



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИЖЕВСКА**

---

**УТВЕРЖДЕНО**

**Начальник Управления образования  
Администрации города Ижевска**

**Е.Б.Рассомахина**



**Информационно – аналитическая справка по результатам  
муниципального этапа мониторинга реализации  
Региональной целевой модели наставничества педагогических  
работников и обучающихся в  
образовательных организациях города Ижевска за 2025 год**

## Содержание

1. Введение.....	4
1.1. Аннотация .....	4
1.2. Участники мониторинга .....	5
1.3. Контакты .....	5
1.4. Источники данных.....	6
2. Анализ результатов мониторинга реализации муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся (данные АИС «Мониторинг образования») .....	6 6
2.1. Нормативное обеспечение реализации целевой модели наставничества.....	11 11
2.2. Организация процесса реализации Целевой модели наставничества.....	15 15
2.3. Персонализированные программы по определенной форме .....	34
2.4. Включенность предприятий (организаций) в программы.....	41
наставничества в роли наставников.....	41
2.5. Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет.....	44
в программы наставничества в роли наставляемого.....	44
2.6. Включенность обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в .....	48
программы наставничества в роли наставника .....	48
2.7. Уровень удовлетворённости участием в программах.....	51
наставничества.....	51
2.8. Включенность педагогов и молодых специалистов (до 35 лет, в первые три года работы) в программы наставничества в роли наставляемого .....	53
2.9. Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников .....	56
2.10. Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника.....	60
2.11. Стимулирование процесса наставничества .....	62
2.12. Информационное сопровождение процесса реализации.....	65
Целевой модели наставничества .....	65
2.13. Сетевое сообщество наставников .....	67
3. Заключение.....	68
3.1. Сильные стороны реализации программ наставничества .....	73
в муниципалитете .....	73
3.2. Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества .....	73

в муниципалитете .....	73
3.3. Слабые стороны системы наставничества в муниципалитете .....	74
3.4. Возможные риски для развития системы наставничества в ..... муниципалитете .....	74
3.5. Адресные рекомендации по результатам анализа .....	75

## 1. Введение

### 1.1. Аннотация

Мониторинг реализации Региональной целевой модели (системы) наставничества педагогических работников и обучающихся (далее – мониторинг) — это систематическое стандартизированное наблюдение за состоянием системы наставничества и динамикой изменений его результатов в соответствии с регламентированными показателями. Мониторинг проводится ежегодно с 2022 года для оценки эффективности реализации программ наставничества образовательных организаций, расположенных на территории муниципального образования «Город Ижевск».

Основанием для проведения мониторинга системы наставничества в 2025 году является Письмо МОиН УР №01/01-33ЭД/7381 от 15.10.2025 "О заполнении отчетных форм "Мониторинг целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся" (<https://alt.izh.one/quality/download/861>).

В 2025 году институциональный этап мониторинга проводился в период с 20.10.2025г по 31.10.2025г., муниципальный этап – с 03.11.2025г по 14.11.2025г. (Письмо МАУ ИМЦ "Альтернатива" №373/01-21 от 20.10.2025 "О заполнении отчетных форм "Мониторинг целевой модели наставничества", <https://alt.izh.one/quality/download/862>).

Муниципальный этап мониторинга является частью мониторинга Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики и рассматривается как оценка реализации целевой модели наставничества за календарный год по утвержденным показателям.

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

**Предметом мониторинга** являются результаты деятельности образовательной организации в направлениях реализации программ наставничества.

На муниципальном уровне были определены **задачи мониторинга**:

— Получить актуальную информацию о количественном и качественном значении показателей, регламентированных п. 3. Положения о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики, утвержденного Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 08.04.2022 г. №581 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

— Оценить эффективность принятия мер, управленческих решений и проведенных мероприятий, направленных на развитие системы наставничества в 2024-2025 учебном году путем сопоставительного анализа значений показателей мониторинга за 2022 -2025 годы.

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

## 1.2. Участники мониторинга

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

### **Участники мониторинга**

- образовательные организации, осуществляющие в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования (далее – школы, СОШ);
- образовательные организации, осуществляющие в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее – учреждения дополнительного образования, ДОП).

В 2025 году в мониторинге приняло участие 90 организаций, подведомственных Управлению образования Администрации г. Ижевска – 77 школ и 13 учреждений дополнительного образования.

## 1.3. Контакты

Наименование: Муниципальное автономное учреждение «Информационно-методический центр «Альтернатива» (координатор внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска, Приказ Управления образования Администрации г. Ижевска №100 от 04.03.2022г « Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска», п.3, <https://alt.izh.one/quality/download/343>).

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

**Директор: Давыдова Светлана Михайловна**

**Справка подготовлена руководителем отдела мониторинга и оценки качества образования МАУ ИМЦ «Альтернатива» Кардаковой Е.А**

Телефон: +7 (3412) 57-31-56

Почта: ozenkachestva@gmail.com

#### 1.4. Источники данных

В качестве источников информации для расчета муниципальных показателей были использованы:

- отчетные формы «Мониторинг целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся» автоматизированной информационной системы «Мониторинг образования» (далее – АИС «Мониторинг образования»);
- сведения, размещённые в открытом доступе на официальных сайтах образовательных организаций;
- сведения муниципальной базы наставников и наставляемых.

Сбор данных для расчета показателей мониторинга осуществлялся по муниципалитету в целом, а также отдельно по всем общеобразовательным организациям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования; образовательным организациям дополнительного образования.

## 2. Анализ результатов мониторинга реализации муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся (данные АИС «Мониторинг образования»)

Оценка эффективности реализации программ наставничества по итогам 2025 года проводилась в соответствии с методикой расчета для каждого показателя. Достижение цели мониторинга на муниципальном уровне характеризовали 63 показателя, замер которых производился также в 2024 году. В каждый показатель оценивания включены критерии, характеризующие позиции оценивания и отражающие эффективность реализации системы наставничества в образовательных организациях, подведомственных Управлению образованию Администрации города Ижевска.

Полученные значения муниципальных показателей позволяют провести сопоставительный анализ и произвести оценку эффективности мер и управленческих решений по реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска.

Эффективность принятых мер и проведенных мероприятий оценивается по анализу динамики показателей в сравнении с аналогичными показателями мониторинга предыдущего отчетного периода: положительная динамика показателя свидетельствует об эффективности принятых мер и проведенных мероприятий, снижение – недостаточную эффективность принятых мер и проведенных мероприятий за отчетный период.

## Результаты мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества

Показатель	№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
			2022	2023	2024	2025		
1. Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества	1.1.	Наличие приказа о реализации Целевой модели наставничества в муниципалитете	1	1	1	1	0	
	1.2.	Количество образовательных организаций в муниципальном образовании, в которых утверждены Положения о системе наставничества педагогических работников	88	94	93	90	-3	
	1.3.	Количество образовательных организаций, в которых утверждены Положения о системе наставничества обучающихся	88	94	93	90	-3	
	1.4.	Количество образовательных организаций, в которых издан приказ о мониторинге реализации Целевой модели наставничества	36	82	84	59	-25	
	1.5.	Наличие информационно-аналитической справки МО по итогам мониторинга	1	1	1	1	0	
2. Организация процесса реализации Целевой модели наставничества	2.1.	Общее количество кураторов по внедрению Целевой модели наставничества	102	102	96	124	28	
	2.2.	Количество соглашений о сотрудничестве с другими образовательными организациями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников		9	27	13	-14	
	2.3.	Количество соглашений о сотрудничестве с предприятиями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников		4	1	1	0	
	2.4.	Количество соглашений о сотрудничестве с иными организациями любых форм собственности, предоставившими своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников		10	18	6	-12	
	2.5.	Список предприятий (организаций), сотрудничающих с образовательными организациями муниципального образования по вопросам наставничества		21	16	23	7	
	2.6.	Количество наставников ОО (по приказу)		1068	1354	1518	164	
	2.7.	Количество наставляемых ОО (по приказу)		3616	4740	7250	2510	
	2.8.	Количество образовательных организаций	94	94	93	90	-3	
	2.9.	Доля образовательных организаций муниципалитета, реализующих систему наставничества педагогических работников	99	100	100	100	0	
	2.10.	Доля образовательных организаций, реализующих систему наставничества обучающихся	99	100	100	100	0	
	2.11.	Количество информационных справок образовательных организаций по итогам внутреннего мониторинга	42	83	71	55	-16	

Показатель	№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
			2022	2023	2024	2025		
3. Персонализированные программы по определенной форме	3.1.	Количество персонализированных программ по всем формам наставничества		983	1111	1407	296	
	3.2.	Количество персонализированных программ по форме: ученик - ученик		356	418	402	-16	
	3.3.	Количество персонализированных программ по форме: учитель - учитель / педагог - педагог	324	366	345	399	54	
	3.4.	Количество персонализированных программ по форме: студент - студент	0	0	0	0	0	
	3.5.	Количество персонализированных программ по форме: руководитель - педагог	16	7	9	20	11	
	3.6.	Количество персонализированных программ по форме: студент - ученик		6	0	6	6	
	3.7.	Количество персонализированных программ по форме: учитель - ученик		146	312	570	258	
	3.8.	Количество персонализированных программ по иной форме (формы указать в примечании)	116	102	5	10	5	
4. Включенность предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников	4.1.	Общее количество наставников из внешних образовательных организаций (по приказу)		32	55	52	-3	
	4.2.	Количество наставников из иных организаций		27	27	32	5	
	4.3.	Количество наставников из предприятий		8	1	6	5	
5. Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого	5.1.	Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет	54361	55261	57814	60786	2972	
	5.2.	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	1025	4062	4209	6047	1838	
	5.3.	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	96	144	174	147	-27	
	5.4.	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	82	126	150	170	20	
	5.5.	Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	91	306	118	179	61	
	5.6.	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		442	385	424	39	
	5.7.	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		498	325	459	134	
	5.8.	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам		1668	1281	2371	1090	
	5.9.	Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	2	7,35	7,28	9,95	2,67	



Показатель	№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
			2022	2023	2024	2025		
6. Включенность обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника	6.1.	Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в образовательных организациях муниципального образования	13168	12680	13842	14488	646	
	6.2.	Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет (по приказу)	285	763	746	983	237	
	6.3.	Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет вошедших в программы наставничества в роли наставника	2	6	5,4	6,78	1,38	
7. Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества	7.1.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в завершенных программах наставничества	89	89	95	95	0	
	7.2.	Уровень удовлетворенности наставников участием в завершенных программах наставничества	88	88	93	93,28	0,28	
8. Включенность педагогов и молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) в программы наставничества в роли наставляемого	8.1.	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	423	632	638	536	-102	
	8.2.	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	390	463	442	434	-8	
	8.3.	Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации		4457	4139	3882	-257	
	8.4.	Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого		306	297	338	41	
	8.5.	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	92	73,26	69,28	80,97	11,69	
	8.6.	Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого		15	15,5	8,71	-6,79	
9. Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников	9.1.	Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных персонализированных программ наставничества		1045	951	1027	76	
	9.2.	Количество педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества (за календарный год)	43	101	49	36	-13	
	9.3.	Количество муниципальных методических объединений (сообществ) наставников (районных методических объединений, городских методических объединений)	0	0	0	0	0	
	9.4.	Количество методических объединений наставников в образовательных организациях муниципалитета	17	27	38	28	-10	

Показатель	№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
			2022	2023	2024	2025		
10. Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника	10.1.	Количество педагогов муниципалитета	4551	5089	4777	4345	-432	
	10.2.	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) муниципалитета	423	632	638	536	-102	
	10.3.	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	424	620	682	620	-62	
	10.4.	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	7	106	105	80	-25	
	10.5.	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	9,31	12,18	14,28	14,27	-0,01	
	10.6.	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	1,7	16,77	16,46	14,93	-1,53	
11. Стимулирование процесса наставничества	11.1.	Общее количество локальных актов об оплате работы наставника		63	59	57	-2	
	11.2.	Общее количество локальных актов о нематериальном поощрении наставника		35	41	45	4	
12. Информационное сопровождение процесса реализации Целевой модели наставничества	12.1.	Количество лучших практик наставничества, размещенных на информационных ресурсах муниципального образования / сайте Сообщества педагогов Удмуртской Республики (за календарный год)	5	12	0	0	0	
	12.2.	Количество организованных и проведенных профессиональных конкурсов по наставничеству в муниципальном образовании (за календарный год)	1	1	1	1	0	
13. Сетевое сообщество наставников	13.1.	Наличие сетевого сообщества педагогов-наставников (в соответствии с приказом МОиН УР №15/09 от 29.12.2017 года "Об организации сетевого наставничества в Удмуртской Республике")	0	1	0	0	0	
	13.2.	Количество сетевых наставников (в соответствии с приказом МОиН УР №15/09 от 29.12.2017 года "Об организации сетевого наставничества в Удмуртской Республике")	0	0	0	0	0	

## Анализ показателей мониторинга по критериям оценивания

### 2.1. Нормативное обеспечение реализации целевой модели наставничества

№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
		2022	2023	2024	2025		
1.1.	Наличие приказа о реализации Целевой модели наставничества в муниципалитете	1	1	1	1	0	
1.2.	Количество образовательных организаций в муниципальном образовании, в которых утверждены Положения о системе наставничества педагогических работников	88	94	93	90	-3	
1.3.	Количество образовательных организаций, в которых утверждены Положения о системе наставничества обучающихся	88	94	93	90	-3	
1.4.	Количество образовательных организаций, в которых издан приказ о мониторинге реализации Целевой модели наставничества	36	82	84	59	-25	
1.5.	Наличие информационно-аналитической справки МО по итогам мониторинга	1	1	1	1	0	

Нормативное обеспечение реализации целевой модели наставничества оценивается по нескольким аспектам: наличие соответствующих нормативных документов, регулирующих процесс наставничества; количество организаций, утвердивших положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся; издание приказов о проведении мониторинга системы наставничества; наличие информационной справки по результатам мониторинга системы наставничества на уровне муниципалитета.

Оценивая динамику изменений критериев, можно отметить следующее:

- большинство показателей имеют отрицательную тенденцию;
- снижение показателей 1.2 и 1.3 обусловлено объединением образовательных организаций (в 2024 – 2025гг).

На территории муниципального образования «Город Ижевск» распорядительный акт о внедрении и реализации Целевой модели наставничества разработан на основании Приказа МОиН УР от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики», утвержден Приказом Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска». Данным муниципальным приказом определен муниципальный координатор внедрения Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска – МАУ ИМЦ «Альтернатива». Распорядительный акт о внедрении целевой модели наставничества в

образовательных организациях города Ижевска размещен на официальном сайте муниципального координатора и доступен по ссылке <https://alt.izh.one/quality/download/343>.

Нормативная база реализации системы наставничества в образовательных организациях муниципалитета содержится в Приказах Управления образования Администрации города Ижевска, утверждающих решения Экспертного совета Управления образования Администрации города Ижевска – Приказ №227 от 06.05.2022г. (<https://alt.izh.one/quality/download/414>) и Приказ №057 от 09.02.2023г (<https://alt.izh.one/quality/download/695>).

Анализ заполнения значений критерия, связанного с проведением мониторинга, позволяет констатировать:

- кураторы реализации целевой модели наставничества образовательных организаций МБОУ ДО "Дом детского творчества Первомайского района", МБОУ "КШ", МБОУ "СОШ № 40", МБОУ "СОШ №90", МБОУ "СОШ №91 имени Надежды Курченко" **не предоставили приказы о проведении внутреннего этапа мониторинга (соответствующее значение равно 0);**

- кураторы реализации системы наставничества МБОУ ДО СЮТ г. Ижевска, МБОУ "СОШ № 100", МБОУ "СОШ № 11", МБОУ СОШ № 55, МБОУ "СОШ № 87 им. маршала авиации Ф.Я. Фалалеева", МБОУ СОШ № 93 **указали наличие приказа о проведении мониторинга системы наставничества в 2025 году, но соответствующих ссылок не предоставили;**

- кураторы МБОУ "СОШ № 31", МБОУДО НТЦ 'Механик' **указали только реквизиты внутреннего локального акта о проведении мониторинга, без указания ссылки на соответствующий документ.**

В ходе мониторинга было обнаружено, что вместо требуемых документов кураторы 20 образовательных организаций указали ссылки на иные материалы, не отвечающие запрашиваемому критерию, в частности:

- 1) МАОУ "СОШ № 46" - страница не найдена (ошибка 404).
- 2) МАОУ "Школа "Липовая роща" -страница не найдена (ошибка 404).
- 3) МБОУ "Гимназия №6 им.Габдуллы Тукая" - ссылка на главную страницу официального сайта.
- 4) МБОУ "ГЮЛ №86" -ссылка на вкладку ЦМН официального сайта школы.
- 5) МБОУ ДО "ЦДО "ПОЛЁТ" -ссылка на Дорожную карту.
- 6) МБОУ ИЕГЛ "Школа-30" – ссылка на приказ «О формировании наставнических пар на 2025-2026 учебный год» («...3.3. Предоставлять отчеты по реализации цикла наставнической работы...» ≠проведение мониторинга; информационная справка на 01 сентября 2024 года).
- 7) МБОУ "ИТ- лицей №24" – ссылка на приказ «О закреплении наставнических пар в 2025- 2026 учебном году».
- 8) МБОУ СОШ №12 – ссылка на приказ "О назначении ответственных в 2022-2023 учебном году".

