



МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ

БУРЯАД УЛАСАЙ
БОЛБОСОРОЛОЙ БОЛОН
ЭРДЭМ УХААНАЙ ЯАМАН

П Р И К А З

З А Х И Р А Л Т А

«14» 07 2023 г.

№ 940

г. Улан-Удэ

Об утверждении результатов мониторинга системы (целевой модели)
наставничества в Республике Бурятия

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 30.05.2023 № 758 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества в Республике Бурятия», **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемый анализ и адресные рекомендации по результатам мониторинга системы (целевой модели) наставничества в Республике Бурятия за 2022 - 2023 гг.
2. Отделу кадровой и организационной работы (Цыдыпов Ж.Г.) довести данный приказ до сведения руководителей органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.
3. ГАУ ДПО РБ «Бурятский республиканский институт образовательной политики» (Дамбуева А.Б.) разместить данный приказ на официальном сайте организации.
4. Руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, довести данный приказ до сведения руководителей общеобразовательных организаций.
5. Руководителям общеобразовательных организаций устранить выявленные в процессе мониторинга недостатки в соответствии с адресными рекомендациями в срок до 15.09.2023 г.
6. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Первый заместитель министра -
Председатель Комитета по науке и
профессиональному образованию

Н.Ю. Сандакова

Исп. Суборова Х.М.,
Сункуева И.Н., 83012 377 383

Приложение к приказу
Минобрнауки Республики Бурятия
от 17.07.2023 » № 970

**Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования Республики Бурятия
«Бурятский республиканский институт образовательной политики»**

**Результаты мониторинга
системы (целевой модели) наставничества
в Республике Бурятия**

Улан-Удэ
2023

Оглавление

1.	Организационно методологический раздел	3
2.	Анализ показателей мониторинга региональной системы организации воспитания обучающихся в Республике Бурятия	6
3.	Адресные рекомендации	16

1. Организационно методологический раздел

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование».

Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников системы образования.

В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества создается эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

В соответствии с приказом министерства науки и образования Республики Бурятия было проведено мониторинговое исследование системы (целевой модели) наставничества в Республики Бурятия»

Целью мониторинга является создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального

самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Задачами мониторинга является изучение и обобщение степени достижений целей и задач, обозначенных в базовых документах.

Региональные показатели мониторинга:

Вид мониторинга	Показатель	Позиции оценивания
Мониторинг готовности образовательной организации к реализации системы (целевой модели) наставничества	локальные нормативные акты образовательной организации по реализации системы (целевой модели) наставничества	приказ о внедрении целевой модели наставничества
		приказ об утверждении Положения о наставничестве, дорожной карты, реализации целевой модели наставничества
		приказ о формировании наставнических пар
		положение о внедрении целевой модели наставничества в образовательной организации
		индивидуальный план (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары
		количество педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по проблеме наставничества
Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества	результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;	количество наставников
		количество наставляемых
	эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;	социально-профессиональная активность наставляемого
		процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ; динамика успеваемости обучающихся
Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на	образовательные результаты и у наставляемого, и у наставника;	качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом рабочем месте

всех участников	ее		
		повышение мотивированности осознанности наставляемых вопросах саморазвития и профессионального самообразования;	уровня и в стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем
		степень наставляемого инновационную деятельность	включенности в увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем

Обоснование выборки мониторингового исследования

Для достижения поставленных целей и задач мониторинга системы (целевой модели) наставничества в Республике Бурятия, была разработана система сбора данных на основе google форм (см. Приложение) с запросом подтверждающих документов. В мониторинговом обследовании по ключевым позициям оценивания приняли участие образовательные организации Республики Бурятия. (Баунтовский район, Баргузинский район, Бичурский район, Джидинский район, Еравнинский район, Заиграевский район, Иволгинский район, Кабанский район, Кижингинский район, Кяхтинский район, Курумканский район, Муйский район, Мухоршибирский район, Окинский район, Прибайкальский район, Селенгинский район, Северо-Байкальский район, Тарбагатайский район, Тункинский район, Хоринский район, г. Северобайкальск, г. Улан-Удэ).

