

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Прогимназия «Созвездие»**

**Индивидуальная программа наставника**

**Веснина Наталья Николаевна**

форма «учитель-учитель»

г.Пыть-Ях, 2024

## Паспорт индивидуальной программы наставника

№ п/п	Наименование раздела	Стр.
1.	Основные сведения о наставнике и наставляемом	2
2.	Задачи и цель программы	3
3.	Приоритетные направления реализации программы	3
4.	Содержание программы. Планируемые результаты	5
5.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставника	6
6.	Приложения (анкеты, план работы)	18

### Общие сведения о наставнике и наставляемом.

Общие сведения	Наставник	Наставляемый
ФИО	Веснина Наталья Николаевна	Шпилова Татьяна Брониславовна
Должность	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог
Возраст	43	34
Общий стаж	22	4
Педагогический стаж	21	1
Категория	Первая	Без категории
Контактный телефон	89128124494	89324340001

## **Задачи и цель программы**

### **Цель программы:**

Организовать разностороннюю поддержку для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повысить его профессиональный потенциал и уровень, оказать методическую и психологическую помощь в его профессиональном становлении в условиях реализации новых ФГОС.

### **Задачи программы:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Выявить путем опроса или беседы затруднения в профессиональной практике молодого педагога.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого учителя в коллективе.
4. Принять меры по профилактике проблем в дальнейшей работе молодого педагога.
5. Обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы школьной жизни.
6. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
7. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
8. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
9. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

### **Приоритетные направления реализации программы:**

1. Углубление научных знаний и повышение научно-методического уровня молодого педагога в контексте современного образования, с учетом специфики контингента школы.
2. Транслирование профессионально значимых умений наставником и формирование аналогичных у молодого педагога, с учетом направлений работы школы.
3. Свободное владение научным стилем речи и культурой педагогического общения.
4. Развитие способности работать в коллективе (команде).
5. Тактичное транслирование корпоративных норм поведения наставником и освоение их подопечным.
6. Углубление освоения методики научно-исследовательской деятельности.

В соответствии с целями и задачами используются следующие методы наставничества:

- интерактивные (беседа, диалог, дискуссия);
- проблемный и проектный;
- мастер-класс;
- консультирование;
- инструктирование;
- демонстрация действий и поведения;
- «научение через наблюдение»;
- наблюдение и анализ деятельности наставника;
- персонализированная имитация;
- анализ практических ситуаций;
- рефлексия и анализ деятельности подопечного.

Основные принципы наставничества:

- добровольность;
- открытость;
- компетентность;
- соблюдение норм профессиональной этики.

Основные этические правила наставничества:

1. Взаимосвязь – построение доверительных взаимоотношений с наставляемым. В отношениях должны присутствовать доброжелательность, взаимное уважение, доверие и желание работать ВМЕСТЕ. Основное правило – разъяснение, а не осуждение. Конфиденциальность. Правила и способы поддержания конфиденциальности оговариваются заранее.
2. Формирующее оценивание – объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения. Наставнику необходимо: собирать и анализировать информацию о том, что умеет и чего пока не умеет молодой специалист; определять методы и стратегии, которые помогут молодым специалистам преодолеть трудности; выяснить, что поможет молодым учителям лучше воспринять, обработать и усвоить информацию, получаемую от наставника (какой подход применить).
3. Коучинг – реализация поэтапного развития и обучения подопечного. Наставник является образцом для подражания; он делится профессиональным опытом, демонстрирует примеры и помогает выработать стратегию. Суть коучинга заключается не в том, чтобы указать подопечному на его ошибки, а в том, чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки, отвечая на грамотно сформулированные вопросы наставника. Рефлексия включает в себя постоянное принятие решений, основанное на анализе выполненных действий и их результатов. Хороший наставник научит подопечных принимать собственные осознанные решения, без своего участия (в будущем).
4. Поддержка – помощь подопечному в поиске собственного пути. Цель наставника - устранить зависимость молодого специалиста от наставника и содействовать становлению подопечного как самостоятельного учителя. Чтобы общение молодого специалиста и наставника было рациональным и эффективным, важно помнить, что наставники и их подопечные каждый со

своим характером, мировоззрением, жизненной позицией. Необходимо учитывать ролевые типы молодых педагогов.

