничества над молодыми педагогами образовательных организаций Глазовского района.

В связи с тем, что в районе идет обновление директорского корпуса, имеется необходимость в методическом сопровождении молодых/вновь назначенных директоров. Форма наставничества «руководитель - руководитель» может осуществляться в сетевой форме за счёт привлечения к наставничеству наиболее опытных, эффективных, авторитетных руководящих работников вне зависимости от основного места работы наставника и наставляемого.

Для качественного развития наставничества среди обучающихся можно использовать потенциал общественных объединений (например, Российское движение детей и молодежи «Движение Первых», Всероссийское детско-юношеское военно-патриотическое общественное движение «Юнармия», волонтерство).

3.3. Слабые стороны системы наставничества в муниципалитете

Не смотря на то, что документарные условия для реализации наставнических программ созданы во всех учреждениях, 93 % учреждений предусмотрели в Положениях об оплате доплаты для педагогов – наставников, во всех организациях приказами назначены кураторы внедрения ЦМН, 3 учреждения района не реализуют наставнические программы. Это начальные школы (МКОУ «Чуринская НШДС», МОУ «Штанигуртская НШ») и Муниципальное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа Глазовского района» (МУДО «СШ Глазовского района»).

Начальные школы аргументируют свое неучастие в реализации наставнических программ тем, что Муниципальная целевая модель наставничества является обязательной для всех образовательных организаций Глазовского района, осуществляющих деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам, а начальные школы-детские сады могут использовать в работе Целевую модель наставничества на принципах добровольности. Кроме того, ЦМН предполагает

сопровождение участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, таковых в школах насчитывается от 4 до 10. Наполняемость классов небольшая, ко всем детям педагоги подходят индивидуально. Для реализации формы наставничества «Ученик – ученик» в школе нет обучающихся более высокой ступени образования. Следовательно, наставничество обучающихся неактуально. Наставничество педагогических работников также не нашло отклика в данных школах. В каждой из них трудятся по 5 педагогов, возраст, стаж и профессиональный уровень которых примерно одинаков, необходимости в каком-либо индивидуальном сопровождении (в том числе в форме наставничества) нет. Запрос на наставничество в учреждениях отсутствует.

Также низкой наполняемостью групп объясняет неучастие в реализации наставнических программ МУДО «СШ Глазовского района». Кроме того, учитывая, что дополнительная образовательная программа требует индивидуального подхода к каждому воспитаннику, форма «педагог – обучающийся» будет дублировать должностные обязанности тренеров-преподавателей. Занятия в спортивной школе осуществляются по адресам общеобразовательных учреждений и проводятся в основном педагогами-совместителями (70% от общего количества педагогов), которые могут быть охвачены системой наставничества в качестве учителей физической культуры образовательных учреждений.

Продолжает оставаться низкой активность педагогов в области повышения квалификации по вопросам наставничества: только 3 человека (14% от общего числа наставников) обучились в 2023 году на курсах повышения квалификации по наставничеству. Несмотря на то, что районное методическое объединение наставников уделяет большое внимание данному вопросу.

К сожалению, наставники не заявили на участие в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Педагог года – 2023» в номинации «Наставник».

3.4. Возможные риски для развития системы наставничества в муниципалитете и пути их решения.

В муниципалитете сохраняется высокий риск недостижения показателей ЦМН в дополнительном образовании. Связано это с тем, что учреждения дополнительного образования района функционируют на базе образовательных организаций, работают с педагогами-совместителями, поэтому внедрение наставничества вызывает у кураторов определенные сложности.

Низок показатель сотрудничества с предприятиями и организациями. Одним из путей решения данного вопроса является использование возможностей ФГБОУ ВО «ГИПУ» (в том числе, работа с педклассами).

Для дальнейшего развития системы наставничества необходимо достойное материальное стимулирование наставников. Так как муниципалитет не обладает необходимыми финансовыми ресурсами, решаться этот вопрос должен не на уровне района.

3.5. Управленческие решения муниципального образования по итогам мониторинга

В целях содействия региону в дальнейшем эффективном внедрении и развитии ЦМН необходимо:

- признать практику наставничества эффективной, что является основанием продолжить реализацию программы наставничества в образовательных организациях,
- разработать и усовершенствовать механизмы стимулирования педагогов-наставников,
- организовать обмен и трансляцию успешных практик наставничества на уровне образовательной организации и муниципалитета,
- внедрить новые модели и формы наставничества,
- расширить сотрудничество с предприятиями города и района в вопросах наставничества,
- увеличить охват педагогов и обучающихся программами наставничества,
- усилить контроль за качественной реализацией персонализированных программ,
- продолжить методическую поддержку педагогам-наставникам,
- организовать прохождение курсовой подготовки наставников.

3.6. Адресные рекомендации для образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества

Руководителям образовательных учреждений оптимизировать процесс управления программой наставничества по направлениям:

Направление	Рекомендации	Образовательные организации
Нормативно-правовое и информационно-методическое обеспечение реализации ЦМН	Продолжить заполнение раздела «Наставничество» на официальных сайтах образовательных организаций: разместить кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, практики	Все муниципальные образовательные организации

	по реализации системы наставничества, методические разработки	
Работа с кадрами	Увеличить долю количества молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого до 100 % от общего количества молодых педагогов образовательной организации	МОУ «Понинская СОШ», МОУ «Куреговская СОШ» МУДО «СШ Глазовского района»
	Рассмотреть вопрос реализации наставнических программ по форме «педагог-педагог» с учетом имеющихся у педагогов дефицитов	Все муниципальные образовательные организации
	Организовать обучение кураторов, педагогов-наставников	Все муниципальные образовательные организации
Механизмы мотивации участников программ наставничества	Разработать механизмы нематериального стимулирования участников программы наставничества в образовательных организациях	Все муниципальные образовательные организации
Формы наставничества	1. Расширить практику разнообразных форм наставничества:	
	Учитель-учитель	МОУ «Чуринская НШДС», МОУ «Штанигуртская НШ», МУДО «СШ Глазовского района»
	Ученик – ученик	МОУ «Адамская СОШ», МОУ «Куреговская СОШ», МОУ «Пусошурская СОШ», МУДО «ДДТ», МУДО «СШ Глазовского района»
	2. Развивать партнерские связи с профессиональными образовательными организациями, представителями профессиональной среды для развития форм наставничества Развивать сетевые формы наставничества и партнерские взаимоотношения с организациями высшего и среднего и образования	Все муниципальные образовательные организации
Эффективность реализации ЦМН	Осуществлять мониторинг эффективности программы наставничества в образовательных организациях, в том числе уровень	Все муниципальные образовательные организации

	удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программе наставничества, степень изменений в личности наставляемого (активность, заинтересованность и др. показатели)	
--	--	--