




Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Касторенская средняя общеобразовательная школа №1»
Касторенского района Курской области

| | | |
|---|---|--|
| Согласована на методическом совете Протокол № 4 от «23» 03 2023 г. Зам. директора по УВР  /Самончева Е.В./ | Принята на заседании педагогического совета школы Протокол № 4 от «24» 03 2023 г. Председатель педагогического совета  /Карагодина Н.В./ | Утверждена приказом от «24» 03 2023 г. № 2-37/1 Директор школы  /Карагодина Н.В./ |
|---|---|--|



ПРОГРАММА
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ИНОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА
региональной опорной площадки наставничества
« КОМАНДА НАСТАВНИКОВ
КАК НАВИГАТОР РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»

2023 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Настоящая программа оценки эффективности инновационного проекта региональной опорной площадки наставничества « Команда наставников как навигатор развития молодого педагога» (далее –Программа) МКОУ « Касторенская средняя общеобразовательная школа №1», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, разработана с целью достижения результатов в ходе реализации инновационного проекта РОПН « Команда наставников как навигатор развития молодого педагога» (Далее – Проект) .

Выполнение Проекта позволит решить задачу адаптации молодых специалистов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для команды наставников:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для общеобразовательного учреждения:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в данной школе.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОЕКТА

В Программе рассмотрены наиболее важные критерии эффективности внедрения проекта как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества.

Критерии оценки работы команды наставников:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и Проекту , по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и Проекте;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в общеобразовательном учреждении, на базе которого организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности команды наставников, понимание ими ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

Критерии определения эффективности всех участников наставнической деятельности в ОУ:

- степень удовлетворённости всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнёров от взаимодействия в наставнической деятельности.

Критерии динамики развития личности наставляемого:

изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОЕКТА

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности позволяет четко отследить, какие происходят изменения во взаимодействиях команды наставников с наставляемым, какова динамика формирования наставляемого и удовлетворённости наставника своей деятельностью.

Мониторинг эффективности реализации Проекта состоит из двух основных этапов:

- 1) качество реализации Проекта;
- 2) мотивационно-личный, компетентностный, профессиональный рост участников.

Мониторинг процесса реализации Проекта

Качество реализации Проекта

На первом этапе мониторинга ведётся изучение (оценка) качества реализуемого Проекта, сильных и слабых сторон, качества совместной работы команды наставников и наставляемого.

Мониторинг помогает отследить динамику показателей социального благополучия внутри ОУ, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели и задачи

Мониторинг процесса реализации Проекта направлен на две ключевые *цели*:

1. Оценка качества реализуемого Проекта.
2. Оценка эффективности и полезности Проекта как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения .

Задачи, решаемые данным мониторингом:

- сбор обратной связи от участников и куратора наставничества (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу наставничества и к личности наставника;
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия команды наставников и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Для полного анализа реализации Проекта куратор наставничества будет проводить SWOT-анализ.

В результате мониторинга появится материал, на основании которого можно будет сделать вывод о наличии сильных и слабых сторон участников Проекта, обозначатся расхождения между ожиданиями от реализации Проекта и реальными результатами.

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны Проекта;
- возможности Проекта и угрозы его реализации;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Мониторинг влияния Проекта на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить изменения, происходящие у участников Проекта и положительную динамику эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт характера, сферы увлечений участников в соответствии с профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Анализируя результаты данного этапа, можно делать вывод о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования групп «команда наставников–наставляемый».

Процесс оценки результатов влияния Проекта на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Проект и второй – по итогам реализации Проекта. Следовательно, все показатели, подлежащие оценке и контролю в результате прохождения Проекта, фиксируются два раза.

Задачи мониторинга Проекта:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Проекта для наиболее эффективного формирования групп «команда наставников–наставляемый».
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования групп «команда наставников–наставляемый».

Подэтапы мониторинга позволят определить

- взаимную заинтересованность сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования групп для организации наставничества и внесение корректировок в соответствии с результатами.

Результатом мониторинга является оценка динамики

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворённости педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Данные, полученные в результате анализа, позволят зафиксировать изменения в участниках Проекта, спрогнозировать их дальнейшее развитие. Также результатом мониторинга будут данные анализа и внесённые на их основании изменения в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в группы «команда наставников-наставляемый».

По результатам тестов будет сформирован отчёт в виде статистического анализа данных: выделить значимые связи и различия, качественно описать проведенную математическую обработку.

Среди оцениваемых результатов необходимо отметить следующие:

- удовлетворенность профессией;
- психологический климат в педагогическом коллективе;
- уровень сформированности гибких навыков;
- профессиональная компетентность наставляемых.

