

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации  
целевой модели наставничества за 2022-2023 учебный год

(с поправками на 31.08.2023)

Составила : куратор программы наставничества

Викулова Н.А.

Работа в рамках реализации программы строилась с учетом методических требований и рекомендаций по разработке и внедрению ЦМН, в рамках разработанной и утвержденной Дорожной карты проекта.

Программа наставничества была разработана с учетом анкетирования по запросам наставничества. Были опрошены 200 учащихся 4-11 классов и педагогов школы. Результаты анкетирования представлены в таблице.

Вопросы	Да (%)	Нет (%)	Затрудняюсь ответить (%)
Слышали ли вы о наставничестве в школе?	75	10	15
Нужна ли система наставничества в школе/классе	65	10	25
Нужен ли вам наставник по каким либо вопросам	60	20	20
Мог ли бы ты сам стать помощником для другого	30	40	30
Есть у вас трудности в общении	60% - с родителями: 10 - с одноклассниками: 25 - со старшеклассниками: 10 - с учителями: 15	25	15
Работу над какими направлениями вам помог бы осуществить наставник	- проектная деятельность: 30 - стать волонтером: 10 - помощь по предмету: 25 - защита портфолио: 25 - другое: 10		

Проанализировав результаты реализации программы в прошлом учебном году и данные опроса были приняты следующие решения:

1. Включить раздел «Наставничество» в воспитательные планы классных руководителей;
2. Обновить базу наставников и наставляемых;
3. Определить следующие формы наставничества: ученик -ученик, учитель -учитель, работодатель — ученик, молодой специалист -ученик;
4. Привлечь учащихся - участников программы наставничества прошлого года к реализации проекта

Результаты запросов и анализа были озвучены на заседании ШМО классных руководителей. Педагогам было предложено скорректировать базу учащихся, нуждающихся в наставничестве и базу учащихся, готовых стать наставниками.

В дальнейшем на основе созданной базы наставников и наставляемых были созданы наставнические пары/группы по следующим направлениям:

1. Форма: «ученик-ученик»
  - подготовка и защита индивидуальных проектов
  - работа по созданию портфолио личных достижений;
  - помощь в усвоении программы по предмету;

- реализация волонтерской деятельности;
- организация самоуправления в школе.

Наиболее активными участниками среди учащихся готовыми стать наставниками стали учащиеся 8-10 классов. Именно из них были выбраны наставники для среднего звена, которые смогли бы осуществить наставничество в выбранных направлениях. **34 учащихся** были одобрены в качестве наставников для наставнических отношений сроком более одного месяца. Среди наставнических пар\групп были созданы как пары с перспективой работы в следующем году, так и пары, чья деятельность ограничена рамками краткосрочных отношений. Таким образом, например, были сформированы группы для подготовки к школьным мероприятиям, спортивным соревнованиям и классным коллективным делам. Учет краткосрочных наставнических отношений (менее месяца) в отчете не фиксируется. Многие из заявленных потребностей в наставничестве по улучшению результатов по конкретному предмету было решено взять на контроль классными руководителями и учителями – предметниками, с целью более быстрого и качественного контроля. Наставниками в таких парах выступили одноклассники, хорошо успевающие по данному предмету и имеющие авторитет у наставляемого. Раздел «Наставничество» был включен в воспитательный план каждого классного коллектива

## 2. Форма «учитель-учитель». **11 наставнических пар/групп**

- работа с молодыми специалистами; (3 пары)
- организация работы с образовательными интернет-ресурсами и организация работы с РДШ . (8 групп)

Работа над запросами педагогов в системе наставничества, как и в прошлом году, показала, что многие преподаватели и так занимаются наставничеством в рамках своих предметов, работая в тандеме «равный-равному» на совместных мероприятиях, мастер-классах и выступая на различных конференциях и семинарах. Наставничество для данной группы педагогов заключалось в проведении совместной работы над повышением качества уроков. В знакомстве с новыми формами работы с обучающимися и возможностях использования мультимедийного сопровождения урока. Часть педагогов выразили готовность помогать с формированием медиа-пространства своих коллег, в освоении различного рода образовательных интернет-ресурсов. Активно в этом году продвигалась и работа по организации классных коллективов в делах российского движения молодежи. При совместной организации деятельности таких пар/групп, несомненно, улучшается качество образовательной деятельности, расширяется круг возможностей, которые можно использовать при подготовке к уроку. Однако стоит отметить, что педагогам проще работать, нежели оформлять дополнительную бумажную документацию в виде планов и различного рода отчетов.

