

**МИНИСТЕРСТВО  
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**  
Государственное казенное  
общеобразовательное учреждение  
Удмуртской Республики  
«Средняя общеобразовательная  
школа-интернат № 19 города  
Сарапула имени Ю.А. Перескокова»  
(ГКОУ УР «СОШИ № 19 г. Сарапула  
им. Ю.А. Перескокова»)



**УДМУРТ ЭЛЬКУНЫСЬ  
ДЫШЕТОНЪЯ НО ТОДОСЪЯ  
МИНИСТЕРСТВО**  
«Сарапульсь Ю.А. Перескоков нимо  
19-тй номеро огъядышетонъя шоръёзо  
школа-интернат»  
Удмурт Элькуньсь огъядышетонъя  
кун казна ужьюрт  
(«Сарапульсь Ю.А. Перескоков нимо  
19-тй номеро огъядышетонъя шоръёзо  
школа-интернат» УЭ ОККУ)

---

427960, Удмуртская Республика, г. Сарапул, ул. М.Горького,30, телефон 8(34147) 4-18-34,4-18-36,  
E-mail: [shkola19@sarap-obr.udmr.ru](mailto:shkola19@sarap-obr.udmr.ru) ИНН 1827008061

**Справка  
по оценкам результативности и эффективности  
реализации Целевой модели наставничества  
в ГКОУ УР «Школа – интернат № 19 г. Сарапула им. Ю.А. Перескокова».**

Результаты реализации Целевой модели наставничества:

1. В школе для этого созданы условия кадровые, организационные, информационно - методические: назначен школьный куратор реализации Целевой модели наставничества, заместитель директора по КР Будина Т.В., приказ №51/5 от 02.09.2024 «О внедрении модели наставничества в ГКОУ УР «Школа – интернат № 19 г. Сарапула им. Ю.А. Перескокова». В ГКОУ УР «Школа – интернат № 19 г. Сарапула им. Ю.А. Перескокова» разработаны нормативные документы для реализации Целевой модели наставничества:

- Положение о системе наставничества в ГКОУ УР «Школа – интернат № 19 г. Сарапула им. Ю.А. Перескокова»;
- Дорожная карта (план мероприятий) реализации Целевой модели наставничества в ГКОУ УР «Школа – интернат № 19 г. Сарапула им. Ю.А. Перескокова».
- Программа Целевой модели наставничества в ГКОУ УР «Школа – интернат № 19 г. Сарапула им. Ю.А. Перескокова»;
- Приказ №51/5 от 02.09.2024 «Об утверждении наставнических пар».

2. В школьной базе находится 7 наставников и 6 наставляемых (молодые и вновь прибывшие педагоги, обучающиеся, студенты), для которых реализуется Персонализированная программа наставничества. Наставничество организовано в форме «Педагог - педагог», «Педагог- ученик», «Педагог-студент». Программы наставничества реализуются в соответствии с планом (дорожной картой). Срок реализации программ- учебный год.

Информационное сопровождение процесса реализации Целевой модели наставничества размещается на сайте школы. <https://srp-s19.gosuslugi.ru/glavnoe/Наставник/>

3. Два раза в год проводится мониторинг.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности Целевой модели наставничества. Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется с 01.01.2022. В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

- 1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Результаты анализа приведены в таблице 1.

**Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества**

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог – педагог	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 100% доля участников, которым понравилось участие в программе</li> <li>– и которые готовы продолжить работу в программе.</li> <li>– Участники программы видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующего года.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми, отсутствие возможности посещать уроки на системном уровне.</li> </ul>
Педагог – ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>– У участников Программы появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;</li> <li>– У наставляемых появилось желание посещать дополнительные мероприятия;</li> <li>– Повысилась успеваемость наставляемых.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>– Дефицит учеников, готовых и способных быть наставляемыми.</li> </ul>
Педагог – студент	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;</li> <li>– Наставляемые стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме);</li> <li>– У участников Программы появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям;</li> <li>– У участников Программы появилось желание изучать что-то помимо школьной программы/программы СПО, реализовать собственный проект в</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>– Дефицит студентов, готовых и способных быть наставляемыми.</li> </ul>

