

«Согласовано»
Председатель ПК ППО
МБОУ г. Владимира
«СОШ № 28 им. М.П. Лазарева»

М.В. Солянова
« ____ » _____ 202 ____ г.

«Утверждаю»
Директор
МБОУ г. Владимира
«СОШ № 28 им. М.П. Лазарева»

А.Ю. Кузьмин
« ____ » _____ 202 ____ г.

**Направление: Наставничество как элемент системы
развития школьного коллектива**
**Программа наставничества в МБОУ г.
Владимира «СОШ №28 им. М.П. Лазарева»
на 2023 - 2024 год**

Рассмотрено и принято
Педагогическим советом
МБОУ г. Владимира
«СОШ №28 им. М.П. Лазарева»
Протокол № 1 от «25» августа 2023 г.

Владимир 2023 г.

Составители:

Кузьмин Алексей Юрьевич, директор МБОУ г. Владимира «СОШ №28 им. М.П. Лазарева»,

Зеленова Людмила Александровна, заместитель директора по УВР,

Романова Лариса Владимировна, заместитель директора по УВР,

Хлебникова Елена Анатольевна, учитель русского языка и литературы,

Гаврилова Наталья Викторовна, учитель начальных классов.

Программа наставничества МБОУ г. Владимира «СОШ №28 им. М.П. Лазарева» на 2023 – 2024 г.г. (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение.
2. Цель, задачи программы наставничества в МБОУ «СОШ №28».
3. Структура программы.
4. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ г. Владимира «СОШ №28 им. М.П. Лазарева».
5. Формы наставничества и их реализация.
6. Дорожная карта реализации проекта наставничество в МБОУ г. Владимира «СОШ №28 им. М.П. Лазарева».
7. План медиа – сопровождения программы наставничества.
8. Планирование бюджета на реализацию программы наставничества.
9. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

ВВЕДЕНИЕ

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в МБОУ г. Владимира «СОШ №28 им. М.П. Лазарева» обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого участника образовательного процесса:

- учащегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- учащегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

- учащегося с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

Основную правовую базу, регламентирующую разработку Программы, составляют:

- Всеобщая Декларация добровольчества;
- Конвенция о правах ребенка;
- Конвенция о правах инвалидов;
- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Федеральные государственные образовательные стандарты начального, основного, среднего общего образования;
- Устав МБОУ г. Владимира «СОШ №28 им. М.П. Лазарева»;
- Локальные акты МБОУ г. Владимира «СОШ №28 им. М.П. Лазарева», регламентирующие воспитательную и образовательную деятельность.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ г. ВЛАДИМИРА «СОШ №28 им. М.П. ЛАЗАРЕВА»

Цель: обеспечить развитие участников внедрения идеи наставничества в МБОУ г. Владимира «СОШ №28 им. М.П. Лазарева» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

Задачи:

- Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными, социальными потребностями и временную помощь в адаптации к новым условиям (проект: ученик – ученик);
- Обеспечить успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне (проект: учитель – начинающий учитель);
- Обеспечить успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи (проект: учитель – ученик);
- Обеспечить успешное формирование комфортной профессиональной среды в целях предотвращения эмоционального выгорания педагогов (проект: учитель – учитель).

СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- определение заинтересованных в реализации программы аудиторий,
- информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах,
- формирование команды организаторов и выбор куратора,
- определение необходимых для реализации программы ресурсов.

2. Формирование базы наставляемых через:

- материалы личных дел обучающихся,
- материалы, предоставленные классным руководителем,
- материалы, предоставленные школьным психологом,
- результаты опроса родителей,
- результаты проофориентационных тестов,
- результаты опросов и анкетирования школьников и студентов.

3. Формирование базы наставляемых через:

- базу **наставников-учеников**, заинтересованных в поддержке своей alma mater, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности,
- базу **наставников-педагогов**, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

4. Отбор и обучение наставников через:

- подготовку анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых,
- привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников,
- проведение обучения наставников.

5. Формирование наставнических пар/групп через:

- подготовку инструментов для формирования пар / групп,
- проведение мероприятия / тестирования / встреч для формирования пар / групп,
- закрепление итогов мероприятия и пар / групп,
- психологическое сопровождение наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставника.

6. Организация работы наставнических пар / групп через:

- анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого,
- определение приоритетных целей развития, наставляемого и общих задач пары / группы,
- предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми,
- организацию контроля за работой групп со стороны куратора,
- организацию регулярного сбора обратной связи,
- фиксацию промежуточных результатов наставнического взаимодействия.

7. Завершение наставничества через:

- определение форм представления результатов работы конкретной пары / группы,
- сбор обратной связи от участников программы,
- представление результатов программы всей организации,
- организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники,
- предоставление информации в региональные и всероссийские медиа для тиражирования результатов и привлечения новых участников, партнеров и спонсоров в следующий цикл наставнической программы.

**РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА,
РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБОУ г. ВЛАДИМИРА «СОШ №28 им.**

М.П. ЛАЗАРЕВА»

| Форма наставничества | Вариации ролевых моделей |
|----------------------|--|
| Ученик - ученик | <ul style="list-style-type: none"> - «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; - «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; - «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом. |
| Учитель - ученик | <ul style="list-style-type: none"> - «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная поддержка с системным развитием коммуникативных и образовательных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; - «успешный профессионал – учащийся, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет учащемуся возможности и перспективы конкретного места работы; - «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать |

| | |
|--------------------------|--|
| | <p>существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</p> <p>«работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</p> |
| <p>Учитель – учитель</p> | <ul style="list-style-type: none"> – «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.) «активный педагог» - «равнодушный педагог» - активный учитель помогает преодолеть усталость, комплексы, эмоциональное выгорание педагога, испытывающего трудности в профессии. |

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы, рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик». В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В формах «учитель – учитель» и «ученик – ученик» возрастной параметр не задается.