Систематический мониторинг выполнения Проекта настроен на достижение следующих показателей:

| № | Наименование показателя | Контрольные значения | | |
|---|--|----------------------|---------|---------|
| | | 2023 г. | 2024 г. | 2025 г. |
| 1 | Мотивационная готовность наставников к участию в | 90% | 95% | 100% |

| | | | | |
|---|---|--|------|------|
| | проекте | | | |
| 2 | Психологическая готовность наставников к участию в проекте | 90% | 95% | 100% |
| 3 | Методическая готовность наставников к участию в проекте | 100% | 100% | 100% |
| 4 | Удовлетворённость наставников в проекте | 90% | 100% | 100% |
| 5 | Удовлетворённость наставляемых в проекте | 100% | 100% | 100% |
| 6 | Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью | 80% | 90% | 100% |
| 7 | Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция | 80% | 100% | 100% |
| 8 | Наличие нормативной документации | определяется по количеству разработанных ЛНА | | |
| 9 | Методическая эффективность проекта | определяется по количеству разработанных методических материалов | | |

ПРИЛОЖЕНИЕ

Комплект документов для оценки эффективности Проекта

Первый этап опроса для мониторинга эффективности Проекта (до начала работы)

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

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

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

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 | 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, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень 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]

**Второй этап опроса для мониторинга ПРОЕКТА(по завершении работы)
Макеты опросных анкет для участников наставничества**

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

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

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

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

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

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

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

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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемый | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| овладел необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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)? | Очень часто | Часто | Редко | 1 - 2 раза | 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]

Опросники для SWOT-анализа реализуемого ПРОЕКТА

Форма наставничества «учитель – учитель»

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

Личностная оценка наставляемых

| | |
|-----------------------------|----------------------|
| Всего участников - | |
| Из них: | |
| Довольны совместной работой | Довольны результатом |

| Характеристика | Количество участников, отметивших ее для себя |
|--|---|
| Понравилось участвовать в программе | |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества | |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет | |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации | |
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала | |
| Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах | |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества | |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования | |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет | |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации | |
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала | |

Личностная оценка наставников

| | |
|-----------------------------|----------------------|
| Всего участников - | |
| Из них: | |
| Довольны совместной работой | Довольны результатом |

| Характеристика | Количество участников, отметивших ее для себя |
|---|---|
| Достаточность и понятность обучения наставников | |
| Понравилось участвовать в программе | |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества | |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 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 | |

Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников ПРОЕКТА

Педагоги

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

Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике «Самооценка психических состояний» (по Айзенку), предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с 3 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».

Подсчёт результатов

- состояние «часто присуще» - 2 балла;
- состояние «бывает, но изредка» - 1 балл;
- состояние «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.

Оценка психологической атмосферы в организации

Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе

Анкета «Оценка психологической атмосферы в коллективе» приводится по А.Ф. Фидлеру (адаптация Ю.Л. Ханина) и предназначена для выявления уровня психологического комфорта в педагогическом коллективе.

В таблице приведены противоположные по смыслу пары понятий, с помощью которых может быть описана атмосфера в любой группе или коллективе. Участникам анкетирования необходимо поставить знак «плюс» ближе к тому понятию из пары, с которым психологический климат в группе имеет у них более стойкие ассоциации. Чем ближе к правому или левому слову знак «плюс», тем более выражен признак в группе или коллективе.

Оценка психологической атмосферы в коллективе

| Показатель | Выраженность (в баллах) | | | | | | | | Показатель |
|--------------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| Дружелюбие | | | | | | | | | Враждебность |
| Согласие | | | | | | | | | Несогласие |
| Удовлетворенность | | | | | | | | | Неудовлетворенность |
| Продуктивность | | | | | | | | | Непродуктивность |
| Теплота | | | | | | | | | Холодность |
| Сотрудничество | | | | | | | | | Несогласованность |
| Взаимная поддержка | | | | | | | | | Недоброжелательность |
| Увлеченность | | | | | | | | | Равнодушие |
| Занимательность | | | | | | | | | Скука |
| Успешность | | | | | | | | | Безуспешность |

Обработка результатов.

Ответ по каждому из пунктов оценивается слева направо в диапазоне от 1 до 8 баллов. Чем ближе к левому столбцу понятий расположен знак «плюс», тем ниже балл и тем благоприятнее, по мнению отвечающего, психологическая атмосфера в коллективе. Итоговый показатель колеблется в пределах от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). На основании индивидуальных показателей наставников и наставляемых может быть создан средний профиль, характеризующий психологическую атмосферу в коллективе.