## 3. Форма «молодой специалист – ученик» **3 группы**

- проектная деятельность, профильное сопровождение

Практика взаимодействия в данной форме для школы также не является новой. В рамках деятельности профильных Роснефть-классов сохраняется достаточно тесное общение между выпускниками этих классов и учащимися 10-11 РН классов. Поскольку одним из важных событий для учащихся этого направления является НПК учеников РН классов Удмуртии, потребность в наставничестве при подготовке к ней достаточно высока. Именно на это, в первую очередь, ориентирована работа пар «молодой специалист-ученик». Большую роль данная форма наставничества играет и в определении дальнейшего обучения в профильных ВУЗах.

## 4. Форма «работодатель – ученик» **12 групп**

- курс «Нефтегазовое дело»;
- организация профильных мероприятий;
- подготовка к НПК.

Наиболее важным партнером школы, исходя из организации профильного обучения в старших классах, является ПАО «Удмуртнефть», специалисты которой оказывают значимую наставническую поддержку в профориентационной работе школы. Наставническая деятельность осуществляется при совместной деятельности специалистов компании и учащихся при подготовке к научно-практической конференции учащихся Роснефть-классов Удмуртии, при организации и проведении тренингов, семинаров, профильной практике и т.д.

В результате формирования долгосрочных наставнических отношений (в течение года) были сформированы пары/группы в количестве:

1. Форма: «ученик-ученик»

- работа над проектами – **10 пар**. Из них **4** пары с наставляемыми с низкой учебной мотивацией.
- работа по созданию портфолио личных достижений — **12 групп**. Из них **2** пары с наставляемыми из группы риска, **6** пар с наставляемыми с низкой учебной мотивацией.
  - реализация волонтерской деятельности – **8**, из них **2** пары с наставляемыми с низкой учебной мотивацией.
- организация самоуправления в школе – **4 группы (6 наставляемых)**

2. Форма «учитель-учитель»

- работа с молодыми специалистами – **3 пары**
- организация работы с образовательными интернет-ресурсами» - **8 групп**

3. Форма «молодой специалист – ученик»

- проектная деятельность – **3 группы**

4. Форма «работодатель – ученик»

- курс «Нефтегазовое дело» (подготовка к НПК, тренинги, семинары) – **12**.

Составлено **67** персонализированных программ:

- «ученик-ученик» - **36**,
- «учитель-учитель» - **11**,
- «молодой специалист- ученик» - **3**,
- «работодатель-ученик» - **12**

В ходе подготовки к работе наставнических пар было проведено первичное обучение наставников. Педагоги и обучающиеся, выступившие в этой роли ответили на вопросы анкеты и выявили свои сильные стороны, которые помогут им реализовать свой потенциал. Так же все были ознакомлены с кодексом и регламентом работы наставника. Большинство наставников согласны с предложенным в Памятке регламентом работы с Наставляемыми. Практически все определили для себя значимые результаты своей деятельности.

Для учащихся наиболее значимым стали:

- помощь другим и познание чего-то нового;
- возможность найти друзей и единомышленников;
- применение качеств лидерства и реализация своего творческого потенциала;
- желание быть полезным для наставляемых, улучшая их знания ;

- стремление получить новый социальный опыт;

Педагоги определили следующие результаты:

- профессиональное развитие;
- создание новых методик работы, улучшение климата в школе;
- появление новых проектов, карьерный рост;
- привлечение новых педагогов к работе;
- новые отчетов и бумаги, увеличение нагрузки.

В ходе этапа реализации проекта каждая пара/группа работали в соответствии со своими планами. Наиболее удобными для взаимодействия стали такие формы работы как:

- личные встречи;
- встречи он-лайн;
- консультации в социальных сетях;
- совместные участия в мероприятиях.

Анализ деятельности наставнических пар с точки зрения наставников и наставляемых проводился посредством индивидуальных и групповых встреч.

