МЕСТО ПЕЧАТИ

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

средняя общеобразовательная школа им. А. И. Крушанова, с. Михайловка

ПРОГРАММА

 НАСТАВНИЧЕСТВА

по форме

«Учитель-учитель»

по  направлению «Путь к успеху молодого специалиста»

сроки реализации 2023 -2024учебный год

Автор программы:

Сиротенко Ольга Сергеевна,

учитель начальных классов

**Пояснительная записка**

**Актуальность разработки программы наставничества**

Программа наставничества МБОУ СОШ им. А.И. Крушанова создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Профессиональная помощь необходима молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность (вновь вернувшимся к педагогической деятельности), Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ СОШ им. А.И. Крушанова. Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ СОШ им. А.И. Крушанова будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста, прибывающего в МБОУ СОШ им. А.И. Крушанова получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (наставляемого) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества филиала МБОУ СОШ им. А.И. Крушанова отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Основание разработки программы**

Рабочая программа наставничества «Учитель-учитель» разработана на базе МБОУ СОШ им. А.И. Крушанова в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование».

Срок реализации программы: 1 год

**Цель и задачи программы наставничества:**

**Цель:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

**Задачи:**

1. Обеспечить  наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать  эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию  карьеры  молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению  на основе школьных традиций.

**Планируемые результаты:**

1. повышение уровня личностного развития и профессиональных компетенций молодых педагогов;
2. формирование у молодого специалиста индивидуального стиля в профессиональной деятельности;
3. формирование у начинающего учителя потребности в непрерывном самообразовании;
4. использовать достижения молодых специалистов для участия в образовательных событиях

Индикативные показатели:

1. умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
2. овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
3. умение работать с классом на основе изучения личности;
4. овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
5. становление молодого учителя как учителя-профессионала;
6. повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **о молодом специалисте** | **о педагоге - наставнике** |
| Фамилия, имя, отчество | Иванова Ирина Ивановна | Сиротенко Ольга Сергеевна |
| Образование | Среднее профессиональное | высшее |
| Какое учебное заведение окончил | КГА ПОУ «Спасский педагогический колледж» | УГПИ г. Уссурийск, 1997 г. |
| Педагогический стаж | молодой специалист | 27 лет |
| Место работы | МБОУ СОШ им.А.И.Крушанова с.Михайловка | МБОУ СОШ им.А.И.Крушанова с.Михайловка |
| Должность | учитель начальных классов | учитель начальных классов |
| Квалификационная категория | без категории | высшая |

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма** наставничества: | **Учитель-учитель (молодой специалист)** |
| **Режим** работы: | Очно-заочный |
| **Расписание** встреч:\* | Август – май ежедневно, по ситуации |
| **Вид**: | Индивидуальное, ситуативное |
| **Тип** наставничества: | Прямое  Опосредованное |
| Приоритетные **направления реализации программы**: | - адаптационная работа;  - психологическая поддержка;  - мотивация самообразования;  - организация профессиональной коммуникации. |
| **Этапы** реализации программы:\* | 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации  2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.  3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей. |
| **Нормативно-правовое** обеспечение:  (на сайте школы) | 1.Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества».  2.Приказ «Об утверждении наставнических групп»  3.Заявление о добровольном согласии вести наставническую деятельность.  4.Дорожная карта. |
| Формы **отчётности** наставляемых: | Итоговая диагностика (карта личностного роста наставляемого |
| Мероприятия по предотвращению и устранению возможных **рисков** | Выявление индивидуальных способностей и интересов наставляемого для приобщения и занятости другой деятельностью (социально - значимой, спортивной, организационной и т.д). |

**Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми**:

• Индивидуальное консультирование

• Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

**Дорожная карта**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Мероприятия | Сроки реализации | Ответственные |
| 1 | Изучение нормативно-правовых, инструктивных документов. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предметам. | сентябрь | Наставник |
| 2 | Знакомство с положениями о ведении электронного журнала, о едином орфографическом режиме и внешнем виде учащихся. | сентябрь | Наставник |
| 3 | Проведение инструктажа по заполнению электронного журнала, журнала внеурочной деятельности. | октябрь | Наставник, зам директора по УВР |
| 4 | Выбор темы по самообразованию. | октябрь | Наставник |
| 5 | Практическая помощь в ведении электронного журнала, выставлении итоговых оценок. | сентябрь | Наставник |
| 6 | Оказание помощи в анализе стартовых контрольных работ. | октябрь | Наставник |
| 7 | Консультация по объективности выставления отметок за контрольные работы, устные ответы, письменные текущие работы | октябрь | Наставник |
| 8 | Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов. | В течение года | Наставник |
| 9 | Оформление учебного кабинета. | Сентябрь-октябрь | Наставник |
| 10 | Практическое занятие: «Как работать с тетрадями обучающихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей». | сентябрь | Наставник, зам.директора по УВР |
| 11 | Участие в заседании методического объединения. | По плану работы МО | Наставник |
| 12 | Оказание помощи в написании аннотаций к рабочим программам | ноябрь | Наставник, зам.директора по УВР |
| 13 | Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. | В течение года | Наставник |
| 14 | Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета. | Сентябрь-октябрь | Наставник |
| 15 | Знакомство с условиями аттестации на квалификационную категорию. | Сентябрь-ноябрь | Наставник, зам.директора по УВР |
| 16 | Час общения «Основные проблемы молодого учителя» | октябрь | Наставник |
| 17 | Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника. | В течение года | Наставник |
| 18 | Консультация-практикум по теме «Особенности построения урока для детей с ОВЗ» | октябрь | Наставник |
| 19 | Практическая помощь по оформлению протоколов контрольных работ в электронном журнале | ноябрь | Наставник, зам.директора по УВР |
| 20 | Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с обучающимися. | декабрь | Наставник |
| 21 | Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа) | декабрь | Наставник |
| 22 | Анализ работы за первое полугодие. | декабрь | Наставник |
| 23 | Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе». | ноябрь | Наставник |
| 24 | Общие положения портфолио ученика. | февраль | Наставник |
| 25 | Структура содержания и порядок | Сентябрь-октябрь |  |
| 26 | Дозировка домашнего задания. Виды контроля и оценки. | ноябрь | Наставник |
| 27 | Ведение портфолио. Оценивание материалов портфолио. | В течение года | Наставник |
| 28 | Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования). | март | Наставник |
| 29 | Проведение внеклассного мероприятия по предмету с обучающимися. | В течение года | Наставник |
| 30 | Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока». | апрель | Наставник |
| 31 | Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). | В течение года | Наставник |
| 32 | Отчет молодого специалиста о проделанной работе. | май | Наставник |
| 33 | Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год. | май | Наставник |
| 34 | Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока, консультации по волнующим вопроса с психологом, наставником, администрацией, участие в Педагогических советах, методических совещаниях, посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп. | в течение года | Наставник, зам.директора по УВР, руководитель ШМО, психолог |
| 35 | Работа со школьной документацией. | В течение года | Наставник, зам.директора по УВР |
| 36 | Работа с личными делами обучающихся | В течение года | Наставник, зам.директора по УВР |
| 37 | Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся. | В течение года | Наставник, зам.директора по УВР |
| 38 | Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания  методической  помощи.  Консультация: анализ и самоанализ урока. | В течение года | Наставник, зам.директора по УВР |
| 39 | Практическое занятие для молодого специалиста «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование». | В течение года | Наставник, зам.директора по УВР |
| 40 | Диагностика успешности работы молодого специалиста. Практическое занятие «Психолого -  педагогический подход к обучающимся, предупреждение педагогической запущенности». | январь | Наставник, школьный психолог |
| 41 | Степень комфортности молодого учителя в пед. коллективе. Мониторинг. | февраль | Наставник, школьный психолог |
| 42 | Практическая помощь  при составлении планирования на новый учебный год.  Уровень сформированности  организационных и коммуникативных умений. Мониторинг. | март | Наставник, зам.директора по УВР |
| 43 | Практическая помощь в ведении электронного журнала, выставлении итоговых оценок. | апрель | Наставник, зам.директора по УВР |
| 44 | Выполнение учебных программ и их анализ. Практическая помощь в ведении электронного журнала, выставлении итоговых оценок. Выступление молодого специалиста на МО. Методическая выставка достижений учителя. | май | Наставник, зам.директора по УВР |
| 45 | Практическая помощь в оформлении корректировки рабочих программ | май | Наставник, зам.директора по УВР |

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНСТУМЕНТАРИЙ**

**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. 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 ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА 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 программы; динамику 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.

**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 программе 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 процесса на "входе" и "вы ходе" реализуемой программы;
* сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

**Мониторинг эффективности реализации программы**

**Первый этап опроса для мониторинга программы**

**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]

**Второй этап опроса для мониторинга программы**

**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]

**Методика определения самооценки, основанная  
на методике Дембо – Рубинштейн**

Стимульный материал методики представляет собой 6 вертикальных линий, обозначающих 6 шкал: успешности; удовлетворенности собственными успехами.  
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.

**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 коллективе.  
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.

Таблица 4. 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.