В Республике Бурятия мониторинговым исследованием было охвачено 326 образовательных организаций, в связи с чем, полученные данные являются валидными и репрезентативными.

Для расчета показателей применялась формула расчета мониторинговых индикаторов $K_n / K_o * 100\%$, где: K_n – количество по позиции; K_o – общее количество. Формула применялась к таким показателям как «количество педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по проблеме наставничества», «количество наставников», «количество наставляемых», «процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ», «увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем».

2 Анализ показателей мониторинга системы (целевой модели) наставничества в Республике Бурятия

Мониторинг системы (целевой модели) наставничества состоял из трех этапов.

Первый этап - мониторинг готовности образовательной организации к реализации системы (целевой модели) наставничества.

Второй этап - мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

Третий этап – мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

На первом этапе мониторинга была получена информация о степени готовности образовательной организации к реализации системы (целевой модели) наставничества.

Таблица 1

Данные о наличии нормативно-правовых документах, регламентирующих систему (целевую модель) наставничества

	Приказ о внедрении и целевой модели наставничества	Приказ об утверждении Положения о наставничестве, дорожной карты, реализации целевой модели наставничества	Приказ о формировании наставнических пар	Положение о внедрении целевой модели наставничества в образовательной организации	Индивидуальный план (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары
Баргузинский	100%	100%	100%	100%	100%
Баунтовский	90 %	100%	90 %	100%	100%
Бичурский	80%	100%	90%	70%	90%
г. Северобайкальск	100%	100%	100%	100%	100%
г. Улан-Удэ	99,1%	99,1%	95,1%	98,1%	90,1%
Еравнинский	75%	75%	75%	75%	75%
Заиграевский	100%	100%	100%	100%	100%
Закаменский	100%	100%	100%	100%	100%
Иволгинский	91,6%	91,6%	91,6%	91,6%	91,6%
Кабанский	92%	92%	92%	92%	92%
Кижингинский	100%	100%	100%	100%	100%
Курумканский	100%	100%	100%	100%	100%
Кяхтинский	100%	100%	100%	100%	100%
Муйский	85,7%	100%	100%	85,7%	85,7%
Мухоршибирский	90,5%	90,5%	90,5%	90,5%	90,5%
Окинский	100%	100%	100%	100%	100%
Прибайкальский	100%	100%	93,4%	100%	100%
Северо-Байкальский	50%	50%	50%	50%	50%
Селенгинский	71,4%	71,4%	71,4%	71,4%	71,4%
Тарбагатайский	25%	50%	50%	25%	50%
Хоринский	100%	100%	100%	100%	100%

Как показывают данные мониторинга, подавляющее большинство образовательных организаций обеспечены нормативно-правовыми документами по реализации системы (целевой модели) наставничества.

Администрации образовательных организаций формируют локальные акты образовательной организации, посредством которых дается запуск программам наставничества. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации. Утверждается дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации. Закрепление наставнических пар оформляется приказом с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

В целом, в образовательных организациях Республики Бурятия создана нормативная база системы (целевой модели) наставничества и определена готовность к реализации системы. Однако, помимо данной позиции в мониторинге заявлены позиции организационного и содержательного характера, которые будут пранализированы ниже.

Следующей позицией мониторинга было определение количества педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по проблеме наставничества, количества наставников и количество наставляемых.

