

**Диагностическая деятельность ГКОУ РД «Кочубейская СОШИ»
по выявлению первоначального уровня профессионализма педагогов:
анализ документов, анкетирование собеседование,
наблюдение в процессе педагогической деятельности.**

Первая встреча-знакомство

Участники: куратор, наставник, наставляемый.

Роль куратора: организация, наблюдение, представление участников.

Время: 30–40 минут.

Представление наставника. Используя уже отрефлексированную информацию о себе и своих сильных и слабых сторонах, наставник рассказывает наставляемому о себе.

Рекомендуемые пункты:

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему я хочу быть наставником?
- Мой опыт.
- Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым?
- Что мне важно увидеть в наставляемом?

Представление наставляемого. Наставляемый не обязан «понравиться» наставнику, его задача – рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент,

если они сформированы, дать понять куратору и наставнику, в каком направлении

необходимо вести работу в будущем.

Обязательные пункты:

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему мне хочется принять участие в программе?
- Над какими вопросами (проблемами) я хотел бы поработать?
- Что мне важно увидеть в наставнике?

Взаимный интерес. Куратор наблюдает за общением наставника и наставляемого,

определяет, насколько два конкретных человека готовы работать друг с другом, есть ли у

них точки пересечения (включая темперамент, схожие сферы деятельности, интересы и

т. д.).

Закрепление договоренностей.

Куратор представляет участникам манифест и кодекс наставника, сообщает о сроках

программы, а также о важности ответственной позиции, доверия и вовлеченности

программу наставничества.

Отдельно проговариваются и также закрепляются темы:

- конфиденциальности взаимодействия (и исключений);
- необходимости честной и открытой коммуникации;

- личных границ взаимодействия;
- обмена контактами.

Необходимо, чтобы в той или иной форме участники проговорили, что они готовы

работать друг с другом. Подобная договоренность может быть закреплена с помощью

документа, содержащего:

- обязательства по соблюдению взаимных договоренностей;
- права и обязанности сторон;
- регулярность встреч;
- обязательство о неразглашении личной информации о психологических и иных

проблемах участников программы;

- обязательства наставника по отношению к родителям наставляемых, если для

того существуют основания.

Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель

на первую встречу, назначают ее время.

Пробная рабочая встреча

Участники: наставник, наставляемый.

Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений.

Время: по желанию участников, до одного часа.

Решение конкретной задачи. Наставник, исходя из первой встречи, предлагает

наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы

продемонстрировать возможный формат работы и проверить комфортность взаимодействия на практике. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия,

педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи (теста).

Рефлексия. По окончании встречи наставник и наставляемый (группа наставляемых) представляют краткие результаты куратору. Возможно заполнение

специального дневника в онлайн-режиме, что упростит куратору задачу по анализу и

контролю хода программы наставничества. Эти результаты и ответы помогут обоим

участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат встреч

является комфортным, отрефлексировать свои отношения.

Рекомендуемые пункты для заполнения:

- Что получилось?
- Что понравилось?
- Благодаря чему стало возможно достичь результата?
- Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем

могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают

выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию

долгосрочного плана реализации программы наставничества.

Планирование основного процесса работы

Участники: наставник, наставляемый, куратор.

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

Время: 1–1,5 часа.

Желания и ресурсы

Вместе с куратором пара или группа обсуждает и по итогу формулирует цели на ближайший период работы (минимум на месяц). Куратор может предложить участникам

программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода «мечты»

наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены

и оценены в рамках программы наставничества.

Для начала наставляемый отвечает на вопрос «Что я хочу, чтобы у меня было?»

и на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений (ощущений, предметов).

После того как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица.

Желание	Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?	Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?	Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, чтобы это получить?

После того как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями они будут работать на первом отрезке времени, куратор предлагает участникам создать карту будущей работы. Эту карту можно в будущем оцифровать, чтобы иметь возможность сверяться с ней, оценивая каждую отдельную встречу.

Цель № 1				
Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель Эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении

--	--	--	--	--

На этом же этапе наставник и наставляемый при помощи куратора определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Куратор напоминает, что после каждой встречи в дневник желательно будет заносить результаты, свидетельствующие (или нет) о постепенном движении к цели. Эти результаты в дальнейшем будут использоваться для своевременной корректировки плана работы и для финального представления результатов работы пары или команды, а также для оценки деятельности самого наставника и результатов программы наставничества. Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.

Совместная работа наставника и наставляемого

Участники: наставник, наставляемый (куратор – при необходимости).

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Время: одна встреча – от 1 часа, длительность всех встреч – в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 1 месяц.

