

Областное государственное казенное общеобразовательное учреждение
«Вичугская коррекционная школа-интернат № 1»
(ОГКОУ «Вичугская коррекционная школа-интернат № 1»)

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ОГКОУ «Вичугская
коррекционная школа-интернат № 1»
_____ Н.В. Сорокина
(приложение 3 к приказу от 01.09.2022 № 103)



**Персонализированная
программа наставничества
на 2022-2023 учебный год**

Ивановская область, Вичугский район, д. Хреново
2022г.

Содержание программы

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

1.2. Основные участники программы и их функции

1.3. Цель и задачи программы наставничества

1.4. Срок реализации программы

1.5. Применяемые формы наставничества

2. План-график реализации программы

3. Мониторинг эффективности реализации программы

Приложение 1 Анкета куратора

Приложение 2 Опросник для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Приложение 3 Опросный лист для первого этапа мониторинга программы наставничества (до начала работы)

Приложение 4 Опросный лист для второго этапа мониторинга программы наставничества (по завершении работы)

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из самых центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

В целом наставничество является мировой тенденцией, и оно охватывает все сферы деятельности: предприятия различных форм собственности, предпринимательство, социальную сферу, государственную службу и, безусловно, образование.

Наставничество в образовании — важнейшее условие в профессиональном становлении молодого/начинающего педагога, в повышении педагогического мастерства, оно значимо и в профессиональной ориентации обучающихся. Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость.

Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов. Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования.

Современной образовательной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени, сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Считаем, что создавая в ОГКОУ «Вичугская коррекционная школа-интернат № 1» гибкую и мобильную систему наставничества, сможем оптимизировать процесс профессионального становления молодых/начинающих педагогов, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, при этом они получат поддержку опытных педагогов-наставников, готовых оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

1.2. Основные участники программы и их функции

Основными участниками настоящей программы являются:

- наставляемые – педагогические работники, ранее работавшие в ОГКОУ «Вичугская коррекционная школа-интернат № 1» в другой должности, не

имеющие или имеющие малый опыт работы в должности учителя, испытывающие трудности в организации учебного процесса, во взаимодействии с обучающимися, их родителями (законными представителями), находящиеся в процессе адаптации в новой должности, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах осуществления образовательной деятельности в ОГКОУ «Вичугская коррекционная школа-интернат № 1»;

- наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи и высшую квалификационную категорию по должности учитель, прошедший профессиональную переподготовку в области логопедии, являющийся руководителем методического объединения (далее – МО) учителей общеобразовательных предметов, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, склонный к активной общественной работе;

- куратор – заместитель директора по учебной работе, который отвечает в ОГКОУ «Вичугская коррекционная школа-интернат № 1» за реализацию персонализированной программы наставничества.

Для реализации поставленных задач участники персонализированной программы выполняют функции:

куратор:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- предлагает директору образовательной организации для утверждения кандидатуры наставников;

- разрабатывает проект Дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с наставниками и системным администратором;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с директором образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором);

наставник, руководитель методического объединения:

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- ведёт учет сведений о начинающих специалистах; помогает наставляемым по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированную программу наставничества, содержание которой соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

- осуществляет подготовку участников персонализированной программы наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированной программы наставничества в образовательной организации;

- участвует в мониторинге реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников;

- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированной программы наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

Права и обязанности наставляемых:

Права наставляемых:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированной программы наставничества педагогических работников

образовательной организации;

- обращаться к куратору и директору образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные правовые акты и локальные нормативные акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

- учиться у наставника инновационным методам и формам работы.

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Цель программы: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ОГКОУ «Вичугская коррекционная школа-интернат № 1», способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, в том числе самореализации и закреплению начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи реализации программы:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагогов к условиям осуществления педагогической деятельности в ОГКОУ «Вичугская коррекционная школа-интернат № 1», ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

1.4. Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества составляет один учебный год с 01.09.2022г. по 31.08.2023г.

1.5. Применяемые формы наставничества

Основной формой наставничества при реализации программы является наставничество в группе, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (с тремя педагогами).

Другие применяемые формы наставничества:

- виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым;

- краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;

- ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию по мере нуждаемости наставляемого в них; роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для наставляемого.

- скоростное наставничество – однократное взаимодействие наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого профессионального уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом.

