

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 138
имени Святого благоверного князя Александра Невского
Калининского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
Протокол от 25.08.2023 № 1



С. А. Константинова
Приказ от 26.08.2022 № 74

**Программа
наставничества
(учитель-учитель)**

*Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 138
имени Святого благоверного князя Александра Невского
Калининского района Санкт-Петербурга*

на период 2023-2024 г.г.

Санкт-Петербург
2023

Содержание

1. Пояснительная записка.....
2. Нормативные основы целевой модели наставничества.....
3. Задачи целевой модели наставничества.....
4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.....
5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества.....
6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества.....
7. Этапы реализации программы наставничества.....
8. Форма наставничества.....
9. Мониторинг и оценка результатов программы наставничества.....
10. Механизмы мотивации и поощрения наставников.....
11. Программа модели наставничества ГБУ №10.....
12. Схема модели наставничества в ГБОУ №10.....

Приложения

13. План работы с наставляемым.....
14. Формы и методы наставника.....
15. Диагностика затруднений у молодых педагогов.....
16. Отчёт об итогах наставничества.....
17. Памятка для наставляемого.....
18. Памятка для наставника.....

1 Пояснительная записка

Школы каждый год встречают начинающих учителей, выпускников педагогических университетов. Осваиваться в новой профессии непросто, но встречаются такие педагоги – наставники, которые желают помочь молодому специалисту, организовав наставничество.

Настоящая целевая модель наставничества ГБОУ СОШ № 138, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, разработана в целях достижения результатов ФГОС и региональных проектов «Современная школа национального проекта «Образование».

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность для раскрытия максимального потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, для формирования эффективной системы поддержки молодых специалистов.

Создание модели наставничества позволит также решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывая потребности молодых специалистов.

В программе используются следующие понятия и термины:

1. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.
2. Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
3. Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
4. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в образовательных организациях.
5. Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определён термином «обучающийся».
6. Тьютор – специалист в области педагогики, дефектологии, который помогает обучающимся, определяет индивидуальный маршрут по образовательным программам.
7. Молодой специалист – выпускник образовательного среднего, начального профессионального образования, впервые вступившего в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течении года.
8. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Цель программы наставничества:

Повышение уровня профессиональной компетентности молодых специалистов в первые годы их работы в образовательной организации, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

Задачи программы наставничества:

1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объёме трудовыми обязанностями за счёт ознакомления с существующими в образовательной организации методами и приёмами труда, передачи наставниками личного опыта, профессиональной этики.
2. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.
3. Создание условий для становления квалифицированного в своей профессиональной области работника.
4. Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.
5. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.
6. Повышение уровня профессиональной компетентности и создание условий для подготовки прохождения процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности при присвоении первой квалификационной категории.

Задачи наставничества реализуются во взаимодействии руководителя образовательной организации, руководителей структурных подразделений, наставников и молодых специалистов.

2 Нормативные основы целевой модели

- Конвенция о правах ребёнка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990г N1559- 1;
- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. N273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утверждённая на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодёжи;
- Основы государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённые распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014г N2403-р;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015г. N996-р);
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995г. N82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996г N7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Распоряжение Министерства образования Российской Федерации от 25 декабря 2019г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным»;
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.03.2022 № 623-р Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников государственных учреждений Санкт-Петербур.pdf;
- Распоряжение КО «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга» от 8.04.2022 № 746-р.

3 Задачи целевой модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программы наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонафицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества в школе.
7. Формирование базы данных программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4 Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, учителей в образовательной сфере, дополнительного образования, коррекционного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнёрства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к саморазвитию у молодых специалистов.
7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
8. Формирование активной гражданской позиции школьного коллектива.
9. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.
10. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
11. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для социального движения.
12. Снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

5 Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Цель: Повышение уровня профессиональной компетенции молодых специалистов образовательной организации, эффективной системы поддержки, совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

Этапы реализации программы

1 Нормативно правовая база, её изучение	2 Создание дорожной карты	3 Разработка целевой модели наставничества	4 Реализация программы наставничества	5 Реализация кадровой политики в программе наставничества	6 Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества	7 Материально-техническое обеспечение
Нормативно правовое оформление	Оформление «Дорожной карты»	Организация хода наставнической программы	Контроль за реализацией программы наставничества	Формирование базы наставников и наставляемых	Сбор сведений о кураторах в программе наставничества	Сбор и материально-техническое обеспечение программы наставничества

↓

Все участники образовательных отношений

↓

Форма наставничества

↓

Учитель - учитель

↓

Завершение программы наставничества

6 Кадровая система реализации целевой модели наставничества

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.
4. Формирование базы наставляемых.
5. Формирование базы наставников и их утверждение.