## **Содержание программы**

### **1. Психологические основы адаптации в системе образования.**

Реализация этой части программы предусматривает оперативное и нацеленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации начинающего педагога. Психологическим аспектом адаптации является принятие высокого социально - психологического статуса личности начинающего специалиста в педагогическом и ученическом коллективах.

*Планируемые результаты:*

Социально-психологическая адаптация предполагает успешность вхождения молодого учителя в новый коллектив школы, умение купировать межличностные проблемы, ставить себя в позицию равноправного члена коллектива. Психологическая результативность контактов с обучающимися и родителями.

### **2. Организация учебно-воспитательного процесса.**

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодым специалистом действующих государственных программ по преподаваемым предметам, знакомство с авторскими программами; посещение уроков и внеурочных мероприятий, проводимых опытными учителями школы (в первую очередь, наставников), с их последующим анализом.

*Планируемые результаты:*

Активное включение молодых учителей в учебно-воспитательную работу с обучающимися, вовлечение их в целом в работу школы, в совместную разработку программ, грамотное применение государственных программ, соблюдение образовательного минимума, адаптация молодого специалиста в образовательном пространстве школы.

### **3. Школьная нормативная документация в работе учителя.**

Ознакомление молодого педагога с локальными актами МАОУ «Прогимназия «Созвездие», с должностными инструкциями и прочей необходимой документацией.

*Планируемые результаты:*

Формирование действующей прямой и обратной связи управленческой информации, обеспечивающей своевременный обмен сведениями с целью упорядочения деятельности молодого педагога и оказания ему своевременной корректирующей помощи.

### **4. Методическое сопровождение молодого учителя.**

Важно научить начинающих учителей правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании учебно-методического комплекса по своему преподаваемому предмету, при написании рабочих программ, программ внеурочной деятельности, сценариев школьных мероприятий.

*Планируемые результаты:*

Умение молодого специалиста систематически изучать имеющееся методическое

сопровождение, грамотно его использовать, с учетом индивидуальных особенностей своих учеников. Формирование у молодого педагога опыта создания собственных методических разработок.

### **5. Организация воспитательной работы с детьми.**

Из опыта работы обращает на себя внимание несоответствие возможностей у молодых педагогов при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении этого плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых учителей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности в программе уделяется большое внимание.

#### *Планируемые результаты:*

Освоение на практике концептуальных основ воспитания, формирование профессионального мастерства воспитателя.

### **6. Социология образования. Ученик в социуме.**

Осуществление этого направления программы предусматривает знакомство с социологией в образовании, с социальной педагогикой; со связями школы с семьей и общественностью, с микросоциумами и макросоциумом школы.

#### *Планируемые результаты*

Умение ориентироваться в общих и частных вопросах социально-педагогической работы с учащимися и их родителями.

### **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставника**

Мониторинг процесса реализации программы наставника: система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации мероприятий программы.

Организация систематического мониторинга программы наставника 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 оценки мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы, динамики образовательных результатов (Приложения).

**Организация деятельности наставников носит поэтапный характер. Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.**

Содержание	Этапы		
	Адаптационный	Проектировочный	Рефлексивный
Задачи	Определить сформированность	Сформировать потребность у	Сформировать у молодого учителя

	<p>профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога</p>	<p>молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе</p>	<p>способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием</p>
<p>Формы</p>	<p>Индивидуальная</p>	<p>Индивидуальная, коллективная</p>	<p>Индивидуальная, коллективная, групповая</p>
<p>Средства, методы</p>	<p>Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебновоспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа</p>	<p>Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (лекции в "Школе молодого учителя" педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование, двойное наставничество</p>	<p>Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастерклассы, проблемноделовые, рефлексивноделовые игры)</p>

В адаптационный период в первый месяц работы молодому специалисту необходимы практические советы. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;

- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Кроме этого, наставник может обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализа урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей процедуре аттестации.

