

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
целевой модели наставничества за 2023-2024 учебный год

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 220 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	82	10	8
Нужен ли вам наставник по каким либо вопросам	65	15	20
Мог ли бы ты сам стать помощником для другого	32	40	28
Есть у вас трудности в общении	60% - с родителями: 15 - с одноклассниками: 15 - со старшеклассниками: 5 - с учителями: 25	20	20
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. Сохранить раздел «Наставничество» в воспитательных планах 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 прошлых лет 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 танцев;
 - помощь в усвоении программы по предмету;
 - реализация волонтерской деятельности;
 - организация самоуправления в школе.

Наиболее активными участниками среди учащихся готовыми стать наставниками стали учащиеся 9-10 классов. Именно из них были выбраны наставники для среднего звена, которые смогли бы осуществить наставничество в выбранных направлениях. **29 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. Хотя данный вид наставнических отношений играет очень важную роль в социализации учащихся и при проведении школьных мероприятий. Многие из заявленных потребностей в наставничестве по улучшению результатов по конкретному предмету, по-прежнему, было взято 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». 10 наставнических пар/групп

- работа с молодыми специалистами; (3 пары)
- организация работы с классным коллективом в Движении Первых. (7 групп)

Работа над запросами педагогов в системе наставничества, как и в прошлом году, показала, что многие преподаватели 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. 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. Активно в этом году продвигалась и работа по организации классных коллективов в делах российского движения «Движение первых». Часть педагогов была заинтересована в том, чтобы их классные коллективы принимали активное участие в движении, но им требовалось сопровождение и помощь в подготовке мероприятий.

3. Форма «молодой специалист – ученик» 8 групп

- 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. В этом году работа строилась по следующему принципу, за каждым учащимся был закреплен наставник, но все ребята были поделены на 4 группы под руководством наставника группы, который координировал работу пар, помогал в решении практических и организационных задач.

4. Форма «работодатель – ученик» 10 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 – **16 пар**. Из них **6** пар с наставляемыми с низкой учебной мотивацией, **2** пары с наставляемыми из группы риска.
 - реализация волонтерской деятельности – **10**, из них **3** пары с наставляемыми с низкой учебной мотивацией. (**12** наставляемых)
 - организация самоуправления в школе - **3** группы (**6** наставляемых)
2. Форма «учитель-учитель»
 - работа с молодыми специалистами – **3** пары
 - организация работы с «Движением первых»- **8** групп
3. Форма «молодой специалист – ученик»
 - проектная деятельность – **8** групп
4. Форма «работодатель – ученик»
 - курс «Нефтегазовое дело» (подготовка к НПК, тренинги, семинары) – **10**.

Составлено **58** персонализированных программ:

- «ученик-ученик» - **29**,
- «учитель-учитель» - **11**,
- «молодой специалист- ученик» - **8**,
- «работодатель-ученик» - **10**

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:

- продолжить деятельность, в которой они видят результат своей работы;
- быть полезными школе и ее коллективу;
- 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 и навыки определенной деятельности ;
- стремление получить новый социальный опыт;

Педагоги определили следующие результаты:

- сплочение классных коллективов;
- 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 16 наставляемых (5 человека на «отлично», 7- на «хорошо», 4 на «удовлетворительно»), участники танцевальных пар/групп приняли участие в нескольких школьных и городских, 7 заявленных в программе работы наставнических пар по волонтерству приняли участие не менее, чем в двух значимых мероприятиях, 2 учащиеся 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 общение 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?
 - подружились 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 достаточным 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 полезна 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 Мочалова Д.А, достойно приняла участие в городском конкурсе «Учитель года», педагоги школы Викулова Н.А. и Круч М.А. стали победителями во 2 республиканском Форуме классных руководителей, защитив проект «Родители в бите: рождение практики наставничества», в котором они рассказали о модели реверсивного наставничества «родители-дети». Молодой специалист под руководством Викуловой Н.А. стала участницей Форума классных руководителей ПФО и выступила с докладом о первом опыте работы в школе.

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 23 проектов, 12 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 **17** 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 2023-2024 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 ЦМН 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.