Следует учитывать, что встречи могут проходить:

- в образовательной организации;
- дистанционно;
- на территории других образовательных организаций;
- в местах спортивного и культурного времяпрепровождения и др.

Встречи наставника и наставляемого (наставляемых) могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, экскурсии, публичной лекции, как практическая работа над проектом. Наставник самостоятельно формирует структуру и план действий на каждой встрече, но тем не менее обращается к общей модели: рефлексия, работа, рефлексия.

Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно.

Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях и/или телефонных разговоров не регламентируется, но результаты в любом случае фиксируются. Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Следующие 40 минут посвящены непосредственно работе: это может быть беседа,

разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность.

Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлекссию, необходимо резюмировать встречу.

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота – два раза в неделю. Если есть необходимость согласовать график встреч с рабочим расписанием наставника, то время и сроки устанавливаются по соглашению сторон и при информировании куратора.

Для оперативного отслеживания прогресса, сбора обратной связи и организации работы куратор может предложить наставнику и наставляемому вести онлайн-дневник. Дневники может читать только куратор. Наставник не читает дневник наставляемого. Запись может иметь простую структуру:

Дата встречи

Шкала моего эмоционального и профессионального состояния от 1 до 10, где 10 – позитивно и мотивированно, а 1 – негативно и бесполезно.

Что вы делали на встрече?

Что делал наставляемый, как реагировал на тему?

Что получилось хорошо?

Что стоит изменить в коммуникации в следующий раз?

Что запланировано на следующую встречу

Завершение взаимодействия между наставниками и наставляемыми

Участники: наставник, наставляемый, куратор.

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команды), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или о его завершении.

Время: 1,5 часа.

Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по достижению поставленных целей, если сроки отличаются от заявленных в образовательной организации.

Совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов. Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие.

- Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
- Каких результатов вы достигли?
- Чему вы научились друг у друга?
- Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели.
- Как вы изменились?
- Что вы поняли про себя в процессе общения?
- Чем запомнилось взаимодействие?

- Есть ли необходимость продолжать работу вместе?
- Хотели бы вы стать наставником или продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками анкеты и поздравляет с завершением программы наставничества. Если участники обоюднo выражают желание продолжить общение в рамках будущих программ наставничества, куратор фиксирует это в результатах и в базах наставников и наставляемых, если участники выражают желание продолжить взаимодействие вне программы, куратор также фиксирует это в результатах.

После этого куратор сообщает место и время проведения финального мероприятия для награждения лучших пар или групп и их наставников и просит пару или группу подготовить презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте организации и включен, если позволяют результаты, в базу успешных наставнических практик.

Результаты этапа: пара или группа достигла необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик. С согласия участников куратор может транслировать промежуточные результаты работы партнерам программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл.

На этом этапе ведется активная работа по мониторингу:

- получение обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики
- влияния программы на наставляемых;
- получение обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.

Результатом 6-го этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

Приложение №3

Анкета наставляемого (начало программы)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение

Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

АНКЕТА

Диагностика профессиональных дефицитов молодого учителя

Раздел I. Дефициты в области общепедагогической профессиональной компетентности *

	Испытываю затруднения	Получается, но необходимо совершенствование	Получается хорошо
Составление рабочих программ учебных предметов, курсов, модулей			
Разработка программ курсов внеурочной деятельности			
Организация и поддержание разнообразных видов деятельности обучающихся			
Организация самостоятельной работы обучающихся			
Профилактика и ликвидация пробелов в знаниях обучающихся			
Применение в образовательной деятельности: проблемного, развивающего, дифференцированного обучения и других СОР			
Оценка эффективности и результатов обучающихся по предмету			
Выявление причин неуспеваемости обучающихся по предмету			
Организация работы с хорошо успевающими и одарёнными обучающимися			
Организация работы со слабо мотивированными обучающимися			

Формирование мотивации к обучению, развитие познавательных интересов обучающихся			
Осуществление межпредметных связей			
Освоение и применение современных достижений науки, техники, практики в профессиональной деятельности			
Владение новыми технологиями			
Владение ИКТ технологиями			

Раздел II. Дефициты в области оценочно-рефлексивной компетентности

	Испытываю затруднения	Получается, но необходимо совершенствование	Получается хорошо
Оценка результатов своей профессиональной деятельности			
Коррекция своей профессиональной деятельности			
Прогнозирование результатов своей профессиональной деятельности			

Раздел III. Дефициты в области педагогической деятельности при подготовке и проведении уроков

	Испытываю затруднения	Получается, но необходимо совершенствование	Получается хорошо
Подбор необходимого учебного материала в соответствии с поставленной целью урока			
Учёт психолого-педагогических			