Реализация программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями школы, располагающими информацией о потребностях педагогов участников программы.

Формирование базы наставляемых:

- из числа педагогов
- молодых специалистов
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы
- желающим овладеть современными программами, цифровыми навыкам, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создания продуктивной педагогической атмосферы
- успешных педагогов, которые чувствуют потребность передать свой опыт
- ветеранов педагогического труда

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

Целевая модель этапов реализации программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.

7 Этапы реализации программы наставничества

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем. Организация наставничества носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя. Выделяются три этапа данной работы:

1. Адаптационный.

Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю – предварительная работа с ним. Нет необходимости читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него ещё свежи знания, полученные в ВУЗе. Молодой учитель нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебной деятельности в рамках требований ФГОС общего образования; требования к ведению общей документации
- формы и методы организации внеурочной деятельности обучающихся

На данном этапе в работе с молодым учителем участвуют представители администрации, руководители методических объединений, педагоги-наставники, педагог-психолог, социальный педагог. Составляется план профессионального становления профессионального становления начинающего педагога, определяется круг его обязанностей и полномочий, проводится анкетирование по результатам которого вырабатывается программа адаптации.

Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки, которые предварительно обсуждаются с педагогом – наставником, педагогом-психологом, заместителем директора по УВР школы. В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с обучающимися проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых анализируется каждый шаг молодого специалиста. На этом этапе может использоваться таблицу.

Возможные недостатки в работе начинающего педагога и пути их преодоления

Недостатки в работе молодого учителя	Реакция обучающихся на недостатки	Способы преодоления недостатков
1	2	3
Неумение поддерживать внимание обучающихся	Отсутствие дисциплины и работоспособности у обучающихся, они постоянно отвлекаются, шумят	Активизация познавательного интереса обучающихся
Затруднение в распределении внимания между всеми обучающимися	Наличие аритмии а овладении знаниями	Прогнозирование информации с учётом индивидуальных особенностей обучающихся. Правильная расстановка акцентов.

Острая реакция на любые отклонения в поведении обучающихся	Неприятное отношение к учителю	Сочетание требовательности с доверием
Заигрывание перед обучающимися	Безответственное поведение	Соблюдение меры в требованиях
Артистичность в поведении, неумение найти правильный тон в отношениях	Несерьёзное, неуважительное отношение к учителю	Тщательная обдуманность поступков
Неумение контролировать внимание на главном, существенном	Отсутствие стремления к овладению информацией, потеря уверенности в учении	Систематическое нацеливание на отбор обязательной информации
Неумение соотносить существенную информацию с содержанием учебной программы	Ощущение постоянной перегрузки	Ориентация на овладение существенной, обязательной информацией по учебной программе
Неустойчивый интерес к целям обучения и воспитания	Пассивное отношение к восприятию информации	Постоянное нацеливание на переосмысливание главного
Игнорирование самостоятельной работы обучающихся	Потеря ответственности и целеустремлённости	Чередование различных видов работы на уроке
Невыразительность речи, неумение правильно расставить акценты в процессе подачи информации	Безразличное отношение к информации учителя	Тщательное продумывание оттенков в голосе при изложении информации для её лучшего осмысления (многократного повторения)
Неумение опираться на коллектив обучающихся	Пассивное поведение части обучающихся	Постоянная конкретизация знаний с учётом интересов и возможностей обучающихся
Механическое перенесение чужого опыта в свою работу	Потеря внимания и интереса, пассивное присутствие на уроке	Творческое переосмысление методов обучения соответственно складывающейся ситуации
Невнимательное выслушивание опрашиваемого обучающегося, несвоевременное вмешательство в ответ, постоянное подталкивание и одёргивание	Нервное состояние отвечающего обучающегося	Внимание к логически законченной информации 1) невербальное 2) вербальное, средствами акцентирования на главном, составление плана
Недооценка или переоценка познавательных возможностей обучающихся	Притупление интереса к учебной деятельности	Творческий подход к заданиям (их усложнение или временное облегчение)
Отсутствие индивидуального подхода к обучающимся	Потеря уверенности в знаниях	Умелое и своевременное поощрение интересов обучающихся, мотивирование к интеллектуальному росту

