

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №1 г. Ак-Довурака
имени Тамдын-оол Сесенмаа Саятыевны – Героя Социалистического труда
(МБОУ СОШ №1 г.Ак-Довурака имени Тамдын-оол Сесенмаа Саятыевны – Героя
Социалистического труда)668051, Республика Тыва, г.Ак-Довурак, улица Юбилейная 14,
tyva_school_112@mail.ru тел.8(394)22-21058

ПРИНЯТО
Решением Педагогического совета
МБОУ СОШ №1 г.Ак-Довурака имени
Тамдын-оол С.С. -Героя
Социалистического труда
(Протокол от 10.09.2021 № 2)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ СОШ №1 г.Ак-Довурака
имени г. Ак-Довурака
Социалистического труда
от 11.09.2021 № 276
С.С. -Героя



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПОКОЛЕНИЙ: ПРИЗВАНИЕ В ПРОФЕССИЮ»

Номинация: «Сетевое взаимодействие»

Модель: «Учитель-Студент-Учитель»

Автор: Монгуш Рона Григорьевна,
учитель физики МБОУ СОШ №1
г.Ак-Довурака имени Тамдын-оол С.С
.-Героя Социалистического труда

Ак-Довурак
2023 г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №1 г. Ак-Довурака
имени Тамдын-оол Сесенмаа Саятыевны – Героя Социалистического труда
(МБОУ СОШ №1 г.Ак-Довурака имени Тамдын-оол Сесенмаа Саятыевны – Героя
Социалистического труда)668051, Республика Тыва, г.Ак-Довурак, улица Юбилейная 14,
tyva_school_112@mail.ru тел.8(394)22-21058

ПРИНЯТО

Решением Педагогического совета
МБОУ СОШ №1 г.Ак-Довурака имени
Тамдын-оол С.С. -Героя
Социалистического труда
(Протокол от 10.09.2021 № 2)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБОУ СОШ №1 г.Ак-Довурака
имени Тамдын-оол С.С. -Героя
Социалистического труда
от 11.09.2021 № 276

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПОКОЛЕНИЙ: ПРИЗВАНИЕ В ПРОФЕССИЮ»

Номинация: «Сетевое взаимодействие»

Модель: «Учитель-Студент-Учитель»

Автор: Монгуш Рона Григорьевна,
учитель физики МБОУ СОШ №1
г.Ак-Довурака имени Тамдын-оол С.С
.-Героя Социалистического труда

Ак-Довурак

2023 г.

Программа наставничества на 2022-2025 учебный год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МБОУ СОШ №1 г.Ак-Довурака (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребенка», национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель), Письма от 30 марта 2021 г. N ВБ-511/08 «О направлении методических рекомендаций» по открытию классов «Психолого-педагогической направленности». Конституции Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации

Аннотация

Программа предназначена для студентов и молодых педагогов пришедших в школу по договору. Тема вовлечение молодых специалистов и преемственность в модели наставничества в образовательном учреждении очень актуальна.

В современных условиях важно еще и стимулировать осознание в обществе существующих проблем в **преемственности поколений** с тем, чтобы эффективно их решать в интересах нынешних и будущих поколений. Прогресс не стоит на месте, любые знания устаревают. Знания нужно постоянно наслаивать друг на друга: внизу база, профессиональный фундамент, а сверху слои из опыта и новых умений и навыков.

Сроки и этапы реализации Программы

I этап: Запуск программы, февраль – август 2021 года.

II этап: Практическая реализация программы – сентябрь 2021 года – август 2024 года.

III этап: Завершение программы – август -ноябрь 2024 года.

Описание проблемы, решению которой посвящена наставническая программа:

Ни для кого не секрет, что на данном этапе развития общества образования актуальной остается вовлечение в сферу образования как можно больше молодежи. Продолжить работу института наставничества для адаптации в школе под руководством опытных коллег.

Актуальность программы:

Актуальность данной работы обусловлена тем, что в настоящее время образовательные учреждения в нашем городе испытывают кадровый голод. Задача педагогического коллектива, методической службы – помочь начинающим педагогам в адаптации, в становлении профессионализма.

