

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 27 пгт Смоляниново»
Шкотовского муниципального района Приморского края

(МБОУ СОШ № 27 пгт Смоляниново)

ПОРТФЕЛЬ НАСТАВНИКА



АБЗАЛОВА Лидия Кондратьевна

учитель начальных классов

2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие сведения о наставнике
 2. Пояснительная записка
 3. Актуальность, используемые термины
 4. I. Общие положения
 5. II. Практическая часть
 6. Заключение
 7. Литература
 8. Приложение
- Приложение 1 План работы с молодым специалистом
- Приложение 2 Памятка «Основные компетенции, необходимые современному Наставнику»
- Приложение 3 Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)
- а. Анкета для молодого специалиста
 - б. Анкета для молодого специалиста
- Приложение 4 Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы)
- в. Анкета для молодого специалиста
 - г. Анкета для Наставника
- Приложение 5 Опросники для SWOT- анализа реализуемой программы наставничества
- Приложение 6 Оценка эффективности наставничества (модель Дональда Кирпатрика)
- Приложение 7 Анкета Оценка программы наставничества (для куратора, наставника)
- Приложение 8 Анкета Самодиагностика проявления признаков выгорания
- Приложение 9 Программа целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 27 пгт Смоляниново»
- Приложение 10 Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 27 пгт Смоляниново»

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О НАСТАВНИКЕ

АБЗАЛОВА ЛИДИЯ КОНДРАТЬЕВНА

- Дата рождения: 15 октября 1957 года
- Образование: высшее, Ишимский государственный педагогический институт, 1978 год.
- Квалификация: учитель начальных классов.
- Общий трудовой стаж: с 1978 года, 43 года.
- Педагогический стаж: 43 года,
в образовательной организации - 43 года.
- Квалификационная категория: установлено соответствие занимаемой должности (приказ от 03.09.2020 г. № 87).
- Повышение квалификации:
2021 год, семинар «Проектирование программ разных форм наставничества»
ГАУ ДПО ПК ИРО г. Владивосток;
2020 год, «Школа наставника молодого педагога: опыт лучших практик
Приморского края» 36 ч., ГАУ ДПО ПК ИРО г. Владивосток;
2019 год, «Основы обеспечения информационной безопасности детей», 36 ч.,
ГАУ ДПО ПК ИРО г. Владивосток.
- Руководитель кружка «Умники и Умницы»
- Наличие государственных наград:
Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», 2010 год.
- Ветеран труда Российской Федерации, 2010 г.
- Член педагогического интернет-сообщества «Первое сентября»
www.1september.ru;
Работает на страницах сайтов: ProШколу.ru, EduDocs.info, InfoUroki.net,
VseUroki.pro

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В целях реализации мероприятий, направленных на вовлечение обучающихся и педагогов образовательных организаций Шкотовского муниципального района в различные формы наставничества, во исполнение приказа Министерства образования Приморского края от 23.07.2020 года № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования» и приказа МКУ «Управление образованием» Шкотовского муниципального района от 21.01.2021 года № 9 «О внедрении системы наставничества обучающихся в образовательных организациях Шкотовского муниципального района» в МБОУ «СОШ № 27 пгт Смоляниново» Шкотовского муниципального района проводится работа по внедрению системы наставничества.

АКТУАЛЬНОСТЬ

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Практика наставничества предусматривает организацию системной деятельности учителя Наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления и адаптации.

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕРМИНЫ

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу. В форме "учитель - учитель" возрастной параметр не задается.

Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию программы наставничества.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Цель Наставничества: организация системной работы по оказанию помощи молодому учителю в его профессиональном становлении. Повышение качества преподавания учителя.

Задачи:

- повышение качества подготовки и квалификации молодого учителя;
- развитие у молодого учителя позитивного отношения к работе, возможность быстрее достичь роста профессиональных показателей;
- предоставление Наставнику опыта управления, поощрение за хорошую работу, признание его заслуг;
- укрепление командного духа, снижение текучести молодых учителей.