Формальное внимание к развитию познавательных способностей обучающихся	Замедление интеллектуального развития обучающихся, притупление интереса к учёбе, преодоление трудностей	Стимулирование творческой активности
Нерациональное распределение времени на уроке	Отсутствие системы в работе, неустойчивый ориентир в учёбе	Дозировка времени на уроке в соответствии с его целями (при опросе, изложении нового, закреплении)

1. Основной проектировочный этап

- проводится работа над темой самообразования
- осуществляется планирование методической работы
- вырабатывается индивидуальный стиль деятельности
- начинается оформление портфолио
- разрабатывается и организуется программа адаптации
- осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя
- педагог-наставник помогает выстроить собственную программу

2. Контрольно-оценочный этап

На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Молодые учителя, не имеющие опыта работы с детьми, часто бывают прямолинейны, легко возбуждаются, кричат, угрожают. Дети отвечают неприязнью, стараются задеть учителя, возникает так называемый эмоциональный барьер, мешающий нормальной работе. Нелегко научиться искусству первой реакции, общению с обучающимися. При любых обстоятельствах преподаватель не должен повышать голос, терять лицо.

Успех молодого учителя нередко зависит от «пустяков» - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний.

Подготовки, полученной в ВУЗе, недостаточно для формирования мастерства. К нему приходят только путём самообразования и творческих поисков. Поддержать учителя в самый ответственный период его становления должны руководители школы. От них в значительной степени зависит, каким он будет.

8 Форма наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение одной формы наставничества из пяти. Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ № 138 и индивидуальных психофизических возможностей обучающихся школы, ею является форма наставничества «Учитель – учитель».

Форма наставничества «Учитель – учитель»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной

среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности
 2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса
 3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности
 4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации
 5. Ускорить процесс профессионального становления педагога
- Результат:**
1. Высокий уровень включённости молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации
 2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала
 3. Улучшение психологического климата в образовательной организации
 4. Повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психозмоционального состояния специалистов
 5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения
 6. Качественный рост и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах
 7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом
 8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть		Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников			Педагог, находящийся в состоянии эмоционального
Наставник - консультант	Наставник - предметник		
Создаёт	Опытный педагог		эмоционального

комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		выгорания, хронической усталости.
--	---	--	-----------------------------------

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
Опытный педагог – молодой специалист	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
Опытный классный руководитель – молодой специалист	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы
Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
Педагог – новатор – консервативный педагог	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
Опытный предметник – неопытный предметник	Методическая поддержка по конкретному предмету

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученику»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель- учитель»	Педагогический совет
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится при необходимости

Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающие добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса, использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совет школы.

9 Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и её отдельных элементов. Организация систематического мониторинга программ наставничества даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействии наставника с наставляемым (группой наставляемых) а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворённость наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов (анкета куратора)

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, её сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования)
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника
- контроль хода программы наставничества
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых)
- определение условий эффективной программы наставничества

- контроль показателей социального и профессионального благополучия

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты (см. Приложение Мониторинг). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к форме наставничества. Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить её сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно – личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; динамику образовательных результатов с учётом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программы наставничества на всех участников

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы
2. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый»

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника
- определение условий эффективной программы наставничества
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлечённость, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы

10 Механизмы мотивации поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почётная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение конференций наставников на школьном уровне
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях
- создание специальной рубрики «Наставничество на школьном сайте»
- награждение школьными грамотами «Лучший наставник»
- благодарственные письма наставникам
- благодарственные письма на предприятия и организации наставников
- предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

11 Программа модели наставничества

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Учитель – учитель	Молодой педагог – предметник	Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы	1 формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании 2 помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс	Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами.
	Молодой классный руководитель	Молодые специалисты – классные руководители и (стаж до 3 лет)	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы	Обучение работе со школьной документацией классного руководителя. Проектирование целей работы с классным коллективом. Изучение методов сплочения классного коллектива. Особенности проектирования рабочей программы. Рекомендации по проведению родительских собраний.	Наставник – консультант. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией воспитательной работы с классом, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами.