Форма наставничества «ученик – ученик».

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты и перспективы:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные,

культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные

мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

- В МБОУ г. Владимира «СОШ №28 им. М.П. Лазарева»: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

Форма наставничества «учитель – учитель».

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

ускорить процесс профессионального становления педагога;

сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Ожидаемые результаты и перспективы:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во

время уроков»)), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

Область применения в рамках образовательной программы

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Форма наставничества «учитель – ученик».

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и учителя образовательной организации, либо психолога образовательной организации, при которой учитель оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.

Ожидаемые результаты и перспективы:

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;

снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;

активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей школы и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

- взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

- взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

- взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

- В МБОУ г. Владимира «СОШ №28 им. М.П. Лазарева»: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

**ДОРОЖНАЯ КАРТА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА
НАСТАВНИЧЕСТВО В МБОУ г. ВЛАДИМИРА «СОШ №28
им. М.П. ЛАЗАРЕВА»**

| Мероприятие | сроки | ответственные |
|---|-------------------|--------------------------------------|
| Информирование педагогического коллектива МБОУ г. Владимира «СОШ №28 им. М.П. Лазарева» о реализации программы наставничества | До марта 2023 г. | Кузьмин А.Ю., директор |
| Информирование родительского коллектива о планируемой реализации программы наставничества | До марта 2023 г. | Зеленова Л.А. ,зам. директора по УВР |
| Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества | До марта 2023 г. | Зеленова Л.А. ,зам. директора по УВР |
| Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы | До апреля 2023г. | Воронцова О.Я. педагог-психолог |
| Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий | До апреля 2023 г. | Классные руководители 5 – 11 классов |

| | | |
|--|------------------------|--|
| на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников | | |
| Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых | До апреля 2023 г. | Зеленова Л.А., зам. директора Воронцова О.Я. педагог-психолог |
| Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества | До апреля 2023 г. | Зеленова Л.А., зам. директора |
| Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Сентябрь текущего года | Зеленова Л.А., зам. директора |
| Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных | Май 2023 г. | Воронцова О.Я., педагог-психолог |
| Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников | Июнь 2023 | Зеленова Л.А., зам. директора |
| Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Июнь 2023 г. | Зеленова Л.А., зам. директора |
| Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с | Август 2023 г. | Зеленова Л.А., зам. директора |

| | | |
|---|-----------------------------------|----------------------------------|
| привлечением психолога) | | |
| Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников | Август 2023 | Кузьмин А.Ю., директор |
| Обучение наставников | Первая неделя сентября 2023г. | Зеленова Л.А., зам. директора |
| Организация групповой встречи наставников и наставляемых | Вторая неделя сентября 2023 г. | Кузьмин А.Ю., директор |
| Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи | Третья неделя сентября 2023 г. | Воронцова О.Я. педагог-психолог |
| Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары | Четвертая неделя сентября 2023 г. | Воронцова О.Я., педагог-психолог |
| Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | Сентябрь 2023 г. | Зеленова Л.А., зам. директора |
| Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого | Первая неделя октября | Зеленова Л.А., зам. директора |
| Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого | Вторая неделя октября 2023 г. | Зеленова Л.А., зам. директора |
| Регулярные встречи наставника и наставляемого | В течение года | Зеленова Л.А., зам. директора |
| Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества | Апрель 2024 г. | Зеленова Л.А., зам. директора |

| | | |
|--|------------------------------------|---|
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | Май 2024 г. | Зеленова Л.А., зам. директора |
| Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых | Четвер тая неделя мая 2024г. | Зеленова Л.А., зам. директора |
| Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества | Апрель 2024г. | Воронцова О.Я., педагог-психолог |
| Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников | Июнь 2024г. | Кузьмин А.Ю., директор |
| Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | Май 2024г. | Зеленова Л.А., зам. директора |
| Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников | Четвер тая неделя мая | Зеленова Л.А., зам. директора |
| Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества | Май 2024 г. | Зеленова Л.А., зам. директора |
| Публикация результатов программы наставничества лучших наставников на сайте МБОУ г. Владимира «СОШ №28 им. М.П. Лазарева» | ежегод но | Романова Л.В., зам. директора по УВР |
| Внесение данных об итогах реализации программы наставничества | ежегод но | Зеленова Л.А., зам. директора |