Цель программы:

Разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «учитель-студент-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Указанная цель предполагает решение ряда **задач**:

- Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности
- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- Ориентировать начинающего учителя на творческое использование

передового педагогического опыта в своей деятельности;

- Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.
- Привлечение молодых учителей и студентов в образовательную организацию
- Закрепление в должности педагога;

Ожидаемые результаты:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы
- Улучшение психологического климата в школе.
- Повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- Высокие показатели эффективности внедрения Программы наставничества

Участники программы: Наставник. Наставник-консультант. Наставник-предметник. Наставляемый

Методы Программы:

- Инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- Профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента (при наличии инклюзивного образования или обучающихся с ОВЗ);
- Формирование умений выполнения образовательных задач;
- Метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;

- Метод делегирования;
- Практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

Этапы процесса наставнического взаимодействия

1. **Проведение организационной встречи** с педагогическим коллективом, где наставник информирует о наставнической программе и плане , ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным молодым специалистом.(Приложение 1)
2. **Формирование стратегии**, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с педагогом-наставником.
3. **Самоанализ и совместный анализ компетенций** наставника и наставляемого. Составление программы и плана адаптации.
4. **Реализация программы**, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.
5. **Оценка промежуточных итогов**: может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.
6. **Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого.**
7. **Награждение и поощрение наставников** за активную общественную работу, признание лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы наставник-наставляемый. (Приложение 2)

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы

увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива (*Приложение 3,4*).

Третий этап Дополнительные мониторинги для изучения (*Приложение 5,6*)

Материально-техническое обеспечение:

- Наличие мультимедийных средств и других технических средств приёма-передачи учебной информации в доступных формах для студентов, проходящих педагогическую практику и для молодых специалистов.
- Оборудование компьютерной техникой, аудиотехникой (акустический усилитель и колонки), видеотехникой (интерактивная панель).
- Подборка видеоматериалов
- Инструкция работы с оборудованием «Точка Роста» для экспериментальных работ.
- Инструкция работы с электронным журналом, конструктором рабочих программ edsoo.ru
- Диагностические материалы и опросники
- Памятки-буклеты для молодых специалистов.

Литература

1. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися") <http://rgkript.ru/wp-content/uploads/2022/02/Pismo-Minprosveshheniya-23.01.2020-MR-42.pdf>
2. Ушинский. Под ред. Лебедева П.А. М., 1998. <https://russianclassicalschool.ru/bibl/istoriya-metodik/k-d-ushinskij/onjom/stati-i-issledovaniya-pedagogiki-k-d-ushinskogo/item/1675-o-v-lebedeva-pedagogicheskoe-nasledie-k-d-ushinskogo-i-problemy-sovremennogo-obrazovaniya-v-rossii.html?ysclid=lu91icr44s222123153>
3. Ладилова, Н. А. Наставничество в России: от истоков к современности : [монография] / Н. А. Ладилова, И. А. Мишина. – Москва : ФГАОУ ДПО "Академия Минпросвещения России", 2023. – 223 с. – ISBN 978-5- 8429-1402-9
https://report.apkpro.ru/uploads/share/Монография_Наставничество.pdf
4. Проект учительской семинарии К.Д.Ушинский. Собрание сочинений, М., 1974. <http://www.biografia.ru/arhiv/103.html>
5. Опросник для наставника и наставляемых <https://shkolasentyabrskaya-r86.gosweb.gosuslugi.ru/>
6. Опросник на определение уровня психического выгорания
https://www.ikatids38.ru/images/doc/studentu/vospitrab/kabinet_psychologa/oprosnik.pdf