Педагог в условиях адаптации	Вновь принятые работники педагогического сообщества школы	Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств в новом коллективе.	1 знакомство с традициями, особенностями, регламенте и принципах образовательной организации. 2 помощь с организацией образовательного процесса 3 решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем	Наставник – консультант. Педагог, склонный к активной общественной работе, имеющий опыт работы в педагогическом сообществе ГБОУ школе-интернате №10	Специалист, находящийся в процессе на адаптации на новом месте работы.
Профилактика профессионального выгорания	Педагогическое сообщество	Развитие эмоциональной устойчивости, профилаттика эмоционального выгорания педагогов.	Изучить особенности синдрома эмоционального выгорания у педагогов школы. Способствовать повышению работоспособности. Обучить педагогов способам выработки эмоциональной устойчивости. Обучить педагогов способам саморегуляции. Активизировать стремление педагогов к пониманию, осознанию и использованию внутренних ресурсов для личного роста и сохранения собственного здоровья.	Наставник – консультант. Педагог – психолог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Дистанционное обучение	Педагогическое сообщество	Овладеть способами организации процесса обучения	Освоение технологий дистанционного обучения. Изучение интернет – ресурсов.	Наставник – консультант, новатор. Владеет современными программами дистанционного обучения	Педагоги, ориентированные на освоение программ дистанционного обучения.

12 План работы с наставляемыми

Примерный план работы с молодыми и вновь принятыми учителями на 2023 – 2024 учебный год

№ пп	Содержание работы	Сроки	Ответственные
1	Проведение вводного инструктажа на рабочем месте	Август	
2	2.1 Ознакомление с должностной инструкцией учителя и классного руководителя. 2.2 Ознакомление учителя с локальными актами (приложениями и инструкциями), регламентирующие образовательный процесс школы	Август Сентябрь	
3	Проведение цикла теоретических знаний по темам: 3.1 Системно-деятельностный подход в образовании 3.2 Целеполагание в обучающей деятельности учителя 3.3 Типология уроков (классические типы) 3.4 Типология уроков (нестандартные типы) 3.5 Методы обучения 3.6 Формы организации познавательной деятельности обучающихся 3.7 Формы контроля 3.8 Педагогические технологии 3.9 Проектно-исследовательские технологии	Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь Январь Февраль Март Апрель Май	
4	Проведение цикла практических занятий по темам: 4.1 Составление рабочей программы 4.2 Построение технологической карты урока 4.3 Разработка урока в соответствии с требованиями ФГОС общего образования 4.4 Анализ и самоанализ урока 4.5 Разработка тестовых заданий к учебной теме 4.6 Параллельный анализ проведённого урока и сравнение позиции анализа 4.7 Составление отчёта учителя о результатах обучающей деятельности 4.8 Составление отчёта о прохождении рабочей программы	Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь Январь Февраль Март Апрель Май	
5	Собеседование по темам: 5.1 Работа с электронным журналом 5.2 Оформление учебного кабинета	1 раз в четверть 1 раз в четверть	
6	Посещение молодыми учителями уроков и мероприятий учителей методического объединения	По графику	

7	Посещение заместителем директора и зам по УВР уроков молодых и вновь прибывших учителей	Не реже 1 раза в месяц	
8	Повышение квалификации	В течении учебного года	

13 Формы и методы наставника

Анкета наставника 1 этап

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

Инструкция. Оцените в баллах от 1 до 10 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

1.Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.Насколько вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Оцените ожидаемую включённость направляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего направляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

Что в программе является наиболее ценным для Вас? _____

Вы рады, что участвуете в программе? _____

Форма «Учитель – учитель»

Форма наставничества «Учитель-учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

1. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

Что особенно ценно для Вас в программе? _____

Рады ли вы участвовать в программе? (да/нет)

Анкета наставника 1 этап

Сталкивались ли вы раньше с программой наставничества (да/нет)

Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

1. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемая включённость наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных познавательных навыков	Очень часто Часто Редко 1 – 2 Никогда									

Что вы ожидаете от программы и своей роли? _____

Что особенно ценно для вас в программе? _____

Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? (да/нет) _____

Форма «Учитель – учитель» 2 этап

Форма наставничества «Учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от) до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

1.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Насколько Вы довольны нашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
12.Насколько оправдались ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.Что особенно ценно для Вас было в программе?										
14.Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?										
15.Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда					

Оглядываясь назад, понравилось ли вам участвовать в программе (да/нет)

Хотели бы вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

Анкета наставника

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

1.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Включённость наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
11.Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Что особенно ценно для Вас было в программе?										
13.Чего не хватило в программе/что хотелось бы изменить?										
14.Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда					

Оглядываясь назад, понравилось ли вам участвовать в программе (да/нет)

Хотели бы вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

Анкета наставляемого 3 этап

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

1.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Организованные для Вас мероприятия, подразумевающие развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации организации (демонстри, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Что вы ожидали от программы и своей роли?										
10.Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

Оглядываясь назад, понравилось ли вам участвовать в программе? (да/нет)

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

Анкета наставника 3 этап

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

1.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.Насколько удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Включённость наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
11.Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

Оглядываясь назад, понравилось ли вам участвовать в программе? (да/нет)

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

Тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества

1. Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо – Рубинштейн

Данная методика направлена на изучение самооценки учащихся, педагогов и специалистов.