**ПЛАН МЕДИА – СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «СОШ № 28»**

| п/п | наименование | Смысловая нагрузка | СМИ | Форма предоставления | Срок исполнения мероприятия |
|-----|---|--|---|---|---|
| | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи: | Информировать аудиторию через сеть интернет | Информация на официальном сайте образовательной организации | Март – апрель 2023 г. до запуска программы наставничества |
| | Формирование базы наставников | Взаимодействовать с целевыми аудиториями | Информировать аудиторию через сеть интернет | Информация в сети Интернет | апрель 2023 г. |
| | Формирование базы наставляемых | Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы | Информировать аудиторию через сеть интернет | Информация на официальном сайте образовательной | Апрель 2023 г. |

| | | | | | |
|--|---|--|---|---|----------------------|
| | | | | орг анизации | |
| | Отбор и обучение наставников | Информировать потенциальных наставников о программе обучения | Информироват ь аудитории через сети интернет | Информа ция на официальн ом сайте образова тельной организа ции | Сент ябрь 2021 г. |
| | Формиров ание наставнических пар или групп | Информирова ть о встрече для формирования пар или групп | Инфор мировать аудитории через сети интернет | Информа ция на официальн ом сайте образовате льной организац ии | Сент ябрь 2023 г. |
| | Организа ция работы наставнич еских пар или групп | Информирова ть о форматах взаимодейств ия для каждой пары или группы. | Инфор мировать аудитории через сети интернет | Ин формация на официальн ом сай те об разователь ной орг анизации | В течение года |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|-------------|
| | Организовать лучшие праздничное событие для представления результатов наставничества, | Популяризировать практики и примеры наставничества через медиа, участников | Информировать аудитории через целевые медиа, сети интернет, сайт образовательной организации | Информация на официальном сайте образовательной организации, статья в СМИ. | Май 2024 г. |
|--|---|--|--|--|-------------|

ПЛАНИРОВАНИЕ БЮДЖЕТА НА РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

| п/п | Статья расхода | Сумма, тыс. руб. |
|-----|--|------------------|
| | Обучение наставников | 10 |
| | Укрепление материально – технической базы | 440 |
| | Покупка канцелярских принадлежностей | 2 |
| | Рабочие командировки | 20 |
| | Печать рабочих материалов в брошюре «Наставничество как средство индивидуализации образования. Из опыта работы МБОУ г. Владимира «СОШ №28 им. М.П. Лазарева» | 20 |
| | Подготовка и проведение семинара по теме: «Наставничество как средство индивидуализации | 3 |

| | | |
|--|---|---|
| | образования» | |
| | Покупка призов, подарков и дипломов для активных наставников и наставляемых | 5 |

Для реализации программы наставничества в МБОУ г. Владимира «СОШ №28 им. М.П. Лазарева» планируется использование бюджетных и внебюджетных источников дохода.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности 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.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Этап 1 Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее 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 и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

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. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем

формам 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 ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2 Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- Развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник- наставляемый".

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. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1 Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2 Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3 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 (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Форма наставничества "ученик - ученик" предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого. Вариацией данных взаимоотношений является форма наставничества "студент - студент".

Форма "ученик - ученик"

Анкета наставляемого

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. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником 1 2
3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8
9 10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9
10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? 1 2 3 4
5 6 7 8 9 10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8
9 10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10
13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника

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. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

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

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. 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

7. 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

8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника? 1 2
3 4 5 6 7 8 9 10

12. 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 мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? Очень часто Часто

Редко 1 - 2 раза Никогда

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

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. Ожидаемая эффективность программы наставничества 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. 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
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации 1 2 3 4 5 6 7 8 9
10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? 1 2
3 4 5 6 7 8 9 10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? 1 2
3 4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации 1 2 3 4 5 6 7 8
9 10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой 1 2
3 4 5 6 7 8 9 10
12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) Очень часто Часто
Редко 1 - 2 раза Никогда

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Форма "учитель - ученик"

Форма наставничества "учитель - ученик" предполагает взаимодействие педагога и обучающихся общеобразовательного учреждения, при котором педагог оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает тому с профессиональным и личностным самоопределением, способствует индивидуальному наполнению и коррекции образовательной траектории.

Анкета наставляемого

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. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником 1 2
3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8
9 10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9
10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? 1 2 3 4
5 6 7 8 9 10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8
9 10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Ожидаемая полезность профорientационных мероприятий (понимание своей будущей профессии) 1 2 3 4 5 6 7
8 9 10
13. Что Вы ожидаете от программы?
-
14. Что особенно ценно для Вас в программе?
-
15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

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. Насколько комфортным Вы ожидаете общение с наставляемым? 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько могут быть полезными/интересными групповые встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько могут быть полезными/интересными личные встречи? 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)? 1 2 3 4 5 6 7 8 9
10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы 1 2
3 4 5 6 7 8 9 10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько может быть полезным/интересным обучение наставляемого? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Форма "работодатель - ученик"

При реализации наставничества по форме "работодатель - ученик" основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к учебе и самореализации.

Анкета наставляемого

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. Ожидаемая эффективность программы наставничества 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником 1 2
3 4 5 6 7 8 9 10

5. Ожидаемое 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

6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демонстрации, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии) 1 2 3 4 5 6 7 8 9

10

7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника? 1

2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

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. Ожидаемая эффективность программы наставничества 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько Вам важен комфорт в программе наставничества? 1 2
3 4 5 6 7 8 9 10

5. Ожидаемое качество организации Вами мероприятий 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

6. Ожидаемая эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демонстри, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии) 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями? 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками? 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

9. Ожидаемая эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

11. Насколько Вам важно остаться довольным вашей совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да/нет]

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы). Макеты опросных анкет для участников наставничества

Форма "ученик - ученик"

Форма наставничества "ученик - ученик" предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого. Вариацией данной формы является форма наставничества "студент - студент".

