

ОТЧЕТ

по пилотированию программы наставничества в Муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 16 г. Минусинска
название образовательной организации – участника пилотирования

ФИО, должность куратора, ответственного за пилотирование:

Полухина Мария Карловна, заместитель директора по воспитательной работе
(начало проекта)

Петрашова Светлана Викторовна, заместитель директора по воспитательной работе
(окончание проекта)

Пилотирование проводилось в период с 11.01.2021г по 28.01.2021 г. (в соответствии с программой наставничества «Школа лидерства», утвержденной приказом (№ 01-05-319, от 25.12.2020 г.), дорожной картой, утвержденной приказом (№ 01-05-319, от 25.12.2020 г.), Приказом о назначении наставников и формировании наставнических пар (№ -1-05-19 от 12.02.2021) , положения о наставничестве в МОБУ «СОШ № 16».

Всего в пилотировании приняло участие 4 педагога - наставника, (включая специалистов-практиков предприятий и пр.) и 15 наставляемых (Таблица 1).

Таблица 1.

№	Показатели	ВСЕГО
1.	Количество наставников, участвующих в пилотировании	15
2.	Количество наставляемых, участвующих в пилотировании	15
3	Количество кураторов, участвующих в пилотировании	1
4	Всего в пилотировании приняло участие (человек)	34

1. **Проблемы**, на решение которых была направлена пилотируемая программа наставничества.

В МОБУ «СОШ №16» есть проблема осуществления преемственности традиций школьного самоуправления и передачи уникального лидерского опыта между учащимися старшей школы и среднего звена. В школе не происходит возвращение смены лидеров, отсутствует качественная коммуникация между учащимися среднего и старшего звена, не проводятся совместные мероприятия. При хороших материально-технических условиях школы у детей среднего звена отсутствуют возможности для проявления лидерских качеств, личностной самореализации.

Вышеизложенную информацию подтверждает диагностика лидерских качеств учащихся 6-7 классов. В 2019-2020 учебном году 35% обучающихся 6-7 классов имели средний уровень лидерских качеств, для 39% обучающихся характерен низкий уровень, и всего для 26% - высокий уровень.

Актуальность решения проблемы в создании условий для осуществления преемственности и передачи традиций школы от старших младшим, выстраивании продуктивной коммуникации между учащимися разного возраста на основе сотрудничества, совместного планирования и реализации коллективных и социально-значимых дел в рамках программы наставничества «Школа лидерства».

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

Цель программы - создание системы поддержки для развития личностного потенциала обучающихся 6 – 10 классов, их лидерских качеств, инициативности через организацию разновозрастного детского сообщества «Школа Лидерства» к маю 2021 года.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- разработка и реализация программы наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, включенных в программу наставничества;
- раскрытие личностного потенциала обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- проведение мониторинга реализации и эффективности программы наставничества в школе;
- формирование баз, данных программы и лучших практик наставничества.

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

- создание школьного ученического разновозрастного сообщества – «Школа лидерства», в которую входят 100% участников программы наставничества;
- разработана программа мероприятий «Школы лидерства»;
- повышение показателей по развитию личностного потенциала и лидерских качеств у 93% участников программы наставничества (методика «Диагностика лидерских способностей» Е. Жариков);
- 93% участников программы наставничества проявляют социальную активность, несут ответственность за проведение школьных мероприятий, проявляют инициативу (15 мероприятий, наблюдение, диагностика сформированности нравственного качества «ответственность» М.В.Матюхиной);
- улучшение психологического климата в школе на 30 % за счет выстраивания продуктивной коммуникации между средним звеном и старшими школьниками (методика А.Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в коллективе»);
- подготовка резерва наставников для будущих проектов школы (50% участников программы).

4. В соответствии с целями и задачами в ходе пилотирования были применены формы наставничества: «Ученик-ученик»

Были выбраны **формы взаимодействия:** *групповые, индивидуальные (тренинги, интерактивные упражнения, видеопрезентации, видеолекции).*

В части организации взаимодействия между наставниками и наставляемыми обозначились трудности:

- в плане назначения встреч наставников и наставляемых (наставники и наставляемые учатся в разные смены);
- постоянное поддержание мотивации наставников и наставляемых.

5. Применялись следующие методы информирования участников программы наставничества (потенциальных наставников, наставляемых и их родителей) в образовательной организации: через сайт школы, через группу ВК школы, через классных руководителей, через мотивирующие беседы на собрании школьного парламента.

На этапе информирования трудностей не возникало.

6. Привлечение и отбор наставников осуществлялся из числа обучающихся 8-10 классов.

- Взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях позволило найти потенциальных наставников.
- Были собраны данные о потенциальных наставниках из числа обучающихся лидеров Школьного парламента, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах.
- Проинформированы обучающиеся и их родители о запуске программы;
- Мотивация наставников.