2. План-график реализации программы

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Организационно-управленческая работа		
Изучение нормативно-правовой базы для создания системы наставничества.	Август 2022г.	Администрация
Подготовка пакета локальных актов, регламентирующих систему наставничества в школе-интернате: - Положение о системе наставничества педагогических работников, - дорожной карты по реализации программ наставничества в 2022-2023 учебном году; - персонализированной программы наставничества в учреждении.	Август 2022г.	Директор Сорокина Н.В., заместитель директора по учебной работе Жукова Т.Б.
Анкетирование педагогов, желающих принять участие в реализации программ наставничества.	Август 2022г.	Руководители МО Лопатина Е.А., Зимица Т.А.
Сбор дополнительной информации о наставляемых от третьих лиц. Анализ данных о наставляемых. Формирование банка данных наставляемых из числа педагогов.	Август 2022г.	Заместитель директора по учебной и воспитательной работе, Жукова Т.Б., Белова О.Г.
Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование банка наставников	Август 2022г.	Заместитель директора по учебной и воспитательной работе, Жукова Т.Б., Белова О.Г.
Круглый стол участников программы наставничества с проведением анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого. Анализ анкет, формирование пар, групп.		Заместитель директора по учебной и воспитательной работе, Жукова Т.Б., Белова О.Г.
Издание приказа о системе наставничества педагогических работников с утверждением * Положения о системе наставничества в ОГКОУ «Вичугская коррекционная школа-интернат № 1», * Дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в 2022-2023 учебном году,	Сентябрь 2022г.	Директор Сорокина Н.В.

* персонализированной программы наставничества в учреждении, * созданием наставнической группы (наставники, наставляемые), * назначением куратора реализации программы наставничества		
Создание специального раздела «Наставничество» на официальном сайте школы-интерната.	Сентябрь 2022г.	Ответственный за сопровождение сайта Модин С.Ю.
Собеседования-консультации с наставником с предоставлением методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.	Сентябрь 2022г.	Заместитель директора по учебной работе Жукова Т.Б.
Организационно-методическая работа		
Помощь в составлении календарно-тематического планирования учебных предметов.	Сентябрь 2022г.	Куратор Жукова Т.Б.
Выбор приоритетной методической темы по самообразованию.	Сентябрь 2022г.	Наставник Лопатина Е.А.
Работа учителя с электронным журналом.	Октябрь 2022г.	Наставник Лопатина Е.А.
Консультации по составлению рабочих программ учебных предметов в соответствии с ФГОС ООО.	Октябрь 2022г.	Наставник Лопатина Е.А.
Анализ уроков в рамках персонального контроля Задуминой Н.Г.	Октябрь 2022г.	Куратор Жукова Т.Б.
Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.	Ноябрь 2022г.	Наставник Лопатина Е.А.
Анализ уроков в рамках персонального контроля Транзенка А.Д.	Ноябрь 2022г.	Куратор Жукова Т.Б.
Порядок выставления оценок за четверть.	Декабрь 2022г.	Куратор Жукова Т.Б.
Работа учителя на Лист успешной учебной деятельности.	Декабрь 2022г.	Наставник Лопатина Е.А.
Формирование основ читательской компетенции у обучающихся с ТНР, способствующей достижению результативности обучения.	Январь 2023г.	Наставник Лопатина Е.А.
Организация курсовой подготовки наставляемых.	В течение учебного года	Куратор Жукова Т.Б.
Развитие личности ребёнка с ОВЗ на основе духовной и интеллектуальной потребности в чтении.	Март 2023г.	Наставник Лопатина Е.А.
Обзор новинок методической литературы по темам самообразования.	В течение учебного года	Наставник Лопатина Е.А.
Консультации по частным вопросам методики преподавания.	В течение учебного года	Наставник Лопатина Е.А.
Посещение открытых уроков опытных учителей.	В течение учебного года	Наставник Лопатина Е.А.
Трудная ситуация на уроке и выход из неё (анализ педагогических ситуаций)	Апрель 2023г.	Куратор Жукова Т.Б.
Круглый стол с отчётами по реализации программы.	Май 2023г.	Куратор Жукова Т.Б. Наставник Лопатина Е.А.

3. Мониторинг эффективности реализации программы

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.

1. 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 «наставник-наставляемый» в группе.

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам системы наставничества, 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 наставничества 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.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям системы наставничества педагогических работников, принципам, заложенным в Положение о системе наставничества педагогических работников, 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.

2. Мониторинг и оценка влияния программы 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 программы 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 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.

АНКЕТА КУРАТОРА

1. КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z : x × 100)
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 выпускников, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x – y)	Значение в процентах (z : x × 100)
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				

2. ОЦЕНКА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Инструкция: оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный.

Показатели	Баллы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	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 из форм и программ направлена на достижение желаемого конечного результата. Их цели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Показатели	Баллы									
конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами										
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. Поняты 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

Шкала определения уровня оценки программы наставничества:

- 110–130 баллов – высокий уровень;
- 80–109 баллов – средний уровень;
- 40–79 баллов – низкий уровень;
- 0–39 баллов – недопустимый уровень.

