

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №11
муниципального образования город Новороссийск



Муниципальная инновационная площадка

Многоуровневая практика наставничества как фактор развития личности

(на примере сотрудничества: детский сад – школа - колледж)

Приказ Управления образования г. Новороссийска

№ 1196 от 28.12.2021 г.

Авторы проекта:

Тэйц С.А., директор МБОУ СОШ №11,
Широченко О.С., замдиректора по УВР,
Сабанаева Т.Т., замдиректора по НМР.

Новороссийск
2021 г.

1. Тема: «Многоуровневая практика наставничества в школе как фактор развития личности (на примере сотрудничества детский сад-школа-колледж)»

2. Обоснование проекта

2.1. Актуальность

В современной педагогической практике приоритетные позиции вновь занимают наставничество и шефство. В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Возникает вопрос: почему наставничество считается одним из эффективных методов обучения, воспитания, социализации в настоящее время? Родители и педагоги как никогда раньше обеспокоены тем, что нужно сделать, чтобы ребенок, входящий в этот сложный мир, стал уверенным, счастливым, умным добрым и успешным. Как это сделать? Сейчас всё настолько быстро меняется, что, на наш взгляд, потенциал существующей системы образования исчерпан, поэтому необходим поиск альтернативных форм и методов работы в школе, использование неформальных инструментов. Наставничество же в сфере образования нацелено на создание эффективной системы индивидуальной педагогической поддержки участников образовательных отношений, что очень важно на современном этапе.

2.2 Нормативно-правовое обеспечение инновационного проекта

Проект разработан в соответствии с действующими правовыми и нормативными документами системы образования:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- распоряжением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.08.2020 г. № 176-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы № 11 муниципального образования город Новороссийск, утвержденным приказом начальника управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск от 13 апреля 2015 года № 439.

2.3 Обоснование значимости проекта для развития образовательной организации

Значимость практики наставничества заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами; продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста педагога, обучающегося, воспитанника, студента, развитие их творческого потенциала, и, в конечном счёте, рост уровня профессиональных и личностных компетенций и положительную динамику качества образовательных отношений в организации.

Организуя многоуровневую систему наставничества, в сотрудничестве с социальными партнёрами (Новороссийский педагогический колледж,

МДОУ д/с №29, которые, как и наши дети, выступают в роли наставляемых и наставников), мы обогащаем знания, умения детей в различных видах творчества, развиваем исследовательские навыки, учим делать правильный выбор по интересам, развиваем личностные качества и социальную активность. Сотрудничество даёт возможность использования помещений педагогического колледжа, школы, дошкольного учреждения для организации дополнительного образования детей, поддержки развития детской одарённости, обеспечение фактического расширения социума, в который включены дети.

2.4 Обоснование значимости проекта для развития системы образования Краснодарского края

В настоящее время в образовательных организациях присутствуют элементы наставничества. Мы же хотим попробовать внедрить многоуровневое наставничество по следующим модулям (трекам): учитель-студент, студент-ученик, ученик-ученик, ученик-дошкольник, работая в сотрудничестве с другими образовательными организациями.

Работа в данном направлении позволит использовать максимум возможностей для развития интересов наставляемых и наставников, их индивидуальных возможностей, решать многие образовательные задачи, тем самым, повышая качество образовательных услуг и уровень реализации стандартов образования. Такой опыт может использоваться другими учреждениями Краснодарского края.

3. Цель. Объект исследования. Предмет исследования. Гипотеза. Задачи

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого и наставника, необходимое для успешной самореализации в современных условиях; рост профессиональной компетентности наставника.

Задачи:

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- стимулирование развития активной гражданской позиции;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;
- повышение качества подготовки специалистов СПО в соответствии с социальными преобразованиями в обществе, запросами современной системы образования, родителей;
- формирование положительного имиджа образовательных организаций в местном социуме.

Объект исследования – наставничество как метод формирования и совершенствования профессиональных компетенций у педагогических работников и студентов социально-педагогического колледжа и психолого-педагогического сопровождения в отношении обучающихся и воспитанников.

Предмет исследования: практика многоуровневого наставничества.