	интересующей области;	
--	-----------------------	--

**Таблица 2. Анализ эффективности внедрения программы наставничества**

Всего педагогических работников	За период 2023-2024 Учебный год	На начало 2024- 2025 Учебный год
		51
<b>1. Организация процесса реализации целевой модели наставничества</b>		
1.1. Количество наставников в образовательной Организации по приказу	6	4
1.2. Количество наставляемых в образовательной Организации по приказу	6	4
<b>2. Персонализированные программы по определенной форме</b>		
2.1. Общее количество персонализированных программ По всем формам наставничества	6	4
2.2. Количество персонализированных программ по форме «педагог-педагог»	4 <i>(пример типового плана представлен на сайте школы)</i>	4
2.3. Количество персонализированных программ по форме «педагог-ученик»	1	
2.3. Количество персонализированных программ по форме «педагог-студент»	1	

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

3.1. Общее количество молодых (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	4	3
3.2. Количество молодых (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	4	2
3.3. Общее количество педагогов в образовательной организации (за исключением молодых специалистов)	48	48

3.4.Количество педагогов в роли наставляемого(за исключением молодых)	1	2
3.5.Доля молодых (до35лет,первые три года работы),вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	100 %	66 %
3.6. Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	2 %	4%

#### **4.Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников**

4.1.Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных программах наставничества	6	4
4.2.Количество педагогов обучившихся на КПК по вопросам наставничества	1 КПК «Выстраивание системы педагогического наставничества» 36 Часов 2023 г.	2 АОУ ДПО УР ИРО «Наставничеств о как инструмент персонализации методического сопровождения педагогических работников» 24 ч. 2024 г.

#### **5.Включенность педагогов в программы наставничества**

5.1. Общее количество педагогов в образовательной организации	51	51
5.2.Общее количество молодых(до 35лет,первыетри года работы)в образовательной организации	3	3
5.3. Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	6	4
5.4. Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	0	0
5.5.Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	12%	8 %
5.6.Доля молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	0%	0%

#### **6.Стимулирование процесса наставничества**

6.1.Наличие локального акта об оплате наставника	Выписка из положения на основе приказа №64/1-Л от 01.09.2022 года	Выписка из положения на основе приказа №64/1-Л от 01.09.2022 года
6.2.Наличие локального акта о нематериальном поощрении наставника		Выписка из положения на основе приказа

		№50/3-ОД от 30.08.2024 года
--	--	--------------------------------------

### Достижения наставников и наставляемых

2023-2024 уч.год		2024-2025 уч.год	
наставники	наставляемые	наставники	наставляемые
«Золотые уроки наставников» педагогический марафон (Черемных Е.А., Злыгостева Ф.С) - занятие «Бумеранг добра» -логопедическое занятие «О маме говорим»	Открытые уроки наставляемых в рамках «Фестиваля открытых уроков» - «Безопасность» - «Безопасные каникулы» -«Правописание слов с парными по глухости и звонкости согласными на конце слова» урок русского языка	Участие в республиканском семинаре «Использование интерактивных технологий и мультимедиа как средство повышения качества образования обучающихся с ОВЗ» Занятие по внеурочной деятельности «Мастер печатных дел»	Участие в республиканском семинаре «Использование интерактивных технологий и мультимедиа как средство повышения качества образования обучающихся с ОВЗ» «Дорожные знаки» Занятие по правилам дорожного движения. «Мир глазами эколога» урок окружающего мира «Цифровая трансформация образования» доклад
	Участие в республиканской научно- практической конференции для обучающихся с ОВЗ «Мир на ладони» 1 место		

Таблица 3. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым	+		

	она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	+		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	+		
	Наличие комфортного психологического климата в организации		+	
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		+	
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	+		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная		+	

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 13 баллов (допустимый уровень).

По итогам мониторинга сделаны следующие выводы:

- адаптация молодых педагогов проходила успешно;
- установлены взаимные доверительные и уважительные отношения между молодым педагогом и учениками;
- организовано развитие профессиональных компетенций;
- наблюдается мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- наблюдается динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников;
- молодые специалисты работали в рамках программы наставничества с желанием;
- наблюдается снижение уровня тревожности;
- адекватный уровень самооценки деятельности.

Вывод: эффективность внедрения программы наставничества удовлетворительная. В ходе реализации Программы наставничества педагоги-наставники систематизируют и структурируют собственные знания, что способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива. Наставляемые целенаправленно развивают профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывают свой потенциал.

Куратор реализации Целевой модели наставничества,  
заместитель директора по КР

Будина Т.В.