Анкета наставляемого

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. Насколько комфортным было общение с наставником? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Ощущение поддержки наставника 1 2 3 4 5 6
7 8 9 10
7. Помощь наставника 1 2 3 4 5 6 7 8
9 10
8. Насколько был понятен план работы с наставником? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
12. Насколько Вы довольны результатом? 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10
13. Что Вы ожидали от программы?
-
14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10
15. Что особенно ценно для Вас было в программе?
-

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

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет]

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

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]

20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям?
[да/нет]

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]

26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]

27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [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. Насколько комфортно было общение с наставляемым? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Насколько полезными/интересными были личные встречи? 1 2
3 4 5 6 7 8 9 10

7. Насколько удалось спланировать работу? 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

8. Насколько удалось осуществить свой план? 1 2 3 4
5 6 7 8 9 10

9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

11. Насколько понравилась работа наставником? 1 2 3 4
5 6 7 8 9 10

12. Насколько Вы довольны результатом? 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

18. Насколько полезным/интересным было обучение? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет]

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

21. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям?
[да/нет]

23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

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

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 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с
коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и
квалификационными требованиями) 1 2 3 4 5 6 7
8 9 10
6. Полезность программы профессиональной и должностной
адаптации 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. 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
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний 1 2
3 4 5 6 7 8 9 10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков 1 2
3 4 5 6 7 8 9 10

10. Качество программы профессиональной адаптации 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

11. Ощущение поддержки наставника 1 2 3 4 5 6
7 8 9 10

12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

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 открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? Очень часто Часто Редко 1
- 2 раза Никогда

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]

Анкета наставника

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 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. 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

6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Качество программы профессиональной адаптации 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

10. Включенность наставляемого в процесс 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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 в конкурсах)? Очень часто Часто Редко 1
- 2 раза Никогда

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]

Форма "учитель - ученик"

Форма наставничества "учитель - ученик" предполагает взаимодействие педагога и учащихся общеобразовательного учреждения, при котором педагог оказывает весомое влияние на наставляемого, помогая ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствуя индивидуальному наполнению и коррекции образовательной траектории.

Анкета наставляемого

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. Насколько комфортно было общение с наставником? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Ощущение поддержки наставника 1 2 3 4 5 6
7 8 9 10

7. Помощь наставника 1 2 3 4 5 6 7 8
9 10

8. Насколько был понятен план работы с наставником? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

9. Ощущение безопасности при общении с наставником 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

12. Профориентационные мероприятия (понимание своей будущей профессии) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Что Вы ожидали от программы?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет]

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

19. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

20. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям?
[да/нет]

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание поступить на охваченные практикой факультеты и направления? [да/нет]

25. Как Вам кажется, стали ли Вы более осознанным? (стали лучше понимать свои желания, научились ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон) [да/нет]

26. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные спортивные мероприятия (возможно, Вы записались в новую спортивную секцию)? [да/нет]

27. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]

Анкета наставника

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. Насколько было комфортно общение с наставляемым? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Насколько полезными/интересными были личные встречи? 1 2
3 4 5 6 7 8 9 10
7. Насколько удалось спланировать работу? 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10
8. Насколько удалось осуществить свой план? 1 2 3 4
5 6 7 8 9 10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
11. Насколько понравилась работа наставником? 1 2 3 4
5 6 7 8 9 10
12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?
-
13. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10
14. Что особенно ценно для Вас было в программе?
-
15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

16. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

17. Насколько полезным/интересным было обучение? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет]

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

20. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

21. Как Вам кажется, стали ли Вы более осознанным? (стали лучше понимать свои желания, научились ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон) [да/нет]

22. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым?
(узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Форма "работодатель - ученик"

При реализации наставничества по форме "работодатель - ученик" основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала, обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к учебе и самореализации.

Анкета наставляемого

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 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. 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

6. Организованные для Вас мероприятия, подразумевающие развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии) 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков 1 2
3 4 5 6 7 8 9 10

9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ощущение поддержки от наставника 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 и/или что хотелось бы изменить?

15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет]

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

17. Появилось ли у Вас желание посещать кружки по интересам, а также внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке? [да/нет]

18. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

19. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям?
[да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]

21. Появились ли у Вас идеи для реализации собственного проекта в интересующей Вас области? [да/нет]

22. Планируете ли Вы работать в организациях, участвующих в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

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 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? 1
2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. 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

6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демпони, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии) 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Включенность наставляемого в процесс 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3
4 5 6 7 8 9 10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет]

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

18. Появилось ли у Вас желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и образовательных организаций? [да/нет]

19. Хотели бы Вы заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив? [да/нет]

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Форма наставничества "ученик - ученик"

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

Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения

Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)

Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего

Возрос интерес к одной или нескольким профессиям

Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы

Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области

Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия

Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия

Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу

Личностная оценка наставников

Всего участников -

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
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области

Форма наставничества "учитель - ученик"

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

Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области

Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу

Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее

Возрос интерес к одной или нескольким профессиям

Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы

Появилось желание поступить на охваченные практикой факультеты и направления

Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)

Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия

Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия

Личностная оценка наставников

Всего участников -

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

Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области

Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)

Полезность совместной работы с наставляемым

Форма наставничества "учитель - учитель"

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

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

Личностная оценка наставников

Всего участников -

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

Форма наставничества "работодатель - ученик"

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

Появилось желание посещать кружки по интересам, а также внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке

Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее

Возрос интерес к одной или нескольким профессиям

Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы

Появились идеи для реализации собственного проекта в интересующей области

Планирует работать в организациях, участвующих в программе наставничества

Личностная оценка наставников

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

Появилось желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и образовательных организаций

Хотел бы заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив

Анкета куратора

Количественный анализ результатов программы наставничества

Исследуемый параметр Показатель до реализации программы (x)