Таблица 2

Количественные данные о педагогических работников прошедших КПК, наставниках и наставляемых

	количество педагогических работников, прошедших КПК по проблеме наставничества	количество наставников	количество наставляемых
Баргузинский	38	36	44
Баунтовский	2	15	19
Бичурский	2	21	32
г. Северобайкальск	4	10	10
г. Улан-Удэ	211	313	368
Еравнинский	2	8	9

Заиграевский	7	21	23
Закаменский	9	19	19
Иволгинский	10	46	49
Кабанский	12	60	64
Кижингинский	0	4	4
Курумканский	3	12	12
Кяхтинский	5	33	33
Муйский	4	6	6
Мухоршибирский	8	41	53
Окинский	0	4	4
Прибайкальский	9	29	34
Северо-Байкальский	3	10	14
Селенгинский	12	19	20
Тарбагатайский	9	26	30
Хоринский	10	25	27

Данные мониторинга показали, что количество педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по проблеме наставничества, на наш взгляд, недостаточное. Есть примеры того, что наставники и наставляемые в образовательной организации есть, но они не проходили курсы повышения квалификации. Можно предположить, что это связано с самим явлением наставничества.

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты. Неопределенность концептуально-методологического и нормативного правового статуса наставничества существенно затрудняет его «превращение» в широкое социально-педагогическое явление. Наставничество в образовании развивается преимущественно как волонтерское движение. Вследствие этого опыт наставничества имеется у большинства педагогических работников в Республике Бурятия подавляющая часть которых педагоги пенсионного и постпенсионного возраста.

Это позволяет реализовывать наставническую деятельность без обучения по программам дополнительного профессионального образования. В районах республики – Кижингинский, Окинский сложилась подобная ситуация. Небольшое количество педагогов, прошедших курсы повышения квалификации по данной проблеме выявлено в следующих районах: Баунтовский, Бичурский, Еравнинский, Курумканский. В Баргузинском, Селенгинском районах, г. Улан-Удэ, количество педагогических работников, прошедших КПК сопоставимо с количеством участников наставничества.

Данные по равному количеству наставников и наставляемых (Еравнинский, Заиграевский, Закаменский, Иволгинский, Кижингинский, Курумканский, Кяхтинский, Муйский, Окинский, Селенгинский, г. Северобайкальск) демонстрируют, что образовательные организации используют в основном традиционную форму наставничества и/или краткосрочное или целеполагающее наставничество.

Есть примеры в районах республики – Баргузинский, Баунтовский, Кабанский, когда число наставляемых больше, чем наставников, что дает возможность предположить, что образовательных организациях используется форма - «наставничество в группе».

Данные мониторинга подтверждают необходимость широкой популяризации и массового обучения педагогических работников и управленческих кадров по проблеме наставничества. Это позволит разнообразить виды и формы наставничества, совершенствовать содержание наставнической деятельности, в целом решать задачи развития кадрового потенциала и непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников.

На следующем этапе мониторинга происходил сбор данных о состоянии профессиональной деятельности наставляемых-молодых педагогов.

Социально-профессиональная активность наставляемого характеризуется по-разному, даже внутри одного района от «положительная» до «удовлетворительная».

При этом есть примеры высокой социально-профессиональной активности. Например, в МАОУ «Нижне-Иволгинская средняя общеобразовательная школа» наставляемые активные участники Республиканского семинара «Педагогический

мастер-класс для молодых учителей». Один из наставляемых принял участие в заочном этапе Республиканский конкурса «Педагогический дебют».

Молодые специалисты МАОУ «Кабанская СОШ» принимают активное участие в реализации различных проектов: «Зеленый дворик», «Истоки», «Встань на крыло». Три учителя принимают участие в реверсивном наставничестве, помогая учителям-стажистам школы. Реверсивное наставничество предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту или опыту становится подопечным младшего; это позволяет решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций.

Учителя ГБОУ «Кижингинская школа-интернат среднего общего образования» Кижингинского района участвовали в районном конкурсе «Лучшая наставническая пара».

В Курумканском районе наставляемые МБОУ «Барагханская средняя общеобразовательная школа» принимали участие в конкурсе «Самый классный классный», проводили открытые уроки в рамках муниципального семинара «Урок для всех».

