**Диагностическая деятельность МБОУ "Каспийская гимназия имени Героя Российской Федерации А.М.Магомедтагирова"**

**по выявлению первоначального уровня профессионализма педагогов: анализ документов,анкетирование собеседование,**

**наблюдение в процессе педагогической деятельности.**

**Первая встреча-знакомство**

*Участники*: куратор, наставник, наставляемый.

*Роль куратора*: организация, наблюдение, представление участников.

*Время*: 30–40 минут.

Представление наставника. Используя уже отрефлексированную информацию о себе и своих сильных и слабых сторонах, наставник рассказывает наставляемому о себе.

Рекомендуемые пункты:

● Кто я, чем занимаюсь?

● Почему я хочу быть наставником?

● Мой опыт.

● Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым?

● Что мне важно увидеть в наставляемом?

Представление наставляемого. Наставляемый не обязан «понравиться» наставнику, его задача – рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику, в каком направлении необходимо вести работу в будущем.

Обязательные пункты:

● Кто я, чем занимаюсь?

● Почему мне хочется принять участие в программе?

● Над какими вопросами (проблемами) я хотел бы поработать?

● Что мне важно увидеть в наставнике?

Взаимный интерес. Куратор наблюдает за общением наставника и наставляемого,

определяет, насколько два конкретных человека готовы работать друг с другом, есть ли у них точки пересечения (включая темперамент, схожие сферы деятельности, интересы и т. д.).

Закрепление договоренностей.

Куратор представляет участникам манифест и кодекс наставника, сообщает о сроках

программы, а также о важности ответственной позиции, доверия и вовлеченности

программу наставничества.

Отдельно проговариваются и также закрепляются темы:

● конфиденциальности взаимодействия (и исключений);

● необходимости честной и открытой коммуникации;

● личных границ взаимодействия;

● обмена контактами.

Необходимо, чтобы в той или иной форме участники проговорили, что они готовы

работать друг с другом. Подобная договоренность может быть закреплена с помощью

документа, содержащего:

● обязательства по соблюдению взаимных договоренностей;

● права и обязанности сторон;

● регулярность встреч;

● обязательство о неразглашении личной информации о психологических и иных

проблемах участников программы;

● обязательства наставника по отношению к родителям наставляемых, если для

того существуют основания.

Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

**Пробная рабочая встреча**

*Участники*: наставник, наставляемый.

*Роль куратора*: после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений.

*Время*: по желанию участников, до одного часа.

Решение конкретной задачи. Наставник, исходя из первой встречи, предлагает

наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы

продемонстрировать возможный формат работы и проверить комфортность

взаимодействия на практике. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия,

педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи (теста).

*Рефлексия*. По окончании встречи наставник и наставляемый (группа наставляемых) представляют краткие результаты куратору. Возможно заполнение специального дневника в онлайн - режиме, что упростит куратору задачу по анализу и контролю хода программы наставничества. Эти результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат встреч является комфортным, отрефлексировать свои отношения.

Рекомендуемые пункты для заполнения:

● Что получилось?

● Что понравилось?

● Благодаря чему стало возможно достичь результата?

● Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают

выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.

**Планирование основного процесса работы**

*Участники*: наставник, наставляемый, куратор.

*Роль куратора*: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

*Время*: 1–1,5 часа.

*Желания и ресурсы*

Вместе с куратором пара или группа обсуждает и по итогу формулирует цели на ближайший период работы (минимум на месяц). Куратор может предложить участникам программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода «мечты» наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены в рамках программы наставничества.

Для начала наставляемый отвечает на вопрос «Что я хочу, чтобы у меня было?»

и на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений (ощущений, предметов).

После того как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Желание | Какие ресурсы уменя есть,чтобы этополучить? | Каких ресурсовмне не хватает,чтобы достичьцели и получитьжелаемое? | Как измеритьрезультатреализациицели? Как я пойму, чтодостиг ее? | Сколько мненужно времени,чтобы этополучить? |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

После того как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями

и, соответственно, целями они будут работать на первом отрезке времени, куратор

предлагает участникам создать карту будущей работы. Эту карту можно в будущем

оцифровать, чтобы иметь возможность сверяться с ней, оценивая каждую отдельную

встречу.

|  |
| --- |
| Цель № 1  |
| Желаемыйрезультат (каквы видитеконечнуюреализациюцели?) | Конкретныедействия ишаги,направленныена получениемаксимальногорезультата | Сроки | ПоказательЭффективности (по какимрезультатам конкретнойдеятельности можно будетоценить, что вы движетесь кпоставленной цели) | Отметки овыполнении |
|  |  |  |  |  |

На этом же этапе наставник и наставляемый при помощи куратора определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Куратор напоминает, что после каждой встречи в дневник желательно будет заносить результаты, свидетельствующие (или нет) о постепенном движении к цели. Эти результаты в дальнейшем будут использоваться для своевременной корректировки плана работы и для финального представления результатов работы пары или команды, а также для оценки деятельности самого наставника и результатов программы наставничества. Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.