Показатель после реализации программы (y) Разница

$(z = x - y)$ Значение в процентах

$(z / x * 100)$

1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах
4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик
6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников
7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера

9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты

10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия)

11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)

12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях

Оценка программы наставничества

Показатели Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный

1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

3. Актуальность программы наставничества

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами

1 2
3 4 5 6 7 8 9 10

6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого

1 2 3 4 5 6 7 8
9 10

7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)

1 2 3 4 5 6 7 8 9
10

8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого

1 2 3 4 5
6 7 8 9 10

11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых

1 2 3 4 5 6 7 8 9
10

12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)

1 2 3 4 5 6 7
8 9 10

13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)

1 2 3 4 5 6
7 8 9 10

Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества

Для каждого из участников наставнической программы сообразно проведение конкретных форматов тестирования.

Учащиеся

Первый этап (до начала работы) Второй этап (по окончании работы)

Успеваемость Успеваемость

Вовлеченность Вовлеченность

Интересы (маршруты) Интересы (маршруты)

Рольевая модель Нет

Метанавыки (soft skills) Метанавыки (soft skills)

Самооценка Самооценка (+ 1 шкала, возможна замена)

Икигай (без роли) Икигай (без роли)

Тревожность (Айзенк) Тревожность (Айзенк)

Педагоги

Первый этап (до начала работы) Второй этап (по окончании работы)

Возраст (социально-демографические данные) Возраст
(социально-демографические данные)

Как долго работаете в этой школе? (социально-демографические данные) Нет

Предмет, который Вы преподаете (социально-демографические данные) Нет

Самооценка Самооценка

Профессиональное выгорание Профессиональное выгорание

Ролевая модель Нет

Метанавыки (soft skills) Метанавыки (soft skills)

Работодатель

Первый этап (до начала работы) Второй этап (по окончании работы)

Социально-демографические данные Социально-демографические
данные

Самооценка (ожидания) Самооценка (реальность)

Ролевая модель Нет

Метанавыки (soft skills) Метанавыки (soft skills)

2.5.1. Методика выявления ролевой модели

"Твоя роль в команде"

В качестве стимульного материала используется тестирование Р.М. Бэлбина, адаптированное для двух возрастных категорий 5 - 11 классов. Каждый член группы играет двойную роль. Первая роль, функциональная, связана с формальной спецификой деятельности группы. Вторая - "командная", которая очень важна для успешной деятельности группы. Полная ролевая структура создает предпосылки для эффективного партнерского взаимодействия, обеспечивающего результаты трудовой деятельности, соответствующие интересам команды проекта.

- Методика легла в основу квеста для обучающихся "Класс будущего", где дети погрузятся в ситуации создания класса мечты.

- Методика легла в основу квеста для педагогов "Школа будущего", где педагоги погрузятся в ситуации планирования и проведения уроков в школе будущего.

- Методика легла в основу квеста для специалистов "Создай свой бизнес", где специалисты погрузятся в ситуации планирования и реализации собственного проекта.

Цель диагностики - выявление ролевых моделей с использованием в условиях команды симуляции различных жизненных ситуаций, требующих принятия решения в заданных условиях. По совокупности результатов выделяется основная поведенческая модель. К расчету прилагается "ключ".

Определены 7 командных ролей, которыми характеризуется ролевое разнообразие группы. Роли категориально-условно были названы: аналитик, лидер, креатор, диджитал-эксперт, продюсер, визионер, координатор. Соответствие ведущего навыка и роли:

- критическое мышление и решения, наделенные смыслом, соответствуют ролевой модели аналитика;
- эмоциональный интеллект соответствует ролевой модели лидера;
- креативное мышление соответствует ролевой модели креатора;
- цифровое мышление соответствует ролевой модели диджитал-эксперта;
- коммуникация соответствует ролевой модели продюсера;
- трансдисциплинарность и системное мышление соответствует ролевой модели визионера;
- кооперация и управление вниманием соответствует ролевой модели координатора.

Стимуляция - 10 ситуаций, в каждой из которых представлено 7 ролей возможного поведения в команде (используется адаптированное тестирование "Твоя роль в команде").

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на тематическом фоне на экране так, что участник видит заданную ситуацию, а ниже - варианты поведения.

В качестве результатов по наибольшему количеству ответов выбирается одна из следующих ролей.

Аналитик - твой ведущий навык будущего заключается в умении находить глубинное значение, определять ценность любых идей, предложений, взглядов, информации. Хорошо владеешь критическим

мышлением. В команде ты обычно умело анализируешь информацию так, чтобы в итоге сформулировать смыслы, которые были заложены в ней изначально. Однако есть риск слишком глубоко уйти в анализ смысловой нагрузки идей и входящего потока данных, не заметив за этим реальных людей, их инициативности, активности, вклада в общую работу. Также тебе может быть достаточно непросто вдохновлять других и получать от них поддержку обнаруженных тобой идей и смыслов.

Лидер - твой ведущий навык будущего - развитый эмоциональный интеллект. Он помогает тебе хорошо общаться с другими людьми, своевременно проявлять эмпатию, объединять группу на базе общих целей и ценностей, поднимать командный дух и улучшать эмоциональную атмосферу в коллективе. Однако, слишком увлекшись ролью лидера или слишком поддавшись эмоциям, такой человек рискует начать манипулировать другими в своих целях. Например, перекладывать на других то, что вполне можно было бы сделать самому.