Принципы наставничества:

- добровольность и целеустремленность работы Наставника;
- морально-психологическая совместимость;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- уважительное отношение к мнению наставляемого.

Сроки реализации практики наставничества: 05.10.2020г. - 30.12.2021г.

Организационные основы внедрения практики наставничества:

1. Приказ директора МБОУ «СОШ № 27 пгт Смоляниново» от 15.03.2021 г. № 33

2. Деятельность Наставника регламентируется Положением о наставничестве, утв. приказом директора от 15.03.2021 г. № 33а.

Куратор программы - заместитель директора по учебной работе Е.В. Койдан

Форма наставничества: Учитель – учитель.

Тип наставничества: формальное наставничество. Наставник берет на себя всю ответственность за «ученика».

Мотивация наставника: нематериальное поощрение на рабочем месте. Наставнику предоставляются три дополнительных дня к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, награждение грамотой «Лучший наставник» от администрации школы.

Осуществляя руководство над молодыми специалистами, Наставник выполняет **функции:**

- **приобщение молодого специалиста** к корпоративной культуре, с передачей делового и внеслужебного общения, традиций и стандартов поведения;
- **планирование деятельности молодого специалиста** (определяет методику обучения молодого учителя, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование молодого специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательного процесса, в соответствие с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся разрабатывает рабочие программы по предмету);
- **оказание всесторонней помощи молодому специалисту** в

решение возникающих в процессе работы проблем;

- **посещение занятий** вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и их анализ.

Требования, предъявляемые к Наставнику: личность Наставника играет ключевую роль в развитии молодого учителя. Наставник должен не только знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности, но и иметь соответствующие навыки, знания, опыт, уметь правильно и своевременно донести их до обучаемого учителя. Помимо отличного владения профессиональными навыками Наставник должен обладать рядом личностных качеств: чувством ответственности, целеустремлённостью, отзывчивостью, терпением, чувством такта, владением приёмами коммуникации и высокой самоорганизацией, способностью увлечь и заинтересовать своего подопечного. После того, как благополучно заканчивается срок обучения молодого учителя, Наставник должен наблюдать за ним и быть готовым прийти на помощь в трудных ситуациях.

Обязанности молодого специалиста:

- изучать Закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС НОО, нормативно-правовые акты образовательной организации, особенности ее деятельности, традиции, функциональные обязанности молодого учителя по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у Наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- отчитываться о своей работе перед Наставником.

Права молодого специалиста:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- посещать уроки других учителей с их согласия;

- повышать квалификацию удобным для себя способом.

II. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Используемые элементы техник наставничества:

1. **«Сопровождение»:** Наставник берет на себя обязательства предоставления наставляемому помощи, в том числе участвует в развитии профессиональных навыков во время обучения.

2. **«Посев»:** у наставляемого формируются навыки либо знания, которые пока еще не актуальны, но приобретут ценность в дальнейшем, когда ситуация этого потребует.

3. **«Катализация»:** наставляемый погружается в среду изменений, расширение кругозора.

4. **«Показ»:** Наставник на своем личном примере показывает определенные методики, навыки совершения определенных действий, способы решения поставленных задач, делая рабочие ситуации понятнее.

5. **«Сбор урожая»:** Наставник концентрируется для налаживания обратной связи с наставляемым. Чтобы понимать, как прошло обучение, какие сделаны выводы.

Используемые методы наставничества:

1. **Модель «Мастер и подмастерье»:** Мастер готов делиться со своим подмастерьем. В случае с отзывчивым учеником, данная модель будет идеальной. В том числе предполагает равные пропорции «кнута» и «пряника».
Плюсы модели: оперативная адаптация с достижением отличных результатов «на выходе».

Минусы модели: наставляемый постоянно ориентируется на Наставника, не развивая самостоятельные качества.