Стимульный материал методики представляет собой шесть вертикальных линий, обозначающие собой шесть шкал: шкалу успешности, шкалу удовлетворённости собственными успехами, шкалу понимания будущего, шкалу счастья, шкала оценки эмоционального состояния при посещении школы, шкала оценки желания высокой школьной успеваемости.

Участнику необходимо оценить развитие у себя этого качества, стороны личности в настоящий момент, где нижняя точка указывает на самую низкую самооценку, а верхняя – на самую высокую.

Стимуляция – рисунок с 6 шкалами. Инструкция:

Перед тобой находится 6 шкал. Оцени и отметь своё положение на этих шкалах, поместив бегунок на нужную точку относительно шкалы.

1 шкала – успешности, где самая верхняя точка означает «я круче всех», а нижняя «все успешнее меня»

2 шкала – удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает «я уверен в себеи знаю, чего хочу», а нижняя «я совсем не понимаю себя»

3 шкала – понимание собственного будущего, где самая верхняя точка означает «я понимаю, куда двигаюсь», а нижняя «я совсем не понимаю, что меня ожидает в будущем»

4 шкала – счастья, где самая верхняя точка означает «я самый счастливый», а нижняя «все счастливее меня»

5 шкала – твоё эмоциональное состояние при посещении школы, где самая верхняя точка означает «я с удовольствием хожу в школу», а нижняя «не хочу ходить в школу, хожу через силу»

6 шкала – насколько ты хочешь хорошо учиться в школе, где самая верхняя точка означает «я хочу учиться хорошо», а нижняя «я не хочу учиться хорошо»

Процедура. Стимулы предъявляются на белом фоне на экране так, что участник видит 6 линий, и инструкцию сверху. Участнику необходимо перетянуть бегунок на субъективно переживаемую отметку относительно шкалы.

Оценка переводится в баллы. Каждая шкала имеет 100 делений, где 0 – самая нижняя точка, 100 – верхняя точка. В соответствии с этим начисляются баллы.

2. Методика оценки уровня развитости метанавыков

Инструмент разработан компанией Скиллфолио для определения уровня сформированности системного, критического, креативного мышления, коммуникации, кооперации, сетевой грамотности, эмоционального интеллекта.

Стимуляция – 21 утверждение, на которые участнику необходимо нажать на один из трёх вариантов ответа: «да», «не знаю», «нет», исходя из своего опыта. Данные ответов суммируются по показателям метапредметных навыков.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке на белом фоне экрана так, что участник видит утверждение по центру экрана (рисунок 3). Участнику необходимо нажать на один из трёх вариантов ответа: «да», «не знаю», «да».

Инструкция. Внимательно прочитай каждое утверждение, обдумай его и вспомни ситуации из своего опыта. Выбери наиболее подходящий вариант ответа. Старайся выбирать вариант «не знаю» как можно реже.

Варианты ответов: нет/иногда/да.

1. Мне не надо много знать, чтобы понять как поступить
2. Чтобы быстро решить задачу, я самостоятельно разбиваю её на куски
3. Я всегда уточняю информацию, которую слышу или читаю, просто так не верю
4. Мне трудно находить что-то новое в привычных вещах
5. Я считаю, что моё мнение важнее, чем мнение других
6. Мне нравится говорить комплименты и подбадривать окружающих
7. Я привык внимательно слушать, что мне говорят
8. Не люблю угадывать причины
9. Я часто понимаю, почему человек агрессивен
10. Поэтому умею с такими людьми общаться
11. Я предлагаю сразу несколько решений одной проблемы
12. Когда мы спорим, то я всегда стараюсь найти общие интересы у всех
13. Анализируя ситуации, я стараюсь рассмотреть всё, что влияет на неё
14. Я часто пользуюсь интернетом, когда хочу что-то узнать
15. Мне интереснее найти свой собственный способ решения задачи, а не использовать стандартный
16. Я могу изменить своё мнение, если мне убедительно докажут, что я не прав
17. Я не перепроверяю то, что говорят и пишут люди, которым я доверяю
18. Считаю, что лучше всего самому принять решение, а потом убедить в нём остальных
19. Я чётко понимаю свою роль в командной работе
20. Мне комфортнее общаться с друзьями в чате, чем лично
21. Я научился сохранять самообладание в ситуациях сильного стресса
22. Я собираю целую группу, чтобы решить сложную задачу
23. Считаю, что нельзя решить сложную задачу вместе с людьми, с которыми знаком только виртуально

Подсчёт результатов. Данные ответов суммируются (итоговый показатель в диапазоне 0 – 5)

Совпадения с прямой шкалой: да = 2 балла; иногда = 1 балл; нет = 0 баллов.