Креатор - твой ведущий навык будущего - развитое креативное мышление и широкая свобода выбора творческих, подчас даже неожиданных, методов решения задач. Тебе свойственно стремление к самовыражению в творческом порыве работы над какой-либо идеей проекта. Твое нестандартное мышление помогает находить выход из самых трудных ситуаций и необычное решение проблем. Но такой творческий подход может иногда превратиться в проблему. Слишком увлекшись творчеством, легко начать игнорировать вопросы, кажущиеся тебе второстепенными, и просто-напросто отметать идеи других людей, которые тебе показались недостаточно креативными.

Диджитал-эксперт - твой ведущий навык будущего - хорошая сетевая компетентность, цифровое мышление. Это способность видеть и описывать задачи, которые целесообразно решать с помощью современных технологий. Помогает тебе в индивидуальной и командной работе и умение работать с инструментами виртуального сотрудничества. Ты отлично "прокачан" в

плане знаний и владения современными технологиями и всегда найдешь подходящую программу или информацию в интернете. Но твоя поглощенность цифровым миром может доходить до занудства, есть риск потерять дружеский контакт и хорошее, качественное общение с окружающими людьми.

Продюсер - твой ведущий навык будущего - хорошая коммуникабельность, медиаграмотность и умение создавать качественный материал, который обязательно будет интересен другим. У тебя хорошо развита полезная черта - "клиентоориентированность": ты чувствуешь, в каком виде и что нужно предложить конкретной аудитории, как подать или упаковать материал, идею, продукт, чтобы "продать" ее потенциальному потребителю. Увлечшись упаковкой и жанрами, формой подачи материала, тебе может быть сложно удерживать долго внимание на каком-то одном вопросе, и возникает желание, не закончив одно, приступить сразу к другому.

Визионер - твой ведущий навык будущего - умение видеть пересечения разных областей. Даже если обсуждение началось с какой-то одной сферы, ты можешь видеть взаимосвязи с другими сферами, находить параллели и аналогии в других областях и связывать их воедино. Твое системное мышление помогает эффективно объединить все это в единую систему. Конечно, это показывает твою эрудированность и разностороннее мышление, но иногда излишняя перегруженность малознакомой терминологией и "умничание" может начать раздражать других людей.

Координатор - твой ведущий навык будущего - управление вниманием и кооперация с другими участниками для грамотной постановки целей, задач, приоритетов. Ты умеешь равномерно распределять свою энергию между множеством проектов и идей и можешь помогать в этом другим людям. Ты - уверенный в себе человек, пользующийся доверием окружающих, распределяющий задания, поощряющий к принятию решений и уточнению целей. Такой человек с соответствующим настроением и решимостью приступает к активным действиям. Он готов преодолевать все

препятствия, встречающиеся на пути, а негатив подчас не видит и не слышит. Но он может иногда раздражать других, так как активнее всех движется к цели, больше всех командует и создает видимость бурной деятельности.

Инструкция по прохождению тестирования: внимательно прочитай каждый вопрос и все варианты ответов. Выбери наиболее подходящий тебе вариант. Помни, нет правильных или неправильных ответов.

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.

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, для ответа на которые участнику необходимо нажать на один из трех вариантов: "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 трех 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 ее 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 мое мнение важнее, чем мнение других.
6. Мне нравится говорить комплименты и подбадривать окружающих.
7. Я привык внимательно слушать, что мне говорят. Не люблю угадывать причины.
8. Я часто понимаю, почему человек агрессивен. Поэтому умею общаться с такими людьми.
9. Я предлагаю сразу несколько решений одной проблемы.
10. Когда мы спорим, то я всегда стараюсь найти общие интересы у всех.
11. Анализируя ситуацию, я стараюсь рассмотреть все, что влияет на нее.
12. Я часто пользуюсь интернетом, когда хочу что-то узнать.

13. Мне интереснее найти собственный способ решения задачи, а не использовать стандартный.

14. Я могу изменить свое мнение, если мне убедительно докажут, что я не прав.

15. Я не перепроверяю то, что говорят или пишут люди, которым я доверяю.

16. Считаю, что лучше всего самому принять решение, а потом убедить в нем остальных.

17. Я четко понимаю свою роль в командной работе.

18. Мне комфортнее общаться с друзьями в чате, чем лично.

19. Я научился сохранять самообладание в ситуациях сильного стресса.

20. Я собираю группу, чтобы решить сложную задачу.

21. Считаю, что нельзя решить сложную задачу вместе с людьми, с которыми знаком только виртуально.

Подсчет 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.

Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике "Самооценка психических состояний" (по Айзенку), предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с 3 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:

1. Совсем не подходит.
2. Бывает, но изредка.
3. 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 еще 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 трех вариантов ответа: "совсем не подходит", "бывает, но изредка", "часто бывает".

Подсчет результатов

- состояние "часто присуще" - 2 балла;
- состояние "бывает, но изредка" - 1 балл;
- состояние "совсем не бывает" - 0 баллов.

1. 0 - 7 баллов - тревожность отсутствует.
2. 8 - 14 баллов - тревожность средняя, допустимого уровня.
3. 15 - 20 баллов - высокая тревожность.

Методика определения ведущего предметного интереса

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

- социальное направление;
- предпринимательство;
- технологическое направление;
- естественнонаучное направление;
- крафт и мастерство;
- спорт.