9) МБОУ "СОШ №20" – ссылка на главную страницу официального сайта школы.

10) МБОУ "СОШ № 26 с углубленным изучением отдельных предметов" – ссылка на приказ о проведении внутреннего мониторинга в 2023 году.

11) МБОУ "СОШ № 35" - ссылка на сайт УЧИ.РУ.

12) МБОУ "СОШ № 49"- ссылка на вкладку ЦМН официального сайта школы.

13) МБОУ СОШ № 50 – ссылка на приказ «О проведении внутреннего мониторинга реализации целевой модели наставничества в 2022 году».

14) МБОУ "СОШ № 58" – ссылка на приказ «О мониторинге реализации муниципальной ЦМН в 2023 году».

15) МБОУ "СОШ №64" - ссылка на главную страницу официального сайта школы.

16) МБОУ СОШ № 77 – ссылка на аналитическую справку за 2025 год.

17) МБОУ "СОШ № 78" - ссылка на приказ «О Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников (2025год)».

18) МБОУ СОШ № 88 -ссылка на вкладку ЦМН официального сайта школы.

19) МБОУ "СОШ № 9" – ссылка на приказ о внедрении ЦМН (2022 год).

20) МБОУ "ХЛ №95" - ссылка на вкладку ЦМН официального сайта лицея.

Таким образом, фактическое количество приказов о внутреннем мониторинге составляет 59 единиц.

### **Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений**

Недостаточная эффективность принятых мер и управленческих решений.

Необходимо скорректировать/усилить перечень мер, мероприятий, управленческих решений по направлению.

### **Факторы, влияющие на результат анализа:**

- Наличие случаев, когда предоставленные ссылки ведут не к требуемым документам, а к иным материалам, не имеющим прямого отношения к рассматриваемому критерию.
- Проведение некоторыми образовательными организациями внутреннего этапа мониторинга в ноябре-декабре 2025года.
- Формализм в выполнении функций куратора реализации целевой модели наставничества.
- Высокая нагрузка педагогических работников, выполняющих роль кураторов.
- Недостаточная компетентность кураторов в подготовке нормативно-правовых актов (процессуальных документов).
- Обновление состава кураторов реализации целевой модели наставничества («текучесть» педагогических кадров).
- Объединение образовательных организаций.

### **Адресные рекомендации по результатам анализа:**

#### *Муниципальному координатору:*

- Проводить разъяснительную, методическую, консультационную работу по подготовке нормативно-правовых актов.
- Выполнять функции муниципального координатора реализации целевой модели наставничества.

#### *Кураторам реализации целевой модели наставничества:*

- Разрабатывать приказы о мониторинге реализации целевой модели наставничества в соответствии с п.4. Положения о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организациях Удмуртской Республики
- Кураторам реализации системы наставничества МБОУ ДО "Дом детского творчества Первомайского района", МБОУ "КШ", МБОУ "СОШ № 40", МБОУ "СОШ №90", МБОУ "СОШ №91 имени Надежды Курченко" разрабатывать приказы о мониторинге реализации целевой модели наставничества, организовывать и проводить соответствующие мониторинги.
- Кураторам МБОУ ДО СЮТ г. Ижевска, МБОУ "СОШ № 100", МБОУ "СОШ № 11", МБОУ СОШ № 55, МБОУ "СОШ № 87 им. маршала авиации Ф.Я. Фалалеева", МБОУ СОШ № 93 предоставлять ссылки на запрашиваемые документы.
- Указывать корректные данные при предоставлении ссылок кураторам образовательных организаций: МАОУ "СОШ № 46", МАОУ "Школа "Липовая роща", МБОУ "Гимназия №6 им.Габдуллы Тукая", МБОУ "ГЮЛ №86"
- МБОУ ДО "ЦДО "ПОЛЁТ", МБОУ ИЕГЛ "Школа-30", МБОУ "ИТ- лицей №24", МБОУ СОШ №12, МБОУ "СОШ №20", МБОУ "СОШ № 26 с углубленным изучением отдельных предметов", МБОУ "СОШ № 35", МБОУ "СОШ № 49", МБОУ СОШ № 50, МБОУ "СОШ № 58", МБОУ "СОШ №64", МБОУ СОШ № 77, МБОУ "СОШ № 78", МБОУ СОШ № 88
- МБОУ "СОШ № 9", МБОУ "ХЛ №95".

## 2.2. Организация процесса реализации Целевой модели наставничества

№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
		2022	2023	2024	2025		
2.1.	Общее количество кураторов по внедрению Целевой модели наставничества	102	102	96	124	28	
2.2.	Количество соглашений о сотрудничестве с другими образовательными организациями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников		9	27	13	-14	
2.3.	Количество соглашений о сотрудничестве с предприятиями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников		4	1	1	0	
2.4.	Количество соглашений о сотрудничестве с иными организациями любых форм собственности, предоставившими своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников		10	18	6	-12	
2.5.	Список предприятий (организаций), сотрудничающих с образовательными организациями муниципального образования по вопросам наставничества		21	16	23	7	
2.6.	Количество наставников ОО (по приказу)		1068	1354	1518	164	
2.7.	Количество наставляемых ОО (по приказу)		3616	4740	7250	2510	
2.8.	Количество образовательных организаций	94	94	93	90	-3	
2.9.	Доля образовательных организаций муниципалитета, реализующих систему наставничества педагогических работников	99	100	100	100	0	
2.10.	Доля образовательных организаций, реализующих систему наставничества обучающихся	99	100	100	100	0	
2.11.	Количество информационных справок образовательных организаций по итогам внутреннего мониторинга	42	83	71	55	-16	

В 2025 году зафиксирован значительный прирост численности кураторов реализации системы наставничества – на 28 человек больше по сравнению с 2024 годом. Несмотря на увеличение количества кураторов, в 8 школах города Ижевска отсутствуют кураторы:

- МАОУ "СОШ № 46"
- МАОУ "Школа "Липовая роща"
- МБОУ СОШ №12
- МБОУ "СОШ № 35"
- МБОУ СОШ № 55
- МБОУ "СОШ № 58"
- МБОУ СОШ №7
- МБОУ "СОШ №90"

Наибольшее число кураторов реализации системы наставничества зафиксировано в образовательных организациях:

МБОУ ДО "Дом детского творчества Первомайского района" – 5 человек

МБОУ СОШ № 32 - 6 человек

МБОУ "СОШ № 70" – 6 человек

МБОУ "СОШ №80" - 11 человек.

Критерий мониторинга, связанный с количеством соглашений о сотрудничестве с другими образовательными организациями, предоставившими своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, ежегодно является одним из самых «проблематичных» для анализа.

Сложность в анализе данного критерия состоит в том, что кураторы в качестве источника информации прикладывают документы, которые:

- не связаны с реализацией программ наставничества;
- не принадлежат рассматриваемой образовательной организации (напр., соглашение одной из школ г. Воткинска);
- являются не актуальными (закончились сроки реализации соглашения/договора);
- имеют ограниченный доступ;
- имеют ошибку в адресе;

В части приложенных соглашений роль наставников выполняют сотрудники отчитывающейся организации.

Также имеются случаи, когда кураторы указывают количество заключенных соглашений, но в качестве источника информации не прикладывают документов.

В соответствии с информацией, которая была предоставлена кураторами реализации целевой модели наставничества, в 2025 году количество соглашений с внешними образовательными организациями составляет 47. Анализ представленных соглашений /договоров о сотрудничестве позволяет заключить, что фактическое количество соглашений о сотрудничестве с другими образовательными организациями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников в 2025 году составляет 13. Данные представлены в Таблице 1.



Таблица 1. Количество соглашений о сотрудничестве с другими образовательными организациями, предоставившими своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников

№ п/п	Образовательная организация	Количество соглашений (указал куратор)	Наименование организаций, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества <b>в роли наставников</b>	Предмет соглашения	Сроки действия соглашения (договора)	Примечание
1	МАОУ "СОШ № 46"	1	Ссылка не предоставлена			
2	МБОУ "ГЮЛ №86"	1	АНО ДО "Школа Радости"	-	-	Соглашения по ссылке не найдено, ссылка на вкладку ЦМН на официальном сайте лица
3	МБОУ ДО ДД(Ю)Т	4	КПОУ УР «Удмуртский республиканский колледж культуры» ФГБОУ ВО «УдГУ» ФГБОУ ВО ИжГТУ им. М.Т. Калашникова ФГАОУ ВО "Казанский (Приволжский) федеральный университет"	Практическая подготовка обучающихся	-	Приложен договор о практической подготовке обучающихся (согласно анализу документов – сотрудники ДД(Ю)Т являются наставниками для студентов, не соответствует запрашиваемому критерию-наставники должны быть внешними)
4	МБОУ ДО СЮТ Устиновского района	8	АОУ ДПО УР ИРО	Участие в реализации Программы многофункционального наставничества целевой модели наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары	Срок действия 1 год, но не указано с какой даты	
			МБОУ СОШ №32	Комплексная педагогическая помощь и индивидуальное сопровождение	Договор подписан в 2023 году. Действует до конца реализации плана.	Согласно анализу документа формируются пары: наставляемый - педагог из СОШ №32 и наставник педагог СЮТ (не соответствует

№ п/п	Образовательная организация	Количество соглашений (указал куратор)	Наименование организаций, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества <b>в роли наставников</b>	Предмет соглашения	Сроки действия соглашения (договора)	Примечание
				дение педагогов МБОУ СОШ №32 с внедрением системы наставничества	План не приложен	запрашиваемому критерию)
			МБОУ СОШ № 93	Комплексная педагогическая помощь и индивидуальное сопровождение педагогов МБОУ СОШ №93 с внедрением системы наставничества	Договор подписан в 2023 году. Действует до конца реализации плана. План не приложен	Согласно анализу документа формируются пары: наставляемый - педагог из СОШ №93 и наставник педагог СЮТ (не соответствует запрашиваемому критерию)
			МБДОУ 90	Комплексная педагогическая помощь и индивидуальное сопровождение педагогов МБДОУ 90 с внедрением системы наставничества	Договор подписан в 2023 году. Действует до конца реализации плана. План не приложен	Согласно анализу документа формируются пары: наставляемый - педагог из МБДОУ 90 и наставник педагог СЮТ (не соответствует запрашиваемому критерию)
			МБОУ СОШ №50	Комплексная педагогическая помощь и индивидуальное сопровождение педагогов МБОУ СОШ №50 с внедрением системы наставничества	Договор подписан в 2022 году. Действует до конца реализации плана. План не приложен	Согласно анализу документа формируются пары: наставляемый - педагог из МБОУ СОШ №50 и наставник педагог СЮТ (не соответствует запрашиваемому критерию)
			МБОУ СОШ №73	Комплексная педагогическая помощь и индивидуальное сопровождение педагогов МБОУ СОШ №73 с внедрением системы наставничества	Договор подписан в 2023 году. Действует до конца реализации плана. План не приложен	Согласно анализу документа формируются пары: наставляемый - педагог из МБОУ СОШ №73 и наставник педагог СЮТ (не соответствует запрашиваемому критерию)

№ п/п	Образовательная организация	Количество соглашений (указал куратор)	Наименование организаций, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества <b>в роли наставников</b>	Предмет соглашения	Сроки действия соглашения (договора)	Примечание
			МБОУ "СОШ №78"	Комплексная педагогическая помощь и индивидуальное сопровождение педагогов МБОУ "СОШ №78" с внедрением системы наставничества	Договор подписан в 2022 году. Действует до конца реализации плана. План не приложен	Согласно анализу документа формируются пары: наставляемый - педагог из МБОУ "СОШ №78" и наставник педагог СЮТ (не соответствует запрашиваемому критерию)
			МБОУ ДО ИТЦ "Форсайт". г.	Подготовка квалифицированных кадров с использованием системы наставничества	Договор подписан в 2023 году. Действует до конца реализации плана. План не приложен	В договоре нет явного указания, что сотрудники (обучающиеся) ДО ИТЦ «Форсайт» являются наставниками для сотрудников (обучающихся) СЮТ. Критерий учтен при подсчете
5	МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ	2	КПОУ УР «Удмуртский республиканский колледж культуры»  БПОУ УР УРСПК МБДОУ №267 МБДОУ №276	-	-	По ссылке не найдено соглашений, договоров о сотрудничестве. Ссылка на главную страницу официального сайта
6	МБОУ ДО "ЦЭВД"	2	КПОУ УР «УРКК»	Взаимоотношения сторон по вопросам сотрудничества в области оказания комплексной педагогической помощи и индивидуального сопровождения педагогов с внедрением системы наставничества, обеспечивающей передачу профессионального опыта, закрепление профессиональных	С 02.09.2024 до конца реализации плана (план не предоставлен)	Согласно анализу документа формируются пары: наставляемый - педагог из МБОУ ДО "ЦЭВД" и наставник педагог КПОУ УР «УРКК» (соответствует запрашиваемому критерию)

№ п/п	Образовательная организация	Количество соглашений (указал куратор)	Наименование организаций, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества <b>в роли наставников</b>	Предмет соглашения	Сроки действия соглашения (договора)	Примечание
				навыков, формирование ответственного и сознательного отношения педагогов к педагогической деятельности.		
			Республиканская общественная детская организация "Скаутская Ассоциация Удмуртской Республики"	Комплексная педагогическая помощь и индивидуальное сопровождение	С 19.01.2024 до конца реализации плана (план не предоставлен)	Согласно анализу документа формируются пары: наставляемый - педагог из МБОУ ДО "ЦЭВД" и наставник педагог САУР (соответствует запрашиваемому критерию)
7	МБОУ "КШ"	1	Ссылка не предоставлена			
8	МБОУ СОШ №17	1	БПОУ УР «УРСПК»	участие в программе наставничества	С 09.01.2022 (расторжение по соглашению сторон)	Соответствует запрашиваемому критерию, исходя из анализа документа
9	МБОУ СОШ № 32	1	МБОУ ДО СЮТ Устиновского района города Ижевска	Развитие у детей познавательного и творческого потенциала, ценностного отношения к техническому творчеству	Бессрочно	Приложено соглашение о социальном партнерстве, не подразумевающее связь с наставничеством (Учтен документ, представленный МБОУ ДО СЮТ Устиновского района– для СОШ № 32 -ДО СЮТ Устиновского района внешние наставники)
10	МБОУ "СОШ № 40"	1	ФГБОУ ВО «УдГУ»	Создание взаимного режима наибольшего благоприятствования	24.10.2025-24.10.30	Нет явной связи с реализацией программ наставничества. Возможно, соответствие запрашиваемому критерию, исходя из анализа документа
11	МБОУ "СОШ № 5"	1	МБДОУ "Детский сад № 173"	Сотрудничество сторон по направлению «наставничество» в инновационной дея-	05.05.2025-05.05.2028	Соответствует запрашиваемому критерию, исходя из анализа документа

№ п/п	Образовательная организация	Количество соглашений (указал куратор)	Наименование организаций, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества <b>в роли наставников</b>	Предмет соглашения	Сроки действия соглашения (договора)	Примечание
				тельности		
12	МБОУ СОШ № 53	4	МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ	Совместная деятельность в рамках реализации Республиканской инновационной площадки (РИП)	На период реализации РИП	Соответствует запрашиваемому критерию, исходя из анализа документа
			БПОУ УР «Ижевский торгово-экономический техникум»	Сетевая форма реализации образовательной программы + Соглашение о партнерстве и совместной деятельности (профессиональное обучение лиц с ОВЗ)	Договор действовал 03.03.2025г. по 30.05.2025г; Соглашение от 10.03.2025г - бессрочно	
			БПОУ УР "ИТИП" БПОУ УР «Ижевский машиностроительный техникум им. С. Н. Борина» ФГБОУ ВО «УдГУ» ЦООП АОУ ДПО УР ИРО МБОУ СОШ № 77 Ассоциация руководителей образовательных организаций для обучающихся с нарушениями зрения (АРООДНЗ), город Москва	Нет ссылок на документы		
13	МБОУ "СОШ№60"	1	МБОУ ДО МПЦ "Граница"	Договор о сотрудничестве (создание необходимых условий для интеграции дополнительного и общего образования и организации учебно-	Бессрочно	Соответствует запрашиваемому критерию, исходя из анализа документа

№ п/п	Образовательная организация	Количество соглашений (указал куратор)	Наименование организаций, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества <b>в роли наставников</b>	Предмет соглашения	Сроки действия соглашения (договора)	Примечание
				воспитательного процесса в кадетских классах)		
15	МБОУ "СОШ №64"	4	Договор о сетевом взаимодействии образовательных организаций по реализации дополнительных общеобразовательных программ от 01.09.2022г; Договор №11 от 01.09.2024г о сотрудничестве в образовательной деятельности МБОУ ДО "Центр эстетического воспитания детей"; Договор о сетевом взаимодействии от 21.09.2024г МБОУ ДО "Детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр "Грация"; Договор №10/25 БПОУ УР "ИТИП"	Нет ссылок на документы		
16	МБОУ "СОШ № 69 с углубленным изучением отдельных предметов"	1	МБОУ ДО ИТЦ "Форсайт"	Договор о совместной деятельности в области подготовки квалифицированных кадров с использованием системы наставничества	До конца реализации совместного плана	Соответствует запрашиваемому критерию, исходя из анализа документа
17	МБОУ "СОШ № 78"	1	МБОУ ДО СЮТ Устиновского района	Соглашение о социальном партнерстве (развитие у детей познавательного и творческого потенциала)	Бессрочно	Соответствует запрашиваемому критерию, исходя из анализа документа
18	МБОУ "СОШ № 89"	2	В ссылке опечатка, либо владелец удалил файлы или закрыл к ним доступ			

№ п\п	Образовательная организация	Количество соглашений (указал куратор)	Наименование организаций, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества <b>в роли наставников</b>	Предмет соглашения	Сроки действия соглашения (договора)	Примечание
19	МБОУ СОШ № 93	5	Ссылок не предоставлено			
20	МБОУ "ХЭЛ № 98"	3	ФГБОУ ВО «УдГУ» (договор действует до 2026 года) МБОУ ДО СЮТ Устиновского района города Ижевска (бессрочный договор) МБОУ ДО «Центр детского творчества Устиновского района» (бессрочный договор).	Нет информации	До 2026г/бессрочно/бессрочно	Предоставлен только список организаций, без предоставления документов

Анализ отчетных форм в АИС «Мониторинг образования» позволяет заключить, что на момент проведения мониторинга у МБОУ "СОШ №27" заключено соглашение с АО «Ижевский мотозавод «Аксион-холдинг». Соглашение является трехсторонним-заключено между МБОУ "СОШ №27", Всероссийским военно-патриотическим движением «ЮНАРМИЯ» и АО «Ижевский мотозавод «Аксион-холдинг». Предметом данного Соглашения является организация всестороннего и эффективного сотрудничества сторон по вопросам развития системы военно-патриотического воспитания детей и подростков, уважения к военно-патриотическим традициям России среди подрастающего поколения, популяризации физической культуры и спорта, здорового образа жизни среди подрастающего поколения. Таким образом, в 2025 году в муниципалитете заключено одно соглашение о сотрудничестве с предприятием Аксион-холдинг, предоставившим своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников.

