

ОТЧЕТ

о пилотировании программы наставничества в
КГАПОУ «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»
название образовательной организации – участника пилотирования

Куратор, ответственный за пилотирование: заместитель директора по УВР Слепченко А.А.

Пилотирование проводилось в период с января по июнь 2021 г. (в соответствии с программой наставничества «Адаптация в новом коллективе», утвержденной приказом директора от 05.02.2021 №8/3; дорожной картой - Приложение 10 «Положения о наставничестве в краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства», утвержденной приказом директора от 05.02.2021 № 8/2.

Всего в пилотировании по программе наставничества «Адаптация в новом коллективе» в форме «педагог-наставник» приняло участие 17 педагогических работников - наставников и 29 обучающихся -наставляемых (Таблица 1).

Таблица 1.

№	Показатели	ВСЕГО
1.	Количество наставников, участвующих в пилотировании	17
2.	Количество наставляемых, участвующих в пилотировании	29
3	Количество кураторов, участвующих в пилотировании	1
4	Всего в пилотировании приняло участие (человек)	47

1. **Проблемы**, на решение которых были направлены пилотируемые программы наставничества:

не достаточное владение первокурсниками навыками конструктивного общения, повышенная тревожность, неуверенность в себе, возникновение деструктивных конфликтов со своими одноклассниками, сверстниками, соседями по комнате, педагогическим коллективом; испытывают бытовые трудности по самообслуживанию; низкая социальная активность.

2. Основные **цели и задачи** взаимодействия между наставниками и наставляемыми.

Цель программы наставничества: Создание условий для успешной адаптации 29 первокурсников через организацию досуговой деятельности, развитие социальной компетентности студента за период с 05.02.2021 по 30.06.2021

Задачи программы наставничества:

1. Снижение у 90% (26 чел.) уровня тревожности и показателя невротизации;
2. Снижение количества конфликтов в студенческой группе, общежитии на 50%;

3. Вовлечение 100% (29 чел.) обучающихся во внеурочную деятельность, общественную жизнь колледжа и общежития;
4. Формирование и развитие социальной активности у 65% (18 чел.) студентов;
5. Соблюдение Устава колледжа и общепринятых норм и правил 95% (27 чел.) обучающимися.

3. **Ожидаемые результаты** по итогам взаимодействия между наставниками и наставляемыми:

- 90% имеют низкий уровень тревожности, низкий уровень невротизации
- Количество конфликтов в студенческой группе, общежитии снизилось на 50%;
- 100% обучающихся вовлечены во внеурочную деятельность, общественную жизнь колледжа и общежития;
- 65% студентов проявляют социальную активность, несут ответственность за порученное дело;
- 95 % обучающихся соблюдают Устав колледжа, общепринятые нормы и правила

4. В соответствии с целями и задачами в ходе пилотирования были применены **формы наставничества**: педагог-студент (группа студентов)

Были выбраны **формы взаимодействия**: *групповые, индивидуальные.*

При организации взаимодействия между наставниками и наставляемыми трудностей не возникло.

5. Применялись следующие **методы информирования участников программы** наставничества (потенциальных наставников, наставляемых и их родителей) в образовательной организации:

Для наставников: семинары, индивидуальные консультации. В начале работы наблюдалось настороженное отношение педагогического коллектива к работе по внедрению наставничества, организации собственной деятельности по взаимодействию со студентами, оформлению документов.

Для наставляемых – работа информационного окна (размещение анонсов на телевизоре в холле учебного корпуса), классные часы, индивидуальные беседы.

Вовлечение наставляемых:

Сбор запросов по наставничеству проводился через анкетирование и собеседование с обучающимися, т.к. немногие обучающиеся самостоятельно осознают собственные проблемы. Возможности наставничества для их решения не отвергают, готовы к взаимодействию.

6. **Привлечение и отбор наставников** осуществлялся из числа педагогических работников колледжа: мастеров производственного обучения, социального педагога, педагога-психолога, педагога-организатора, воспитателей с активной жизненной позицией, ответственных, умеющих мотивировать и вдохновлять других. Трудностей в организации процедуры привлечения и отбора наставников не возникало.

7. В целях обучения наставников, в период с января по май 2021 года проводились встречи, консультации, семинары, для педагогов – наставников по темам: «Наставничество», «Взаимодействие наставника и наставляемого», семинары-практикумы «Работа с документацией». Трудности на данном этапе были связаны с рефлексией педагогом собственных действий по разработке индивидуальных планов развития под руководством наставника.

Для поддержки наставников (17 чел.) создавались информационно-раздаточные материалы по наставничеству, осуществлялась обратная связь (в том числе, по телефону, электронной почте, в соцсетях (группа ВК).

Необходимые для работы материалы были представлены педагогам на семинарах и консультациях в электронном варианте.

8. В качестве оказания методической поддержки наставников были использованы информационные, раздаточные материалы от психолога для проведения занятий с элементами тренинга с обучающимися (игровые: на сплочение коллектива, «Пробуй, твори, создавай», «Умеем конфликтовать» и другие). Также даны тесты для проведения мониторинга с обучающимися (анкета «Социальная активность», тест на тревожность и другое).