Процедура. Перед тестируемым появляется поле из картинок, которые олицетворяют тот или иной ответ на предложенные вопросы (таблица 1). Тестируемому необходимо путем наведения курсора выбрать 3 картинки, соответствующие его интересам. После ознакомления с коротким описанием осуществить выбор, нажав на кнопку "лайк" или "дизлайк". Из образованного пула из 3 "одобренных" ответов нужно совершить окончательный выбор одного ответа.

Стимуляция: 8 раундов выбора картинок.

Таблица 1. Вопросы теста

1. Выбери компьютерную игру, в которую ты хотел бы поиграть.
2. Ты пришел на мастер-класс. Какой ты выберешь?
3. Тебе предложили 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, за что?
7. Как ты считаешь, в какой среде и сфере ты хотел бы себя реализовать?
8. Искусственный интеллект воссоздал 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 3 варианта ответа, а затем соверши окончательный выбор.

Подсчет результатов.

Данные ответов суммируются. Выбор из 3 вариантов дает при подсчете +1 балл, итоговый выбор еще +1 балл. Итоговый показатель по каждому предметному интересу представлен в диапазоне от 0 до 16 баллов.

Оценка вовлеченности 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 в 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 2).

Двадцать утверждений теста

Оцени, 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. Участвовал(а) в общегрупповых дискуссиях во время занятий
3. Выступал(а) с докладом или презентацией на занятиях
4. Решал(а) задачи у доски или отвечал(а) на вопрос преподавателя по содержанию учебного курса
5. Приходил(а) на урок с невыполненным домашним заданием (обратная шкала 0-1-2-3-4-5)
6. Присутствовал(а) на уроке, но не вникал(а) в материал, не слушал(а) преподавателя (обратная шкала 0-1-2-3-4-5)
7. Работал(а) над групповым заданием совместно с одноклассниками на уроке

8. Выполнял(а) индивидуальные домашние задания или готовился(ась) к контрольным и экзаменам совместно с одноклассниками во внеурочное время

9. Выполнял(а) групповое задание с одноклассниками во внеурочное время

10. Объединял(а) идеи разных дисциплин при подготовке заданий или во время участия в дискуссиях на занятиях

11. Помогал(а) другим ученикам с домашним заданием, подготовкой к контрольной работе или экзамену

12. Обсуждал(а) с учениками других классов, друзьями или родственниками идеи из пройденного урока

13. Работал(а) над дополнительными заданиями по курсу, выполнение которых необязательно для получения отличной оценки

14. Обсуждал(а) индивидуально с преподавателями оценки и задания по предмету

15. Обсуждал(а) с преподавателями свои профессиональные, карьерные планы

16. Обсуждал(а) с преподавателями неучебные вопросы (выбор будущей профессии, научная работа, другие личные вопросы)

17. Мог(ла) найти большинство преподавателей во внеурочное время

18. Посещал(а) спортивные секции

19. Посещал(а) занятия кружков, коллективов, клубов по интересам

20. Участвовал(а) в олимпиадах, конкурсах, концертах

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке. Участнику необходимо нажать на один из 5 вариантов

ответа: "такая деятельность не предлагалась", "никогда", "крайне редко", "иногда", "часто", "очень часто".

Подсчет результатов.

Данные ответов суммируются (итоговый показатель в диапазоне 0 - 100).

Фиксация показателей уровня успеваемости

Участникам предлагается перенести свои оценки (средний балл из Дневника.ру) на момент первого и второго тестирования в форму по следующим предметам: русский язык, литература, алгебра, биология, английский язык, физика, история.

Фиксация показателей уровня улучшения образовательных, культурных и спортивных результатов

Участникам предлагается перенести количество побед (включая титул "призер") в олимпиадах с учетом уровней, в творческих и иных конкурсах, спортивных соревнованиях на момент первого и второго тестирования.

Для понимания глубинного влияния участия в образовательной программе на показатели обучающегося рекомендуется заполнить по окончании программы наставничества следующую форму (таблица 3).

Форма по окончании программы наставничества

Часто Средне Редко Никогда

1. У меня появилось желание чаще принимать участие в олимпиадах и конкурсах

2. Мне стало легче готовиться к олимпиадам и конкурсам

3. Я хочу принять участие в олимпиадах и конкурсах, в которых ранее не принимал участие

4. Я понимаю, зачем мне нужно участвовать в олимпиадах и конкурсах

Тестирование "икигай"

Методика "икигай" предназначена для выявления 4 сфер человека: "в чем он силен", "что он хорошо делает", "за что люди готовы платить" и "что нужно людям".

Инструкция. Внимательно прочитай каждый вопрос, пролистай все варианты ответов и выбери подходящий, нажав на "лайк". В каждом вопросе выбери 3 варианта ответа, а затем соверши окончательный выбор.

Процедура: перед тестируемым появляется поле из картинок, которые олицетворяют тот или иной ответ на предложенные вопросы. Тестируемому путем наведения курсора необходимо выбрать 3 картинки, соответствующие ему. После ознакомления с коротким описанием нужно осуществить выбор, нажав на кнопку "лайк" или "дизлайк". Из образованного пула из 3 "одобренных" ответов нужно совершить окончательный выбор одного ответа.

Стимуляция: 4 раунда выбора картинок.

1. Тип компании.

Задание вверху: "Выбери свой тип компании. Выбери три или откажись от тех, что тебе не подходят".

2. Тренды.

Задание сверху: "Какой тренд ты считаешь самым значимым для изменения мира? Выбери три или откажись от тех, что тебе не подходят".

3. Интересы.

Задание сверху: "Как ты считаешь, в какой среде и сфере ты хотел бы себя реализовать? Выбери три".