Совпадения с обратной шкалой: да = 0 баллов; иногда = 1 балл; нет = 2 балла.

3. Тест на личную тревожность

Оценка основана на методике «Самооценка психических состояний» (по Айзенку) и предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с тремя альтернативными вариантами ответов. Методика позволяет определить 3 возможных уровня тревожности (низкий уровень тревожности, средний/допустимый уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

Инструкция. «Ниже тебе предлагается описание различных психических состояний. Оцени, насколько оно присуще тебе и выбери один из вариантов:

Совсем не подходит

Бывает, но изредка

Часто бывает

Стимуляция – 10 утверждений:

Я не чувствую в себе уверенности

Из-за пустяков я краснею

Мой сон беспокоен

Я легко впадаю в уныние

Я беспокоюсь о неприятностях, которые ещё не произошли, но я их предполагаю

Меня пугают трудности

Я люблю копаться в своих недостатках

Меня легко убедить

Я мнительный

Я с трудом переношу время ожидания

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке на белом фоне на экране так, что участник видит утверждение по центру экрана. Участнику необходимо нажать на один из трёх вариантов ответа: «совсем не подходит», «бывает, но изредка», «часто бывает».

Подсчёт результатов

состояние часто присуще – 2 балла

бывает, но изредка – 1 балл

совсем не бывает – 0 баллов

0 – 7 баллов – тревожность отсутствует

8 – 14 баллов – тревожность средняя, допустимого уровня

15 – 20 баллов – высокая тревожность

4. Методика определения ведущего предметного интереса

Методика определения ведущего предметного интереса предназначена для выявления предпочтения у обучающихся сферы профессиональной деятельности из предложенных:

Социальное направление

Предпринимательство

Технологическое направление

Естественнонаучное направление

Крафт и мастерство

Спорт

Процедур – перед тестируемым появляется поле из картинок, которые олицетворяют тот или иной ответ на предложенные вопросы (таблица 3). Тестируемому необходимо выбрать три картинки, соответствующие его интересам путём наведения курсора. После ознакомления с коротким описанием осуществить выбор, нажав на кнопку «лайк» или «дизлайк». Из образованного пула из 3-х «одобренных» ответов нужно совершить окончательный выбор одного ответа.

Стимуляция: 8 раундов выбора картинок.

Таблица 3

1) Выбери компьютерную игру, в которую хотел бы поиграть
2) Ты пришёл на мастер – класс. Какой ты выберешь?
3) Тебе предложили играть роль в популярном сериале. В каком сериале ты хотел бы сыграть одну из главных ролей?
4) Выбери задачу, которую ты хотел бы решить.
5) Что ты выберешь в выходной?
6) Ты получил приз. Как ты думаешь, что?
7) Как ты считаешь, в какой среде и сфере ты хотел бы себя реализовать?
8) ИИ создал интеллект великих людей. Выбери себе виртуального наставника.

Инструкция. Внимательно прочитай каждый вопрос, пролистай все варианты ответов и выбери подходящий, нажав на «лайк». В каждом вопросе выбери три варианта ответа, а затем соверши окончательный выбор.

Подсчёт результатов

Данные ответы суммируются. Выбор из трёх вариантов даёт при подсчёте +1 балл, итоговый выбор ещё +1 балл. Итоговый показатель по каждому предметному интересу представлен в диапазоне от 0 до 16 баллов.

5. Оценка вовлечённости учащихся в образовательный процесс

Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Инструкция: ниже будут представлены вопросы об уроках и внеурочной деятельности, отношении к тебе преподавателей, твоём участии в школьных мероприятиях. Мы понимаем, что каждый урок индивидуален и все характеристики, присущие одному уроку могут кардинально отличаться от других, однако, при своих ответах, ориентируйся, пожалуйста, на большинство пройденных уроков в целом в текущем учебном году и на характер отношений, который складывался у тебя с большинством преподавателей. Помни, здесь нет правильных или неправильных ответов, важно ответить честно, как ты ощущаешь.

Стимуляция – 20 утверждений (таблица 4)

Таблица 4. 20 утверждений теста.