В рамках формы «ученик-ученик» все проекты доведены до логического конца. Проекты защитили 10 наставляемых ( 4 человека на «отлично», 6- на «хорошо»), 12 учащихся (100%) презентовали портфолио личных достижений, 6 заявленных в программе работы наставнических пар по волонтерству приняли участие не менее, чем в двух значимых мероприятиях, 1 учащихся приняли участие в одном, 1 учащийся выбыл из программы. Учащиеся, вошедшие в программу наставничества по вовлечению в работу Совета старшеклассников, на итоговом мероприятии выразили желание не только войти в новом учебном году в Совет, но и стать наставниками для других ребят. Наставники вместе с наставляемыми в присутствии куратора обсудили плюсы и минусы организации процесса наставничества, внесли предложения для следующего года. Очень многие наставники и наставляемые отметили, что заполнение и обсуждение плана работы играет роль только в начале совместной деятельности. Ведение бумаг – лишняя трата времени. По итогам оценки уровня удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программе представлена следующая таблица.

**Оценка удовлетворенности Программой наставничества для наставляемых**  
**Оценка в баллах, где 1-самый низший балл, 10-самый высокий**  
В таблице приведены средние показатели (опрошено 40 человек)

	Средний балл наставляемых
1.1.Насколько комфортно было общению с наставником?	7
1.2.Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	7
1.3.Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	6
1.4.Ощущали ли Вы поддержку наставника?	8
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	8
1.6.Насколько был понятен план работы с наставником?	6
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	8
1.8.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	6
1.9.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	7
1.10.Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	7

1. Что для Вас особенно ценно было в программе?
  - подружился с наставником
  - узнал(а) много нового
  - поборол неуверенность в себе
  - я был занят делом
  
2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? (часто встречающиеся ответы)
  - времени на общение
  - практической помощи наставника
  - чтобы учитывалось мое мнение
  
3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да 80% нет 20%]
  
4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да 80% нет 20%]
  
5. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да 60% нет 40%]

**Оценка удовлетворенности Программой наставничества для наставников**  
**Оценка в баллах, где 1-самый низший балл, 10-самый высокий**  
 В таблице приведены средние показатели ( опрошены 30 человек)

	Средний балл наставляемых
1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	7
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	6
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	6
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	8
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	6
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	6
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	6
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	8
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	8
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	7

1. Что особенно ценно для Вас было в программе? (наиболее частые ответы)
  - я почувствовал себя нужным(ой)
  - подружился с наставляемым
  - стал себя увереннее чувствовать в общении
  - ко мне стали прислушиваться
  - со мной стали здороваться дети из младших классов
2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
  - не всегда наставляемые готовы придерживаться плана, ленятся
  - чтобы поддерживали и шли навстречу учителя
  - было бы место в школе, где можно было спокойно поговорить с наставляемыми.
3. Было ли достаточно простым и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да 100% нет 0]

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да 93 % нет 7]
5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да 93% нет 7]
6. Была ли для Вас полезной совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да 93% нет 7%]

В рамках формы «учитель-учитель» работа с молодыми педагогами строилась больше в индивидуальном порядке по запланированному алгоритму. Все молодые специалисты отмечают, что работа с наставником позволяет чувствовать себя более уверенно. Методические рекомендации и практические советы помогают более качественно выстроить систему работы с классом. Работа в рамках сетевого наставничества пополняет копилку методических разработок. Удовлетворенность программой наставничества со стороны, как наставников, так и наставляемых в целом высокая.

Программа наставничества помогает и в подготовке и участии педагогов в конкурсах профессионального мастерства, конференциях и научно-практических семинаров. В этом году при поддержке команды наставников педагог школы Шадрина А.А. вошла в 5 лучших педагогов республики, 5 педагогов транслировали свой педагогический опыт на республиканском научно-практическом семинаре. Программы наставничества, кейсы лучших практик наставничества Викуловой Н. А., Чебкасовой Е.А., Бобковой А.А. опубликованы на сайте школы и рекомендованы к публикации на сайте Управления образования г. Воткинска.

В рамках реализации работы с образовательными ресурсами все педагоги согласны с тем, что современному учителю эти навыки просто необходимы. Владение технологиями позволяет не только разнообразить процесс преподавания предмета, но и облегчить работу учителя возможностью использования готовых заданий и систем их проверки. С точки зрения ведения программы наставничества, обе стороны в целом удовлетворены взаимодействием, готовы к дальнейшему сотрудничеству при условии отсутствия лишней отчетности. Практически все участники видят эффективность работы в индивидуальных встречах в случае возникновения проблем и периодически проводимых семинарах, которые знакомят с правилами работы с образовательным контентом. Актуальным вопросом наставничества остается и в регистрации классов в РДМ, подготовке их к мероприятиям. Здесь также работа может строиться как в групповом формате, так и в рамках индивидуальных консультаций. Открытым остается вопрос материального поощрения педагогов-наставников.