Кураторы реализации системы наставничества указали, что по состоянию на ноябрь 2025 года в муниципалитете действуют 23 соглашения о сотрудничестве по реализации программ наставничества с организациями, которые не являются образовательными и не имеют статус «предприятия» (иные организации любых форм собственности). Анализ документов показал, что фактическое количество таких соглашений составляет 6. Данные представлены в Таблице 2.



Таблица 2. Сведения о количестве соглашений о сотрудничестве с иными организациями любых форм собственности, предоставившими своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников

№ п\п	Образовательная организация	Количество соглашений (указал куратор)	Наименование организаций, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	Предмет соглашения	Сроки действия соглашения (договора)	Примечание
1	МАОУ "СОШ № 46"	1				Ссылка не корректна
2	МБОУ ДО ДД(Ю)Т	1	ИП Беркутова Светлана Николаевна	Осуществление и создание условий для реализации формы наставничества работодатель -обучающийся, оказании услуг, связанных с решением задач наставничества	С 02.09.2022 пролонгируется на следующий календарный год, если нет письменного заявления о намерении прекратить действие договора	
3	МБОУ ДО СЮТ Устиновского района	1	АНО ДО «Центр молодежных инновационных технологий «Техно-Старт»	Организация учебной и (или) производственной практики с внедрением системы наставничества, обеспечивающей передачу профессионального опыта,	С 01.02.2023 до конца практики, но когда конец практики, нет данных	Нет данных о том, когда наступает конец практики, и соответственно прекращается действие договора
4	МБОУ ДО "ЦДТ"	1	УР ДОО «ТСК «Созвездие»	Реализация персонализированной программы наставничества	10.10.2025 по 31.08.2026	
5	МБОУ "КШ"	1	Ссылка не предоставлена			
6	МБОУ "СОШ № 100"	1	Ссылка не предоставлена			
7	МБОУ "СОШ № 27"	1	Центр подростковых клубов «Пульс»	Сотрудничество и совместная деятельность	01.10.2023-01.10.2025	Срок действия истек
8	МБОУ СОШ № 55	1	АНО «ИЖАСТРО»	Реализация целевой модели наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары	05.12.2022 срок действия 2022 - 2023 учебный год	Срок действия истек
9	МБОУ "СОШ № 58"	1	АНО «ИЖАСТРО»	Реализация целевой модели наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары	Срок действия -до 31.12.2023г	Срок действия истек
10	МБОУ "СОШ№60"	1	МПЦ "Граница" г. Ижевск	Совместная деятельность по созданию необходимых условий для интеграции дополнительного и общего образования и организация учебно-воспитательного процесса в кадетских классах	Бессрочно	
11	МБОУ "СОШ № 67"	1	Ссылка не предоставлена			

№ п\п	Образовательная организация	Количество соглашений (указал куратор)	Наименование организаций, представивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	Предмет соглашения	Сроки действия соглашения (договора)	Примечание
12	МБОУ "СОШ № 72"	1	АНО «ИЖАСТРО»	Участие в реализации Целевой модели наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары	22.01.2025 по 31.12.2025	
13	МБОУ СОШ № 77	1	Республиканская детская общественная организация Удмуртии «Родники»	Совместная деятельность сторон по реализации региональных проектов и программ, фестивалей, конкурсов, мероприятий, акций	01.02.2023-31.12.2024	Срок действия истек
14	МБОУ "Спортивный лицей № 82"	1	АУ ДО УР «СШОР по футболу «Зенит-Ижевск».			Не приложено соглашение о сотрудничестве

В число предприятий (организаций), сотрудничающих с образовательными организациями по вопросам наставничества входят:

1. ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова».
2. БПОУ УР «Удмуртский республиканский колледж культуры».
3. ФГБОУ ВО «УдГУ».
4. МБОУ ДО МПЦ «Граница».
5. БПОУ УР "ИТИП".
6. ГИПУ имени В.Г. Короленко.
7. АНО «ИЖАСТРО».
8. Центр опережающей профессиональной подготовки.
9. АОУ ДПО УР ИРО.
10. Республиканский медицинский колледж имени Героя Советского Союза Ф.А. Пушиной.
11. АО «Ижевский мотозавод «Аксион-холдинг».
12. Всероссийское военно-патриотическое движение «ЮНАРМИЯ».
13. ИП Беркутова С.Н.
14. АНО ДО «Центр молодежных инновационных технологий «Техно-Старт».
15. БПОУ УР "ИМТ".
16. Удмуртская республиканская детская общественная организация «Танцевально-спортивный клуб «Созвездие».
17. Республиканская общественная детская организация «Скаутская Ассоциация Удмуртской Республики».
18. АУ УР «ССШОР «ФК «Зенит-Ижевск».
19. БПОУ УР «Ижевский торгово-экономический техникум».
20. ФГАОУ ВО "Казанский (Приволжский) федеральный университет".
21. ООО "Росатом Аддитивные технологии" (наставничество над педагогами МБОУ "ИТ- лицей №24" по аддитивным технологиям).
22. Ассоциация руководителей образовательных организаций для обучающихся с нарушениями зрения
23. Удмуртская региональная военно-патриотическая молодежная общественная организация "Боевая единица".

В списке перечислены организации, которые указали кураторы реализации системы наставничества при заполнении значения соответствующего критерия. Таким образом, рост числа партнерских предприятий в 2025 году составляет +7 единиц, несмотря на уменьшение количества соглашений почти по всем категориям сотрудничества.

На протяжении всего периода реализации Региональной целевой модели наставничества в образовательных организациях муниципалитета отмечается постоянный рост числа наставников и наставляемых. За отчетный период количество наставников увеличилось на 164 человека, наставляемых – на 2510 человек. Среднее количество наставников на организацию- около 16 человек,

среднее количество наставляемых- примерно 78 человек. В среднем на 1 наставника приходится 4-5 наставляемых, в 2024 году аналогичное значение было -3-4 человека (на одного наставника).

Значительное расхождение между количеством наставников и наставляемых наблюдается практически повсеместно, особенно ярко выражено в крупных учреждениях типа лицеев и гимназий. Некоторые школы имеют нулевые показатели по обоим параметрам (МБОУ СОШ №17, МБОУ "СОШ № 49" и МБОУ "СОШ №90"). В МБОУ "СОШ № 16" имеются 4 наставляемых при отсутствии в школе наставников. Наибольшее число наставляемых отмечено в МБОУ СОШ №85 (899 человек), МБОУ "СОШ № 78" (851 человек), МБОУ "ГЮЛ №86" (576человек). Данные представлены в Таблице 3.

Таблица 3. Образовательные организации – лидеры по числу наставляемых

Наименование организации	Количество наставников	Количество наставляемых	Среднее количество наставляемых на одного наставника
МБОУ "ГЮЛ №86"	66	576	9
МБОУ "СОШ № 78"	39	851	22
МБОУ СОШ №85	23	899	39

Лидерами по числу наставников являются образовательные организации: МБОУ "СОШ № 5" (180 человек), МБОУ ИЕГЛ "Школа-30" (138 человек), МБОУ "СОШ № 63 имени Героя Советского Союза Рихарда Зорге" (95 человек). Данные представлены в Таблице 4.

Таблица 4. Образовательные организации – лидеры по числу наставников

Наименование организации	Количество наставников	Количество наставляемых	Среднее количество наставляемых на одного наставника
МБОУ ИЕГЛ "Школа-30"	138	138	1
МБОУ "СОШ № 5"	180	306	2
МБОУ "СОШ № 63 имени Героя Советского Союза Рихарда Зорге"	95	317	3

Сведения о количестве наставников и наставляемых содержатся в Таблице 5 и Таблице 6.

Таблица 5. Сведения о количестве наставников и наставляемых школ  
(на момент проведения мониторинга)

№ п/п	Образовательная организация	Количество наставников	Количество наставляемых
1	АМОУ "Гуманитарный лицей"	2	4
2	МАОУ "Гимназия № 56"	21	22
3	МАОУ "Лицей № 25"	10	15
4	МАОУ "СОШ № 46"	4	6
5	МАОУ СОШ №74	30	31
6	МАОУ "Школа "Липовая роща"	2	3
7	МБВСОУ ВСОШ №6	6	11
8	МБОУ № 76 "ШБ"	11	143
9	МБОУ "Гимназия №6 им.Габдуллы Тукая"	6	11
10	МБОУ "Гимназия № 83 "	15	15
11	МБОУ "ГЮЛ №86"	66	576
12	МБОУ ИЕГЛ "Школа-30"	138	138
13	МБОУ "ИТ- лицей №24"	4	8
14	МБОУ "КШ"	30	286
15	МБОУ "Лингвистический лицей № 22"	27	204
16	МБОУ СОШ № 10	10	10
17	МБОУ "СОШ № 100"	4	3
18	МБОУ "СОШ № 11"	1	0
19	МБОУ СОШ №12	3	10
20	МБОУ "СОШ № 16"	0	4
21	МБОУ СОШ №17	0	0
22	МБОУ "СОШ № 18"	15	163
23	МБОУ "СОШ №19"	17	20
24	МБОУ "СОШ №20"	5	5
25	МБОУ "СОШ № 26 с углубленным изучением отдельных предметов"	2	4
26	МБОУ "СОШ № 27"	10	11
27	МБОУ "СОШ № 28"	7	7
28	МБОУ "СОШ № 31"	6	13
29	МБОУ СОШ № 32	5	53
30	МБОУ СОШ № 34	19	53
31	МБОУ "СОШ № 35"	24	198
32	МБОУ "СОШ № 40"	4	4
33	МБОУ СОШ №42	56	56
34	МБОУ СОШ № 48	2	2
35	МБОУ "СОШ № 49"	0	0
36	МБОУ "СОШ № 5"	180	306
37	МБОУ СОШ № 50	9	15
38	МБОУ "СОШ №51"	3	3

Таблица 5. Сведения о количестве наставников и наставляемых школ  
(на момент проведения мониторинга). Продолжение.

№ п/п	Образовательная организация	Количество наставников	Количество наставляемых
39	МБОУ "СОШ №52"	27	118
40	МБОУ СОШ № 53	20	245
41	МБОУ "СОШ № 54"	17	349
42	МБОУ СОШ № 55	1	24
43	МБОУ "СОШ №57"	3	81
44	МБОУ "СОШ № 58"	2	2
45	МБОУ "СОШ № 59"	4	4
46	МБОУ "СОШ №60"	12	62
47	МБОУ "СОШ № 61"	30	67
48	МБОУ "СОШ №62"	5	9
49	МБОУ "СОШ № 63 имени Героя Советского Союза Рихарда Зорге"	95	317
50	МБОУ "СОШ №64"	7	10
51	МБОУ "СОШ № 67"	19	39
52	МБОУ "СОШ № 68"	4	5
53	МБОУ "СОШ № 69 с углубленным изучением отдельных предметов"	30	83
54	МБОУ СОШ №7	6	6
55	МБОУ "СОШ № 70"	39	33
56	МБОУ СОШ № 71	4	4
57	МБОУ "СОШ № 72"	6	9
58	МБОУ СОШ №73	3	3
59	МБОУ СОШ № 77	5	27
60	МБОУ "СОШ № 78"	39	851
61	МБОУ "СОШ № 8"	15	15
62	МБОУ "СОШ №80"	11	11
63	МБОУ СОШ № 81	15	219
64	МБОУ СОШ № 84	4	7
65	МБОУ СОШ №85	23	899
66	МБОУ "СОШ № 87 им. маршала авиации Ф.Я. Фалалеева"	7	29
67	МБОУ СОШ № 88	8	31
68	МБОУ "СОШ № 89"	5	6
69	МБОУ "СОШ № 9"	20	184
70	МБОУ "СОШ №90"	0	0
71	МБОУ "СОШ №91 имени Надежды Курченко"	15	18
72	МБОУ СОШ № 93	6	166
73	МБОУ "Спортивный лицей № 82"	23	252
74	МБОУ "СЭЛ № 45"	6	6
75	МБОУ "ХЛ №95"	1	7
76	МБОУ "ХЭЛ № 98"	12	41
77	Школа Гармония	4	9

**Таблица 6. Сведения о количестве наставников и  
наставляемых учреждений дополнительного образования  
(на момент проведения мониторинга)**

№ п/п	Образовательная организация	Количество наставников	Количество наставляемых
1	МБОУ ДО ДД(Ю)Т	64	296
2	МБОУ ДО "Дом детского творчества Первомайского района"	5	7
3	МБОУ ДО "ДООПЦ "Грация"	8	15
4	МБОУ ДО ИТЦ "Форсайт"	4	4
5	МБОУДО НТЦ "Механик"	18	23
6	МБОУ ДО СЮТ г. Ижевска	6	18
7	МБОУ ДО СЮТ Устиновского района	47	47
8	МБОУ ДО "ЦДО "ПОЛЁТ"	2	4
9	МБОУ ДО "ЦДТ"	10	50
10	МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ	6	5
11	МБОУ ДО ЦПВ "Школа юных лётчиков"	9	9
12	МБОУ ДО ЦТР "Октябрьский"	10	71
13	МБОУ ДО "ЦЭВД"	22	40

Критерий мониторинга, отражающий долю образовательных организаций, реализующих системы наставничества педагогов и обучающихся стабильно держится на уровне 100% начиная с 2023 года.

В 2025 году информационные справки по итогам мониторинга не были предоставлены кураторами образовательных организаций:

- МБОУ ДО "Дом детского творчества Первомайского района"
- МБОУ "КШ"
- МБОУ "СОШ № 40"
- МБОУ СОШ № 55
- МБОУ "СОШ № 9"
- МБОУ "СОШ №90"
- МБОУ "СОШ №91 имени Надежды Курченко".

Кураторы следующих образовательных организаций указали наличие информационной справки, не предоставив соответствующий документ:

МБОУ ДО СЮТ г. Ижевска  
МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ  
МБОУ "СОШ № 100"  
МБОУ "СОШ № 11"  
МБОУ "СОШ № 16"  
МБОУ "СОШ № 87 им. маршала авиации Ф.Я. Фалалеева"  
МБОУ СОШ № 93.

Аналогично критерию мониторинга, связанному с наличием приказа о мониторинге, содержательный анализ аналитических справок позволил выявить, что:

- информационные справки некоторых образовательных организаций идентичны информационным справкам, которые представляли организации в 2024 году.
- приложенные информационные справки были подготовлены за 2022 и 2023 годы;
- в качестве ссылки на информационную справку была указана ссылка на Программу/Положение о системе наставничества;
- показатели в информационных справках не соответствовали показателям Регионального Положения о мониторинге целевой модели наставничества (Приказ МОиН УР №581 от 08.04.2022 "Об организации работы по мониторингу региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской республики");
- показатели в информационных справках не соответствовали показателям, обозначенным в приказах о внутреннем мониторинге;
- информационные справки имели «шаблонный вид» - не содержали информацию о сроках проведения мониторинга, ответственных; не было указано, какие «дефициты» позволил выявить проводимый мониторинг, какие выводы следует сделать, какие управленческие решения принять.