Мы выдвинули следующую гипотезу: внедрение практики наставничества будет способствовать раскрытию потенциала личности наставляемого и росту профессиональной компетентности наставника.

4. Методологическая основа проекта

Практика наставничества реализуется по четырём основным модулям (трекам) сотрудничества:

- 1 модуль: учитель – студент;
- 2 модуль: студент – ученик;
- 3 модуль: ученик – ученик;

4 модуль: ученик – дошкольник.

1 модуль: учитель – студент «Мастера и партнёры»

Цель: создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне, максимальное включение студента в деятельность в период прохождения практики.

Портрет участников:

Наставник: учитель, обладающий гибкостью и критичностью мышления; умеющий говорить простым и доступным языком о сложных вещах, открытый и искренний в общении, умеющий слушать и слышать наставляемого, терпимый к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного; способный к осмыслению собственной деятельности, эмоционально устойчивый.

Наставляемый: студент педагогического колледжа.

В течение педагогической практики студент посещает уроки учителя-наставника, проводит уроки и занятия в кружках в рамках внеурочной деятельности (по согласованию) в начальной школе, осуществляет самоанализ, получает рекомендации от наставника; совместно с учителем осуществляет подготовку и проведение родительского собрания, классного часа.

Ожидаемые результаты:

- 1) высокий уровень включенности студентов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- 2) осознанное желание и стимул у будущих педагогов работать в школе;
- 3) представление конкретных результатов взаимодействия;
- 4) подготовка методического продукта (практическая часть дипломной работы, оформление практики на «Смартеке»).

2 модуль: студент – ученик «Кураторы и исследователи»

Цель: помощь школьникам в определении личных образовательных перспектив, развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; повышение качества подготовки специалистов СПО в соответствии с социальными преобразованиями в обществе, запросами современной системы образования, родителей.

Портрет участников:

Наставник: ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию; увлекающийся и способный передать свою творческую энергию и интересы другим; образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый: школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Один студент и два школьника готовят проектно-исследовательские работы, которые представляют на школьных научно-практических конференции (таких групп может быть несколько в соответствии с запросами школьников и возможностями студентов). По итогам работы конференции проводится анализ работ, проекты дорабатываются, могут быть представлены на муниципальные проектно-исследовательские конкурсы, в частности, на конкурс «Я – исследователь», «Эврика ЮНИОР» и другие.

Ожидаемые результаты:

- 1) повышение уровня мотивации и осознанности школьников в вопросах образования, саморазвития, самореализации;
- 2) активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности (как для школьников, так и для студентов);
- 3) рост результативности по итогам участия в муниципальных и региональных проектно-исследовательских конкурсах;

4) осознанное желание и стимул у будущих педагогов работать в школе.

3 модуль: ученик – ученик «Кумиры и поклонники»

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными и социальными потребностями.

Портрет участников:

Наставник: активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и муниципальных олимпиад, конкурсов, соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).

Наставляемый: 1) ученик, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива; 2) обучающийся с особыми образовательными потребностями, например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями, реализации собственных проектов, подготовке к предметным олимпиадам.

Вариации ролевых моделей внутри данного модуля:

1) взаимодействие «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

2) взаимодействие «лидер – тихоня/скромник» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

3) взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Числовой охват участников: «отличник – двоечник» - 2-4 классы; «лидер – тихоня» - 2 – 4 классы; «равный – равному» - четвероклассники, победители школьных предметных олимпиад прошлого учебного года,

работают с обучающимися 1-2 классов, мотивированными на высокий результат в предметных олимпиадах.

Ожидаемые результаты:

- 1) снятие психологических барьеров и установка доброжелательной атмосферы сотрудничества;
- 2) обеспечение успешного освоения школьной программы каждым ребенком (и подшефным, и наставником) в виду усиления компонента индивидуализации образовательной деятельности;
- 3) повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри школы;
- 4) рост результативности участия в предметных олимпиадах школьного и муниципального этапов;
- 5) получение широкого опыта конструктивного взаимодействия и продуктивной социально значимой деятельности;
- 6) снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

4 модуль: ученик – дошкольник «Шефы и подопечные»

Цель: получение поддержки, повышение самооценки дошкольников (им доступнее копирование деятельности и поведения старших товарищей, чем воспитателя); формирование активной социально-нравственной позиции, опыта ответственного отношения к жизни, к себе и окружающим людям у младших школьников.