В МБОУ «Хоронхойская средняя общеобразовательная школа» наставляемый представил открытый урок физической культуры в 5 классе «Баскетбол. Передача мяча» по модели наставничества «Учитель-учитель» Также в марте текущего года было представлено выступление на районном семинаре заместителей директоров по учебной работе по теме «Опыт внедрения модели наставничества».

Наставляемые в МБОУ «Энхэ-Талинская ООШ» Закаменского района принимали участие в профессиональном конкурсе «Педагогический дебют», в работе «Закаменского образовательного форума», а также принимали участие в работе ТОС «Нангин бууса».

Педагогические сотрудники МАОУ СОШ 19 г. Улан-Удэ принимали участие в проекте БРИОП «Наставничество как траектория развития личности».

Социально-профессиональная активность участников наставничества в МАОУ Физико-математическая школа 56 г. Улан-Удэ проявлялась следующим образом:

участие в конкурсе «Урок с применением ИКТ», где были завоеваны 1 и 2 место. Два молодых педагога приняли участие в мастер-классе к 100-летию Республики Бурятия. Был проведен открытый урок в рамках семинара по бурятскому языку.

В МАОУ СОШ №17 г. Улан-Удэ два участника: наставник и наставляемый, приняли участие в муниципальном конкурсе «Две звезды».

Наставляемые МАОУ СОШ №32 приняли участие в школьном фестивале «Наставник + Молодой педагог», в акции «100 уборок к 100-летию Республики Бурятия».

Педагогические работники МАОУ «СОШ №31 им. П.Т. Харитонова» г. Улан-Удэ А.В. Макрецова, С.Б. Шагдарова, Б.В. Гармаева, Г.Б. Эрдынеева приняли участие в школьном конкурсе «Профессиональное открытие – 2023», посвященном году Педагога и наставника. Д.С. Гылыкова, С.Б. Шагдарова - в городском семинаре по работе в этно классе, где показали мастер-класс по теме «Народная игра «Шагай наадан»» как средство мотивации в изучении бурятского языка. Д.С. Гылыкова приняла активное участие в разработке и проведении квест-игры, посвященный Сагаалгану, в тотальном диктанте «Эрдэм», в проверке работ диктанта «Эрдэм», являлась участником межрегионального съезда учителей бурятского языка и литературы. Все наставляемые в составе школьного вокального хора учителей заняли 1 место в муниципальном вокальном конкурсе, посвященном Дню Победы, в организации муниципального фестиваля методических идей «Я хочу поделиться с вами...» на иностранных и бурятском языках.

Педагогические работники МАОУ «СОШ № 37» г. Улан-Удэ Ю.А. Кантер, Н.Ц. Зандынова принимали участие в научно-практической конференции школьного уровня.

Социально-профессиональная адаптация наставляемых в педагогической деятельности осуществляется в основном в сфере взаимодействия. Для повышения качества и темпов адаптационного процесса молодых педагогов учитываются следующие факторы: фактор мотивации, фактор профессиональных ценностей и профессионально значимых качеств, фактор среды, уровень психолого-педагогической и коммуникативной подготовки педагога, самообразование.

Динамика успеваемости обучающихся характеризуется в процентном отношении от 75% до 100%.

Данные мониторинга по позиции «процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ» представлен у тех наставляемых, которые работают в классах с требуемыми оценочными процедурами. В целом, результаты оценочных процедур характеризуются в мониторинге как положительные.

На этапе мониторинга, который оценивал степень влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников, полученные данные, позволяют сделать следующие выводы.

Позиция **«качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом рабочем месте»** оценивается руководителями образовательных организаций, которые осуществляют общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества, в целом, положительно. В образовательных организациях на уровне муниципалитетов Республики Бурятия встречаются такие характеристики процесса, как «успешная адаптация», «оптимальная», «положительная», «стадия адаптации пройдена», «удовлетворительная», «незначительная», «пока нет результатов», «адаптация молодых педагогов проходит в штатном режиме» и проч.