В ходе мониторинга было обнаружено, что вместо требуемых документов кураторы 21 образовательной организации указали ссылки на иные материалы, не отвечающие запрашиваемому критерию, в частности:

- 1) МАОУ "СОШ № 46» - страница не найдена (ошибка 404).
- 2) МАОУ "Школа "Липовая роща" - ссылка на персонализированную программу наставничества
- 3) МБОУ "Гимназия №6 им.Габдуллы Тукая"-ссылка на главную страницу официального сайта гимназии
- 4) МБОУ "ГЮЛ №86" - ссылка на сайт, на сайте справка 2022 года
- 5) МБОУДО НТЦ "Механик" -указаны реквизиты документа без ссылки
- 6) МБОУ ДО "ЦДО "ПОЛЁТ" -ссылка на справку за 2023-2024 год
- 7) МБОУ ИЕГЛ "Школа-30" - ссылка на справку на 01.09.2024
- 8) МБОУ "ИТ- лицей №24"- ссылка на приказ о закреплении наставнических пар, программу наставничества
- 9) МБОУ СОШ №12 - страница не найдена (ошибка 404).
- 10) МБОУ "СОШ №20"-ссылка на главную страницу официального сайта школы
- 11) МБОУ "СОШ № 28"-ссылка на справку об удовлетворенности участием в программах наставничества
- 12) МБОУ СОШ № 32 – ссылка на перечень мероприятий
- 13) МБОУ "СОШ № 49" - ссылка на вкладку ЦМН на официальном сайте школы
- 14) МБОУ СОШ № 50 – ссылка на справку за 2023-2024 год



15) МБОУ "СОШ № 54" – ошибка(опечатка) в выводах («..Продолжить реализацию программы наставничества в 2024-2025 учебном году...»)

16) МБОУ "СОШ №64" - ссылка на главную страницу официального сайта школы

17) МБОУ "СОШ № 8"-ссылка на справку за период 2021-2023 гг

18) МБОУ СОШ № 88 - ссылка на вкладку ЦМН на официальном сайте школы

19) МБОУ "СОШ № 89" - в ссылке опечатка или доступ закрыт

20) МБОУ "ХЛ №95" - ссылка на вкладку ЦМН на официальном сайте лица

21) Школа Гармония- ссылка на справку 2023 года (идентична в форме мониторинга за 2023 год).

С учетом данной информации, фактическое количество информационных справок по итогам внутреннего мониторинга составляет 55.

### **Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений**

Эффективность принятых мер и управленческих решений удовлетворительная. Необходимо скорректировать/усилить перечень мер, мероприятий, управленческих решений по направлению.

#### **Факторы, влияющие на результат анализа:**

- Окончание сроков действия соглашения о сотрудничестве.
- Слабая степень взаимодействия «внутреннего и внешнего контура» при реализации программ наставничества.
- Формализм в выполнении функций куратора реализации целевой модели наставничества.
- Высокая нагрузка педагогических работников, выполняющих роль кураторов.
- Недостаточная компетентность кураторов в разработке информационных справок по итогам проведенного мониторинга.
- Обновление состава кураторов реализации целевой модели наставничества («текучесть» педагогических кадров).
- Совпадение сроков проведения мониторинга системы наставничества со школьным этапом всероссийской олимпиады школьников.

#### **Адресные рекомендации:**

*Муниципальному координатору:*

- Проводить разъяснительную работу по заполнению отчетных форм мониторинга.
- Выполнять функции муниципального координатора реализации целевой модели наставничества.

### Руководителям образовательных организаций

- Создавать условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.
- Создавать условия для включения сотрудников предприятий муниципалитета в программы наставничества в роли наставников (развивать «внешний контур реализации целевой модели наставничества»)

### Кураторам реализации целевой модели наставничества:

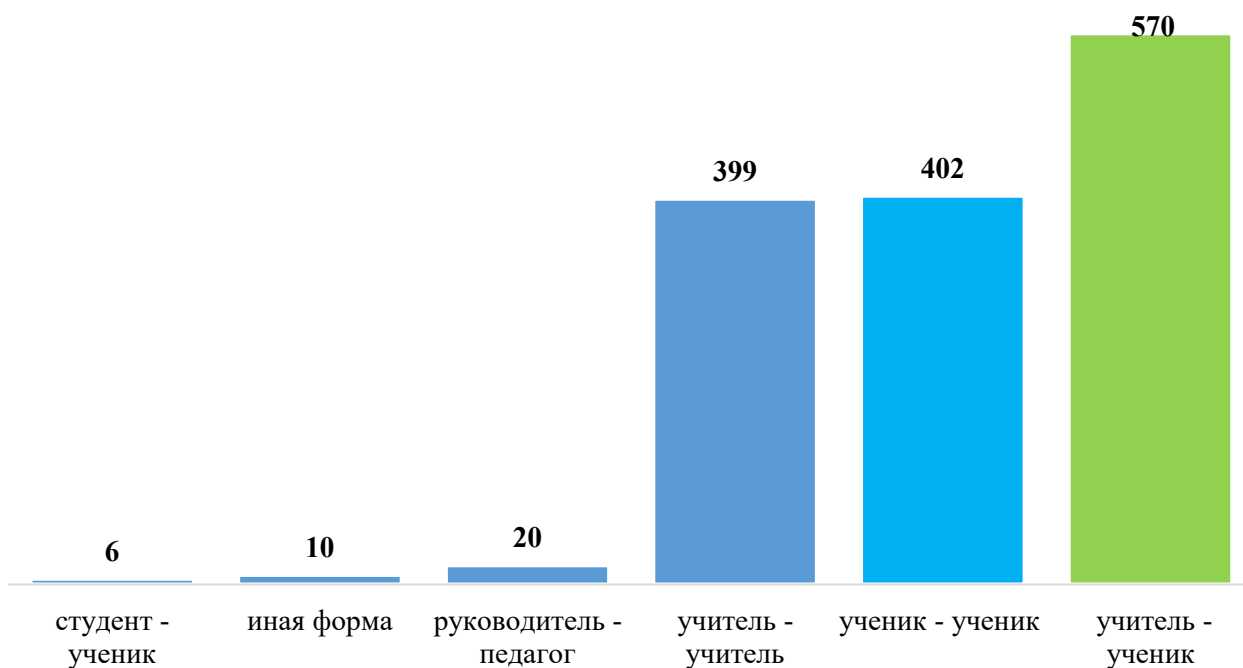
- Разрабатывать информационные справки по итогам мониторинга в соответствии с п.4. Положения о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организациях Удмуртской Республики.
- Кураторам реализации системы наставничества вовлекать педагогических работников и обучающихся в программы наставничества.
- Кураторам образовательных организаций МБОУ ДО "Дом детского творчества Первомайского района", МБОУ "КШ", МБОУ "СОШ № 40", МБОУ СОШ № 55, МБОУ "СОШ № 9", МБОУ "СОШ №90", МБОУ "СОШ №91 имени Надежды Курченко" подготовить информационные справки по итогам внутреннего мониторинга.
- Кураторам образовательных организаций МБОУ ДО СЮТ г. Ижевска, МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ; МБОУ "СОШ № 100", МБОУ "СОШ № 11", МБОУ "СОШ № 16", МБОУ "СОШ № 87 им. маршала авиации Ф.Я. Фалалеева", МБОУ СОШ № 93 указывать ссылки на опубликованные аналитические справки по итогам внутреннего мониторинга.
- Развивать аналитическую компетенцию.

## 2.3. Персонализированные программы по определенной форме

№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
		2022	2023	2024	2025		
3.1.	Количество персонализированных программ по всем формам наставничества		983	1111	1407	296	
3.2.	Количество персонализированных программ по форме: ученик - ученик		356	418	402	-16	
3.3.	Количество персонализированных программ по форме: учитель - учитель / педагог - педагог	324	366	345	399	54	
3.4.	Количество персонализированных программ по форме: студент - студент	0	0	0	0	0	
3.5.	Количество персонализированных программ по форме: руководитель - педагог	16	7	9	20	11	
3.6.	Количество персонализированных программ по форме: студент - ученик		6	0	6	6	
3.7.	Количество персонализированные программ по форме: учитель - ученик		146	312	570	258	
3.8.	Количество персонализированные программ по иной форме (формы указать в примечании)	116	102	5	10	5	

В 2025 году наблюдается общий рост количества персонализированных программ, разработанных в образовательных организациях муниципалитета. Наибольший рост наблюдается в программах по форме "учитель - ученик" и "учитель - учитель / педагог - педагог". Общее количество разработанных и реализуемых персонализированных программ, представлено на Диаграмме 1.

Диаграмма 1. Общее количество персонализированных программ в 2025 году (по различным формам)



Важно отметить, что если в 2024 году преобладающее количество персонализированных программ реализовывались по форме «ученик-ученик», то в 2025 году преобладающей формой реализации программ наставничества является форма «учитель-ученик». Данный факт может являться свидетельством значимости индивидуального подхода к обучению учеников, в том числе через вовлечение в проектную деятельность. Таким образом, в настоящий момент наибольшее внимание уделяется развитию формы наставничества "учитель - ученик", демонстрируя наибольший прирост. Форма "учитель - учитель / педагог - педагог" показывает устойчивый рост, хотя и менее интенсивный. Другие формы имеют либо незначительные изменения, либо нестабильную динамику.

Некоторые школы демонстрируют значительное количество персонализированных программ, например, школа №54 имеет 349 программ, преимущественно в форме "учитель-ученик". В целом, образовательные учреждения города сосредоточены на одной-двух формах наставничества, что свидетельствует о специфической направленности их программ.

Кураторы МБОУ ДО ИТЦ "Форсайт", МБОУ ДО СЮТ г. Ижевска, МБОУ "СОШ №90", МБОУ "ХЛ №95" указали, что на момент проведения

мониторинга в образовательных организациях не реализуются персонализированные программы наставничества. Общее количество персонализированных программ, реализуемых в образовательных организациях города Ижевска, содержится в Таблице 7.

Таблица 7. Общее количество персонализированных программ, реализуемых в образовательных организациях города Ижевска (в порядке возрастания)

№ п\п	Наименование образовательной организации	Общее количество персонализированных программ (по всем формам наставничества)	ученик - ученик	учитель - учитель	руководитель - педагог	студент - ученик	учитель - ученик	иные формы
1.	МБОУ "СОШ № 54"	349	5	6	0	0	338	0
2.	МБОУ "СОШ № 69 с углубленным изучением отдельных предметов"	94	12	8	0	0	74	0
3.	МБОУ № 76 "ШБ"	78	18	11	2	0	47	0
4.	МБОУ "СОШ № 61"	69	61	7	0	0	1	0
5.	МБОУ ДО ДД(Ю)Т	66	59	7	0	0	0	0
6.	МБОУ СОШ №42	63	53	10	0	0	0	0
7.	МБОУ "СОШ № 5"	37	13	24	0	0	0	0
8.	МБОУ СОШ №17	31	31	0	0	0	0	0
9.	МАОУ СОШ №74	30	0	30	0	0	0	0
10.	МБОУ "СОШ № 63 имени Героя Советского Союза Рихарда Зорге"	27	25	2	0	0	0	0
11.	МБОУ ИЕГЛ "Школа-30"	26	20	5	1	0	0	0
12.	МБОУ "СОШ № 9"	24	0	3	2	0	19	0
13.	МБОУ "ГЮЛ №86"	22	2	19	0	0	1	0
14.	МАОУ "Гимназия № 56"	21	11	10	0	0	0	0
15.	МБОУ ДО ЦТР "Октябрьский"	21	17	4	0	0	0	0
16.	МБОУ ДО "ЦЭВД"	21	16	4	0	1	0	0
17.	МБОУ СОШ № 53	20	3	7	1	0	6	3
18.	МБОУ "Лингвистический лицей № 22"	19	2	14	0	0	3	0

№ п\п	Наименование образовательной организации	Общее количество персонализированных программ (по всем формам наставничества)	ученик - ученик	учитель - учитель	руководитель - педагог	студент - ученик	учитель - ученик	иные формы
19.	МБОУ "СОШ № 67"	19	15	4	0	0	0	0
20.	МБОУДО НТЦ "Механик"	18	0	4	0	0	14	0
21.	МБОУ СОШ № 88	18	2	6	0	0	10	0
22.	МБОУ "СОШ №19"	17	0	17	0	0	0	0
23.	МБОУ "Гимназия № 83 "	15	4	11	0	0	0	0
24.	МБОУ СОШ № 34	15	2	10	2	1	0	0
25.	МБОУ СОШ № 50	15	0	4	0	0	11	0
26.	МБОУ "СОШ № 31"	13	0	6	0	0	7	0
27.	МБВСОУ ВСОШ №6	11	0	2	0	0	9	0
28.	МБОУ "СОШ №80"	11	0	11	0	0	0	0
29.	МБОУ "СОШ № 87 им. маршала авиации Ф.Я. Фалалеева"	11	1	10	0	0	0	0
30.	МБОУ СОШ № 10	10	0	5	0	0	5	0
31.	МБОУ "СОШ №64"	10	4	5	0	0	0	1
32.	МБОУ "СОШ № 70"	10	0	10	0	0	0	0
33.	МБОУ СОШ № 93	10	0	10	0	0	0	0
34.	МБОУ ДО ЦПВ "Школа юных лётчиков"	9	6	3	0	0	0	0
35.	Школа Гармония	9	0	9	0	0	0	0
36.	МБОУ ДО "ЦДТ"	8	1	6	0	0	0	1
37.	МБОУ СОШ № 32	8	0	4	0	0	4	0
38.	МБОУ "СОШ №60"	8	1	5	0	0	1	1
39.	МБОУ "КШ"	7	0	6	0	0	1	0
40.	МБОУ СОШ № 81	7	0	5	2	0	0	0
41.	МБОУ СОШ №7	6	1	1	2	1	1	0
42.	МБОУ "СОШ № 89"	6	0	4	2	0	0	0
43.	МБОУ "Гимназия №6 им. Габдуллы Тукая"	5	1	1	0	0	3	0
44.	МБОУ ДО СЮТ Устиновского района	5	1	1	1	0	1	1
45.	МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ	5	0	2	0	3	0	0

№ п\п	Наименование образовательной организации	Общее количество персонализированных программ (по всем формам наставничества)	ученик - ученик	учитель - учитель	руководитель - педагог	студент - ученик	учитель - ученик	иные формы
46.	МБОУ "СОШ №20"	5	0	3	0	0	1	1
47.	МБОУ "СОШ № 78"	5	1	4	0	0	0	0
48.	АМОУ "Гуманитарный лицей"	4	0	4	0	0	0	0
49.	МАОУ "СОШ № 46"	4	0	4	0	0	0	0
50.	МБОУ ДО "ДООПЦ "Грация"	4	2	2	0	0	0	0
51.	МБОУ "ИТ- лицей №24"	4	0	4	0	0	0	0
52.	МБОУ "СОШ № 18"	4	1	2	0	0	1	0
53.	МБОУ "СОШ № 40"	4	0	4	0	0	0	0
54.	МБОУ "СОШ № 68"	4	1	2	0	0	1	0
55.	МАОУ "Школа "Липовая роща"	3	0	2	0	0	1	0
56.	МБОУ ДО "Дом детского творчества Первомайского района"	3	1	1	0	0	1	0
57.	МБОУ ДО "ЦДО "ПОЛЁТ"	3	0	3	0	0	0	0
58.	МБОУ "СОШ № 100"	3	0	2	0	0	1	0
59.	МБОУ "СОШ № 28"	3	1	1	0	0	1	0
60.	МБОУ "СОШ №57"	3	0	0	3	0	0	0
61.	МБОУ СОШ № 77	3	2	1	0	0	0	0
62.	МБОУ СОШ №85	3	0	3	0	0	0	0
63.	МБОУ "СОШ №91 имени Надежды Курченко"	3	0	1	1	0	0	1
64.	МБОУ "Спортивный лицей № 82"	3	1	0	1	0	1	0
65.	МБОУ "ХЭЛ № 98"	3	1	1	0	0	1	0
66.	МБОУ СОШ №12	2	0	1	0	0	0	1
67.	МБОУ "СОШ № 26 с углубленным изучением отдельных предметов"	2	0	2	0	0	0	0
68.	МБОУ "СОШ № 27"	2	0	2	0	0	0	0
69.	МБОУ СОШ № 48	2	0	1	0	0	1	0
70.	МБОУ "СОШ №51"	2	1	1	0	0	0	0
71.	МБОУ "СОШ №52"	2	1	1	0	0	0	0
72.	МБОУ СОШ № 55	2	1	0	0	0	1	0
73.	МБОУ "СОШ № 58"	2	0	2	0	0	0	0

№ п\п	Наименование образовательной организации	Общее количество персонализированных программ (по всем формам наставничества)	ученик - ученик	учитель - учитель	руководитель - педагог	студент - ученик	учитель - ученик	иные формы
74.	МБОУ "СОШ № 59"	2	1	1	0	0	0	0
75.	МБОУ "СОШ №62"	2	0	1	0	0	1	0
76.	МБОУ СОШ № 71	2	0	1	0	0	1	0
77.	МАОУ "Лицей № 25"	1	0	1	0	0	0	0
78.	МБОУ "СОШ № 11"	1	0	0	0	0	1	0
79.	МБОУ "СОШ № 16"	1	0	1	0	0	0	0
80.	МБОУ "СОШ № 35"	1	0	1	0	0	0	0
81.	МБОУ "СОШ № 49"	1	0	1	0	0	0	0
82.	МБОУ "СОШ № 72"	1	0	1	0	0	0	0
83.	МБОУ СОШ №73	1	0	1	0	0	0	0
84.	МБОУ "СОШ № 8"	1	0	1	0	0	0	0
85.	МБОУ СОШ № 84	1	0	1	0	0	0	0
86.	МБОУ "СЭЛ № 45"	1	0	1	0	0	0	0
87.	МБОУ ДО ИТЦ "Форсайт"	0	0	0	0	0	0	0
88.	МБОУ ДО СЮТ г. Ижевска	0	0	0	0	0	0	0
89.	МБОУ "СОШ №90"	0	0	0	0	0	0	0
90.	МБОУ "ХЛ №95"	0	0	0	0	0	0	0

В качестве иных форм реализации персонализированных программ были указаны формы:

«член общественной организации-ученик» (МБОУ ДО "ЦДТ");

«педагог – студент» (МБОУ "СОШ №20");

«учитель-студент» (МБОУ СОШ № 53);

«ученик -группа воспитанников ДОУ» (МБОУ "СОШ№60").