Портрет участников:

Наставник: обучающийся 3-4 классов, коммуникабелен, прилежен и трудолюбив.

Наставляемый: воспитанник детского сада.

Наставники проводят с воспитанниками детского сада игры, готовят небольшие мероприятия, приуроченные к праздникам, изготавливают поделки, организуют сбор игрушек и детских книжек для детского сада и др. Также ученики начальной школы готовят для воспитанников детского сада

мастер-классы в игровой форме с целью поделиться умениями и навыками, разделить радость творчества; организуют театральные постановки.

Ожидаемые результаты:

- 1) шефская помощь детскому саду;
- 2) формирование у школьников чувства сопричастности к проблемам младших детей; новый опыт во время общения с ребёнком, возможность оказания реальной помощи;
- 3) для воспитанников детского сада – приобретение новых друзей, жизненного опыта, дополнительного внимания и ощущения нужности;
- 4) повышение социальной активности наставников и наставляемых.

Организация работы наставнических пар или групп

Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает:

- встречу-знакомство;
- встречу-планирование, на которой формулируются конкретные цели развития с указанием отрезков времени;
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, в ходе которых происходит постепенная корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого;
- итоговую встречу, на которой проводится оценка полученной степени компетентности наставляемого, самооценка своей работы наставником.

Ход работы в рамках каждого модуля координирует **куратор** (представитель администрации). Куратор не вмешивается во внутренние взаимоотношения наставника и наставляемого, если от участников

взаимодействия не поступит соответствующая обратная связь, следит за организационными моментами и системностью встреч. После каждой встречи (серии встреч) наставник и наставляемый заполняют специальный дневник, оценивают результаты и осуществляют рефлексию деятельности.

Обучение наставников происходит на регулярных встречах или в образовательном интенсиве с куратором. Наставникам предлагаются ролевые ситуации взаимодействия с обучающимися (воспитанниками, студентами), необходимые к рассмотрению, переживанию и рефлексии.

5. Основная идея предлагаемого инновационного продукта

Введение системы наставничества - это эффективный способ решения сложных проблем отдельного человека, причём не только ребёнка, но и старшего. Помогая ребёнку обрести уверенность в своих силах и способностях, наставники и сами обучаются новым социальным навыкам. Для ребят-наставников и студентов-наставников наставничество – это возможность проверить себя, обнаружить в себе новые качества, открыть новые способности.

6. Механизм реализации проекта (Дорожная карта)

Наименование этапа, сроки реализации	Действия (наименование мероприятий)	Ожидаемый (полученный) результат
1 этап Информационно-подготовительный август 2021 г. – октябрь 2021 г.	Знакомство педагогов с проектом. Проведение анкетирования среди педагогических работников, желающих принять участие в реализации проекта.	Формирование базы наставляемых, наставников.
	Сбор заявок от желающих попробовать себя в роли наставника. Анкетирование. Встреча с педагогом-психологом.	Формирование базы наставников.

	Встречи в режиме круглых столов администрации МБОУ НОШ №11, МДОУ д/с №29, социально-педагогического колледжа.	Составление плана совместной работы.
	Круглые столы с педагогами МДОУ д/с №29, МБОУ НОШ №11, социально-педагогического колледжа, планирующими работать над реализацией проекта.	Составление плана совместной работы. Определение ответственных за реализацию каждого модуля в рамках проекта (кураторов)
	Подбор диагностического инструментария	Диагностический инструментарий
	Подготовка договоров о взаимном сотрудничестве	Подписание договоров
	Проведение обучающих семинаров для педагогических работников по темам: «Многоуровневое наставничество. Модели наставничества».	Обучение
	Обучение наставников в формате регулярных встреч куратором модуля, на которых наставникам предлагаются ролевые ситуации, которые необходимо проиграть и обсудить с последующей рефлексией.	Обучение