Опросник для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<p>Внутренние</p>	<p>Сильные стороны</p> <p><i>Значительная доля участников программы (75%) видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет.</i></p> <p><i>У 75% наставляемых наблюдается рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах.</i></p> <p><i>У 60% наставляемых сократилось число конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества.</i></p>	<p>Слабые стороны</p> <p><i>Только у 25% участников программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации.</i></p> <p><i>Только у 25% участников программы появилось желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</i></p>
<p>Внешние</p>	<p>Возможности</p> <p><i>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны департамента образования города Энска в рамках реализации национального проекта «Образование».</i></p> <p><i>Муниципалитет проводит разнообразные конкурсы профессионального мастерства, вебинары, семинары, круглые столы, в которых могут принять участие педагоги в рамках программы наставничества.</i></p>	<p>Угрозы</p> <p><i>Высокая нагрузка педагогов, из-за которой сложно включиться в программу наставничества в полной мере.</i></p> <p><i>Рост в школьном коллективе числа педагогов, которые испытывают эмоциональное выгорание и усталость.</i></p>

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 пяти 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	

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 пяти 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	

**Опросный лист
для первого этапа мониторинга программы наставничества
(до начала работы)**

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 низкий 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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

профессиональной адаптации											
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? Получить практические навыки после окончания университета: ведение уроков, разрешение конфликтных ситуаций в классных коллективах. Больше узнать о бумажной отчетности в школе

14. Что особенно ценно для Вас в программе? Возможность приобрести опыт непосредственно от педагога с многолетним стажем, ученики которого показывают высокие результаты

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

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

Уровень удовлетворенности наставляемого определяется по вопросам 3–12 с учетом следующей шкалы:

85–100 баллов – высокий уровень;

60–84 балла – средний уровень;

30–59 баллов – низкий уровень;

0–29 баллов – недопустимый уровень.

АНКЕТА НАСТАВНИКА

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

2. Если да, то где? В прошлом году участвовала в программе: помогала коллеге справиться с эмоциональным выгоранием

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

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

наставничества										
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 удовлетворенности совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? Помочь молодому специалисту освоиться на новом месте. Поделиться своими практическими навыками на основе личного педагогического опыта

13. Что особенно ценно для Вас в программе? Помочь молодому коллеге стать частью нашего педагогического коллектива и освоиться в профессии

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых	Очень часто	<u>Часто</u>	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	--------------	-------	----------	---------

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

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

Уровень удовлетворенности наставника определяется по вопросам 3–11 с учетом следующей шкалы:

- 80–90 баллов – высокий уровень;
- 60–89 баллов – средний уровень;
- 30–59 баллов – низкий уровень;
- 0–29 баллов – недопустимый уровень.

**Опросный лист
для второго этапа мониторинга программы наставничества
(по завершении работы)**

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 низкий 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. Качество 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. 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? Возможность приобрести практические навыки по ведению уроков, взаимодействию с учениками, заполнению отчетов

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

15. Что особенно ценно для Вас в программе? Возможность работать с опытным педагогом, ученики которого показывают высокие результаты

16. Чего Вам не хватило в программе и (или) что хотелось бы изменить? Хотелось бы более четко выстроить дистанционное взаимодействие с наставником, у которого высокая нагрузка

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	<u>Часто</u>	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	--------------	-------	----------	---------

	Да	Нет
18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?		
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет?		
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?		

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?		
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?		
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
25. Появилось ли у Вас желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		
26. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу?		

Уровень удовлетворенности наставляемого определяется по вопросам 3–12, 14 с учетом следующей шкалы:

- 90–110 баллов – высокий уровень;
- 60–89 баллов – средний уровень;
- 30–59 баллов – низкий уровень;
- 0–29 баллов – недопустимый уровень.

АНКЕТА НАСТАВНИКА

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

2. Если да, то где? В прошлом году участвовала в программе: помогла коллеге справиться с эмоциональным выгоранием

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий 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? Поделиться профессиональными практическими навыками с молодым специалистом. Помочь коллеге освоиться в профессии и на новом рабочем месте

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

14. Чего Вам не хватило в программе и (или) что хотелось бы изменить? Разработать более точные карты оценки уроков, чтобы молодому специалисту были более понятны комментарии к его открытым урокам

15. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	<u>Часто</u>	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	--------------	-------	----------	---------

	Да	Нет
16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?		

17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет?		
19. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?		
20. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
21. Появилось ли у Вас желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		

Уровень удовлетворенности наставника определяется по вопросам 3–11, 13 с учетом следующей шкалы:

- 85–100 баллов – высокий уровень;
- 60–84 балла – средний уровень;
- 30–59 баллов – низкий уровень;
- 0–29 баллов – недопустимый уровень.