### **Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений**

Содержательный анализ персонализированных программ позволил определить низкое качество программ в целом, а именно:

- отсутствие описания проблемы, цели и задач наставничества;
- отсутствие определенного плана мероприятий, сроков данных мероприятий;
- отсутствие результатов, которые должны быть получены по итогам реализации программ.

Стоит отметить, что кураторы некоторых образовательных организаций в качестве источника информации указали ссылки, по которым размещены документы, не имеющие отношения к рассматриваемому критерию.

Необходимо сохранить/усилить перечень мер, мероприятий, управленческих решений по направлению. Для повышения эффективности программ наставничества рекомендуется развивать разнообразие форм взаимодействия, включая междисциплинарные проекты и сотрудничество с организациями профессионального образования различного уровня (ВУЗы и СПО).

#### **Факторы, влияющие на результат анализа:**

- Выполнение адресных рекомендаций, сформулированных по итогам мониторинга системы наставничества в 2024 году.
- Формализм в выполнении функций наставника, куратора.
- Обновление состава кураторов, наставников.
- «Загруженность» кураторов и наставников реализации наставнических программ.
- Использование программ наставничества как средства для реализации проектной деятельности обучающихся.

#### **Адресные рекомендации**

##### *Муниципальному координатору:*

- Выполнять функции муниципального координатора реализации целевой модели наставничества.

##### *Руководителям образовательных организаций*

- Создавать условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.
- Принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы наставничества.
- Создавать условия для мотивации наставников.
- Проводить разъяснительную работу с родителями (законными представителями) по включению в программы наставничества обучающихся.

##### *Наставникам, кураторам реализации целевой модели наставничества:*

- Учитывать индивидуальные потребности и цели наставников/наставляемых
- Разрабатывать совместно с наставляемыми персонализированные программы наставничества с учетом уровней их компетенций.
- Включать в персонализированные программы наставничества описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.
- Указывать в программах ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных результатов.



- При необходимости вносить изменения в программу и/или план мероприятий, в том числе по вопросам продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

## 2.4. Включенность предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников

№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
		2022	2023	2024	2025		
4.1.	Общее количество наставников из внешних образовательных организаций (по приказу)		32	55	52	-3	
4.2.	Количество наставников из иных организаций		27	27	32	5	
4.3.	Количество наставников из предприятий		8	1	6	5	

В большинстве случаев количество «внешних» наставников в образовательных организациях муниципалитета равно нулю. На протяжении всего периода исследования внедрения и реализации системы наставничества наблюдается слабая положительная динамика роста количества наставников из внешних образовательных организаций. Это свидетельствует о повышении интереса и вовлеченности в программы наставничества. Напротив, число наставников из предприятий остается крайне низким и нестабильным. Необходимо усилить работу по повышению осведомленности среди предприятий о преимуществах участия в программах наставничества.

### Возможные причины низкого числа наставников

- Недостаточная осведомленность о программах наставничества.
- Отсутствие мотивации или ресурсов для участия в таких программах.
- Ограниченный доступ к внешним образовательным организациям и предприятиям.

Данные по полученным количественным значениям критериев данного показателя представлены в Таблице 8.

**Таблица 8. Общее количество наставников из внешних образовательных организаций (по приказу)**

№ п/п	Образовательная организация	Включенность предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников		
		Общее количество наставников из внешних образовательных организаций (по приказу)	Количество наставников из иных организаций	Количество наставников из предприятий
1	МАОУ "СОШ № 46"	1	1	0
2	МБОУ "Гимназия № 83 "	1	0	0
3	МБОУ "ТЮЛ №86"	1	0	0
4	МБОУ ДО ДД(Ю)Т	5	1	0
5	МБОУ ДО СЮТ Устиновского района	6	1	1
6	МБОУ ДО "ЦДТ"	0	4	0
7	МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ	2	0	2
8	МБОУ ДО "ЦЭВД"	1	1	2
9	МБОУ "КШ"	1	1	0
10	МБОУ "СОШ № 100"	0	1	0
11	МБОУ "СОШ № 27"	1	3	1
12	МБОУ СОШ № 32	4	0	0
13	МБОУ "СОШ № 40"	1	0	0
14	МБОУ "СОШ № 5"	3	0	0
15	МБОУ СОШ № 53	2	2	0
16	МБОУ "СОШ № 60"	1	1	0
17	МБОУ "СОШ № 64"	1	0	0
18	МБОУ "СОШ № 67"	0	1	0
19	МБОУ "СОШ № 69 с углубленным изучением отдельных предметов"	10	0	0
20	МБОУ "СОШ № 72"	0	1	0
21	МБОУ СОШ № 77	0	1	0
22	МБОУ "СОШ № 78"	4	4	0
23	МБОУ "СОШ № 89"	2	0	0
24	МБОУ СОШ № 93	4	0	0
25	МБОУ "Спортивный лицей № 82"	0	9	0
26	МБОУ "ХЭЛ № 98"	1	0	0
итого		52	32	6

### **Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений**

Недостаточная эффективность принятых мер и управленческих решений в отношении критерия по включению сотрудников муниципальных предприятий в роли наставников.

Необходимо пересмотреть/усилить перечень мер, мероприятий, управленческих решений по направлению. Положительная динамика оцениваемых критериев в данном показателе в перспективе будет следствием развития внешнего контура при реализации системы наставничества.

**Факторы, влияющие на результат анализа:**

- Слабая степень взаимодействия «внутреннего и внешнего контура» при реализации программ наставничества.
- Использование в основном внутренних кадровых ресурсов при реализации программ наставничества.
- Выполнение функций наставника внешними сотрудниками без заключения соответствующей документации.
- Отсутствие значимой мотивации для внешних сотрудников предприятий (организаций) при выполнении функции наставника.

**Адресные рекомендации:***Муниципальному координатору:*

- Повышать информированность предприятий (организаций) о возможностях системы наставничества.
- Развивать «внешний контур» реализации системы наставничества.
- Создавать стимулы для привлечения большего числа наставников.

*Руководителям образовательных организаций*

- Создавать условия для включения сотрудников предприятий муниципалитета в программы наставничества в роли наставников.
- Развитие партнерских отношений с внешними организациями и предприятиями.

## 2.5. Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого

№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
		2022	2023	2024	2025		
5.1.	Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет	54361	55261	57814	60786	2972	
5.2.	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	1025	4062	4209	6047	1838	
5.3.	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	96	144	174	147	-27	
5.4.	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	82	126	150	170	20	
5.5.	Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	91	306	118	179	61	
5.6.	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		442	385	424	39	
5.7.	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		498	325	459	134	
5.8.	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам		1668	1281	2371	1090	
5.9.	Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	2	7,35	7,28	9,95	2,67	

В соответствии с данными АИС «Мониторинг образования», наставнические программы охватывают примерно одну десятую всех школьников указанного возраста. Наиболее многочисленная группа обучающихся, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого, относится к категориям, не указанным в отчетных формах (2371 человек). Среди остальных категорий лидируют ученики с проблемами выбора будущей карьеры и профессиональной ориентации (459 человек) и учащиеся с низкой учебной мотивацией (424 человека). Таким образом, программа наставничества активно работает над поддержкой тех групп подростков, которым необходима дополнительная помощь и поддержка вне стандартной школьной среды.

В 2025 году наблюдается резкий рост количества обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вовлеченных в реализацию наставнических программ в роли наставляемых. Относительно значения предыдущего года, значение данного критерия в этом году на 43,7% больше. В 2024 году такой «прирост» составлял только 3,6 % (относительно предыдущего года).

Резкий рост количества вовлечённых в программы наставничества обучающихся в 2025 году свидетельствует о реализации целенаправленных мер по привлечению большего числа обучающихся и о их эффективности. Ниже представлена статистика по вовлеченности в программы наставничества в роли наставляемых обучающихся с 10 до 19 лет:

*1. Группа риска:*

- 2023 год: 144 человек
- 2024 год: 174 человек (+20.8%)
- 2025 год: 147 человек (-15.5% относительно предыдущего года)

Наблюдается колебание значения критерия. Возможно, это связано с изменением критериев оценки группы риска или эффективностью превентивных мер.

*2. Дети с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ):*

- 2023 год: 126 человек
- 2024 год: 150 человек (+19%)
- 2025 год: 170 человек (+13.3% относительно предыдущего года)

Динамика положительная, что показывает улучшение условий инклюзивного образования через вовлечение в программы наставничества.

*3. Одарённые дети:*

- 2023 год: 306 человек
- 2024 год: 118 человек (-61.4%)
- 2025 год: 179 человек (+51.7% относительно предыдущего года)

Колебания могут быть связаны с изменениями методик выявления одарённости или активизацией усилий педагогов в данном направлении.

*4. Низкая мотивация и неуспеваемость:*

- 2023 год: 442 человек
- 2024 год: 385 человек (-12.9%)
- 2025 год: 424 человек (+10.1% относительно предыдущего года)

Тенденция носит волнообразный характер, свидетельствуя о нестабильной ситуации с уровнем мотивации среди школьников, вовлеченных в программы наставничества.

*5. Проблемы выбора профессии:*

- 2023 год: 498 человек
- 2024 год: 325 человек (-34.7%)
- 2025 год: 459 человек (+41.2% относительно предыдущего года)

Рост участия в программах наставничества может говорить о повышении интереса учащихся к профессиональной ориентации.

*6. Прочие причины:*

- 2023 год: 1668 человек
- 2024 год: 1281 человек (-23.2%)
- 2025 год: 2371 человек (+85.1% относительно предыдущего года)

Значительное повышение уровня привлечения по другим причинам свидетельствует о росте востребованности индивидуальных подходов и поддержки вне основной категории рисков.

Доля охвата программой наставничества обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет (в роли наставляемого) имеет следующие значения:

- 2023 год: 7.35%
- 2024 год: 7.28% (-0.07 процентных пункта)
- 2025 год: 9.95% (+2.67 процентных пункта относительно предыдущего года)

Общий охват существенно увеличился, что положительно характеризует эффективность системы наставничества среди обучающихся в возрасте с 10 до 19 лет.

Несмотря на увеличение охвата обучающихся программами наставничества в роли наставляемого в 30 образовательных организациях муниципалитета обучающиеся в возрасте от 10 до 19 лет НЕ включены в реализацию наставничества программ (в 2024 году число таких учреждений составляло 35). В 2025 году такая ситуация зафиксирована в образовательных организациях:

- |   |  |
|---|--|
| 1. АМОУ "Гуманитарный лицей"                                    | 16.МБОУ "СОШ № 49"                       |
| 2. МАОУ "Лицей № 25"  | 17.МБОУ "СОШ №51"                        |
| 3. МАОУ "СОШ № 46"  | 18.МБОУ СОШ № 55                         |
| 4. МАОУ СОШ №74   | 19.МБОУ "СОШ № 58"                       |
| 5. МБОУ ДО ИТЦ "Форсайт"  | 20.МБОУ СОШ № 71                         |
| 6. МБОУ ДО "ЦДО "ПОЛЁТ"   | 21.МБОУ СОШ №73                          |
| 7. МБОУ "ИТ- лицей №24"   | 22.МБОУ "СОШ № 8"                        |
| 8. МБОУ "СОШ № 11"  | 23.МБОУ "СОШ №80"                        |
| 9. МБОУ СОШ №12   | 24.МБОУ СОШ № 84                         |
| 10. МБОУ "СОШ № 16"   | 25.МБОУ "СОШ № 89"                       |
| 11. МБОУ СОШ №17  | 26.МБОУ "СОШ №90"                        |
| 12. МБОУ "СОШ №19"  | 27.МБОУ "СОШ №91 имени Надежды Курченко" |
| 13. МБОУ "СОШ № 26 с углубленным изучением отдельных предметов" | 28.МБОУ "СЭЛ № 45"                       |
| 14. МБОУ "СОШ № 27"   | 29.МБОУ "ХЛ №95"                         |
| 15. МБОУ "СОШ № 40"   | 30.Школа Гармония                        |

Наибольшая доля включения обучающихся с 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого отмечена в МБОУ "СОШ № 78» (100%), МБОУ "Спортивный лицей № 82" (100%) и МБОУ СОШ №85 (96%). Сведения об организациях - лидерах по включению обучающихся с 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемых в 2025 году содержатся в Таблице 9.

**Таблица 9. Организации – лидеры по включению обучающихся с 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемых**

№ п/п	Образовательная организация	Доля включения обучающихся (с 10 до 19 лет) в программы наставничества в роли наставляемых от общего числа обучающихся с 10 до 19 лет, %
1	МБОУ "СОШ № 78"	100,0
2	МБОУ "Спортивный лицей № 82"	100,0
3	МБОУ СОШ №85	96,4
4	МБОУ "СОШ № 63 имени Героя Советского Союза Рихарда Зорге"	70,0
5	МБОУ "ХЭЛ № 98"	52,0
6	МБОУ "СОШ № 54"	49,2
7	МБОУ "СОШ № 5"	39,6
8	МБОУ СОШ № 53	37,7
9	МБОУ "СОШ № 18"	33,9
10	МБОУ "КШ"	30,7

### **Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений**

В 2025 году в 30 образовательных организациях муниципалитета обучающиеся в возрасте с 10 до 19 лет не включены в программы наставничества в роли наставляемого. Несмотря на положительную динамику большинства рассматриваемых критериев, целевой показатель (Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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", далее-Распоряжение P-145) эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации приближен только к планируемому значению в 2020 году. Недостаточная эффективность принятых мер и управленческих решений. Необходимо усилить/пересмотреть перечень мер, мероприятий, управленческих решений по направлению.

### **Факторы, влияющие на результат анализа:**

- Недостаточная популяризация системы наставничества среди детско-взрослой общественности.
- Сложности при включении детей в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества, отсутствие мотивации.

### **Адресные рекомендации:**

*Муниципальному координатору:*

- Осуществлять методическое сопровождение реализации системы наставничества обучающихся.

*Руководителям образовательных организаций:*

- Обеспечить включение не менее 70% обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого

*Кураторам реализации системы наставничества:*

- Создавать условия для вовлечения обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого.
- Популяризовать систему наставничества среди обучающихся, педагогов, родителей (законных представителей).
- Реализовывать программы наставничества обучающихся через внеурочную деятельность, проектную деятельность, волонтерство и т.д.
- Включать обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого кураторам образовательных организаций: АМОУ "Гуманитарный лицей", МАОУ "Лицей № 25", МАОУ "СОШ № 46", МАОУ СОШ №74, МБОУ ДО ИТЦ "Форсайт", МБОУ ДО "ЦДО "ПОЛЁТ", МБОУ "ИТ- лицей №24", МБОУ "СОШ № 11", МБОУ СОШ №12, МБОУ "СОШ № 16", МБОУ СОШ №17, МБОУ "СОШ №19", МБОУ "СОШ № 26 с углубленным изучением отдельных предметов", МБОУ "СОШ № 27", МБОУ "СОШ № 40", МБОУ "СОШ № 49", МБОУ "СОШ №51", МБОУ СОШ № 55, МБОУ "СОШ № 58", МБОУ СОШ № 71, МБОУ СОШ №73, МБОУ "СОШ № 8", МБОУ "СОШ №80", МБОУ СОШ № 84, МБОУ "СОШ № 89", МБОУ "СОШ №90", МБОУ "СОШ №91 имени Надежды Курченко", МБОУ "СЭЛ № 45", МБОУ "ХЛ №95", Школа Гармония.

## 2.6. Включенность обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника

№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
		2022	2023	2024	2025		
6.1.	Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в образовательных организациях муниципального образования	13168	12680	13842	14488	646	
6.2.	Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет (по приказу)	285	763	746	983	237	
6.3.	Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет вошедших в программы наставничества в роли наставника	2	6	5,4	6,78	1,38	

Данные показывают положительную динамику в вовлечении обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставников. Все рассматриваемые критерии в 2025 году имеют наибольшее значение (за весь период мониторинга системы наставничества). Количество наставников и доля обучающихся, участвующих в этих программах, увели-



чиваются, что свидетельствует о росте интереса и активности среди молодежи в этой области.

Среди школ участие обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программах наставничества в роли наставников варьируется значительно, тогда как учреждения дополнительного образования показывают более равномерное распределение доли наставников данной возрастной категории.