**Совместная работа наставника и наставляемого**

*Участники*: наставник, наставляемый (куратор – при необходимости).

*Роль куратора*: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

*Время*: одна встреча – от 1 часа, длительность всех встреч – в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 1 месяц.

Следует учитывать, что встречи могут проходить:

• в образовательной организации;

• дистанционно;

• на территории других образовательных организаций;

• в местах спортивного и культурного времяпрепровождения и др.

Встречи наставника и наставляемого (наставляемых) могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, экскурсии, публичной лекции, как практическая работа над проектом. Наставник самостоятельно формирует структуру и план действий на каждой встрече, но тем не менее обращается к общей модели: рефлексия, работа, рефлексия.

Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях и/или телефонных разговоров не регламентируется, но результаты в любом случае фиксируются. Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Следующие 40 минут посвящены непосредственно работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность.

Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлексию, необходимо

резюмировать встречу.

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота – двараза в неделю. Если есть необходимостью согласовать график встреч с рабочим расписанием наставника, то время и сроки устанавливаются по соглашению сторон и при информировании куратора.

Для оперативного отслеживания прогресса, сбора обратной связи и организации работы куратор может предложить наставнику и наставляемому вести онлайн-дневник. Дневники может читать только куратор. Наставник не читает дневник наставляемого. Запись может иметь простую структуру:

*Дата встречи*

*Шкала моего эмоционального и профессионального состояния от 1 до 10, где 10 – позитивно и мотивированно, а 1 – негативно и бесполезно.*

*Что вы делали на встрече?*

*Что делал наставляемый , как реагировал на тему?*

*Что получилось хорошо?*

*Что стоит изменить в коммуникации в следующий раз?*

*Что запланировано на следующую встречу*

**Завершение взаимодействия между наставниками и наставляемыми**

*Участники*: наставник, наставляемый, куратор.

*Роль куратора*: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команды), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или о его завершении.

*Время: 1,5 часа*.

Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по достижению поставленных целей, если сроки отличаются от заявленных в образовательной организации.

Совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов.

Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие.

* Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
* Каких результатов вы достигли?
* Чему вы научились друг у друга?
* Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели.
* Как вы изменились?
* Что вы поняли про себя в процессе общения?
* Чем запомнилось взаимодействие?
* Есть ли необходимость продолжать работу вместе?
* Хотели бы вы стать наставником или продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками анкеты

и поздравляет с завершением программы наставничества. Если участники обоюдно выражают желание продолжить общение в рамках будущих программ наставничества, куратор фиксирует это в результатах и в базах наставников и наставляемых, если участники выражают желание продолжить взаимодействие вне программы, куратор также фиксирует это в результатах.

После этого куратор сообщает место и время проведения финального мероприятиядля награждения лучших пар или групп и их наставников и просит пару или группу подготовить презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте организации и включен, если позволяют результаты, в базу успешных наставнических практик.

*Результаты этапа*: пара или группа достигла необходимого результата, отношениябыли завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

С согласия участников куратор может транслировать промежуточные результаты работы партнерам программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл.

На этом этапе ведется активная работа по мониторингу:

* получение обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики
* влияния программы на наставляемых;
* получение обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – длямониторинга эффективности реализации программы.

Результатом 6-го этапа должны стать стабильные наставнические отношения,

доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

**Приложение №3**

Анкета наставляемого (начало программы)

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.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Ожидаемая эффективность программынаставничества | 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 организационныхмероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями иквалификационными 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 |
| Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведениеоткрытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретныхпрофессиональных навыков(посещение и ведение открытыхуроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Оченьчасто | Часто  | Редко  | 1–2раза | Никогда |

АНКЕТА

 **Диагностика профессиональных дефицитов молодого учителя**

Начало формы

Проверьте, пожалуйста, правильность заполнения всех полей!