4. Ситуация.

Задание сверху: "Представь, вы с ребятами делаете проект. Ваша задача - придумать новое приложение. У тебя есть предложение. У других ребят тоже есть интересные идеи. Как ты будешь действовать? Выбери три варианта".

Оценка психологической атмосферы в организации

Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе

Анкета "Оценка психологической атмосферы в коллективе" приводится по А.Ф. Фидлеру (адаптация Ю.Л. Ханина) и предназначена для выявления уровня психологического комфорта в педагогическом или ученическом коллективах.

В таблице 4 приведены противоположные по смыслу пары понятий, с помощью которых может быть описана атмосфера в любой группе или коллективе. Участникам анкетирования необходимо поставить знак "плюс" ближе к тому понятию из пары, с которым психологический климат в группе имеет у них более стойкие ассоциации. Чем ближе к правому или левому слову знак "плюс", тем более выражен признак в группе или коллективе.

Оценка психологической атмосферы в коллективе

| Показатель | | | Выраженность (в баллах) | | | | | Показатель |
|------------|---|---|-------------------------|---|---|---|---|------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |

| | |
|------------------------|---------------------|
| Дружелюбие | Враждебность |
| Согласие | Несогласие |
| Удовлетворенность | Неудовлетворенность |
| Продуктивность | |
| Непродуктивность | |
| Теплота | Холодность |
| Сотрудничество | |
| Несогласованность | |
| Взаимная поддержка | |
| Недоброжелательность | |
| Увлеченность | |
| Равнодушие | |
| Занимательность | |
| Скука | |
| Успешность | |
| Безуспешность | |
| Обработка результатов. | |

Ответ по каждому из пунктов оценивается слева направо в диапазоне от 1 до 8 баллов. Чем ближе к левому столбцу понятий расположен знак "плюс", тем ниже балл и тем благоприятнее, по мнению отвечающего, психологическая атмосфера в коллективе. Итоговый показатель колеблется в пределах от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). На основании индивидуальных показателей наставников и наставляемых может быть создан средний профиль, характеризующий психологическую атмосферу в коллективе.

Опросник "Профессиональное выгорание"

Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета "Высшая школа экономики" (русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова)

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".

Опросник "Профессиональное выгорание"

- | N | Вопрос | Шкала |
|----|--|------------------|
| 1. | Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой) | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 2. | К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 3. | Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 4. | Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожу к каждому свой подход | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 5. | Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 6. | Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 7. | Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками | 0 1 2 3 4 5 6 |

8. Я чувствую угнетенность и апатию 0 1 2 3 4 5 6
9. Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег 0 1 2 3 4 5 6
10. В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю 0 1 2 3 4 5 6
11. Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мной. Они преследуют только свои интересы 0 1 2 3 4 5 6
12. У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление 0 1 2 3 4 5 6
13. Я испытываю эмоциональный спад на работе 0 1 2 3 4 5 6
14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше 0 1 2 3 4 5 6
15. Я не могу быть участливым(ой) ко всем ученикам (студентам), особенно к недисциплинированным и не желающим учиться 0 1 2 3 4 5 6
16. Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы 0 1 2 3 4 5 6
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами 0 1 2 3 4 5 6
18. Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо от их социального положения и поведения 0 1 2 3 4 5 6
19. Я многое успеваю сделать на работе и дома 0 1 2 3 4 5 6
20. Я чувствую себя на пределе возможностей 0 1 2 3 4 5 6
21. Я многого смогу еще достичь в своей жизни 0 1 2 3 4 5 6
22. Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей 0 1 2 3 4 5 6
- Стимуляция: 22 утверждения (таблица 5).

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке. Участнику необходимо нажать на один из 7 вариантов ответа: "Никогда", "Очень редко", "Редко", "Иногда", "Часто", "Очень часто", "Ежедневно".

Подсчет результатов

Субшкала: Номер утверждения Максимальная сумма баллов

Эмоциональное истощение 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 54

Деперсонализация 5, 10, 11, 15, 22 30

Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)
4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 48

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

| Индикаторы оценки | Оценк а результатов программы | На входе | На выходе |
|--|-------------------------------------|-------------|--------------|
| | | 2021 | 2022 |
| Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс. | | | |
| Успеваемость учащихся по школе | | | |
| Качество обучения по школе. | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Процент учащихся, желающих высокой школьной успеваемости | | | |
| Уровень сформированности гибких навыков учащихся. | | | |
| Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования. | | | |
| Доля учащихся, посещающих спортивные секции | | | |
| Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся. | | | |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| школьном уровне | | | |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне | | | |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне | | | |
| Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности. Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов. | | | |
| Доля обучающихся с ограниченными | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>ВОЗМОЖНОСТЯМИ здоровья, принимающих участие в программах наставничества.</p> | | | |
| <p>Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН.</p> | | | |
| <p>Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов.</p> | | | |
| <p>Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях.</p> | | | |
| <p>Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации.</p> | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>Уровень закрепляемости молодых специалистов в школе.</p> | | | |
| <p>Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися).</p> | | | |
| <p>Уровень личностной тревожности учащихся.</p> | | | |
| <p>Эмоциональное состояние при посещении школы</p> | | | |
| <p>Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся</p> | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| Уровень психологического климата в педагогическом коллективе | | | |
| Уровень психоэмоционального состояния специалистов | | | |
| Уровень профессионального выгорания педагогов. | | | |
| Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов | | | |
| Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами. | | | |