Оцените, в текущем учебном году как часто ты...							
		Очень часто (5)	Часто (4)	Иногда (3)	Крайне редко (2)	Никогда (1)	Такая деятельность не предлагалась (0)
1	Задавал(а) вопросы преподавателю на занятиях						
2	Посещал(а) спортивные секции						
3	Посещал(а) занятия кружков, коллективов, клубов по интересам						

4	Участвовал(а) в олимпиадах, конкурсах, концертах						
---	--	--	--	--	--	--	--

18	Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо	0123456
----	---	---------

Процедура: стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке. Участнику необходимо нажать на один из пяти вариантов ответа: «такая деятельность не предлагалась», «никогда», «крайне редко», «иногда», «часто», «очень часто».

Подсчёт результатов. Данные ответов суммируются (итоговый показатель в диапазоне 0 – 100)

6. Опросник «Профессиональное выгорание» (ПВ) (русскоязычная версия Н.Водопьянова, Е.Старченко)

Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Инструкция: цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, какие переживания возникают у специалистов педагогической профессии. Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – «ежедневно».

Таблица 5.

1	Я чувствую себя эмоционально опустошённым(ой)	0123456
2	К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон	0123456
3	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу	0123456
4	Я хорошо понимаю каждого моего ученика и нахожу к каждому свой подход	0123456
5	Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести общение с ними до минимума	0123456
6	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевлённо	0123456
7	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками	0123456
8	Я чувствую угнетённость и апатию	0123456
9	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег	0123456
10	В последнее время я стал(а) более отстранённым(ной) и жёстким(ой) по отношению к тем, с кем работаю	0123456
11	Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мною. Они преследуют свои интересы	0123456
12	У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление	0123456
13	Я испытываю эмоциональный спад на работе	0123456
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше	0123456
15	Я не могу быть участливой ко всем участникам (студентам), особенно недисциплинированным и не желающим учиться	0123456
16	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы	0123456

17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и их коллегами	0123456
18	Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо от их социального положения и поведения	0123456
19	Я многое успеваю сделать на работе и дома	0123456
20	Я чувствую себя на пределе возможностей	0123456
21	Я многого смогу ещё достичь в своей жизни	0123456
22	Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей	0123456

Стимуляция – 22 утверждения (таблица 5)

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке.

Участнику необходимо нажать на один из семи вариантов ответа: «Никогда», «Очень редко», «Редко», «Иногда», «Часто», «Очень часто», «Ежедневно».

Подсчёт результатов.

Субшкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6*, 8, 13, 14, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приёмами служебной деятельности с целью воздействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.
2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.
3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приёмами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.
4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего личного профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

14 Диагностика затруднений и потребностей молодых педагогов

Общеобразовательное учреждение _____

Учитель _____

Предмет _____

Название диагностируемой позиции	Да	Частично	Нет
Испытываю проблемы			
1. Нормативно-правовая база			
- знание федерального закона «Об образовании в РФ»,			
- образовательных стандартов по предмету,			
- норм оценки результатов учебной деятельности обучающихся			
2. В урочной деятельности:			
<i>2.1 Разработка учебных рабочих программ</i>			
<i>2.2 Моделирование урока</i>			
а) Целеполагание:			
- цель и задачи урока			
- пути мотивации обучающихся			
б) Содержание:			
- объём подачи материала			
- структура содержания			
- формы подачи содержания			
- разработка технологической карты урока			
в) Методики:			
- методы (наблюдение, проблемная ситуация, частично-поисковый, исследовательский, проектов)			
- средства (наглядные, технические)			
- приёмы:			
активизация познавательной деятельности			
активизация мыслительной деятельности			
активизация творческой деятельности			
<i>2.3 Реализация:</i>			
а) Целеполагания:			
- определение места предъявления целей и задач (начало – конец) урока			
- определение способа предъявления целей и задач (педагог – обучаемый) урока			
б) Содержания:			
- с использованием инновационных педагогических технологий (элементов):			
проектной			
игровой			
коррекционно-развивающего обучения			