План реализации Программы

| № п/п | Мероприятия | Сроки | Результат | Отв-ые |
|--|---|------------------------------|---|---------------------------------------|
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | | | | |
| 1. | Административное совещание по апробации методологии (целевой модели) наставничества в МБОУ СОШ №1 | Январь | Организация рабочих группы распределение зон | Директор, наставник |
| 2. | Работа рабочей группы по формированию пакета нормативно-правовых документов | Март-апрель. | Программа наставничества Приказы | Наставник |
| 3. | О внедрении Программы наставничества в МБОУ СОШ №1 | Март | Программа наставничества | Наставник |
| 4. | Создание страницы «Наставничество» на сайте ОО с размещением локальных актов, программ, графиков | Май | Сопровождение реализации программы наставничества | Наставник, администра-тор сайта |
| 5. | Педагогический совет «Наставничество в современных условиях управления образовательной организацией» Об открытии психолого-педагогических классов | Август | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о механизмах реализации программы наставничества. | Директор школы, наставник |
| Работа наставников | | | | |
| 6. | Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности | Март - сентябрь | Комплект памяток, сценариев встреч, рабочих тетради и пр. | Наставник |
| 7. | Разработка программы (корректировка) | Сентябрь Ежегодно | Приказ об организации наставничества с утверждением плана и программы | Директор. наставник |
| 8. | Цикл занятий по самообразованию «Наставничество: Что? Зачем? Как? | Сентябрь-октябрь Ежегодно | Повышение компетентности наставников | Педагог-психолог, наставник |
| Формирование наставнических пар | | | | |
| 9. | Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Анкетирование после завершения групповой встречи | Октябрь Ежегодно | Изучение предпочтений наставников и наставляемых | Наставник педагог-психолог |

| | | | | |
|--|--|----------------------------|--|---------------------------|
| 10. | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых | Октябрь Ежегодно | Формирование наставник-наставляемый | педагог-психолог |
| 11. | Информирование наставников и наставляемых | Октябрь. Ежегодно | Закрепление приказом директора школы | Н-Н |
| 12. | Обеспечение психологического сопровождения наставляемым | Постоянно | Наставник | Педагог-психолог |
| Организация и осуществление работы наставнических пар | | | | |
| 13. | Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого | Ноябрь Ежегодно | В соответствии с запросами наставляемых | Н-Н |
| 14. | Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым | Ноябрь Ежегодно | Разработка плана наставничества и графика проведения встреч | Н-Н |
| 15. | Регулярные встречи наставника и наставляемого | Ноябрь-апрель. Ежегодно | Реализация плана наставничества | Н-Н Педагог - психолог |
| 16. | Проведение рабочей встречи с наставниками | Ноябрь Ежегодно | Определение сроков сбора обратной связи от участников программы наставничества | Н-Н |
| Завершение наставничества | | | | |
| 17. | Проведение групповой заключительной встречи | Май Ежегодно | Проведение рефлексии | Н-Н |
| 18. | Проведение итоговых диагностических мероприятий | Май Ежегодно | Оценка участников по заданным параметрам | Н-Н педагог-психолог |
| 19. | Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы, влияния программ | Май Ежегодно | Анализ результатов реализации программы наставничества | Н-Н Методист |
| 20. | Организация итоговой встречи наставников и наставляемых для обсуждения результатов мониторинга эффективности | Май. Ежегодно | Определение перспектив дальнейшего участия в программе | Н-Н Методист |

| | | | | |
|-----|--|------------------------|---|---|
| 21. | Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников «Наставник года» | Май Ежегодно | Информирование педагогического коллектива о результатах реализации программы наставничества. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности; Благодарственные письма | Н-Н, руководители методических объединений |
| 22. | Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации | Май-август Ежегодно | Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров | Н-Н Методист по МР, руководители методических объединений |
| 23. | Анализ достигнутых результатов по итогам реализации программы | Август 2024г. | Определение перспектив дальнейшего развития наставничества, обновление программы | |

Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Для мониторинга использована **"Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций"**

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает 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 и задачи. Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

Оценка качества реализуемой программы наставничества

Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Форма "учитель – студент-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? | |
| 3 | Ожидаемая эффективность программы наставничества | 12345678910 |
| 4 | Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества | |
| 5 | Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | |
| 6 | Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации | |
| 7 | Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | |
| 8 | Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | |
| 9 | Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков | |
| 10 | Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации | |
| 11 | Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника? | |
| 12 | Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? | |

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

| | | |
|----|--|-------------|
| 3 | Ожидаемая эффективность программы наставничества | 12345678910 |
| 4 | Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? | |
| 5 | Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | |
| 6 | Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | |
| 7 | Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? | |
| 8 | Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими 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 собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и введение Очень 1 - 2 открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) Часто Редко Никогда

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

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

| | | |
|----|---|--------------|
| 3 | Эффективность программы наставничества | 123456789 10 |
| 4 | Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | |
| 5 | Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными 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) | 10 |
| | Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | |
| 9 | Качество передачи Вам необходимых практических навыков | |
| 10 | Качество программы профессиональной адаптации | |
| 11 | Ощущение поддержку наставника | |
| 12 | Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых Очень 1 - 2 уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? Часто Редко Никогда
18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

| | | |
|----|--|-------------|
| 3 | Эффективность программы наставничества | 12345678910 |
| 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 | Насколько оправдались Ваши ожидания? | |

12. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

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

18. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
19. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

| | | |
|--------------|-----------------|----------------|
| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Личностная оценка

наставляемых

Довольны совместной работой Довольны результатом

| Характеристика | Количество участников, отметивших ее у себя |
|---|---|
| Понравилось участвовать в программе | |
| Хотели продолжить работу в программе наставничества | |
| Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения | |
| Стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме) | |
| Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего | |
| Возрос интерес к одной или нескольким профессиям | |
| Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы | |
| Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области | |

Личностная оценка

наставников

Довольны совместной работой Довольны результатом

| Характеристики | Количество участников, отметивших ее у себя |
|---|---|
| Достаточность и понятность обучения наставников | |
| Понравилось участвовать в программе | |
| Хотели бы продолжить работу в программе наставничества | |
| Возрос интерес к одной или нескольким профессиям | |
| Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего | |
| Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области | |

Приложение 5

Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике «Самооценка психических состояний» (по Айзенку) и

предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с тремя альтернативными вариантами ответов. Методика позволяет определить 3 возможных уровня тревожности (низкий уровень тревожности, средний/допустимый уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

Инструкция. «Ниже тебе предлагается описание различных психических состояний. Оцени, насколько оно присуще тебе и выбери один из вариантов:

1. Совсем не подходит
2. Бывает, но изредка
3. Часто бывает

Стимуляция – 10 утверждений:

- Я не чувствую в себе уверенности.
- Из-за пустяков я краснею.
- Мой сон беспокоен.
- Я легко впадаю в уныние.
- Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их предполагаю.
- Меня пугают трудности.
- Я люблю копаться в своих недостатках.
- Меня легко убедить.
- Я мнительный.
- Я с трудом переношу время ожидания.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке на белом фоне на экране так, что участник видит утверждение по центру экрана. Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «совсем не подходит», «бывает, но изредка», «часто бывает».

Подсчет результатов

- состояние часто присуще -2 балла, бывает, но изредка - 1 балл, совсем не бывает – 0 баллов
1. 0-7 баллов – тревожность отсутствует;
 2. 8-14 баллов – тревожность средняя, допустимого уровня;
 3. 15-20 баллов – высокая тревожность.

Приложение 6

Опросник «Профессиональное выгорание» (ПВ)

Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета

«Высшаяшкола экономики».

Инструкция: цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, какие переживания возникают у специалистов педагогической профессии. Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у васникогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – «ежедневно».

| | | |
|----|--|---------------|
| 1 | Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой) | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 2 | К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 3 | Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 4 | Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожусь к каждому свой подход | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 5 | Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести общение с ними до минимума | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 6 | Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 7 | Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 8 | Я чувствую угнетенность и апатию | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 9 | Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 10 | В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 11 | Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мною. Они преследуют только свои интересы | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 12 | У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 13 | Я испытываю эмоциональный спад на работе | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 14 | Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 15 | Я не могу быть участливой ко всем ученикам (студентам), особенно недисциплинированным и не желающим учиться | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 16 | Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 17 | Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 18 | Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо от их социального положения и поведения | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 19 | Я многое успеваю сделать на работе и дома | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 20 | Я чувствую себя на пределе возможностей | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 21 | Я многого смогу еще достичь в своей жизни | 0 1 2 3 4 5 6 |
| 22 | Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей | 0 1 2 3 4 5 6 |

Стимуляция – 22 утверждения (таблица 5).

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке.

Участнику необходимо нажать на один из семи вариантов ответа: «Никогда», «Очень редко»,

«Редко», «Иногда», «Часто», «Очень часто», «Ежедневно».

Подсчет результатов

| Субшкала | Номер утверждения | Максимальная сумма баллов |
|---|--------------------------------|----------------------------------|
| Эмоциональное истощение | 1, 2, 3, 6*, 8, 13, 14, 16, 20 | 54 |
| Деперсонализация | 5, 10, 11, 15, 22 | 30 |
| Профессиональная успешность (редукция персональных достижений) | 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 | 48 |