Согласно информации, предоставленной кураторами реализации системы наставничества, в 42 организациях муниципалитета отсутствует включение обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставников (в 2024 году количество таких организаций составляло 57). Такая ситуация зафиксирована в организациях:

- |   |  |
|---|--|
| 1. АМОУ "Гуманитарный лицей"                                    | 31. МБОУ СОШ №73                                       |
| 2. МАОУ "Лицей № 25"  | 32. МБОУ "СОШ № 8"                                     |
| 3. МАОУ "СОШ № 46"  | 33. МБОУ "СОШ №80"                                     |
| 4. МАОУ СОШ №74   | 34. МБОУ СОШ № 84                                      |
| 5. МБВСОУ ВСОШ №6   | 35. МБОУ "СОШ № 87 им. маршала авиации Ф.Я. Фалалеева" |
| 6. МБОУ № 76 "ШБ"   | 36. МБОУ "СОШ № 89"                                    |
| 7. МБОУ ДО ИТЦ "Форсайт"  | 37. МБОУ "СОШ №90"                                     |
| 8. МБОУДО НТЦ "Механик"   | 38. МБОУ "СОШ №91 имени Надежды Курченко"              |
| 9. МБОУ ДО "ЦДО "ПОЛЁТ"   | 39. МБОУ СОШ № 93                                      |
| 10. МБОУ "ИТ- лицей №24"  | 40. МБОУ "СЭЛ № 45"                                    |
| 11. МБОУ СОШ № 10   | 41. МБОУ "ХЛ №95"                                      |
| 12. МБОУ "СОШ № 11"   | 42. Школа Гармония                                     |
| 13. МБОУ СОШ №12  |  |
| 14. МБОУ "СОШ № 16"   |  |
| 15. МБОУ СОШ №17  |  |
| 16. МБОУ "СОШ №19"  |  |
| 17. МБОУ "СОШ №20"  |  |
| 18. МБОУ "СОШ № 26 с углубленным изучением отдельных предметов" |  |
| 19. МБОУ "СОШ № 27"   |  |
| 20. МБОУ "СОШ № 31"   |  |
| 21. МБОУ "СОШ № 40"   |  |
| 22. МБОУ СОШ № 48   |  |
| 23. МБОУ "СОШ № 49"   |  |
| 24. МБОУ СОШ № 50   |  |
| 25. МБОУ "СОШ №51"  |  |
| 26. МБОУ СОШ № 55   |  |
| 27. МБОУ "СОШ №57"  |  |
| 28. МБОУ "СОШ № 58"   |  |
| 29. МБОУ "СОШ №62"  |  |
| 30. МБОУ СОШ № 71   |  |

Наибольшая доля включения обучающихся с 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника зафиксирована МБОУ ДО СЮТ г. Ижевска (100%), МБОУ «СОШ № 5» (59,8%), МБОУ «СОШ № 63 имени Героя Советского Союза Рихарда Зорге» (57%) и МБОУ ИЕГЛ «Школа-30» (49,6%). Сведения об организациях - лидерах по включению обучающихся с 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставников в 2025 году представлены в Таблице 10.

Таблица 10. Организации – лидеры по включению обучающихся с 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставников

№ п/п	Образовательная организация	Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет вошедших в программы наставничества в роли наставника, %
1	МБОУ ДО СЮТ г. Ижевска	100
2	МБОУ "СОШ № 5"	59,77
3	МБОУ "СОШ № 63 имени Героя Советского Союза Рихарда Зорге"	57,06
4	МБОУ ИЕГЛ "Школа-30"	49,58

***Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений***

Несмотря на положительную динамику значений критериев мониторинга по включению обучающихся в возрасте с 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставников, общая доля участия обучающихся данной возрастной группы в наставнических программах остается низкой. Целевой показатель (Распоряжение Р-145) эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации приближен к планируемому значению только для 2024 года. В 42 образовательных организациях такое включение отсутствует. Недостаточная эффективность принятых мер и управленческих решений. Необходимо пересмотреть/усилить перечень мер, мероприятий, управленческих решений по направлению.

**Факторы, влияющие на результат анализа:**

- Отсутствие интереса или мотивации.
- Недостаточная популяризация системы наставничества среди детско-взрослой общественности.
- Индивидуализация/дифференциация образовательного процесса.
- Реализация проектной деятельности через систему наставничества.
- Вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность.
- Успеваемость обучающихся по основным предметам.

### Адресные рекомендации:

*Муниципальному координатору:*

- Осуществлять методическое сопровождение реализации системы наставничества обучающихся.

*Руководителям образовательных организаций:*

- Обеспечить включение не менее 10% обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника.

*Кураторам реализации системы наставничества:*

- Создавать условия для вовлечения обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника.
- Популяризовать систему наставничества среди обучающихся, педагогов, родителей (законных представителей).
- Реализовывать программы наставничества обучающихся через внеурочную деятельность, проектную деятельность, волонтерство и т.д.
- Включать обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника кураторам образовательных организаций: АМОУ "Гуманитарный лицей", МАОУ "Лицей № 25", МАОУ "СОШ № 46", МАОУ СОШ №74, МБВСОУ ВСОШ №6, МБОУ № 76 "ШБ", МБОУ ДО ИТЦ "Форсайт", МБОУДО НТЦ "Механик", МБОУ ДО "ЦДО "ПОЛЁТ", МБОУ "ИТ- лицей №24", МБОУ СОШ № 10, МБОУ "СОШ № 11", МБОУ СОШ №12, МБОУ "СОШ № 16", МБОУ СОШ №17, МБОУ "СОШ №19", МБОУ "СОШ №20", МБОУ "СОШ № 26 с углубленным изучением отдельных предметов", МБОУ "СОШ № 27", МБОУ "СОШ № 31", МБОУ "СОШ № 40", МБОУ СОШ № 48, МБОУ "СОШ № 49", МБОУ СОШ № 50, МБОУ "СОШ №51", МБОУ СОШ № 55, МБОУ "СОШ №57", МБОУ "СОШ № 58", МБОУ "СОШ №62", МБОУ СОШ № 71, МБОУ СОШ №73, МБОУ "СОШ № 8", МБОУ "СОШ №80", МБОУ СОШ № 84, МБОУ "СОШ № 87 им. маршала авиации Ф.Я. Фалалеева", МБОУ "СОШ № 89", МБОУ "СОШ №90", МБОУ "СОШ №91 имени Надежды Курченко", МБОУ СОШ № 93, МБОУ "СЭЛ № 45", МБОУ "ХЛ №95", Школа Гармония.

### 2.7. Уровень удовлетворённости участием в программах наставничества

№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
		2022	2023	2024	2025		
7.1.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в завершённых программах наставничества	89	89	95	95	0	
7.2.	Уровень удовлетворенности наставников участием в завершённых программах наставничества	88	88	93	93,28	0,28	

Оценка уровня удовлетворенности участников программ наставничества зависит от множества факторов, включая качество реализации программ, квалификацию, подготовку и опыт наставников, ожидания самих участников программ и общую атмосферу в образовательной организации.

Уровень удовлетворенности участием наставников и наставляемых в программах наставничества остается на стабильно высоком уровне с 2024 года. Программы наставничества, судя по данным, являются успешными и удовлетворяют как наставляемых, так и наставников. Высокие уровни удовлетворенности указывают на то, что программы эффективны и приносят пользу всем участникам. Уровень удовлетворенности наставляемых немного выше, чем у наставников. Это может быть связано с тем, что наставляемые получают прямую пользу от программ, в то время как наставники могут испытывать дополнительные нагрузки или обязанности.

### **Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений**

Участие в программах наставничества в образовательных организациях муниципалитета является успешными и удовлетворяет потребности как наставляемых, так и наставников. Следовательно, на момент проведения мониторинга можно констатировать достаточную эффективность принятых мер и управленческих решений. Необходимо сохранить перечень мер, мероприятий, управленческих решений по направлению.

#### **Факторы, влияющие на результат анализа:**

- Организация программ наставничества, качество их реализации
- Взаимоотношения наставника и наставляемого
- Эффективность (результативность) программ наставничества
- Система условий, ресурсов и процессов, созданных в образовательной организации в ходе реализации программ наставничества
- Психологический климат в коллективе.

#### **Адресные рекомендации:**

*Кураторам реализации системы наставничества:*

- Осуществлять совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированных программ наставничества.
- Оценивать уровень удовлетворенности участием в программах наставничества, используя разработанные Региональным наставническим центром анкеты.
- Анализировать анкеты наставников наставляемых в части позиций, которые получили наименьший балл по итогам анкетирования, принимать меры, направленные на ликвидацию «проблемных полей».

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

№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
		2022	2023	2024	2025		
8.1.	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	423	632	638	536	-102	
8.2.	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	390	463	442	434	-8	
8.3.	Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации		4457	4139	3882	-257	
8.4.	Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого		306	297	338	41	
8.5.	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	92	73,26	69,28	80,97	11,69	
8.6.	Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого		15	15,5	8,71	-6,79	

За период с 2023 по 2025 годы наблюдается снижение общего количества молодых специалистов, работающих в образовательных организациях города Ижевска, с 632 до 536 человек (-15%). Это может свидетельствовать о снижении привлекательности профессии педагога среди молодежи и/или увеличении оттока кадров.

Число молодых специалистов, вовлеченных в программы наставничества, тоже снижается с 463 до 434 человек (-6%), что подтверждает общую тенденцию снижения численности молодых педагогов. Общий контингент педагогов старшего возраста также сокращается с 4457 до 3882 человек (-13%).

Несмотря на общее сокращение числа педагогов, доля молодых специалистов, принимающих участие в программах наставничества в роли наставляемого, значительно выросла с 73% (в 2023 году) до 81% (в 2025 году). Это свидетельствует о положительной динамике в интеграции молодых специалистов посредством системы наставничества. Полное включение молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого отмечено в 53 образовательных организациях (в 2024 году организаций с полным включением молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого было 46):

1. АМОУ "Гуманитарный лицей"
2. МАОУ "Гимназия № 56"
3. МАОУ "СОШ № 46"
4. МАОУ "Школа "Липовая роща"
5. МБОУ № 76 "ШБ"
6. МБОУ "Гимназия №6 им.Габдуллы Тукая"
7. МБОУ "Гимназия № 83 "
8. МБОУ "ГЮЛ №86"
9. МБОУ ДО ДД(Ю)Т

- |  |  |
|--|--|
| 10.МБОУДО НТЦ "Механик"                  | 33.МБОУ "СОШ № 59"   |
| 11.МБОУ ДО СЮТ г. Ижевска                | 34.МБОУ "СОШ № 61"   |
| 12.МБОУ ДО "ЦДО "ПОЛЁТ"                  | 35.МБОУ "СОШ № 63 имени Ге-<br>роя Советского Союза Рихарда<br>Зорге"  |
| 13.МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ                      | 36.МБОУ "СОШ №64"  |
| 14.МБОУ ДО "ЦЭВД"                        | 37.МБОУ "СОШ № 67"   |
| 15. МБОУ "Лингвистический лицей<br>№ 22" | 38.МБОУ "СОШ № 68"   |
| 16.МБОУ СОШ № 10                         | 39.МБОУ "СОШ № 69 с углуб-<br>ленным изучением отдельных<br>предметов" |
| 17.МБОУ СОШ №12                          | 40.МБОУ СОШ №7   |
| 18.МБОУ "СОШ № 18"                       | 41.МБОУ "СОШ № 70"   |
| 19.МБОУ "СОШ № 27"                       | 42.МБОУ СОШ № 71   |
| 20.МБОУ "СОШ № 28"                       | 43.МБОУ "СОШ № 78"   |
| 21.МБОУ "СОШ № 31"                       | 44.МБОУ "СОШ № 8"  |
| 22.МБОУ СОШ № 32                         | 45.МБОУ "СОШ №80"  |
| 23.МБОУ СОШ № 34                         | 46.МБОУ СОШ № 84   |
| 24.МБОУ "СОШ № 35"                       | 47.МБОУ СОШ №85  |
| 25.МБОУ "СОШ № 40"                       | 48.МБОУ СОШ № 88   |
| 26.МБОУ СОШ №42                          | 49.МБОУ "СОШ № 89"   |
| 27.МБОУ "СОШ № 5"                        | 50.МБОУ "СОШ № 9"  |
| 28.МБОУ "СОШ №51"                        | 51.МБОУ "СЭЛ № 45"   |
| 29.МБОУ "СОШ №52"                        | 52.МБОУ "ХЭЛ № 98"   |
| 30.МБОУ СОШ № 53                         |  |
| 31.МБОУ "СОШ № 54"                       |  |
| 32.МБОУ "СОШ №57"                        |  |

Высокая доля включенности молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемых (80%-90%) также отмечена в МАОУ СОШ №74, МБОУ СОШ № 81 и МБОУ СОШ № 93.

Среди более опытных педагогов, включенных в программы наставничества ситуация обратная: доля участников снизилась с 15% (в 2023 году) до менее 9% (в 2025 году), что указывает на возможное уменьшение заинтересованности опытных педагогов в участии в программах наставничества.

Таким образом, полученные данные свидетельствуют о позитивных изменениях в области вовлечения молодых специалистов в систему наставничества, однако требуются дальнейшие усилия для привлечения и удержания профессиональных кадров в сфере образования (разработка дополнительных стимулов для участия в таких программах как для молодых, так и для опытных педагогов).

## **Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений**

В части достижения к 2024 году федерального целевого показателя (Распоряжение Р-145) по включению молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемых можно констатировать достаточную эффективность принятых мер и управленческих решений. Требуемое целевое значение по данному критерию (в 70%) достигнуто и сохраняется. Однако, отрицательная динамика по иным критериям оценки свидетельствует о нестабильности ситуации в части охвата педагогов программами наставничества. Необходимо сохранить перечень мер, мероприятий, управленческих решений по направлению-усилить роль наставничества и разработать дополнительные стимулы для участия в таких программах как для молодых, так и для опытных педагогов.

### **Факторы, влияющие на результат анализа:**

- Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
- Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
- Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.
- Психологический климат в педагогическом коллективе.

### **Адресные рекомендации:**

*Муниципальному координатору:*

- Выполнять функции муниципального координатора реализации целевой модели наставничества.

*Кураторам реализации системы наставничества:*

- Осуществлять совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию и реализации персонализированных программ наставничества.
- Включать молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого.
- Производить оценку удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, корректировать работу по «западающим» направлениям.

## 2.9. Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников

№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
		2022	2023	2024	2025		
9.1.	Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных персонализированных программах наставничества		1045	951	1027	76	
9.2.	Количество педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества (за календарный год)	43	101	49	36	-13	
9.3.	Количество муниципальных методических объединений (сообществ) наставников (районных методических объединений, городских методических объединений)	0	0	0	0	0	
9.4.	Количество методических объединений наставников в образовательных организациях муниципалитета	17	27	38	28	-10	

В настоящий момент количество педагогов, участвующих в утвержденных персонализированных программах наставничества увеличилось почти до уровня 2023 года (+76 педагогов относительно 2024 года).

По показателю, связанному с обучением педагогов по программам повышения квалификации, ситуация обратная - наибольшее число педагогов прошло обучение в 2023 году, после чего наблюдается резкое снижение числа обучившихся по программам повышения квалификации педагогов (вплоть до 2025 года). Возможно, причиной является отсутствие стимулов или изменения приоритетов в образовательной политике образовательных организаций.

Методические объединения наставников в муниципалитете отсутствуют. Этот показатель остается неизменным на протяжении всего рассматриваемого периода мониторинга системы наставничества. Вместе с тем, в 2025 году наблюдается снижение числа методических объединений внутри образовательных организаций, что может указывать на ухудшение внутренней инфраструктуры поддержки наставнических практик.

Содержательный анализ критерия, связанного с обучением педагогов по программам повышения квалификации, позволяет заключить, что по данному критерию некоторые кураторы указали наличие посещенных семинаров, практикумов, мастер-классов, но не программ повышения квалификации. Также часть кураторов указали программы повышения квалификации, которые были пройдены в 2022-2024 годах. Такие данные не были учтены при подсчете данного показателя. В расчет муниципального значения также не включены данные кураторов, которые указали только число (без указания темы программы и т.п.). Полученная информация по программам повышения квалификации, указанная кураторами системы наставничества, содержится в Таблице 11.