возрастных особенностей обучающихся			
Подбор учебных заданий различной степени сложности			
Подбор методического обеспечения урока (пособия, раздаточные материалы, материалы на электронных носителях)			
Постановка цели урока			
Включение обучающихся в формулирование целей урока			
Постановка образовательных задач урока			
Постановка воспитательных задач урока			
Постановка развивающих задач урока			
Включение обучающихся в планирование деятельности по достижению цели и задач урока			
Чёткое определение места каждого урока в системе уроков по данной теме			
Выбор оптимальных методов, форм, приёмов и средств обучения			
Рациональное распределение времени урока			
Подготовка комфортных санитарно-гигиенических условий			

(материально-техническое обеспечение, расстановка рабочих мест и др.)			
Создание условий для актуализации опыта обучающихся			
Проблемное изложение материала урока			
Предоставление возможности выбора для обучающихся оптимальных методов, форм, приёмов и средств обучения			
Проверки знаний учащихся			
Подведение итогов урока			
Формулирование и разъяснение домашнего задания, определения его места в структуре урока			
Умение использовать рефлексию на уроке			
Вовлечение в урочную деятельность обучающихся с различной учебной мотивацией и учебными достижениями			
Комментирование учебных достижений обучающихся			
Формирование положительной эмоциональной сферы обучающихся на уроке			
Создание благоприятного психологического климата для обучающихся (доброжелательность,			

личностно-гуманное отношение к обучающимся)			
Самоанализ урока			
Ведение документации			

Раздел IV. Дефициты в области психолого-педагогической компетентности

	Испытываю затруднения	Получается, но необходимо совершенствование	Получается хорошо
Учет психологических особенностей возраста в процессе обучения обучающихся			
Владение приемами планирования и организации учебной деятельности обучающихся			
Владение приемами планирования и организации личного труда			

1

Раздел V. Дефициты в области коммуникативной компетентности *

	Испытываю затруднения	Получается, но необходимо совершенствование	Получается хорошо
Социальное взаимодействие на принципах толерантности и безоценочности			
Разрешение конфликтных ситуаций			
Взаимодействие с родителями обучающихся			
Организация совместной деятельности родителей и обучающихся			
Взаимодействие со смежными			

Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?										
9.Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации										
10.Ожидаемая включенность наставляемого в процесс										
11.Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой										

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы ожидаете проведение

Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда

Устранение профессиональных дефицитов.
Дефициты в области общепедагогической профессиональной компетентности.

	Могу помочь	Не могу помочь
Составление рабочих программ учебных предметов, курсов, модулей		
Разработка программ курсов внеурочной деятельности		
Организация и поддержание разнообразных видов деятельности обучающихся		
Организация самостоятельной работы обучающихся		
Профилактика и ликвидация пробелов в знаниях обучающихся		
Применение в образовательной деятельности: проблемного, развивающего, дифференцированного обучения и других СОТ		
Оценка эффективности и результатов обучающихся по предмету		
Выявление причин неуспеваемости обучающихся по предмету		
Организация работы с хорошо успевающими и одарёнными обучающимися		
Организация работы со слабо мотивированными обучающимися		
Формирование мотивации к обучению, развитие познавательных интересов обучающихся		
Осуществление межпредметных связей		
Освоение и применение современных достижений науки, техники, практики в профессиональной деятельности		
Владение новыми технологиями		

Владение ИКТ Технологиями		
------------------------------	--	--

Раздел II. Дефициты в области оценочно-рефлексивной компетентности *

	Могу помочь	Не могу помочь
Оценка результатов своей профессиональной деятельности		
Коррекция своей профессиональной деятельности		
Прогнозирование результатов своей профессиональной деятельности		

Раздел III. Дефициты в области педагогической деятельности при подготовке и проведении уроков *

	Могу помочь	Не могу помочь
Подбор необходимого учебного материала в соответствии с поставленной целью урока		
Учёт психолого-педагогических возрастных особенностей обучающихся		
Подбор учебных заданий различной степени сложности		
Подбор методического обеспечения урока (пособия, раздаточные материалы, материалы на электронных носителях)		
Подбор методического обеспечения урока (пособия, раздаточные материалы, материалы на электронных носителях)		
Постановка цели урока		
Включение обучающихся в формулирование целей урока		
Постановка образовательных задач урока		
Постановка воспитательных задач урока		
Постановка развивающих задач урока		
Включение обучающихся в		