В рамках формы «молодой специалист-ученик» и «работодатель-ученик» удовлетворенность составила 90%. В целом работа наставнических групп строилась на принципах равенства и уважения. Наставляемые достойно защитили проекты на научно-практической конференции учащихся Роснефть-классов Удмуртии. Из 20 проектов, 9 получили статус победителей и призеров в республиканской НПК, проводимой ПАО «Удмуртнефть» и УдГУ. В оценке деятельности наставников они подчеркнули, что благодаря наставникам, не только узнали много полезного по изучаемой теме, но и получили навыки научной работы, тайм-менеджмента, развития навыков самостоятельной работы. В свою очередь, наставники проявили желание взять на себя роль наставника и в следующие годы. Основной минус работы - это отсутствие в большинстве случаев возможности реальных встреч с наставниками в силу их загруженности на рабочем месте.

Так же в рамках формы «работодатель-ученик» при участии наставников школой и ПАО Удмуртнефть был проведен ряд мероприятий, способствующих профориентации учащихся, развитию навыков командной работы, проявлению лидерских качеств и самоопределению учеников в выборе будущей профессии. Важными мероприятиями в этом направлении стали:

- тренинг «Лестница к успеху»;
- научно-практическая конференция учащихся РН-классов Удмуртии;
- летняя профильная практика;

- встреча с руководством и ведущими специалистами , а так же выпускниками Роснефть-классов и молодыми специалистами ПАО «Удмуртнефть»;
- посвящение в Юные нефтяники

С точки зрения наставляемых, ребятам нравится организация такой деятельности, такая работа позволяет убедиться в правильности выбранного профиля и дальнейшего выбора профессии. В своих предложениях, наставляемые подчеркивают, что для них важно как общение с активными, заинтересованными специалистами, так и «практическая сторона» работы. Для этого хотелось бы больше мероприятий, связанных с погружением в профессию, таких как «День наставника», профпробы по различным направлениям работы в выбранной сфере. Наставники, анализируя работу, подчеркивают интерес ребят к такому виду взаимодействия и важность программы наставничества в школе.

В течение года **12** педагогов школы приняли участие в программе в качестве наставников. Из них 1 педагог является сетевым наставником, 1 наставник студентов муз-педколледжа, 1 наставник волонтерского движения школы. В коллективе школы в 2023 учебном году работали **3** специалиста, опыт работы которых составляет менее 3 лет. ( на конец года — 3) За каждым молодым специалистом закреплен наставник. Работа наставнических пар велась по персонализированным программам. В следующем учебном году работа с молодыми специалистами будет продолжена.

На итоговом мероприятии были подведены итоги внедрения ЦНМ в школе. Заслушаны результаты проделанной работы куратора, наставников. Приняты к сведению предложения всех участников программы. Опираясь на них, а так же на данные анкет об удовлетворенности участия в программе, будут внесены коррективы в дорожную карту ЦМН на следующий учебный год. По итогам мероприятия были приняты следующие решения:

1. Продолжить работу по внедрению ЦМН и внести изменения в Дорожную карту проекта в следующем учебном году с учетом предложений и замечаний;
2. Скорректировать базу наставников и наставляемых с учетом запросов и предложений;
3. Использовать опыт наставничества учащихся для организации работы в следующем учебном году;
4. По результатам работы вынести благодарность следующим педагогам:

Фарраховой З.А

Викуловой Н.А.

Круч М.А.

Ипатовой Т.Ю.

Бобковой А.А.

Ахметзяновой Г.Н.

Чебкасовой Е.А.

Порсейвой О.С.

Шадриной Е.А

Григоровской Л.Н.

Следующим учащимся **9а класса:**

Вдовиной Екатерине

Вострокнутову Даниилу

Глазыриной Марии

Ляляскиной Ксении

Клюкиной Анастасии

Коноваловой Анне

Степановой Марии

Кокшиной Полине

Павлову Кириллу

**Учащимся 9б класса:**

Жуйковой Анне

Валеевой Алсу

Сибиряковой Ксении

Кожевниковой Алене

Виссарионовой Дарье

Собиной Альбине



Хасанову Ильясу

Главатских Анастасии