Таблица 11. Количество педагогов, обучившихся по программам повышения квалификации в 2025 году

№ п /п	Образовательная организация	Количество педагогов	Примечание
1.	МАОУ "Гимназия № 56"	7	ППК «Наставничество как способ персонализации методического сопровождения педагогических работников в образовательной организации». 24 ч. г. Ижевск ИРО УР 2025 г. "Педагог-наставник: документы, методы работы и мониторинг результатов" Академия "Ресурсы образования" Москва 50 ч., 2025 г
2.	МАОУ СОШ №74	1	ППК "Выстраивание системы педагогического наставничества", ООО "Центр повышения квалификации и переподготовки "Луч знаний", Москва, 36 часов, май 2025
3.	МБОУ № 76 "ШБ"	1	Заместитель директора по НМР, куратор по наставничеству. - «Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях» (36 ак.ч.) - Цифровая экосистема ДПО, 2024; «Организация процесса внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях УР», АОУ ДПО УР «Институт развития образования», Ижевск, 2022
4.	МБОУ "ГЮЛ №86"	2	Педагог-наставник: документы, методы работы и мониторинг результатов. 50 часов. Негосударственное образовательное частное учреждение организации дополнительного профессионального образования "Акцион"
5.	МБОУ ДО "ДООПЦ "Грация"	1	Наставничество как способ персонализации методического сопровождения педагогических работников в образовательной организации, Ижевск АОУ ДПО УР ИРО, 24 часа, 2025 г.
6.	МБОУДО НТЦ "Механик"	2	АОУДПО УР "Институт развития образования", г. Ижевск. Сроки: 10.02.25 - 12.02.25. "Наставничество как способ персонализации методического сопровождения педагогических работников в образовательной организации", объём - 24 часа.
7.	МБОУ ДО "ЦДТ"	4	ППК "Особенности реализации наставничества обучающихся и педагогических работников в образовательной организации", АОУ ДПО УР "ИРО", 24 часа, 2025 г.; "Наставничество как способ персонализации методического сопровождения педагогических работников в образовательной организации", АОУ ДПО УР "ИРО", 24 часа, 2025г.
8.	МБОУ ДО ЦТР "Октябрьский"	1	ППК «Особенности реализации наставничества обучающихся и педагогических работников в

№ п /п	Образовательная организация	Количество педагогов	Примечание
			ОО», г. Ижевск, 2025 г., 24 часа, АОУ ДПО ИРО УР
9.	МБОУ ДО "ЦЭВД"	3	ППК «Наставничество как способ персонализации методического сопровождения педагогических работников в ОО» ИРО 10.-12.02.2025 (24 ч.)
10.	МБОУ "ИТ- лицей №24"	1	АОУ ДПО УР «ИРО» «Особенности реализации наставничества обучающихся и педагогических работников в образовательной организации», 21.04.-23.04.2025, 24 ч.
11.	МБОУ "СОШ №19"	1	ППК «Национальная система учительского роста: деятельность учителя-наставника в общеобразовательной организации» (72 часа) Московский институт профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов, г.Москва, 2025
12.	МБОУ СОШ № 32	2	1. "Особенности реализации наставничества обучающихся и педагогических работников в образовательной организации", Автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования УР ИРО, Ижевск, 24 часа в 2025 году , апрель. 2. "Особенности реализации наставничества обучающихся и педагогических работников в образовательной организации", Автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования УР ИРО, Ижевск, 24 часа в 2025 году , октябрь
13.	МБОУ СОШ № 34	3	Наставничество как способ персонализации методического сопровождения педагогических работников в образовательной организации (24 ч.), Институт развития образования, 2025
14.	МБОУ СОШ №42	1	ППК «Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях»(36ч.). Цифровая экосистема г.Москва, 2025 год
15.	МБОУ "СОШ № 5"	1	ППК «Организация деятельности учителя-наставника в образовательной организации», ООО «Инфоурок», Смоленск, 300 часов, 2025 год
16.	МБОУ "СОШ № 61"	3	ППК «Наставничество в школе и детском саду: документы и формы работы педагога», НОЧУ ОДПО «Аktion – Академия Ресурсы образования», г. Москва, 72 часа, 2025 год
17.	МБОУ "СОШ № 89"	2	24 часа, Автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Удмуртской Республики «Институт развития образования», "Наставничество как

№ п /п	Образовательная организация	Количество педагогов	Примечание
			способ персонализации методического сопровождения педагогических работников в образовательной организации"
	Итого	36	

Методические объединения наставников созданы в 28 образовательных организациях муниципалитета. Наличие таких объединений указали кураторы образовательных организаций:

- |   |   |
|---|---|
| 1. МАОУ "Гимназия № 56"                 | 14.МБОУ "СОШ № 100"                         |
| 2. МАОУ СОШ №74                         | 15.МБОУ "СОШ №19"                           |
| 3. МАОУ "Школа "Липовая<br>роща"        | 16.МБОУ "СОШ № 28"                          |
| 4. МБОУ № 76 "ШБ"                       | 17.МБОУ СОШ № 32                            |
| 5. МБОУ "ГЮЛ №86"                       | 18.МБОУ СОШ № 34                            |
| 6. МБОУ ДО ДД(Ю)Т                       | 19.МБОУ "СОШ № 5"                           |
| 7. МБОУДО НТЦ "Механик"                 | 20.МБОУ СОШ № 53                            |
| 8. МБОУ ДО СЮТ г. Ижевска               | 21.МБОУ "СОШ №62"                           |
| 9. МБОУ ДО СЮТ Устиновско-<br>го района | 22.МБОУ "СОШ № 68"                          |
| 10.МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ                     | 23.МБОУ СОШ № 71                            |
| 11.МБОУ ДО "ЦЭВД"                       | 24.МБОУ "СОШ № 78"                          |
| 12.МБОУ ИЕГЛ "Школа-30"                 | 25.МБОУ СОШ №85                             |
| 13.МБОУ "Лингвистический<br>лицей № 22" | 26.МБОУ "СОШ № 89"                          |
|   | 27.МБОУ "СОШ №91 имени<br>Надежды Курченко" |
|   | 28.МБОУ "ХЭЛ № 98"                          |

### **Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений**

Недостаточная эффективность принятых мер и управленческих решений. Необходимо усилить/пересмотреть перечень мер, мероприятий, управленческих решений по направлению.

#### **Факторы, влияющие на результат анализа:**

- Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
- Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
- Количество педагогов в образовательной организации, выполняющих функции наставников.
- Финансово-экономические условия реализации системы наставничества.
- Формализм в заполнении отчетных форм.

### Адресные рекомендации:

#### Муниципальному координатору:

- Осуществлять информирование кураторов и наставников о реализации программ повышения квалификации по вопросам наставничества.
- Выполнять функции муниципального координатора.

#### Руководителям образовательных организаций:

- Создавать условия для повышения квалификации по программам наставничества

#### Кураторам реализации системы наставничества:

- Организовывать разработку персонализированных программ наставничества.
- Повышать квалификацию путем обучения на курсах повышения квалификации по вопросам наставничества.

#### Руководителям методических объединений наставников:

- Осуществлять оперативное руководство методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

## 2.10. Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника

№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
		2022	2023	2024	2025		
10.1.	Количество педагогов муниципалитета	4551	5089	4777	4345	-432	
10.2.	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) муниципалитета	423	632	638	536	-102	
10.3.	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	424	620	682	620	-62	
10.4.	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	7	106	105	80	-25	
10.5.	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	9,31	12,18	14,28	14,27	-0,01	
10.6.	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	1,7	16,77	16,46	14,93	-1,53	

Анализ данных показывает, что в 2025 году происходит снижение значений практически по всем рассматриваемым критериям оценки. Несмотря на это, доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставников, остается близка к уровню 2024 года.

В ходе мониторинга были определены образовательные организации, которые не имеют в своем составе педагогов – наставников, это образовательные организации:

- МБОУ "СОШ № 16"
- МБОУ СОШ №17

- МБОУ "СОШ № 49"
- МБОУ СОШ № 55
- МБОУ "СОШ № 58"
- МБОУ "СОШ №90"
- МБОУ "ХЛ №95"
- Школа Гармония.

Участие молодых специалистов в программах наставничества в роли наставников отмечено в 22 образовательных организациях. Данные представлены в Таблице 12.

Таблица 12. Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника

№ п/п	Наименование образовательной организации	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника
1	МБОУ "СОШ №91 имени Надежды Курченко"	16
2	МБОУ "СОШ № 27"	11
3	МБОУ "СОШ №80"	11
4	МАОУ СОШ №74	6
5	МБОУ "СЭЛ № 45"	6
6	МБОУ "СОШ № 35"	4
7	МБОУ "СОШ №19"	3
8	МБОУ "СОШ № 28"	3
9	МБОУ "СОШ № 89"	3
10	МБОУ ДО "ЦДО "ПОЛЁТ"	2
11	МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ	2
12	МБОУ СОШ № 34	2
13	МБОУ СОШ №85	2
14	МБОУ ДО СЮТ Устиновского района	1
15	МБОУ ДО "ЦДТ"	1
16	МБОУ ДО ЦТР "Октябрьский"	1
17	МБОУ "ИТ- лицей №24"	1
18	МБОУ "СОШ № 18"	1
19	МБОУ СОШ № 32	1
20	МБОУ СОШ №42	1
21	МБОУ "СОШ № 54"	1
22	МБОУ "ХЭЛ № 98"	1

### **Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений**

Недостаточная эффективность принятых мер и управленческих решений. Необходимо скорректировать/усилить перечень мер, мероприятий, управленческих решений по направлению.

### Факторы, влияющие на результат анализа:

- Отток педагогических кадров на предприятия оборонного комплекса (что может быть обусловлено более привлекательными условиями труда или другими факторами)
- Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
- Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
- Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.
- Психологический климат в педагогическом коллективе.

### Адресные рекомендации:

*Муниципальному координатору*

- Инициировать публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников

*Руководителям образовательных организаций:*

- Создавать в образовательной организации среду для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом

*Кураторам реализации системы наставничества:*

- Осуществлять совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию и реализации персонализированных программ наставничества.
- Включать молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого.
- Производить оценку удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, корректировать работу по «западающим» направлениям.
- Развивать реверсивные формы наставничества.

## 2.11. Стимулирование процесса наставничества

№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
		2022	2023	2024	2025		
11.1.	Общее количество локальных актов об оплате работы наставника		63	59	57	-2	
11.2.	Общее количество локальных актов о нематериальном поощрении наставника		35	41	45	4	

В 2025 году происходит незначительное снижение количества локальных актов об оплате труда наставников, что (скорее всего) связано с объединением образовательных организаций (по сравнению с количеством организаций в 2024 году). С 2023 года наблюдается рост числа локальных актов о нематериальном поощрении наставников, что может свидетельствовать о по-

вышении интереса к нематериальным стимулам и/или изменении политики поощрения или улучшением условий труда.

Наличие локальных актов об оплате работы наставников указали кураторы образовательных организаций:

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| 1. МАОУ "Гимназия № 56"                 | 31.МБОУ "СОШ № 54"         |
| 2. МАОУ "СОШ № 46"                      | 32.МБОУ "СОШ № 59"         |
| 3. МАОУ СОШ №74                         | 33.МБОУ "СОШ №60"          |
| 4. МБОУ № 76 "ШБ"                       | 34.МБОУ "СОШ № 61"         |
| 5. МБОУ "ГЮЛ №86"                       | 35.МБОУ "СОШ №62"          |
| 6. МБОУ ДО ДД(Ю)Т                       | 36.МБОУ "СОШ № 63 имени    |
| 7. МБОУДО НТЦ "Механик"                 | Героя Советского Союза Ри- |
| 8. МБОУ ДО СЮТ Устиновско-<br>го района | харда Зорге"               |
| 9. МБОУ ДО "ЦДО "ПОЛЁТ"                 | 37.МБОУ "СОШ №64"          |
| 10.МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ                     | 38.МБОУ "СОШ № 67"         |
| 11.МБОУ ДО ЦТР "Октябрь-<br>ский"       | 39.МБОУ "СОШ № 68"         |
| 12.МБОУ ДО "ЦЭВД"                       | 40.МБОУ "СОШ № 69 с углуб- |
| 13.МБОУ "ИТ- лицей №24"                 | ленным изучением отдель-   |
| 14.МБОУ "Лингвистический<br>лицей № 22" | ных предметов"             |
| 15.МБОУ СОШ № 10                        | 41.МБОУ СОШ №7             |
| 16.МБОУ "СОШ № 100"                     | 42.МБОУ "СОШ № 70"         |
| 17.МБОУ "СОШ № 16"                      | 43.МБОУ СОШ № 71           |
| 18.МБОУ "СОШ №19"                       | 44.МБОУ "СОШ № 72"         |
| 19.МБОУ "СОШ № 26 с углуб-              | 45.МБОУ "СОШ № 78"         |
| ленным изучением отдель-                | 46.МБОУ "СОШ № 8"          |
| ных предметов"                          | 47.МБОУ "СОШ №80"          |
| 20.МБОУ "СОШ № 27"                      | 48.МБОУ СОШ № 81           |
| 21.МБОУ "СОШ № 31"                      | 49.МБОУ СОШ № 84           |
| 22.МБОУ СОШ № 32                        | 50.МБОУ СОШ №85            |
| 23.МБОУ СОШ № 34                        | 51.МБОУ "СОШ № 87 им. мар- |
| 24.МБОУ "СОШ № 35"                      | шала авиации Ф.Я. Фалалее- |
| 25.МБОУ СОШ №42                         | ва"                        |
| 26.МБОУ СОШ № 48                        | 52.МБОУ СОШ № 88           |
| 27.МБОУ "СОШ № 5"                       | 53.МБОУ "СОШ № 89"         |
| 28.МБОУ "СОШ №51"                       | 54.МБОУ "СОШ №91 имени     |
| 29.МБОУ "СОШ №52"                       | Надежды Курченко"          |
| 30.МБОУ СОШ № 53                        | 55.МБОУ СОШ № 93           |
|   | 56.МБОУ "СЭЛ № 45"         |
|   | 57.МБОУ "ХЭЛ № 98"         |

Локальные акты о нематериальном поощрении наставников указали кураторы образовательных организаций:

- |                            |                            |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. МАОУ "Гимназия № 56"    | 26.МБОУ "СОШ № 59"         |
| 2. МАОУ СОШ №74            | 27.МБОУ "СОШ №60"          |
| 3. МБОУ № 76 "ШБ"          | 28.МБОУ "СОШ №62"          |
| 4. МБОУ "ГЮЛ №86"          | 29.МБОУ "СОШ № 63 имени    |
| 5. МБОУ ДО ДД(Ю)Т          | Героя Советского Союза Ри- |
| 6. МБОУ ДО "ДООПЦ "Гра-    | харда Зорге"               |
| ция"                       | 30.МБОУ "СОШ №64"          |
| 7. МБОУ ДО ИТЦ "Форсайт"   | 31.МБОУ "СОШ № 68"         |
| 8. МБОУДО ИТЦ "Механик"    | 32.МБОУ "СОШ № 69 с углуб- |
| 9. МБОУ ДО СЮТ Устиновско- | ленным изучением отдель-   |
| го района                  | ных предметов"             |
| 10.МБОУ ДО "ЦДО "ПОЛЁТ"    | 33.МБОУ СОШ №7             |
| 11.МБОУ ДО "ЦДТ"           | 34.МБОУ СОШ №73            |
| 12.МБОУ ДО ЦДТ, ЦДТ        | 35.МБОУ "СОШ № 78"         |
| 13.МБОУ ДО ЦТР "Октябрь-   | 36.МБОУ "СОШ № 8"          |
| ский"                      | 37.МБОУ СОШ №85            |
| 14.МБОУ ИЕГЛ "Школа-30"    | 38.МБОУ "СОШ № 87 им. мар- |
| 15.МБОУ "Лингвистический   | шала авиации Ф.Я. Фалалее- |
| лицей № 22"                | ва"                        |
| 16.МБОУ СОШ № 10           | 39.МБОУ СОШ № 88           |
| 17.МБОУ "СОШ № 100"        | 40.МБОУ "СОШ № 89"         |
| 18.МБОУ "СОШ № 11"         | 41.МБОУ "СОШ № 9"          |
| 19.МБОУ "СОШ №19"          | 42.МБОУ "СОШ №91 имени     |
| 20.МБОУ "СОШ № 27"         | Надежды Курченко"          |
| 21.МБОУ СОШ №42            | 43.МБОУ "Спортивный лицей  |
| 22.МБОУ "СОШ № 5"          | № 82"                      |
| 23.МБОУ "СОШ №51"          | 44.МБОУ "СЭЛ № 45"         |
| 24.МБОУ СОШ № 53           | 45.МБОУ "ХЭЛ № 98"         |
| 25.МБОУ "СОШ № 54"         |                            |

По данному направлению оценки кураторами были указаны: положения о стимулирующих выплатах и поощрениях по результатам работы работникам образовательных учреждений; локальные приказы об объявлении благодарности наставникам молодых педагогов; единовременные выплаты за наставничество в соответствии с приказом директора.

### **Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений**

Недостаточная эффективность принятых мер и управленческих решений – практически в половине образовательных организаций муниципалитета отсутствуют локальные акты о стимулировании педагогов - наставников.



Необходимо усилить перечень мер, мероприятий, управленческих решений по направлению.

#### **Адресные рекомендации по результатам анализа:**

*Руководителям образовательных организаций, кураторам реализации системы наставничества:*

- Разрабатывать критерии стимулирования: материального и нематериального. Создавать систему поощрений.
- Учитывать вклад наставников в развитии молодых специалистов и улучшении качества образования.
- Разрабатывать систему материального стимулирования, включая премии, надбавки и другие формы вознаграждения.
- Ввести нематериальные формы поощрения, такие как признание заслуг, предоставление дополнительных отпусков или участие в профессиональных мероприятиях.
- Обеспечивать прозрачность и справедливость в распределении стимулирующих выплат.
- Создавать механизмы контроля и оценки эффективности работы наставников.
- Учитывать мнение и предложения педагогов при разработке и корректировке локальных актов.
- Привлекать дополнительные ресурсы для поддержки программ наставничества.

## 2.12. Информационное сопровождение процесса реализации Целевой модели наставничества

№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
		2022	2023	2024	2025		
12.1.	Количество лучших практик наставничества, размещенных на информационных ресурсах муниципального образования / сайте Сообщества педагогов Удмуртской Республики (за календарный год)	5	12	0	0	0	
12.2.	Количество организованных и проведенных профессиональных конкурсов по наставничеству в муниципальном образовании (за календарный год)	1	1	1	1	0	

Информационное сопровождение процесса реализации Целевой модели наставничества в муниципальном образовании «Город Ижевск» обеспечивается Муниципальным координатором внедрения целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся через создание специального раздела на официальном сайте МАУ ИМЦ «Альтернатива» [https://alt.izh.one/content/elevaja\\_model\\_nastavnichestva.html](https://alt.izh.one/content/elevaja_model_nastavnichestva.html).

На момент проведения мониторинга на сайте муниципального координатора реализации целевой модели наставничества не опубликованы практики наставничества (в 2024-2025 гг).

С целью повышения престижа педагогической профессии, выявления, популяризации и поддержки лучших управленческих и педагогических практик наставничества номинация по практикам наставничества была введена в ежегодный Городской Фестиваль педагогических и управленческих практик среди работников образовательных организаций города Ижевска.