Раздел I. Дефициты в области общепедагогической профессиональной компетентности \*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Испытываю затруднения | Получается, но необходимо совершенствование | Получается хорошо |
| Составление рабочих программ учебных предметов, курсов, модулей |  |  |  |
| Разработка программ курсов внеурочной деятельности |  |  |  |
| Организация и поддержание разнообразных видов деятельности обучающихся |  |  |  |
| Организация самостоятельной работы обучающихся |  |  |  |
| Профилактика и ликвидация пробелов в знаниях обучающихся |  |  |  |
| Применение в образовательной деятельности: проблемного, развивающего, дифференцированного обучения и других СОТ |  |  |  |
| Оценка эффективности и результатов обучающихся по предмету |  |  |  |
| Выявление причин неуспеваемости обучающихся по предмету |  |  |  |
| Организация работы с хорошо успевающими и одарёнными обучающихся |  |  |  |
| Организация работы со слабо мотивированными обучающихся |  |  |  |
| Формирование мотивации к обучению, развитие познавательных интересов обучающихся |  |  |  |
| Осуществление межпредметных связей |  |  |  |
| Освоение и применение современных достижений науки, техники, практики в профессиональной деятельности |  |  |  |
| Владение новыми технологиями |  |  |  |
| Владение ИКТ технологиями |  |  |  |

Раздел II. Дефициты в области оценочно-рефлексивной компетентности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Испытываю затруднения | Получается, но необходимо совершенствование | Получается хорошо |
| Оценка результатов своей профессиональной деятельности |  |  |  |
| Коррекция своей профессиональной деятельности |  |  |  |
| Прогнозирование результатов своей профессиональной деятельности |  |  |  |

Раздел III. Дефициты в области педагогической деятельности при подготовке и проведении уроков

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Испытываю затруднения | Получается, но необходимо совершенствование | Получается хорошо |
| Подбор необходимого учебного материала в соответствии с поставленной целью урока |  |  |  |
| Учёт психолого-педагогических возрастных особенностей обучающихся |  |  |  |
| Подбор учебных заданий различной степени сложности |  |  |  |
| Подбор методического обеспечения урока (пособия, раздаточные материалы, материалы на электронных носителях) |  |  |  |
| Постановка цели урока |  |  |  |
| Включение обучающихся в формулирование целей урока |  |  |  |
| Постановка образовательных задач урока |  |  |  |
| Постановка воспитательных задач урока |  |  |  |
| Постановка развивающих задач урока |  |  |  |
| Включение обучающихся в планирование деятельности по достижению цели и задач урока |  |  |  |
| Чёткое определение места каждого урока в системе уроков по данной теме |  |  |  |
| Выбор оптимальных методов, форм, приёмов и средств обучения |  |  |  |
| Рациональное распределение времени урока |  |  |  |
| Подготовка комфортных санитарно-гигиенических условий (материально-техническое обеспечение, расстановка рабочих мест и др.) |  |  |  |
| Создание условий для актуализации опыта обучающихся |  |  |  |
| Проблемное изложение материала урока |  |  |  |
| Предоставление возможности выбора для обучающихся оптимальных методов, форм, приёмов и средств обучения |  |  |  |
| Проверки знаний учащихся |  |  |  |
| Подведение итогов урока |  |  |  |
| Формулирование и разъяснение домашнего задания, определения его места в структуре урока |  |  |  |
| Умение использовать рефлексию на уроке |  |  |  |
| Вовлечение в урочную деятельность обучающихся с различной учебной мотивацией и учебными достижениями |  |  |  |
| Комментирование учебных достижений обучающихся |  |  |  |
| Формирование положительной эмоциональной сферы обучающихся на уроке |  |  |  |
| Создание благоприятного психологического климата для обучающихся (доброжелательность, личностно-гуманное отношение к обучающимся) |  |  |  |
| Самоанализ урока |  |  |  |
| Ведение документации |  |  |  |

Раздел IV. Дефициты в области психолого-педагогической компетентности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Испытываю затруднения | Получается, но необходимо совершенствование | Получается хорошо |
| Учет психологических особенностей возраста в процессе обучения обучающихся |  |  |  |
| Владение приемами планирования и организации учебной деятельности обучающихся |  |  |  |
| Владение приемами планирования и организации личного труда |  |  |  |

Раздел V. Дефициты в области коммуникативной компетентности \*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Испытываю затруднения | Получается, но необходимо совершенствование | Получается хорошо |
| Социальное взаимодействие на принципах толерантности и безоценочности |  |  |  |
| Разрешение конфликтных ситуаций |  |  |  |
| Взаимодействие с родителями обучающихся |  |  |  |
| Организация совместной деятельности родителей и обучающихся |  |  |  |
| Взаимодействие со смежными специалистами по вопросам обучения, воспитания и развития обучающихся |  |  |  |
| Взаимодействие с администрацией ОО |  |  |  |
| Взаимодействие с коллегами ОО |  |  |  |
| Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях |  |  |  |

Анкета наставника (начало программы)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ФИО | должность | стаж | категория | достижения | транслирование опыта |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

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.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Ожидаемая эффективность программынаставничества |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями иквалификационными требованиями) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимымитеоретическими знаниями? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимымипрактическими навыками? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9.Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10.Ожидаемая включенность наставляемого в процесс |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  11.Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14. Как часто Вы ожидаете проведение

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Как часто Вы ожидаете проведениемероприятий по развитию конкретныхпрофессиональных навыков(посещение и ведение открытыхуроков, семинары, вебинары, участиев конкурсах)? | Оченьчасто | Часто  | Редко  | 1–2раза | Никогда |

Анкета наставника

Устранение профессиональных дефицитов.