в)	Проведение уроков различных типов (предъявление, усвоение, закрепление новых знаний, контроль, коррекция и др.)			
г)	Приёмы формирования УУД			
д)	В организации работы с обучающимися с разным уровнем познавательных способностей:			
	парной			
	групповой			
	по самоконтролю			
	по оценке и самооценке			
е)	В применении на уроке:			
	- ИКТ			
	- изготовление и применение ЭОР и ЦОР			
2.4 Рефлексия				
а)	В выборе:			
	- оснований для самоанализа			
	- критериев для анализа деятельности обучающихся			
	- показателей для анализа результатов деятельности обучающихся			
б)	В проведении:			
	- анализа и самоанализа урока			
3. Во внеклассной деятельности:				
3.1	Разработка плана воспитательной работы			
3.2	Проведение:			
	- классных часов			
	- тематических классных мероприятий			
	- мероприятий с привлечением родительской общественности			
	- мониторинговых мероприятий			
4. Во внеурочной деятельности:				
	Подготовка обучающихся к конкурсам			
Хотелось бы				
	- послушать:			
	- изучить:			
	- обсудить:			
	- увидеть:			
	- попробовать:			

15 Отчёт об итогах наставничества

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Методическое объединение _____

Периоды наставничества с « _____ » _____ 20 _____ г.

по « _____ » _____ 20 _____ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объём выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы (качество обучения, результаты учебной и внеучебной деятельности)	
Отношения к работе	
Работоспособность	
Инициативность (участие в конкурсах, конференциях, соц. проектах, соц. сетях)	
Дисциплинированность	
Взаимоотношения с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод _____

Рекомендации:

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« ____ » _____ 20 ____ г.

С отчётом об итогах наставничества ознакомлен: _____
(подпись молодого специалиста)

Примечание.

1. В целом, эффективность работы молодого специалиста и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:
результаты работы – оцениваются руководителем подразделения и наставником по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;
взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.
2. В разделе «Вывод» указывается:
объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества;
готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.
3. В разделе «Рекомендации» отмечаются:
вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту; недостатки, которые следует устранить;
методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.

16 Памятка для наставляемого

1. В кабинет приходите немного раньше звонка, убедитесь, что всё готово к уроку, мебель хорошо расставлена, доска чистая, подготовлены технические и ИКТ средства. Войдите в класс последним. Добейтесь, чтобы все обучающиеся приветствовали вас организованно. Осмотрите весь класс, особенно ребят, которые вызывают у вас проблемы в работе. Обратите внимание обучающихся на привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз всё меньше времени.
2. На поиски страницы вашего предмета в классном журнале тратьте как можно меньше времени, это лучше приготовить на перемене.

3. Урок начинайте бодро, энергично, позитивно. Урок ведите так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом. Помните: паузы, медлительность, безделье нарушают дисциплину.
4. Обучающихся необходимо увлекать интересным материалом, созданием проблемных ситуаций, стимулировать их умственное напряжение. Темп урока необходимо постоянно контролировать, помогать ученикам. Держите в поле зрения весь класс и более всего тех, у кого внимание неустойчивое, кто часто отвлекается. Ненавязчиво предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.
5. Оценивая знания, мотивируйте своих учеников, придавайте своим словам деловой, заинтересованный характер.
6. Урок заканчивайте общей оценкой класса и отдельных учащихся. Каждому ребёнку приятно испытывать удовлетворение от хороших результатов своего труда. Нужно особо отметить положительные моменты в работе недисциплинированных ребят, но не следует делать это слишком часто и лишь за малые усилия детей.
7. Урок всегда нужно прекращать со звонком.
8. Первое время постарайтесь воздерживаться от излишних замечаний.
9. В ситуациях недисциплинированности обучающихся, старайтесь обходиться без помощи других, более авторитетных педагогов. Помните: налаживание дисциплины с помощью чужого авторитета не даёт вам пользы, а скорее вредит.

17 Памятка для наставника

1. Вместе проанализируйте рабочие программы и пояснительные записки к ним.
2. Составьте совместно тематический план, обратите особое внимание на подбор материала для повторения, практических работ, экскурсий.
3. Оказывайте помощь при подготовке к урокам, особенно первым, к первой встрече с обучающимися. Трудные темы разрабатывайте совместно. В своём классе постарайтесь изучать материал с опережением на 2 – 3 урока с тем, чтобы дать молодому учителю возможность раскрыть наиболее сложные темы.
4. Готовьте и подбирайте дидактический материал совместно, а также отбирайте вместе наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
5. Посещайте уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.
6. Помогите в подборе методической литературы для самообразования.
7. Без назидания, доброжелательно, делитесь опытом, демонстрируя свою работу.
8. Своевременно, терпеливо и настойчиво помогайте, никогда не забывайте отмечать успехи в работе.
9. Помогите молодому педагогу научиться не копировать готовый материал, не надеяться на имеющиеся разработки, а накапливать собственный педагогический опыт.