9. Среди **наиболее успешных практик обмена опытом** между наставляемыми и наставниками, применяемые в процессе пилотирования, можно отметить совместную деятельность педагогических работников и наставляемых по созданию, защите и реализации проектов (например, *проект «Марафон добра» выиграл грант 8 300 руб.* в МЦ «Сибирь»); совместное участие с наставляемыми в творческих общеколледжных мероприятиях (например, *мероприятие ко Дню Победы в рамках проекта «Музыкальная беседа»*).

10. При формировании пар «педагог – студент» трудностей не было. Процедура формирования пар предполагает взаимный выбор наставника и наставляемого.

11. Мероприятия Программы наставничества **были встроены в расписание образовательной организации** в рамках внеурочной деятельности.

12. Основными **формами работы** в рамках применяемой формы наставничества педагог-студент были индивидуальные (консультации, беседы, разбор проблемы) и групповые формы работы (групповая работа над проектом, конкурсы, концерты, совместная деятельность).

13. В целях мотивации деятельности наставника использовались следующие **методы нематериального поощрения**: поддержка системы наставничества в колледже, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия и формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Акцентирование на преимуществах роли наставника (возможность личностного и профессионального роста, получения новых знаний и навыков). Планируется проведение праздничного Фестиваля «Перспектива», награждение лучших пар «Наставник - Наставляемый», создание на сайте колледжа раздела «Наши наставники» (успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого).

14. **Оценка результатов взаимодействия** между наставниками и наставляемыми осуществлялась посредством мониторинга. Инструменты мониторинга для оценки предполагаемых результатов представлены в таблице № 1

Таблица 1

Планируемые результаты	Инструменты мониторинга
100% обучающихся вовлечены во внеурочную деятельность, общественную жизнь колледжа и общежития	<i>анализ степени вовлеченности во внеурочную деятельность, общественную жизнь колледжа и общежития</i>
65% студентов проявляют социальную активность, несут	<i>наблюдение, мониторинг, анкетирование (анкета «Социальная</i>

ответственность за порученное дело	<i>активность»)</i>
95 % обучающихся соблюдают Устав колледжа, общепринятые нормы и правила	<i>анализ статистических данных</i>
90% имеют низкий уровень тревожности, низкий уровень невротизации	<i>диагностика уровня тревожности «Методика измерения уровня тревожности» (Шкала Дж. Тейлора, методика диагностики уровня невротизации Л. И. Вассермана</i>
Количество конфликтов в студенческой группе, общежитии снизилось на 50%	<i>анализ статистических данных</i>

Осуществлялся контроль за ходом программы наставничества, а также контроль показателей социального благополучия наставляемых. Был проведен промежуточный анализ динамики количественных изменений отслеживаемых показателей.

Таблица № 2

Количественный анализ результатов программы наставничества

Исследуемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (г = x - y)	Значение в процентах (г/х*100)
1. Количество обучающихся, вовлеченных во внеурочную деятельность, общественную жизнь колледжа и общежития	21	27	6	28,6
2. Количество успешно реализуемых образовательных и культурных проектов	0	6	6	-
3. Количество обучающихся, проявляющих социальную активность	21	27	6	28,6
4. Число подростков, состоящих на учете в КДНиЗП	7	5	2	28,6
5. Количество конфликтов в студенческой	2	0	2	100

группе, общежитии				
6. Количество обучающихся, соблюдающих Устав колледжа, общепринятые нормы и правила	25	27	2	8

От участников по итогам пилотирования программы наставничества до 30 июня планируется получение **обратной связи от наставников и наставляемых** в форме анкет (удовлетворенность совместной работой). По результатам опроса в рамках мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ.

15. По итогам пилотирования планируемые результаты достигнуты не в полном объеме, так как мониторинг не завершен. Завершение программы по плану - 30.06.2021

16. На этапе **процедуры завершения взаимодействия** между наставниками и наставляемыми по итогам реализации программы запланированы встречи с наставником и наставляемыми, проведение анкетирования. Итоги встречи будут фиксироваться куратором в листе наблюдения.

По завершению программы наставничества состоится финальное мероприятие - праздничный Фестиваль «Перспектива» (сценарий размещен на сайте).

17. По итогам пилотирования **в доработке нуждаются следующие этапы наставничества:** обучение наставников по программе наставничества, мониторинг эффективности результатов программы, улучшение материально-технической базы (радио и видео-аппаратуры).

18. В качестве **предложений по доработке** данных этапов, считаем возможным: разработку и реализацию программы обучения наставников.

19. В качестве **достоинств программы наставничества** по результатам ее пилотирования можно отметить следующее (*описать*).

Программа наставничества позволила улучшить процесс адаптации обучающихся, более адресно и качественно организовать работу с наставляемым, повысить ответственность, коммуникативность наставника и наставляемого.

По сравнению с первым полугодием 2020-2021 учебного года улучшились отдельные показатели (таблица 2).