2. **Модель «Творческий тандем»:** Наставник принимает молодого специалиста как равного, позволяя ему это почувствовать. Такой тандем работает совместно, с разделением ответственности за результат, становясь единой рабочей единицей. Отмечается эффект синергии.
Плюсы модели: быстрая адаптации с формированием отличных результатов «на выходе».

Минусы модели: мини-группа остается обособленной в коллективе.

В соответствии с ситуацией и личностью наставляемого техники наставничества используются в комбинации. В конкретной практике основной техникой обучения является **Модель «Расскажи – Покажи – Сделай».**

На первом этапе (расскажи) Наставник объясняет задание молодому специалисту, предварительно распределив его по шагам.

На втором этапе (покажи) Наставник показывает, как нужно выполнять задание, по ходу процесса давая комментарии о том, как и какой из элементов он выполняет. В заключении Наставник проверяет, все ли из проделанной работы ясно испытуемому.

На третьем этапе (сделай) молодой специалист выполняет задания самостоятельно. По окончании Наставник дает обратную связь сотруднику и проговаривает с ним то, по каким критериям будут оцениваться полученные в обучении результаты.

Установление успешных взаимоотношений с наставляемым:

Таблица 1

№ п/п	Мероприятия
1	Составить предварительное расписание регулярных встреч
2	Установить основные правила, которых необходимо придерживаться

3	Во время встреч вести записи и использовать их как основу для будущих дискуссий
4	Работать над созданием доверительных отношений с наставляемым
5	Сохранять уважительные взаимоотношения в течение всего периода совместной работы
6	Стиль общения с наставляемым Наставник определяет индивидуально. Профессиональная позиция Наставника зависит от уровня обучаемого и ситуации

Типичные ошибки при организации системы наставничества

Таблица 2

№ п/п	Ошибки	Коррекция
1	Недооценка уровня дискомфорта условий работы наставляемого	Доверительная обстановка, уважительное отношение
2	Навязывание своего мнения наставляемому	Задавать вопросы об оценке разных действий, но не стоит высказывать прежде этого свои оценочные суждения
3	Перегрузка рекомендациями и замечаниями наставляемого по обширному перечню вопросов	Выделять только ключевые вопросы
4	Недостаточно внимания уделяется постановке задач, дальнейшему их контролю	Необходимо формулировать задачи по S.M.A.R.T – (S) конкретные, (M) измеримые, (A) достижимые, (R) соответствующие деятельности, (T), устанавливая четкие временные рамки. Необходим системный контроль, не ограничиваться случайными проверками. По результатам контроля требуется разбор ситуации с наставляемым, при необходимости вносятся коррективы в первоначальные задачи, с учетом изменений текущей обстановки

Обратная связь как инструмент развития

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков Наставника. Обратная связь — это методика бесконфликтной критики, Для Наставника велика опасность раскритиковать молодого учителя, именно поэтому существуют правила обратной связи, направленной на то, чтобы молодой специалист сам захотел изменять свое поведение.

Выделяют три этапа обратной связи:

- Описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь.
- Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
- Пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в

аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

Обратная связь позволяет улучшить работу, понять, что получилось, а над чем нужно потрудиться. Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Дайте ему шанс исправить ошибки самостоятельно: «Как ты думаешь, на сколько ты сделал свою работу на 100%? А что можно было бы здесь сделать по-другому? Есть какие-то варианты?»

Мониторинг и оценка результатов наставничества:

Для определения эффективности системы наставничества и работы Наставника, применяются **опросы**:

- целенаправленные — определить степень удовлетворенности системой наставничества и работой Наставника;
- обзоры удовлетворенности и вовлеченности;
- метод «360 градусов».

Формальные критерии оценки:

- число встреч с наставляемым;
- своевременность заполнения оценочных форм.

