

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Гавриловская средняя общеобразовательная школа  
(МБОУ Гавриловская СОШ)

**П Р И К А З**

07.10.2024

№ 295-од

**О внутреннем мониторинге реализации  
Целевой модели наставничества**

На основании письма Министерства образования и науки Удмуртской Республики № 01/01-33эд/7381 от 15.10.2025 «О заполнении отчётных форм «Мониторинг целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся», планом мероприятий (дорожной картой) внедрения муниципальной Целевой системы наставничества педагогических работников и обучающихся МО «Воткинский район» на 2025 год (утверждена приказом начальника РУО от 04.03.2025г. № 69), приказа РУО «О внутреннем мониторинге реализации Муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях Воткинского района в 2025 году» от 20.10.2025 № 288

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Заместителю директора по УВР Сулопаровой Ольге Александровне в срок по 31.10.2025 года провести внутренний мониторинг реализации Целевой модели наставничества, заполнить отчётные формы в автоматизированной информационной системе «Мониторинг образования», составить аналитическую справку и отчет по итогам мониторинга по форме Приложение 1.
2. Утвердить Персонализированная программа наставничества (Форма педагог-педагог).
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор



А.А. Косачев

С приказом ознакомлена:

О.А. Сулопарова

**Приложение 1 к приказу №295-од от 20.10.2025**  
**ЧЕК- лист по составлению информационной справки (2024год)**

		содержание	Раздел мониторинга																												
1	Приказ «Об итогах мониторинга по реализации Целевой модели наставничества»																														
2	Титульный лист информационной справки, содержание информационной справки	Приложение																													
3	1.Раздел организации процесса реализации Целевой модели наставничества	<p>1.1.Количество наставников и наставляемых образовательной организации (по приказу) за календарный год</p> <p align="right">Таблица 1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th align="center">Наставник</th> <th align="center">Наставляемый</th> <th align="center">Приказ о закреплении наставнической пары</th> <th align="center">Индивидуальный план развития наставляемых, срок реализации</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center" colspan="4">Вариант ролевой модели ученик - ученик</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>-Учащиеся «группы риска»; -дети ОВЗ, дети – инвалиды; - низкая учебная мотивация, и неудовлетворительная успеваемость</td> </tr> <tr> <td align="center">Итого: чел</td> <td align="center">Итого: чел</td> <td></td> <td align="center">Итого:</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td align="center" colspan="4">Вариант ролевой модели учитель - учитель / педагог - педагог</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Наставник	Наставляемый	Приказ о закреплении наставнической пары	Индивидуальный план развития наставляемых, срок реализации	Вариант ролевой модели ученик - ученик							-Учащиеся «группы риска»; -дети ОВЗ, дети – инвалиды; - низкая учебная мотивация, и неудовлетворительная успеваемость	Итого: чел	Итого: чел		Итого:					Вариант ролевой модели учитель - учитель / педагог - педагог								<p><b>2.5,</b> <b>3.1,</b> <b>4.1-4.3,</b> <b>5.1-5.9,</b> <b>6.1-6.3</b></p>
Наставник	Наставляемый	Приказ о закреплении наставнической пары	Индивидуальный план развития наставляемых, срок реализации																												
Вариант ролевой модели ученик - ученик																															
			-Учащиеся «группы риска»; -дети ОВЗ, дети – инвалиды; - низкая учебная мотивация, и неудовлетворительная успеваемость																												
Итого: чел	Итого: чел		Итого:																												
Вариант ролевой модели учитель - учитель / педагог - педагог																															

Итого: о:чел	Итого: чел		Итого:
Вариант ролевой моделируководитель - педагог			
Итого: о:чел	Итого: чел		Итого:
Вариант ролевой моделистудент - ученик			
			- выбор образовательной траектории и профессии
Итого: о:чел	Итого: чел		Итого:
Вариант ролевой моделиучитель - ученик			
			- одаренные дети - учащиеся «группы риска»; - дети ОВЗ, дети – инвалиды; - низкая учебная мотивация, и неудовлетворительная успеваемость; -- выбор образовательной траектории и профессии
Итого: о:чел	Итого: чел		Итого:
Вариант ролевой модели ( иной формы)			

Выводы:

1.2. Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого ( из таблицы 1)

Таблица 2

Категория наставляемых	Количество/ доля
Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в ОУ	чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-	чел

инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	
Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	чел
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	чел
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	чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам	чел
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	%

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

Таблица 3

Категория наставников	Количество/ доля
Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет	чел
Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет (по приказу)	чел
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	%

1.4. Список предприятий и организаций с которыми заключено сотрудничество по вопросам наставничества

Таблица 4

Организация партнер (наставники)	Вариант ролевой модели	Соглашение о сотрудничестве	Количество соглашений
Образовательные организации			
Предприятия			
Иные организации			