С первых дней определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, осуществляется информирование, обучение ведению школьной документации. На этом этапе используются подготовленные инструкции, «памятки» по различной тематике. Как показывает опыт, посещение администрацией и наставником уроков молодых специалистов позволяет выявить возникающие у них затруднения. Дает положительный эффект прием, обеспечивающий конкретную индивидуальную предварительную помощь в подготовке урока. Посещая уроки молодых специалистов, просматривая планы, проверяя знания учеников, администрация школы, совместно с наставником, выявляют недостатки в его умениях и навыках, вырабатывают программу адаптации.

Важно, чтобы молодой специалист с первого дня работы в школе научился рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста.

Особенности проведения методического коучинга, современный подход к анализу урока. Основной частью реализации плана развития молодого специалиста



является помощь в составлении уроков и методический коучинг во время воплощения их в жизнь. Педагогу-наставнику необходимо не только давать советы по составлению плана урока, но и регулярно приходить на занятия и следить за тем, как его рекомендации выполняются, отмечая динамику развития молодого специалиста. Только при соблюдении этих условий наставник будет уверен, что он может мотивировать и развивать своих подопечных.

Методический коучинг – это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически: повышать у молодых специалистов уверенность в себе; помогать им вести уроки на более высоком профессиональном уровне; улучшать достижения наставляемых с помощью внедрения методик эффективного обучения.

Цикл методического коучинга включает в себя 3 стадии:

- обсуждение ДО урока (за несколько дней или 15 – 30 минут до начала урока);
- просмотр урока (45 минут, или 1 занятие);
- обсуждение после урока (в течение 15 – 30 минут сразу после урока).

Стадия 1: обсуждение до урока. Цели обсуждения до урока: создать доверительные отношения и способствовать развитию сотрудничества между наставником и подопечным; помочь педагогу целенаправленно и осознанно усовершенствовать урок; создать возможности для внесения изменений, если есть необходимость; создать условия для предварительного обсуждения приемов/технологий, за выполнением которых наставник будет наблюдать во время урока. Всегда следует начинать обсуждение с сильных сторон плана урока, чтобы усилить уверенность молодого специалиста в своих стараниях. Далее выделите моменты, на которые подопечному следует обратить особое внимание. Грамотно составленные вопросы наставника должны позволить молодому специалисту продумать процесс принятия решений во время планирования урока и самостоятельно дать оценку сильным сторонам плана урока и возможным проблемным зонам. Наставнику важно: дать молодому специалисту советы по решению непредвиденных сложностей; помочь ему разобраться, как действовать в таких ситуациях; дать молодому специалисту возможность почувствовать свой вклад и ответственность за свой план урока.

Стадия 2: просмотр урока. Во время просмотра урока наставнику необходимо целенаправленно наблюдать за взаимодействием между педагогом и учениками. Необходимо записывать примеры характерного поведения подопечного во время урока: используемые фразы, вопросы, приемы; а также то, как на это реагируют учащиеся.

Стадия 3: обсуждение после урока. Важно отметить с самого начала, что наставнику следует построить обратную связь на основании действий молодого специалиста, а не исходя из особенностей его личности. Все комментарии должны быть конкретными, их следует подтвердить доказательствами. Ключевая идея методического коучинга заключается в том, что наставник НЕ анализирует урок и НЕ подводит итоги сам. Его роль состоит в стимулировании процесса рефлексии и анализа урока молодым специалистом посредством грамотно подобранных вопросов.

Модель проведения методического коучинга. Пять последовательных фаз: 1. Распознавание чувств/восприятий (Что Вы чувствуете по поводу своего урока?) 2. Вспоминание взаимодействий (Какая часть урока вызвало это чувство?) 3. Анализ причин (Как Вы думаете, из-за чего так случилось?) 4. Определение способов улучшения (Как Вы думаете, что можно сделать, чтобы улучшить это?) 5. Обобщение обучения (Чему Вы научились?) Как только молодой специалист, отвечая на вопросы и анализируя свой урок, осознает, что ему следовало сделать, но не знает как, необходимо поделиться своими идеями и советами, но ни в коем случае не диктовать решение той или иной задачи. Важно предоставлять молодому педагогу формирующую обратную связь.

Обсуждение после урока должно быть:

- своевременным (ни в коем случае не соглашайтесь на обсуждение в конце дня или на следующий день);
- конфиденциальным;
- сфокусированным на собранных данных;
- не оценочным/не осуждающим;
- мотивирующим подопечного к рефлексии;
- созданным для стимуляции роста начинающего педагога.