Косвенные показатели оценки:

- насколько успешно молодой специалист адаптировался в образовательной организации;
- насколько эффективно молодой специалист выполняет профессиональные обязанности;
- профессиональный рост, развитие молодого специалиста.

По окончании срока практики наставничества молодой специалист и Наставник в течение **10 дней** должны предоставить куратору документы:

- отчет о проделанной работе;
- план профессионального становления с оценкой наставника, отзывом и предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Предполагаемыми результатами являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение должностных обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родителями;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Несмотря на активное обсуждение учеными и практиками темы наставничества, методологическое обоснование проблемы наставничества, которое отвечало бы на вызовы времени, пока нет. Надеюсь, что проводимая мною работа позволит повысить качество практической подготовки молодого учителя за счет внедрения наставнической деятельности в реальные условия образовательного процесса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». — URL: <https://clck.ru/QWQYs>.
2. Федеральный Закон РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 28, 47, 48. URL: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru>.
3. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. — URL: <https://goo.su/1yhG>.
4. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. — URL: <https://clck.ru/QWQbY>.
5. Методические рекомендации «Целевые показатели региональной системы наставничества и система мониторинга их достижения» для реализации региональной модели наставничества в Приморском крае» // авт.-сост. Сеничева Ю.А. – Владивосток: ПК ИРО, 2021.
6. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

План работы с молодым специалистом

МБОУ «СОШ № 27 пгт Смоляниново»
на 2020 – 2021 год

Цель работы: сформировать профессиональные умения и навыки для успешного применения на практике.

Задачи:

- оказание методической помощи малоопытному специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательного процесса;
- создание комфортных условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого учителя;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

№ п/п	месяц	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
1	сентябрь	<p>Собеседование с молодым специалистом «Правила внутреннего трудового распорядка и режим работы»</p> <p>Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.</p>	<p>Инструктаж о ведении школьной документации.</p> <p>Нормы оценивания знаний учащихся.</p> <p>Посещение молодым специалистом родительских собраний у наставника, их анализ</p> <p>Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи</p>	<p>Практическое занятие для молодых специалистов «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование»</p> <p>Формы и методы работы на уроке.</p> <p>Система опроса обучающихся</p>	<p>Микроисследование «Диагностика профессионального уровня педагогического коллектива»</p> <p>(анкетирование молодого специалиста)</p> <p>Выбор темы по самообразованию.</p>
2	октябрь	<p>1 неделя</p> <p>Практическое занятие «Современный урок и его анализ»</p> <p>Работа со школьной документацией</p>	<p>2 неделя</p> <p>Практическое занятие: «Работа с тетрадями, личными делами учащихся»</p>	<p>3 неделя</p> <p>Организация уроков молодого специалиста учителем – наставником с целью оказания ему методической помощи</p>	<p>4 неделя</p> <p>Собеседование с молодым специалистом по оформлению отчетной документации по итогам I четверти</p>
3	ноябрь	<p>1 неделя</p> <p>Составление отчета</p>	<p>2 неделя</p> <p>Посещение уроков</p>	<p>3 неделя</p> <p>Практическое</p>	<p>4 неделя</p> <p>Посещение уроков</p>