Городской Фестиваль педагогических и управленческих практик был проведен в апреле 2025 года, оценка работ в номинации по практикам наставничества рассматривалась как муниципальный этап Регионального конкурса «Лучшие практики и программы наставничества». На конкурс поступило 12 заявок по 5 номинациям:

- Наставник для обучающегося
- Наставник для педагога
- Послушай наставника!
- Сетевое наставничество
- Персонализированная программа наставничества

Экспертами для оценки работ были привлечены сотрудники образовательных организаций, имеющие результативный опыт в области наставничества.

### **Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений**

Недостаточная эффективность мер, управленческих решений. Необходимо усилить принимаемые меры по направлению.

#### **Факторы, влияющие на результат анализа:**

- Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника, куратора.
- Отсутствие лучших практик наставничества в образовательных организациях.
- Недостаточная организация обмена педагогическим и наставническим опытом.

### **Адресные рекомендации**

#### *Муниципальному координатору:*

- Выполнять функции муниципального координатора реализации целевой модели наставничества.
- Организовывать конкурсы профессионального мастерства по наставничеству.
- Проводить муниципальные этапы региональных конкурсов по наставничеству.
- Публиковать практики наставничества победителей муниципальных конкурсов по наставничеству.

*Наставникам, кураторам реализации целевой модели наставничества:*

- Разрабатывать, оформлять, публиковать на информационных ресурсах лучшие практики наставничества.

### 2.13. Сетевое сообщество наставников

№ п/п	Наименование критерия	Значение критерия				Темп роста	Динамика изменения критерия
		2022	2023	2024	2025		
13.1.	Наличие сетевого сообщества педагогов-наставников (в соответствии с приказом МОиН УР №15/09 от 29.12.2017 года "Об организации сетевого наставничества в Удмуртской Республике")	0	1	0	0	0	
13.2.	Количество сетевых наставников (в соответствии с приказом МОиН УР №15/09 от 29.12.2017 года "Об организации сетевого наставничества в Удмуртской Республике")	0	0	0	0	0	

#### **Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений**

Недостаточная эффективность принятых мер и управленческих решений. Необходимо пересмотреть перечень мер, мероприятий, управленческих решений по направлению.

#### **Факторы, влияющие на результат анализа:**

- Использование внутренних кадровых ресурсов при реализации программ наставничества.
- Отсутствие нормативно закреплённого взаимодействия наставника и наставляемого при сетевом наставничестве.

#### **Адресные рекомендации:**

*Муниципальному координатору*

- Рассмотреть возможность использования ресурсов сетевого наставничества как формы сопровождения педагогов (молодых специалистов) на муниципальном уровне в рамках реализации муниципальных проектов.
- Способствовать упрочнению связей между системой высшего педагогического образования и системами общего, профессионального и дополнительного образования.

*Руководителям образовательных организаций:*

- Осуществлять взаимодействие с другими образовательными организациями в рамках реализации программ наставничества

*Кураторам реализации системы наставничества:*

- Осуществлять совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию и реализации персонализированных программ наставничества.

### 3. Заключение

Оценка эффективности реализации программ наставничества по итогам 2025 года проводилась в соответствии с методикой расчета для каждого показателя. Достижение цели мониторинга на муниципальном уровне характеризовали 63 показателя, замер которых производился также в 2024 году. В каждый показатель оценивания включены критерии, характеризующие позиции оценивания и отражающие эффективность реализации системы наставничества в образовательных организациях, подведомственных Управлению образованию Администрации города Ижевска.

При проведении анализа результатов показателей мониторинга (аналогично предыдущему году) было отмечено значительное количество случаев, когда предоставленные кураторами ссылки вели не к требуемым документам, а к иным материалам, не имеющим прямого отношения к рассматриваемому критерию.

В 2025 году зафиксирован значительный прирост численности кураторов реализации системы наставничества – на 28 человек больше по сравнению с 2024 годом. Несмотря на увеличение количества кураторов, в 8 школах города Ижевска кураторы отсутствуют.

На протяжении всего периода реализации Региональной целевой модели наставничества в образовательных организациях муниципалитета отмечается постоянный рост числа наставников и наставляемых. За отчетный период количество наставников увеличилось на 164 человека, наставляемых – на 2510 человек. Среднее количество наставников на организацию- около 16 человек, среднее количество наставляемых- примерно 78 человек. В среднем на 1 наставника приходится 4-5 наставляемых, в 2024 году аналогичное значение было -3-4 человека (на одного наставника). Значительное расхождение между количеством наставников и наставляемых наблюдается практически повсеместно, особенно ярко выражено это в крупных учреждениях типа лицеев и гимназий. Некоторые школы имеют нулевые показатели по обоим параметрам.

В 2025 году наблюдается общий рост количества персонализированных программ, разработанных в образовательных организациях муниципалитета. Наибольший рост наблюдается в программах по форме "учитель - ученик" и "учитель - учитель". Важно отметить, что если в 2024 году преобладающее количество персонализированных программ реализовывались по форме «ученик-ученик», то в 2025 году преобладающей формой реализации программ наставничества является форма «учитель-ученик». Данный факт может являться свидетельством значимости индивидуального подхода к обуче-

нию учеников, в том числе через вовлечение обучающихся в проектную деятельность. Таким образом, в настоящий момент наибольшее внимание уделяется развитию формы наставничества "учитель - ученик", демонстрируя наибольший прирост. Форма "учитель - учитель" показывает устойчивый рост, хотя и менее интенсивный. Другие формы имеют либо незначительные изменения, либо нестабильную динамику.

На протяжении всего периода исследования внедрения и реализации системы наставничества наблюдается слабая положительная динамика роста количества наставников из внешних образовательных организаций. Это свидетельствует о повышении интереса и вовлеченности в программы наставничества. Напротив, число наставников из предприятий остается крайне низким и нестабильным. Необходимо усилить работу по повышению осведомленности среди предприятий о преимуществах участия в программах наставничества. Для повышения эффективности программ наставничества рекомендуется развивать «внешнее взаимодействие», включая междисциплинарные проекты и сотрудничество с организациями профессионального образования различного уровня (ВУЗы и СПО).

В соответствии с данными АИС «Мониторинг образования», наставнические программы охватывают примерно одну десятую всех школьников указанного возраста. Наиболее многочисленная группа обучающихся, участвующих в программах наставничества в роли наставляемого, относится к категориям, не указанным в отчетных формах (2371 человек). Среди остальных категорий «лидируют» ученики с проблемами выбора будущей карьеры и профессиональной ориентации (459 человек) и учащиеся с низкой учебной мотивацией (424 человека). Таким образом, программа наставничества активно работает над поддержкой тех групп подростков, которым необходима дополнительная помощь и поддержка вне стандартной школьной среды.

В 2025 году наблюдается рост количества обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вовлеченных в реализацию наставнических программ в роли наставляемых. Относительно значения предыдущего года, значение данного критерия в этом году на 43,7% больше. В 2024 году такой «прирост» составлял только 3,6 % (относительно предыдущего года). Резкий рост количества вовлечённых в программы наставничества обучающихся в 2025 году свидетельствует о реализации целенаправленных мер по привлечению большего числа обучающихся и о их эффективности.

Несмотря на увеличение охвата обучающихся программами наставничества в роли наставляемого в 30 образовательных организациях муниципалитета обучающиеся в возрасте от 10 до 19 лет НЕ включены в реализацию

наставничества программ (в 2024 году число таких учреждений составляло 35).

Данные мониторинга показывают положительную динамику в вовлечении обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставников. Все рассматриваемые критерии оценивания в 2025 году имеют наибольшее значение (за весь период мониторинга системы наставничества). Количество наставников и доля обучающихся, участвующих в этих программах, увеличиваются, что свидетельствует о росте интереса и активности среди молодежи в этой области.

Среди школ участие обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программах наставничества в роли наставников варьируется значительно, тогда как учреждения дополнительного образования показывают более равномерное распределение доли наставников данной возрастной категории.

Показатель мониторинга, связанный с уровнем удовлетворенности участием наставников и наставляемых в программах наставничества остается на стабильно высоком уровне с 2024 года. Программы наставничества, судя по данным, являются успешными и удовлетворяют как наставляемых, так и наставников. Высокие уровни удовлетворенности указывают на то, что программы эффективны и приносят пользу всем участникам. Уровень удовлетворенности наставляемых немного выше, чем у наставников. Это может быть связано с тем, что наставляемые получают прямую пользу от программ, в то время как наставники могут испытывать дополнительные нагрузки или обязанности.

За период с 2023 по 2025 годы наблюдается снижение общего количества молодых специалистов, работающих в образовательных организациях города Ижевска, с 632 до 536 человек (-15%). Число молодых специалистов, вовлеченных в программы наставничества, тоже снижается с 463 до 434 человек (-6%), что подтверждает общую тенденцию снижения численности молодых педагогов. Общий контингент педагогов старшего возраста также сокращается с 4457 до 3882 человек (-13%).

Несмотря на общее сокращение числа педагогов, доля молодых специалистов, принимающих участие в программах наставничества в роли наставляемого, значительно выросла с 73% (в 2023 году) до 81% (в 2025 году). Это свидетельствует о положительной динамике в интеграции молодых специалистов в педагогические коллективы посредством системы наставничества. Полное включение молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого отмечено в 53 образовательных организациях (в 2024 году организаций с полным включением молодых специалистов в программы наставничества в роли наставляемого было 46).

Среди более опытных педагогов, включенных в программы наставничества ситуация обратная: доля участников снизилась с 15% (в 2023 году) до менее 9% (в 2025 году), что указывает на возможное уменьшение заинтересованности опытных педагогов в участии в программах наставничества. Полученные данные свидетельствуют о позитивных изменениях в области вовлечения молодых специалистов в систему наставничества, однако требуются дальнейшие усилия для привлечения и удержания профессиональных кадров в сфере образования (разработка дополнительных стимулов для участия в таких программах как для молодых, так и для опытных педагогов).

В 2025 году происходит снижение значений критериев практически по всем направлениям оценки показателя, связанного с включенностью педагогов в программы наставничества в роли наставника. Несмотря на это, доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставников, остается близка к уровню 2024 года. В ходе мониторинга были определены 8 образовательных организаций, которые не имеют в своем составе педагогов – наставников.

Недостаточная эффективность принятых мер и управленческих решений отмечена по показателю, связанному со стимулированием процесса наставничества. Практически в половине образовательных организаций муниципалитета отсутствуют локальные акты о стимулировании педагогов - наставников.

В отчетном периоде отрицательную тенденцию имеет показатель по обеспеченности непрерывного профессионального развития педагогических работников. Наибольшее число педагогов прошло обучение по программам повышения квалификации, связанными с наставничеством, в 2023 году, после чего наблюдается резкое снижение числа обучившихся педагогов (вплоть до 2025 года). Возможно, причиной является отсутствие стимулов или изменения приоритетов в образовательной политике образовательных организаций.

Методические объединения наставников в муниципалитете отсутствуют. Этот показатель остается неизменным на протяжении всего рассматриваемого периода мониторинга. В 2025 году наблюдается снижение числа методических объединений внутри образовательных организаций, что может указывать на ухудшение внутренней инфраструктуры поддержки наставнических практик.

## **Основные заключения по итогам анализа результатов мониторинга**

**Высокий охват наставнических программ:** большинство образовательных учреждений активно реализуют систему наставничества для педагогических работников и обучающихся.

**Рост численности участников:** отмечается значительный рост числа наставников и наставляемых ежегодно.

**Эффективность процессов:** высокий уровень удовлетворенности участниками свидетельствует о качественной реализации программ.

**Недостаточная вовлеченность сторонних организаций:** внешние образовательные структуры и предприятия слабо участвуют в процессе наставничества.

**Проблемы мотивации педагогов:** несмотря на активное включение педагогов в процесс наставничества, низкий уровень стимулирования снижает стимул для вовлечения новых кадров.

Таким образом, целевая модель наставничества в образовательных организациях города Ижевска успешно реализуется, однако требует дальнейшего совершенствования механизмов привлечения сторонних ресурсов и повышения уровня материального (и нематериального) стимулирования участников, вовлеченных в реализацию наставнических программ.



### 3.1. Сильные стороны реализации программ наставничества в муниципалитете

#### 1. Нормативное обеспечение:

Во всех образовательных учреждениях города Ижевска разработаны положения о системе наставничества как педагогических работников, так и обучающихся. Образовательные организации, подведомственные Управлению образования Администрации города Ижевска, полностью охватываются системой наставничества педагогических работников и обучающихся.

#### 2. Организация процесса наставничества:

Значительно увеличилось общее число участников программы (число наставников выросло с 1354 до 1518, количество наставляемых – с 4740 до 7250).

#### 3. Персонализированные программы:

Значительно увеличилось общее число персонализированных программ, наиболее распространены формы наставничества "учитель - ученик" и "учитель - учитель"

#### 4. Высокая вовлечённость педагогов:

Большая доля молодых специалистов включена в программы наставничества (около 80% в 2025 г.).

#### 5. Высокая степень удовлетворённости участников программой:

Около 95% среди наставляемых и около 93% среди наставников удовлетворены участием в программах наставничества.

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

Среди приоритетных направлений улучшения можно выделить повышение эффективности сотрудничества с внешними структурами, активизацию распространения успешных практик и укрепление института сетевого взаимодействия.

Муниципальному координатору важно уделять внимание включенности:

- обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого;
- обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника.

### 3.3. Слабые стороны системы наставничества в муниципалитете

#### Недостаточная поддержка внешних партнёров:

Наблюдается снижение количества соглашений о сотрудничестве с организациями и предприятиями, сотрудники которых выступали бы «внешними» наставниками.

#### Проблемы в распространении передового опыта:

Недостаточное использование цифровых платформ и ресурсов для распространения успешных примеров наставничества. Наблюдается недостаток системного подхода к продвижению и популяризации успешного опыта наставничества.

#### Отсутствие институционализации сетевого взаимодействия:

Отсутствие развитого сетевого сообщества наставников ограничивает обмен лучшими практиками и совместную работу над проблемами и достижениями.

#### Непропорциональный рост вовлечения категорий школьников:

Хотя общий процент охвата подростков растёт, неравномерно распределяются категории учеников, нуждающихся в поддержке, особенно дети группы риска, одарённые ученики и учащиеся с низкой мотивацией.

### 3.4. Возможные риски для развития системы наставничества в муниципалитете

К возможным рискам для развития системы наставничества в муниципалитете можно отнести:

- Отсутствие у части педагогических и руководящих работников восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
- Обновление состава кураторов реализации целевой модели наставничества («текучесть» педагогических кадров).
- Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.
- Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
- Недостаточная компетентность кураторов в подготовке нормативно-правовых актов (процессуальных документов).
- Обновление состава кураторов реализации целевой модели наставничества («текучесть» педагогических кадров).
- Низкая степень взаимодействия элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.
- Недостаточная популяризация системы наставничества среди обучающихся и их родителей (законных представителей).
- Отсутствие стимулирования реализации системы наставничества.

### 3.5. Адресные рекомендации по результатам анализа

По результатам анализа показателей можно сформулировать адресные рекомендации для:

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

- Использовать полученные данные значений показателей для заполнения значений показателей регионального мониторинга реализации целевой модели наставничества.
- Проводить разъяснительную, методическую, консультационную работу по подготовке нормативно-правовых актов.
- Проводить разъяснительную работу по заполнению отчетных форм мониторинга.
- Содействовать привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций муниципалитета.
- Расширять возможности профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организации стажировок и т.д.
- Создать условия для выстраивания многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.
- Организовывать и проводить конкурсы профессионального мастерства по наставничеству.
- Публиковать практики наставничества победителей муниципальных конкурсов по наставничеству.

*Руководителей образовательных организаций:*

- Создавать в образовательной организации среду для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, транслировать практики наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах.
- Обеспечить включение не менее 70% обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого.
- Разработать систему мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования педагогических и руководящих работников, реализующих систему наставничества.
- Привлекать, обучать и контролировать деятельность наставников.
- Создавать условия для инфраструктурного и материально-технического обеспечения реализации программ наставничества.
- Создавать условия для участия педагогов и представителей административного корпуса в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ.

ществ педагогических работников.

- Создавать условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества (в формате непрерывного образования).
- Контролировать достижение показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества на уровне ОО.

*Кураторов реализации целевой модели наставничества в ОО:*

- Разрабатывать приказы о мониторинге реализации целевой модели наставничества в соответствии с п.4. Положения о мониторинге реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организациях Удмуртской Республики
- Вовлекать детей в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого.
- Способствовать развитию тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности.
  - Вовлекать наставника и наставляемого в инновационные общеорганизационные процессы.
  - Организовывать разработку персонализированных программ наставничества.
  - Осуществлять мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формировать итоговый отчет по внедрению системы наставничества в установленный срок.
  - Осуществлять координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами.
  - Создать условия для информационной открытости процесса реализации целевой модели наставничества.
  - Инициировать публичные мероприятия по популяризации системы наставничества.
  - Создавать условия для организации обучения наставников (привлекать экспертов для проведения обучения).
  - Развивать реверсивные формы наставничества.
  - Контролировать реализацию программ наставничества.
  - Развивать аналитическую компетенцию.

Подробные адресные рекомендации по результатам анализа направлений мониторинга обозначены в разделе 2 настоящей информационно-аналитической справки.