2 этап Внедренческий ноябрь 2021 г. – май 2022 г.	Внедрение практики наставничества по четырём основным модулям (трекам) сотрудничества: 1 модуль: учитель – студент; 2 модуль: студент – ученик; 3 модуль: ученик – ученик; 4 модуль: ученик – дошкольник. • Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате «нетворкинг» (комплекс упражнений на знакомство, взаимодействие и коммуникацию) • Формирование наставнических пар или групп • Организация работы наставнических пар или групп: – встреча-знакомство; – пробная встреча; – встреча-планирование; – совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; – итоговая встреча. • Утверждение и реализация индивидуальных планов • Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп	Выработка стратегии сотрудничества Активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности Получение широкого опыта конструктивного взаимодействия и продуктивной социально значимой деятельности (Ожидаемые результаты по каждому треку описаны выше)
3 этап Экспертно-аналитический	Обобщение опыта работы для использования в работе образовательными учреждениями	Подготовка методических материалов

Июнь – декабрь 2022 г.	города.	
	Подготовка и публикация методических материалов по распространению инновационного опыта	Распространение инновационного опыта среди организаций, осуществляющих образовательную деятельность
	Рефлексия деятельности	Самооценка работы, возможность использование опыта работы в данном направлении с привлечением большего количества обучающихся и педагогов, включая участников других ступеней образования (средняя и старшая школа)

7. Партнёры (сетевое взаимодействие)

Многоуровневая система наставничества осуществляется при взаимодействии МБОУ НОШ №11 с детским садом МБОУ д/с №29 и Новороссийским социально-педагогическим колледжем.

8. Объём выполненных работ (%).

Объём выполненных работ по реализации проекта (в рамках основных задач):

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории – 10 %;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире – 10 %;
- стимулирование развития активной гражданской позиции 50 %;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов – 50 %;
- повышение качества подготовки специалистов СПО в соответствии с социальными преобразованиями в обществе, запросами современной системы образования, родителей – 30 % (с колледжем ведётся сотрудничество, студенты проходят практику на базе школы);
- формирование положительного имиджа образовательных организаций в местном социуме – 50 %.

9. Используемые диагностические методы и методики, позволяющие оценить эффективность проекта

Для оценивания эффективности проекта нами используются следующие методы диагностики: контент-анализ, анализ результатов деятельности, наблюдение, методы индивидуальной и групповой самооценки, анализ продуктов творческой деятельности учащихся, анкетирование, тестирование.

В ходе реализации проекта мы предполагаем использовать следующие методики:

Аспекты исследования	Диагностические средства
Первый этап опроса для мониторинга реализации проекта (до начала работы) Второй этап опроса для мониторинга реализации проекта (по завершению)	Опросные анкеты
Самооценка	Методика Дембо - Рубинштейн
Оценка уровня развитости метанавыков	Методика разработана компанией «Скиллфолио» для определения уровня сформированности системного, критического,

	креативного мышления, коммуникации, кооперации, сетевой грамотности, эмоционального интеллекта.
Определение уровня тревожности	Методика «Самооценка психических состояний» (по Айзенку)
Степень вовлеченности обучающихся в образовательный процесс	Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».
Показатели уровня успеваемости	Участникам предлагается перенести свои оценки (средний балл из дневника «Сетевого города») на момент первого и второго тестирования в форму по следующим предметам: русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, английский язык.
Показатели уровня улучшения образовательных, культурных и спортивных результатов	Участникам предлагается перенести количество побед (включая титул «призер») в олимпиадах с учетом уровней, в творческих и иных конкурсах, спортивных соревнованиях на момент первого и второго тестирования.
Оценка 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 или ученическом коллективах
Профессиональное выгорание	Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова)

Для полного анализа реализации проекта проводится SWOT-анализ.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны

Внешние	Возможности	Угрозы
---------	-------------	--------

10. Перспективы развития инновации (проекта)

Перспективы проекта в следующем. В течение первого года мы попробуем внедрить многоуровневое наставничество в школе, включив в проект небольшое количество участников (пусть это будет пять учителей, пять студентов, двадцать школьников, десять воспитанников детского сада, 2-3 человека – представители администрации, которые будут координировать проект и являться кураторами – цифры примерны). Далее будем анализировать, что работает, что не работает, на что обратить внимание – таким образом, через год можно охватить большее количество людей, а в будущем – среднее и старшее звено нашей будущей школы.