7. В целях обучения наставников, в период с 11.01.2020 по 30.01.2020 проводился тренинг-обучение наставников приемам эффективной коммуникации школьным психологом, в котором приняли участие учащиеся 8-10 классов, интерактивные упражнения, видеопрезентации, тренинг сплочения, видеолекции, тренинг «Мировое кафе» (15 участников программы мероприятия).

Для поддержки наставников постоянно поддерживалась обратная связь через группу в контакте.

8. Среди **наиболее успешных практик обмена опытом** между наставляемыми, наставниками, применяемые в процессе пилотирования, можно отметить тренинг «Мировое кафе», где неформальная дружественная атмосфера способствует расслаблению и открытости при генерации идей и последующем обсуждении, снимает возможную тревожность и скованность. Во время проведения 2Мирового кафе» участники программы вели беседу за чашкой чая.

9. При формировании пар «наставник - обучаемый» была проведена игра-практикум MentorMatch (Формат предполагает общение каждого из участников-наставляемых с наставниками. На диалог одной паре выделяется 6 минут. За это время наставники и наставляемые получают возможность понять ценностные и профессиональные ориентиры, поделиться друг с другом информацией о себе и своих запросах и, главное, понять – хотят ли они продолжить общение. Т.е. встречаться далее регулярно и последовательно решать поставленные ими задачи.)

10. Программа наставничества была **встроена в расписание образовательной организации** в рамках внеурочной деятельности.

11. Основными **формами работы** были *индивидуальные и групповые формы работы:*

- серия «Митап встреч» (встречи по интересам для обмена опытом) для обсуждения индивидуальных проектов мероприятий, флеш-мобов, акций;
- PR-акция мероприятий, спроектированных парами наставник-наставляемый;
- проведение мероприятий наставляемыми, спроектированных парами наставник-наставляемый;
- торжественное мероприятие, событие – вступление наставляемых в члены Школьного Парламента и итоговое мероприятие.

12. В целях мотивации деятельности наставника использовались следующие **методы нематериального поощрения:** голосование за лучшее мероприятие обучающимися МОБУ «СОШ №16», анализ качества мероприятий; размещение фотографий лучших

наставников на Доске Почета, вручение Почетных грамот и дипломов директором школы на итоговом мероприятии

13. **Оценка результатов взаимодействия** между наставниками и наставляемыми осуществлялась посредством:

- адаптированной анкеты для SWOT-анализа;
- методики «Диагностика лидерских способностей» Е. Жариков (повышение показателей по развитию личностного потенциала и лидерских качеств у 85% участников программы наставничества);
- Адаптированная Диагностика сформированности нравственного качества «ответственность» М.В.Матюхиной (85% участников программы наставничества проявляют социальную активность, несут ответственность за проведение школьных мероприятий);
- Методика А.Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в коллективе» (улучшение психологического климата в школе на 20 % за счет выстраивания продуктивной коммуникации между средним звеном и старшими школьниками)
- Методики А.Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в коллективе»

На Финальной встрече была проведена диагностика

100% участников программы наставничества входят в состав разновозрастного ученического сообщества «Школа лидерства»

Подготовлен резерв наставников для будущих преков школы (50% от участников программы) по результатам диагностик лидерских способностей Е. Жарикова, сформированности нравственного качества «ответственность» М.В.Матюхиной.

14. По итогам пилотирования **планируемые результаты** достигнуты. Результаты этапа: пары достигли необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников.

15. На этапе **процедуры завершения взаимодействия** между наставниками и наставляемыми было проведено торжественное мероприятие, событие – окончание первого этапа обучения в «Школе Лидерства». Мероприятие проходило при участии членов «Школы Лидерства», администрации школы, школьного кружка «журналистика». Задачей такой встречи было провести групповую рефлексия, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы.

Эта встреча помогла каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Участники программы наставничества были награждены дипломами, награждены лучшие пары. Была подготовлена презентация работы наставнических пар.

Возникли трудности при назначении даты итогового мероприятия. Не все члены «Школы Лидерства» смогли присутствовать на мероприятии, т.к. сказалась огромная загруженность учащихся, отсутствие свободного времени у членов «Школы Лидерства» (экзамены, консультации, репетиторы) в конце учебного года.

Сформирована долгосрочная база наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.

17. В качестве **достоинств программы наставничества** по результатам ее пилотирования можно отметить следующее :

- осуществлена преемственность традиций школьного самоуправления и передача уникального лидерского опыта между учащимися старшей школы и среднего звена;
- произошла коммуникация между учащимися старшими и младшими, были спланированы и реализованы коллективные и социально – значимые дела в рамках программы наставничества, получен опыт взаимодействия с классными руководителями и классными коллективами школы;
- выявились потенциальные лидеры, способные проявить свои лидерские качества и личностно самореализоваться.