Наставник приглашает наставляемого на свое занятие, чтобы он увидел, как план претворяется в жизнь, как некоторые части урока специально изменяются в соответствии с индивидуальными особенностями учеников для лучшего усвоения материала.

Развитие рефлексии молодого учителя. Цель наставника - устранить зависимость молодого специалиста от наставника и содействовать становлению подопечного как самостоятельного учителя. Это невозможно без целенаправленной и продуманной стратегии обучения молодого специалиста навыкам рефлексии и самообучения. Только при наличии незамедлительной рефлексии после проведенного занятия можно добиться успехов в улучшении качества ведения занятий, равно как и в повышении качества образования. Для непрерывного роста наставляемых наставникам важно постоянно наблюдать, как молодые специалисты планируют, реализуют и анализируют свои занятия.

Педагогом-наставником подбираются формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности, вовлекая его в методическую деятельность образовательной организации:

- работа в составе творческой группы;
- лекция, семинар, практическое занятие;
- педагогические чтения;
- «педагогический ринг»;
- ярмарка педагогических идей;
- просмотр видеофильмов отснятых уроков;
- групповые и индивидуальные консультации;
- посещение и анализ открытых уроков;
- мастер-классы;
- педагогические мастерские.

Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы:

- ✓ педагогические мастерские,
- ✓ мастер-классы,

- ✓ работу в творческих группах, где молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др.

Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег. Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет молодым учителям развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональном ограниченности. Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников.

В рамках деятельности педагогов-наставников целесообразно применение следующих рефлексивных методов обучения.

*Метод самонаблюдения* как разновидность наблюдения. Выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек. В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения должны быть поставлены задачи сравнения, анализа происходящих явлений и событий.

*Метод интроспективного анализа* как своеобразная техника "исследования себя". Интроспективный метод – метод изучения психических процессов на основании субъективного наблюдения собственного сознания. Побуждение интереса к своему внутреннему миру обуславливает развитие рефлексии как процесса получения знаний о себе самом. Можно предложить педагогу вести дневник своего опыта и своих переживаний в процессе работы, своих впечатлений, успехов-неуспехов.

*Метод игры. Рефлексивно-деловые игры* – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров.

*Тренинговый метод* как способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих.

*Метод сократического диалога*, в котором преподаватель, подобно Сократу, обсуждает со слушателями проблемы смысла и значимости изучаемых явлений. Метод сократического диалога пронизывает всю практику преподавания.

*Метод философствования.* Тождественен методам размышления, рассуждения. Может быть реализован через анализ художественных произведений, видеофильмов, чтение текстов по проблемам учительства, отношений с учениками и т.д.

*Метод микрообучения и самоанализа.* Данный метод огромную значимость имеет в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей. Помимо рефлексии, микрообучение как педагогический метод способствует совершенствованию психолого-педагогической наблюдательности и оценки образовательных явлений и процессов, повышения профессиональной компетентности.

Аналогичным является *кейс-метод* (от англ. case – случай, ситуация, дело), один из популярных активных методов обучения, представляющий собой деловую игру в миниатюре.

*Микрообучение* - это метод, позволяющий эффективно сочетать теоретические знания по обсуждаемой теме и практические умения, которые тщательно анализируются, как преподавателем и группой, так и самим педагогом. В процессе микрообучения перед обучающимся стоит конкретная педагогическая проблема, но, в то же время созданы «безопасные» условия для ее решения, что позволяет снизить риск «провала» в ситуациях сомнения и незнания. Важно знать, что ведущим методом в микрообучении, является наблюдение. Объективное наблюдение за обучаемыми заключается в записи на видеопленку их деятельности в ситуации преподавания. Эта видеозапись дает возможность обучаемому оценить свои действия, с помощью преподавателя и всей группы точно проанализировать свои педагогические умения и повысить свою компетентность. Отметим, что различаются два типа наблюдения: гетероскопия и аутоскопия. Гетероскопия (наблюдение другими людьми, наблюдение «со стороны») позволяет объективно