4	уровень удовлетворенности участием в программах наставничества	<p>В рамках проведения Мониторинга проведено анкетирование удовлетворенности <b>наставляемого</b> (форма «педагог-педагог»). В 2024 году было реализовано __ индивидуальных программы наставничества <b>В анкетировании участвовало __ педагога. Ответы оцениваются по 10-ти бальной шкале.</b></p> <p>Результаты анкетирования:</p> <p style="text-align: right;">Таблица 5</p> <table border="1" data-bbox="459 591 1337 1711"> <thead> <tr> <th data-bbox="459 591 938 629"></th> <th data-bbox="938 591 1337 629">Результат анкетирования</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="459 629 938 770">Оцените результативность программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого</td> <td data-bbox="938 629 1337 770">Пример: 2 чел. - 8 баллов, 2 чел. - 7 баллов.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="459 770 938 846">Насколько комфортно было участие в программе</td> <td data-bbox="938 770 1337 846"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="459 846 938 884">Оцените полезность программы</td> <td data-bbox="938 846 1337 884"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="459 884 938 987">Оцените организационную сторону проведенных мероприятий по программе</td> <td data-bbox="938 884 1337 987"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="459 987 938 1133">Оцените качество мероприятий, направленных на развитие практических умений наставляемого</td> <td data-bbox="938 987 1337 1133"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="459 1133 938 1236">Оцените эффективность программы по устранению Ваших профессиональных дефицитов</td> <td data-bbox="938 1133 1337 1236"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="459 1236 938 1420">Насколько Вы довольны совместной работой с наставляемым и насколько оправдались Ваши ожидания от участия в программе</td> <td data-bbox="938 1236 1337 1420"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="459 1420 938 1565">Насколько изменилось ваше отношение к коллективу образовательной организации за время участия в программе?</td> <td data-bbox="938 1420 1337 1565"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="459 1565 938 1711">Насколько изменились Ваши взаимоотношения с обучающимися и их родителями за время участия в программе?</td> <td data-bbox="938 1565 1337 1711"></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Выводы:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>В анкетировании приняло участие __ наставника. .</b> <b>Ответы оцениваются по 10-ти бальной шкале.</b></p> <p>Результаты анкетирования.</p>		Результат анкетирования	Оцените результативность программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого	Пример: 2 чел. - 8 баллов, 2 чел. - 7 баллов.	Насколько комфортно было участие в программе		Оцените полезность программы		Оцените организационную сторону проведенных мероприятий по программе		Оцените качество мероприятий, направленных на развитие практических умений наставляемого		Оцените эффективность программы по устранению Ваших профессиональных дефицитов		Насколько Вы довольны совместной работой с наставляемым и насколько оправдались Ваши ожидания от участия в программе		Насколько изменилось ваше отношение к коллективу образовательной организации за время участия в программе?		Насколько изменились Ваши взаимоотношения с обучающимися и их родителями за время участия в программе?		7.1 7.2
	Результат анкетирования																						
Оцените результативность программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого	Пример: 2 чел. - 8 баллов, 2 чел. - 7 баллов.																						
Насколько комфортно было участие в программе																							
Оцените полезность программы																							
Оцените организационную сторону проведенных мероприятий по программе																							
Оцените качество мероприятий, направленных на развитие практических умений наставляемого																							
Оцените эффективность программы по устранению Ваших профессиональных дефицитов																							
Насколько Вы довольны совместной работой с наставляемым и насколько оправдались Ваши ожидания от участия в программе																							
Насколько изменилось ваше отношение к коллективу образовательной организации за время участия в программе?																							
Насколько изменились Ваши взаимоотношения с обучающимися и их родителями за время участия в программе?																							

		Таблица 6	
			Результат анкетирования
		Оцените результативность программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого	
		Насколько комфортно было участие в программе	
		На сколько работа с наставником помогла выявить профессиональные дефициты?	
		Оцените организационную сторону проведённых мероприятий по программе	
		Оцените качество мероприятий, направленных на развитие практических умений наставляемого	
		Насколько изменилось Ваше отношение к собственному профессиональному развитию за время участия в программе?	
		Насколько эффективна была программа, направленная на развитие практических умений	
		Выводы:	
5	Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников	<p>Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных персонализированных программах наставничества __чел( из таблицы 1), в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Вариант ролевой модели учитель - учитель / педагог – педагог( наставник- чел, наставляемый-чел);</li> <li>-Вариант ролевой модели руководитель - педагог( наставник-чел, наставляемый-чел);</li> <li>- Вариант ролевой модели учитель - ученик( наставник- чел, наставляемый-чел);</li> </ul> <p>Включенность педагогов и молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) в программы наставничества в роли наставляемого</p>	<p><b>8.1-8.6</b> <b>9.1-9.3</b> <b>10.1-10.6</b></p>
		Таблица 7	
		Категория наставляемых	Количество/доля
		Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	чел
		Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	чел
		Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	чел

Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	чел
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого(%)	%
Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого(%)	%

Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника

Таблица 8

Категория наставников	Количество/доля
Общее количество педагогов образовательной организации	
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	
Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника(%)	
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	

Количество педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества (за календарный год)

Таблица 9

Кол-во педагогов	название КПК,	название учреждения, город	объем часов	год прохождения КПК
				2024г

Количество методических (школьных) объединений наставников \_\_\_\_\_

6

Стимулирование процесса наставничества  
Материальное стимулирование педагогических работников, принимающих участие в реализации программы

**11.1,  
11.2**

		наставничества в качестве наставника производится на основании приказа директора ____ ( <b>приказ № 276/1-к от 01.09.2023</b> ) в соответствии с п. <b>2.13</b> Положения об оплате труда работников МБОУ_____СОШ ИЛИ Соглашения с профсоюзом Нематериальное стимулирование наставников закреплено <b>п.7.3</b> Положения о системе наставничества	
7	Заключени е	<p>7.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в ОО.</p> <p>7.2 Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в ОО.</p> <p>7.3 Слабые стороны системы наставничества в ОО.</p> <p>7.4 Возможные риски для развития системы наставничества в ОО и пути их решения.</p> <p>7.5 Управленческие решения ОО по итогам мониторинга.</p>	