		о происхождении учебной программы. Собеседование с молодым специалистом по оформлению отчетной документации	молодого специалиста с целью оказания методической помощи. Консультация: Анализ и самоанализ урока	занятие для молодого специалиста «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование»	молодого специалиста с целью оказания методической помощи.
4	декабрь	1 неделя Составление характеристики ученика. Степень комфортности молодого специалиста в пед. коллективе	2 неделя Консультации по подготовке самоанализа открытых уроков. Посещение молодым специалистом уроков педагога -наставника	3 неделя Аспекты профессиональной учебной деятельности учителя и классного руководителя.	4 неделя Организация и проведение уроков с использованием здоровьесберегающих технологий Посещение уроков молодого специалиста.
5	январь	1 неделя	2 неделя Провести диагностику успешности работы молодого специалиста. Практическое занятие «Психолого - педагогический подход к учащимся, предупреждение педагогической запущенности»	3 неделя Применение в работе информационных технологий Посещение молодым специалистом уроков педагога - наставника	4 неделя Отчет молодого специалиста о работе по теме самообразования. Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.
6	февраль	1 неделя Практическая помощь в подготовке открытого урока по математике	2 неделя Практическое занятие «Методы активизации познавательной деятельности учащихся»	3 неделя Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи, их анализ	4 неделя Практическое занятие «Изучение уровня воспитанности учащихся» Посещение молодым специалистом уроков педагога - наставника
7	март	1 неделя Практическая помощь в подготовке открытого урока	2 неделя Открытый урок по математике молодого специалиста. Посещение классных часов у молодого специалиста, их	3 неделя Взаимопосещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи, их анализ	4 неделя Практическое занятие «Инновационные процессы в обучении. Новые образовательные технологии»

			анализ	Степень комфортности молодого учителя в пед. коллективе	
8	апрель	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Консультация «Правила работы с личными делами учащихся»	Практическое занятие «Планирование урока. Самоанализ урока. Работа по организации повторения»	Взаимопосещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи, их анализ	Отчет учителя – наставника о работе с молодым специалистом. Степень выраженности личностных качеств
9	май	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Практическая помощь при составлении планирования на новый учебный год Уровень сформированности организационных и коммуникативных умений	Практическое занятие «Методика организации итогового повторения. Формы и методы определения уровня ЗУН учащихся и сравнительного анализа»	Собеседование по итогам работы года (успеваемость, качество)	Выполнение учебных программ и их анализ Практическая помощь в оформлении журналов, выставлении итоговых оценок

Наставник
Л.К. Абзалова
учитель начальных классов

Приложение 2

Памятка

«Основные компетенции, необходимые современному Наставнику»

1. Блок психолого-педагогических компетенций:

- готов помочь молодому учителю в установке целей работы;
- готовность помочь подопечному обрести уверенность в себе;
- способность организовывать ясное, открытое двустороннее общение;
- готовность оказать поддержку или конструктивную критику при необходимости и

помочь совершенствоваться при реализации программы адаптации.

2. Блок методических компетенций:

- способен к различным стилям обучения;
- способен организовать усвоение знаний и упорядочить их, создавать

свои собственные приёмы обучения;

- готов осуществлять контроль профессиональной деятельности

молодого учителя.

3. Блок коуч-компетенций:

- готов взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие подопечного;
- способен помочь молодому учителю «прирастить» новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы;
- способен планировать и проектировать профессиональное развитие своего подопечного;
- готов помогать развивать креативное мышление и навыки решения проблем

Приложение 3

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)

а. Анкета для молодого специалиста

(Анкета обратной связи прохождения адаптационного периода)

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить качество адаптации новых сотрудников. На период адаптации Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы о том, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

Ответы на вопросы оцениваются в баллах:

0 баллов - Плохо / Результаты не соответствуют ожиданиям

1 балл - Удовлетворительно / Результат ниже ожиданий

2 балла - Очень хорошо / Результат соответствует ожиданиям

3 балла - Супер! Отлично! / Результат превышает ожидания

Ваш наставник ...	Балл
Ясно и понятно излагает материал	
Приводит примеры из собственного опыта	
Показывает и объясняет, как можно использовать знания на практике, в работе	
Проводит периодическую проверку знаний	
Дает рекомендации по итогам проверки знаний	
При необходимости уточняет и объясняет другими словами материал для наилучшего понимания	
Хвалит, поддерживает при необходимости	
Задает вопросы для проверки понимания изложенного материала	
Отвечает на вопросы, дает пояснения	
Корректно указывает на недостатки	
Быстро налаживает контакт, выстраивает рабочие отношения	
Разговаривает корректно, вежливо, терпелив	
Внимание наставника было достаточным	
Наставник является для меня авторитетом	
ИТОГО	