оценить поведение слушателей во время работы, выявить их сильные стороны и недостатки, которые затем устранить с помощью соответствующего обучения. Видеозапись занятия, проведенного каждым обучающимся, предлагается для обсуждения всей группе. Это вызывает необходимость выбора четких и показательных критериев оценки учебного занятия. Используя повседневный опыт, а также привлекая теоретические положения и экспериментальные данные, можно постепенно прийти к единству мнений в отношении критериев, которые следует применять. В случае необходимости они адаптируются группой в зависимости от целей проведения занятия, возможных узких задач наблюдения и оценки, условий обучения. Аутокопия или самонаблюдение позволяет обучаемому получить картину своего поведения на основе строго объективной его фиксации. Увидеть себя во время проведения урока, проигрывания учебной ситуации – подобный опыт открывает человеку многое такое в нем самом, что подчас его просто изумляет. При просмотре видеозаписи участники обнаруживают собственные недостатки и действия, которые не замечаются во время реального занятия. Это обратная связь ведет к познанию себя и самокритике, что в большой степени способствует изменению поведения. В частности, это способствует тому, что педагоги, имеющие определенный опыт работы по профессии, начинают спокойнее принимать критику в свой адрес.

Все перечисленные методы тесно взаимосвязаны друг с другом, проникают один в другой, и порой, дифференцированы лишь на бумаге. Безусловно, перечисленный ряд рефлексивных методов не является завершенным и вполне может быть продолжен.

Систематическая и целенаправленная работа с молодыми педагогами должна дать следующие результаты:

- Закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;
- Формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании;
- Организация системы методической поддержки молодых учителей;
- Привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;

– Формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.

Обратная связь молодых специалистов поможет наставникам улучшить свои профессиональные качества, а отзывы о программе будут использованы с целью дальнейшего совершенствования системы наставничества. Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя. Проводится обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, происходит определение наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей. Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.

**План индивидуальной работы с молодым специалистом по адаптации к профессии (3 год сотрудничества)**

ФИО наставляемого	ФИО наставника, должность	Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность	Результат
Шпилова Татьяна Брониславовна, учитель-дефектолог	Веснина Наталья Николаевна—учитель -логопед	Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания).	Консультативная помощь в разработке рабочих программ по внеурочной деятельности	Сентябрь	Предъявление программы соответствующей требованиям
			Совместная разработка поурочных планов внеурочной деятельности.	1 раз в четверть	Конспекты занятий
			Проверка поурочных планов	1 раз в четверть	Конспекты занятий с устранимыми замечаниями
		Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	Консультации по ведению электронного журнала	1 раз в полугодие	Качество работы молодого специалиста с документацией
			Консультации «Осуществление анализа практических и проектных работ» во внеурочной деятельности	Октябрь.	Схемы анализа работ готовые таблицы пробелов.
		Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ занятий молодого специалиста учителем наставником; посещение молодым специалистом уроков наставника	Не менее 1-го урока в 2 недели	Самоанализ занятий.
			Консультация по отбору содержания материала к занятиям.	1 четверть	Перечень рекомендованной литературы.



		Консультация «Работа с родителями. Как подготовить выступление на родительское собрание»	2 четверть	Через посещение занятий и конспекты занятий.
		Консультация «Организация внеурочной деятельности»	3 четверть	
		Консультация «Социальное проектирование»	4 четверть	
	Диагностика затруднений.	Анкетирование, беседы, тестирование.	2 раза в год.	Обработка и интерпретация анкет.
	Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям	консультации по педагогическим	По необходимости	
	Помощь при подготовке к открытым занятиям, к творческим конкурсам и выставкам.		По необходимости	

Таблица 1

## Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 202____	на выходе 202____
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 возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Число обучающихся состоящих на ВШК и ПДН.		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста		
Участие молодого учителя в профессиональных конкурсах, фестивалях.		
Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися).		
Уровень личностной тревожности учащихся.		
Эмоциональное состояние при посещении школы		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
Уровень психоэмоционального состояния специалиста		
Уровень удовлетворенности профессией педагога		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.		

**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 наставником.	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. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую 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 важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель–учитель».**

**Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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. Оцените 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 от 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

3. 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? \_\_\_\_\_

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, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как 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]

## Приложение 5

### Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель – Учитель».

#### Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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 от 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/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]