планирование деятельности по достижению цели и задач урока		
Чёткое определение места каждого урока в системе уроков по данной теме		
Выбор оптимальных методов, форм, приёмов и средств обучения		
Рациональное распределение времени урока		
Подготовка комфортных санитарно-гигиенических условий (материально-техническое обеспечение, расстановка рабочих мест и др.)		
Создание условий для актуализации опыта обучающихся		
Создание условий для актуализации опыта обучающихся		
Проблемное изложение материала урока		
Предоставление возможности выбора для обучающихся оптимальных методов, форм, приёмов и средств обучения		
Проверки знаний учащихся		
Подведение итогов урока		
Формулирование и разъяснение домашнего задания, определения его места в структуре урока		
Умение использовать рефлексию на уроке		
Вовлечение в урочную деятельность обучающихся с различной учебной мотивацией и учебными достижениями		
Комментирование учебных достижений обучающихся		
Формирование положительной эмоциональной сферы обучающихся на уроке		
Создание благоприятного психологического климата		

для обучающихся (доброжелательность, лично-гуманное отношение к обучающимся)		
Самоанализ урока		
Ведение документации		

1

Раздел IV. Дефициты в области психолого-педагогической компетентности *

	Могу помочь	Не могу помочь
Учет психологических особенностей возраста в процессе обучения обучающихся		
Владение приемами планирования и организации учебной деятельности обучающихся		
Владение приемами планирования и организации личного труда		

1

Раздел V. Дефициты в области коммуникативной компетентности *

	Могу помочь	Не могу помочь
Социальное взаимодействие на принципах толерантности и безоценочности		
Разрешение конфликтных ситуаций		
Взаимодействие с родителями обучающихся		
Организация совместной деятельности родителей и обучающихся		
Взаимодействие со смежными специалистами по вопросам обучения, воспитания и развития обучающихся		
Взаимодействие с администрацией ОО		
Взаимодействие с коллегами ОО		
Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях		

Анкета наставляемого (окончание программы)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Эффективность программы наставничества										
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?										
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации										
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах))										
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний										
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков										
10. Качество программы профессиональной адаптации										
11. Ощущение поддержки наставника										
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

17.

. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?					
--	--	--	--	--	--

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации

в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни

образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных

силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?

[да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?

[да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским

сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные

работы: статьи, исследования? [да/нет]

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3.Эффективность программы наставничества																			
4.Насколько комфортно было работать в программе наставничества?																			
5.Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом,должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?																			
6.Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации																			
7.Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?																			
8.Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?																			
9.Качество программы профессиональной адаптации																			
10.Включенность наставляемого в процесс																			
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?																			

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?
_____ 1

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?																			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

16.

Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

в конкурсах)?					
---------------	--	--	--	--	--

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации

в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни

образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским

сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные

работы: статьи, исследования? [да/нет]

Итоги работы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметил сокращение числа конфликтов с	

педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой Довольны результатом

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Анкета куратора

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x – y)	Значение в процентах (z/x*100)
Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
Количество жалоб от родителей				
Количество мероприятий, мотивационного и практического характера				
Процент наставляемых, прошедших курсы кпк				

Тестирование для оценки личностных результатов участников программы наставничества

Первый этап (до начала работы)	Второй этап (по окончании работы)
Как долго работаете в этой школе? (социально-демографические данные)	Возраст (социально-демографические данные)
Предмет, который Вы преподаете (социально-демографические данные)	Предмет, который Вы преподаете (социально-демографические данные)
Самооценка	Самооценка
Профессиональное выгорание	Профессиональное выгорание
Ролевая модель	Нет
Метанавыки (soft skills)	Метанавыки (soft skills)

Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо – Рубинштейн. Данная методика направлена на изучение самооценки учащихся, педагогов и специалистов. (Далее – описание шкал для учащихся.)

Стимульный материал методики представляет собой 6 вертикальных линий, обозначающих 6 шкал: успешности; удовлетворенности собственными успехами; понимания будущего; счастья; оценки эмоционального состояния при посещении школы; 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 оценку, а верхняя – на самую высокую. Стимуляция – рисунок с 6 шкалами.

Инструкция. Перед тобой находится 6 шкал. Оцени и отметь свое положение на этих шкалах, переместив бегунок на нужную точку относительно шкалы.

- 1-я шкала – успешность, где самая верхняя точка означает «я круче всех», а нижняя – «все успешнее меня»;
- 2-я шкала – удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает «я уверен в себе и знаю, чего хочу», а нижняя – «я совсем не понимаю себя»;
- 3-я 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-я шкала – счастье, где самая верхняя точка означает «я самый счастливый», а нижняя – «все счастливее меня»;
- 5-я шкала – твое 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-я 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 шкалы, 100 – верхняя. В соответствии с этим начисляются баллы.