6. Анкета для молодого специалиста

Оцените период прохождения адаптации, рассмотрев каждый вопрос анкеты и выбрав один, наиболее подходящий вариант ответа

Вопросы	Выбор ответа
1. Было ли достаточным внимание кураторов (коллег и представителей администрации) в процессе адаптации:	
Да, была оказана всесторонняя поддержка	2
Помощь была оказана каждый раз, когда за ней обращался	1
В течение всего периода адаптации практически не сталкивался с наставником	0
2. В случаях, когда Вы обращались с вопросом к руководителю:	
С легкостью спрашивали все, что Вам необходимо, так как такая возможность была обсуждена с руководителем заранее	2
Испытывали неудобство, что вновь отвлекаете его от работы	1
Старались реже обращаться с вопросами	0
3. Как было оснащено Ваше рабочее место:	
Все необходимые инструменты, программы, средства коммуникаций были в моем распоряжении	2
Возникли некоторые затруднения в момент выхода на работу, т.к. рабочее место было недостаточно оборудовано	1
При выходе на работу мое рабочее место не было определено	0
4. Было ли достаточно теоретической и практической информации (обучающих материалов):	
Да, вполне	2
Все материалы содержали только официальную информацию, не хватало полезной практической информации	1
Вообще не получил материалов	0
5. Ваши коллеги...	
Всегда доброжелательно и с готовностью делятся информацией, готовы помочь	2
Помощь от коллег была оказана недостаточно	1
Не помогали, не отвечали на вопросы. Встретили агрессивно / равнодушно	0
6. Как Вы считаете, какой информацией должен был поделиться с Вами наставник, для того чтобы облегчить Ваше вхождение в должность	
7. Ваши предложения по работе наставника	
ИТОГО	

19	Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	Никогда
----	---	-------------	-------	-------	---------

20. Что Вы ожидали от программы? _____

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

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

г. Анкета для Наставника

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

№ п/п	Критерий	Баллы									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе										
2	Насколько комфортно было работать в программе с наставляемым										
3	Насколько удалось осуществить свой план										
4	Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс										
5	Насколько Вы довольны вашей совместной работой										
6	Насколько понравилась работа наставником										
7	Насколько оправдались Ваши ожидания										
8	Насколько полезным/интересным было обучение										
9	Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	да					нет				
10	Почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?										
11	Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?										

20. Что Вы ожидали от программы? _____

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

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

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

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	

Оценка эффективности наставничества

(модель Дональда Кирпатрика)

Методикой, которая может наиболее адекватно и разносторонне оценить эффективность наставничества, является модель Дональда Кирпатрика. Она позволяет проводить измерения по четырем уровням и использовать для каждого уровня во многом специфический инструментарий (тесты, опросники, наблюдение и др.). Такой подход дает возможность оценить не только количественные, но и качественные изменения, что очень важно для оценки эффективности.

В своей модели Д. Кирпатрик предложил оценивать обучение по четырем критериям:

1. оценка реакции подопечного, то есть оценка эмоциональной удовлетворенности;
2. оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний;
3. оценка изменения поведения;

4. оценка результатов деятельности подопечного для организации.