Начало формы

Проверьте, пожалуйста, правильность заполнения всех полей!

Устранение дефицитовДефициты в области общепедагогической профессиональной компетентности.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Могу помочь | Не могу помочь |
| Составление рабочих программ учебных предметов, курсов, модулей |  |  |
| Разработка программ курсов внеурочной деятельности |  |  |
| Организация и поддержание разнообразных видов деятельности обучающихся |  |  |
| Организация самостоятельной работы обучающихся |  |  |
| Профилактика и ликвидация пробелов в знаниях обучающихся |  |  |
| Применение в образовательной деятельности: проблемного, развивающего, дифференцированного обучения и других СОТ |  |  |
| Оценка эффективности и результатов обучающихся по предмету |  |  |
| Выявление причин неуспеваемости обучающихся по предмету |  |  |
| Организация работы с хорошо успевающими и одарёнными обучающихся |  |  |
| Организация работы со слабо мотивированными обучающихся |  |  |
| Формирование мотивации к обучению, развитие познавательных интересов обучающихся |  |  |
| Осуществление межпредметных связей |  |  |
| Освоение и применение современных достижений науки, техники, практики в профессиональной деятельности |  |  |
| Владение новыми технологиями |  |  |
| Владение ИКТ Технологиями |  |  |

Раздел II. Дефициты в области оценочно-рефлексивной компетентности \*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Могу помочь | Не могу помочь |
| Оценка результатов своей профессиональной деятельности |  |  |
| Коррекция своей профессиональной деятельности |  |  |
| Прогнозирование результатов своей профессиональной деятельности |  |  |

Раздел III. Дефициты в области педагогической деятельности при подготовке и проведении уроков \*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Могу помочь | Не могу помочь |
| Подбор необходимого учебного материала в соответствии с поставленной целью урока |  |  |
| Учёт психолого-педагогических возрастных особенностей обучающихся |  |  |
| Подбор учебных заданий различной степени сложности |  |  |
| Подбор методического обеспечения урока (пособия, раздаточные материалы, материалы на электронных носителях) |  |  |
| Подбор методического обеспечения урока (пособия, раздаточные материалы, материалы на электронных носителях) |  |  |
| Постановка цели урока |  |  |
| Включение обучающихся в формулирование целей урока |  |  |
| Постановка образовательных задач урока |  |  |
| Постановка воспитательных задач урока |  |  |
| Постановка развивающих задач урока |  |  |
| Включение обучающихся в планирование деятельности по достижению цели и задач урока |  |  |
| Чёткое определение места каждого урока в системе уроков по данной теме |  |  |
| Выбор оптимальных методов, форм, приёмов и средств обучения |  |  |
| Рациональное распределение времени урока |  |  |
| Подготовка комфортных санитарно-гигиенических условий (материально-техническое обеспечение, расстановка рабочих мест и др.) |  |  |
| Создание условий для актуализации опыта обучающихся |  |  |
| Создание условий для актуализации опыта обучающихся |  |  |
| Проблемное изложение материала урока |  |  |
| Предоставление возможности выбора для обучающихся оптимальных методов, форм, приёмов и средств обучения |  |  |
| Проверки знаний учащихся |  |  |
| Подведение итогов урока |  |  |
| Формулирование и разъяснение домашнего задания, определения его места в структуре урока |  |  |
| Умение использовать рефлексию на уроке |  |  |
| Вовлечение в урочную деятельность обучающихся с различной учебной мотивацией и учебными достижениями |  |  |
| Комментирование учебных достижений обучающихся |  |  |
| Формирование положительной эмоциональной сферы обучающихся на уроке |  |  |
| Создание благоприятного психологического климата для обучающихся (доброжелательность, личностно-гуманное отношение к обучающимся) |  |  |
| Самоанализ урока |  |  |
| Ведение документации |  |  |