К примеру, в МАОУ СОШ №32 адаптация молодых специалистов проходит успешно. Создана Школа молодого педагога, где проводятся методические, практические занятия, оказывается психологическая помощь. Учителя-наставники оказывают консультационную помощь в вопросах совершенствования теоретических знаний, посещают уроки, проводят анализ. Молодой учитель математики А.Ц. Доржиева, учитель физкультуры К.А. Ткалева прошли аттестацию на первую категорию.

При этом позиция **«степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы»** оценивается как «достаточная», «высокая», «активная». Молодые специалисты школы принимают участие во всех мероприятиях школы, в том числе инновационных.

Показательным является результат по позиции оценивания **«увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в**

ближайшем будущем». В Баргузинском районе планируется увеличение наставников и наставляемых на 26 человек, в Заиграевском на 13 человек, в Мухоршибирском на 12 человек, Селенгинском и Кяхтинском районах на 12 человек, в Кабанском районе на 17 человек, в г. Северобайкальск на 6 человек, в г. Улан-Удэ на 138 человек. Однако при этом встречаются данные, без конкретизации – «планируется», «по потребности», «не планируется».

Также встречаются такие ответы как «в случае трудоустройства молодых специалистов», «увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми возможно только при приеме на работу новых, молодых специалистов». Это свидетельствует том, что наставничество понимается однозначно, как работа с молодыми педагогами и не все формы и виды наставничества используются в образовательных организациях. Эта ситуация требует широкого информирования и обучения педагогических и административных работников.

Подобный разброс оценок, на наш взгляд, может быть объяснено несколькими факторами.

- Во-первых, данные позиции носят социально-психологический характер (влияние участия в программе наставничества), оценить которые в количественных показателях не всегда возможно.

- Во-вторых, программы наставничества разрабатываются на 1 – 3 года и искусственное увеличение числа участников не требуется.

- В-третьих, недостаточностью практической помощи руководителям, административным и педагогическим работникам образовательных организаций в определении наиболее оптимальных форм, видов наставничества, в организации профессиональной активности субъектов образовательной деятельности.

3. Адресные рекомендации

Проведенный мониторинг системы (целевой модели) наставничества в Республике Бурятия показал, что образовательные организации обеспечены локальными нормативными актами по реализации системы (целевой модели) наставничества. Разработаны и утверждены следующие документы: Приказ о

внедрении целевой модели наставничества, Приказ об утверждении Положения о наставничестве, дорожной карты, реализации целевой модели наставничества, Приказ о формировании наставнических пар, Положение о внедрении целевой модели наставничества в образовательной организации, Индивидуальный план (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары.

Реализация различных форм наставничества педагогов позволила повысить уровень включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации; укрепить уверенность в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий; улучшить психологический климат в образовательной организации; сократить число конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами.

В отношении организационно-методической и содержательной стороны реализации системы (целевой модели) результаты мониторинга позволяют сделать следующие предложения.

1. Широко популяризировать идею наставничества и информировать педагогическое сообщество о развитии наставничества педагогических кадров, как об эффективном инструменте профессионального роста педагогических работников системы образования.

2. ГАУ ДПО РБ «БРИОП» запланировать и реализовать курсы повышения квалификации по проблеме реализации и управлению системой (целевой моделью) наставничества в Республике Бурятия.

3. Образовательным организациям включать вопросы о реализации системы (целевой модели) наставничества в планы работы педагогического коллектива, методических объединений, методических советов. Периодически выносить вопросы о реализации программы наставничества на обсуждение педагогических коллективов.

4. Создавать условия для реализации социально-профессиональной активности молодых специалистов образовательных организаций (конференции, семинары, конкурсы, профессиональные сообщества молодых учителей).

5. Муниципальным органам в области управления образованием создать банк данных успешных практик наставничества.

6. Региональному оператору мониторинга системы (целевой модели) наставничества совершенствовать методы и диагностические инструменты оценки реализации наставнической деятельности образовательных организациях.