№ п/п	Критерий	Характеристика
1	Оценка реакции подопечного, то есть оценка эмоциональной удовлетворенности	<p>Необходимость такой оценки основывается на постулате, что человек учится успешнее и с большей охотой, если испытывает положительные эмоции от обучения. Для того чтобы оценить степень удовлетворения сотрудника от наставничества, используются анкеты. Вопросы анкеты отражают:</p> <ul style="list-style-type: none"> • информированность о наставничестве; • время, место и условия проведения; • полезность наставничества; • квалификацию наставника; • возможность и готовность применять полученные знания в повседневной деятельности. <p>Анкетирование проводят сразу по завершении обучения. Именно тогда есть возможность получить «чистую» информацию о качестве обучения.</p>
2	Оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний	<p>Оценка знаний путем сравнения того, что знал подопечный до обучения и что усвоил в результате обучения. Наилучший способ оценки на данном уровне — тесты. Имеет смысл использовать один и тот же тест до начала обучения и после его завершения. Это даст возможность наглядно показать, что усвоил сотрудник. Проводить оценку полученных знаний лучше всего наставнику.</p>
3	Оценка изменения поведения	<p>На этом этапе основной акцент смещается в сторону вопроса: изменилось ли поведение подопечного после работы с наставником? Стали ли его уроки лучше, стал ли он лучше пользоваться образовательными сервисами и т. д. Результаты этого этапа могут дать информацию об эффективности наставничества. Кроме того, подопечный, понимая, что его поведение оценивают, стремится показать себя с лучшей стороны. Это мотивирует человека к большим достижениям. Наблюдение за изменением поведения необходимо проводить: – до начала взаимодействия с наставником; – через 2 недели после его завершения; – повторно через 2–3 месяца. Оценка может проводиться с помощью анкет.</p>
4	Оценка результатов деятельности наставляемого для организации	<p>Этот этап наиболее сложный. Данная оценка, по сути, позволяет выявить взаимосвязь наставничества и результатов подопечного и повлиять на заинтересованность руководителей и сотрудников в дальнейшем использовании такой формы обучения</p>

Модель позволяет самостоятельно выбирать те уровни оценки, которые являются приоритетными. Возможность подстраивать модель под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель Кирпатрика крайне удобной для использования.

Анкета

Оценка программы наставничества (для куратора, наставника)

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

№ п/п	Критерий	Баллы									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации										
2	Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)										
3	Актуальность программы наставничества										
4	Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации										
5	Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами										
6	Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого										
7	Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)										
8	Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества										
9	Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов										
10	Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого										
11	Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых										
12	Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа										
13	В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества										

Анкета

Самодиагностика проявления признаков выгорания

Предлагается оценить себя по степени выраженности или частоте проявления того или иного признака. Оценка имеет субъективный характер, опирается на внутренние ощущения. Чем чаще или ярче признак проявляется, тем больше клеточек около него закрашивается. Самодиагностика заполняется самостоятельно, на обсуждение не выносятся.

Симптомы		Степень выраженности, частота				
		1	2	3	4	5
Поведенческие	Сопrotивление выходу на работу					
	Частые опоздания					
	Откладывание деловых встреч, важных дел					
	Уединение, нежелание видеть коллег					
	Нежелание видеть детей					
	Нежелание заполнять документацию					
	Формальное исполнение обязанностей					
Эмоциональные	Утрата чувства юмора					
	Постоянное чувство неудачи, вины, самообвинения					
	Повышенная раздражительность					
	Ощущение придирок со стороны других					
	Равнодушие					
	Бессилие, эмоциональное истощение					
	Подавленное настроение					
Когнитивные	Мысли о смене профессии, уходе с работы					
	Слабая концентрация внимания, рассеянность					
	Ригидность мышления, использование стереотипов					
	Сомнения в полезности работы					
	Разочарование профессией					
	Циничное отношение к коллегам					
	Озабоченность собственными проблемами					
Физиологические	Нарушение сна (бессонница/ уход в сон)					
	Изменения аппетита (отсутствие/ «заедание»)					
	Длительно текущие незначительные недуги					
	Восприимчивость к инфекционным заболеваниям					

	Усталость, быстрая физическая утомляемость					
	Головные боли, проблемы со стороны ЖКТ					
	Обострение хронических заболеваний					

Приложение 9

Программа целевой модели наставничества
в МБОУ «СОШ № 27 пгт Смоляниново»

прилагается отдельным документом

Приложение 10

Дорожная карта реализации целевой модели наставничества
в МБОУ «СОШ № 27 пгт Смоляниново»

прилагается отдельным документом