Раздел IV. Дефициты в области психолого-педагогической компетентности \*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Могу помочь | Не могу помочь |
| Учет психологических особенностей возраста в процессе обучения обучающихся |  |  |
| Владение приемами планирования и организации учебной деятельности обучающихся |  |  |
| Владение приемами планирования и организации личного труда |  |  |



Раздел V. Дефициты в области коммуникативной компетентности \*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Могу помочь | Не могу помочь |
| Социальное взаимодействие на принципах толерантности и безоценочности |  |  |
| Разрешение конфликтных ситуаций |  |  |
| Взаимодействие с родителями обучающихся |  |  |
| Организация совместной деятельности родителей и обучающихся |  |  |
| Взаимодействие со смежными специалистами по вопросам обучения, воспитания и развития обучающихся |  |  |
| Взаимодействие с администрацией ОО |  |  |
| Взаимодействие с коллегами ОО |  |  |
| Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях |  |  |

Анкета наставляемого (окончание программы)

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.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Эффективность программы наставничества |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 Насколько комфортно было работать в программе наставничества? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом,должностными обязанностями иквалификационными требованиями) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,вебинары, участие в конкурсах)) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10.Качество программы профессиональной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. Ощущение поддержки наставника |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Вашиожидания? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

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)? | Оченьчасто | Часто  | Редко  | 1–2раза | Никогда |

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

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

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни

образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?[да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским

сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета наставника (окончание программы)

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.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3.Эффективность программы наставничества |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.Насколько комфортно было работать в программе наставничества? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8.Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9.Качество программы профессиональной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10.Включенность наставляемого в процесс |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Оченьчасто | Часто  | Редко  | 1–2раза | Никогда |

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

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

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни

образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским

сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные

работы: статьи, исследования? [да/нет]

Итоги работы

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 даннойобразовательной организации в течение следующих 5 лет |  |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации |  |
| После общения с наставником почувствовал приливуверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала |  |
| Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах |  |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества |  |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования |  |
| Видит свое профессиональное развитие в даннойобразовательной организации в течение следующих 5 лет |  |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации |  |
| После общения с наставником почувствовал приливуверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала |  |

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой Довольны результатом

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 даннойобразовательной организации в течение следующих 5 лет |  |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации |  |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества |  |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования |  |

Анкета куратора

Количественный анализ результатов программы наставничества

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Изучаемый параметр | Показательдореализациипрограммы(x) | Показательпослереализациипрограммы(y) | Разница(z = x – y) | Значение впроцентах(z/x\*100) |
| Число собственныхпедагогическихпрофессиональных работмолодого специалиста: статей,исследований, методическихпрактик |  |  |  |  |
| Количество жалоб от родителей |  |  |  |  |
| Количество мероприятий,мотивационного и практическогохарактера |  |  |  |  |
| Процент наставляемых, прошедших курсы кпк |  |  |  |  |

Тестирование для оценки личностных результатов участников

программы наставничества

|  |  |
| --- | --- |
| Первый этап (до начала работы) | Второй этап (по окончании работы) |
| Как долго работаете в этой школе? (социально- демографические данные) | Возраст (социально- демографические данные) |
| Предмет, который Выпреподаете (социально-демографические данные) | Предмет, который Вы преподаете (социально- демографические данные) |
| Самооценка | Самооценка |
| Профессиональное выгорание | Профессиональное выгорание |
| Ролевая модель | Нет |
| Метанавыки (softskills) | Метанавыки (softskills) |

 Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо – Рубинштейн. Данная методика направлена на изучение самооценки учащихся, педагогов и специалистов.(Далее – описание шкал для учащихся.)

 Стимульный материал методики представляет собой 6 вертикальных линий, обозначающих 6 шкал: успешности; удовлетворенности собственными успехами; понимания будущего;счастья; оценки эмоционального состояния при посещении школы; оценки желания высокойшкольной успеваемости.

 Участнику необходимо оценить развитие у себя этого качества, стороны личности в настоящий момент, где нижняя точка указывает на самую низкую оценку, а верхняя – на самую высокую. Стимуляция – рисунок с 6 шкалами.

 Инструкция. Перед тобой находится 6 шкал. Оцени и отметь свое положение на этих шкалах,переместив бегунок на нужную точку относительно шкалы.

● 1-я шкала – успешность, где самая верхняя точка означает «я круче всех», а нижняя– «все успешнее меня»;

● 2-я шкала – удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает «я уверен всебе 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 вшколу, 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 субъективнопереживаемую отметку относительно шкалы.

Оценка переводится в баллы. Каждая шкала имеет 100 делений, где 0 – самая нижняя точкашкалы, 100 – верхняя. В соответствии с этим начисляются баллы.