11. Новизна (инновационность)

Система наставничества в школе не нова. И 20, и 50 лет назад у молодых специалистов были наставники, которые учили молодых специалистов практическим навыкам, передавали свой опыт. Новизна проекта для нашей образовательной организации заключается в том, что мы хотим внедрить многоуровневую систему наставничества, где действуют разные модули, а в качестве наставников выступают не только учителя, но и студенты и школьники.

12. Практическая значимость

Наставничество в сфере образования нацелено на создание эффективной системы индивидуальной педагогической поддержки каждого ученика. Конечно, в настоящий момент мы не можем организовать поддержку каждому ученику, но в будущем количество детей, включенных в систему наставничества, будет расти. Наставничество работает на решение следующих проблем: достижение успеха в жизни, преодоление жизненных

**Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности
программы наставничества**

Содержание

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)....	2
Анкеты для участников:	
1 модуль: учитель – студент «Мастера и партнёры»	
2 модуль: студент – ученик «Кураторы и исследователи»	
3 модуль: ученик – ученик «Кумиры и поклонники»	
4 модуль: ученик – дошкольник «Шефы и подопечные»	
2. Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершению работы).....	7
Анкеты для участников:	
1 модуль: учитель – студент «Мастера и партнёры»	
2 модуль: студент – ученик «Кураторы и исследователи»	
3 модуль: ученик – ученик «Кумиры и поклонники»	
4 модуль: ученик – дошкольник «Шефы и подопечные»	
3. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников проекта.....	12
3.1.Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо-Рубинштейн	
3.2. Методика оценки уровня развитости метанавыков	
3.3. Тест на личностную тревожность	
3.4. Оценка вовлеченности учащихся в образовательный процесс	
3.5. Фиксация показателей уровня успеваемости	
3.6. Фиксация показателей уровня улучшения образовательных, культурных и спортивных результатов	
3.7. Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе	
3.8.Опросник «Профессиональное выгорание»	

1. Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).
Анкеты для участников

1 модуль: учитель – студент «Мастера и партнёры»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с системой 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 работы с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Ожидаемый уровень комфорта при работе с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Ожидаемое качество организационных мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Ожидаемая польза от работы с наставником	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 уроков и родительских собраний, участие в школьных мероприятиях)	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.Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от работы с наставником и своей роли?

13.Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (ведение уроков, родительских собраний участие в работе семинаров)?	Очень часто	Часто	Редко	Никогда
---	-------------	-------	-------	---------

14. Рады ли вы участвовать в реализации проекта?

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с системой 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 работы с наставляемым	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Ожидаемый уровень комфорта при работе с наставляемым	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (проведение уроков, классных часов, внеклассных мероприятий)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Ожидаемая польза от работы с наставляемым	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

теоретическими знаниями?										
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.Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от работы в качестве наставника?

12. Рады ли Вы участвовать в реализации проекта? [да/нет]

2 модуль: студент – ученик «Кураторы и исследователи»

3 модуль: ученик – ученик «Кумиры и поклонники»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с системой 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. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемая полезность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

проекта для Вас										
-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

9. Что Вы ожидаете от работы с наставником?

10. Вы рады, что участвуете в проекте? [да/нет]

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в проекте?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Что Вы ожидаете от проекта и своей роли?

11. Что в проекте является наиболее ценным для Вас?

12. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Рады ли Вы участвовать в реализации проекта? [да/нет]

4 модуль: ученик – дошкольник «Шефы и подопечные»

Анкета наставляемого

1. Ты хочешь изучать новое, участвовать в мероприятиях вместе со старшими товарищами? [да/нет]

2. Ты хочешь сам работать со старшим товарищем или с друзьями? [да/нет]

3. Как ты думаешь, полезны ли будут встречи со старшими товарищами или достаточно того, что вам помогает воспитатель узнавать новое?

Анкета наставника

1. Сталкивался ли ты раньше с системой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

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

3. Насколько комфортным тебе представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько ты сможешь реализовать свои лидерские качества в проекте?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько твоя работа зависит от предварительного планирования (разработанного тобой)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Что ты ожидаешь от проекта и своей роли?

11. Что в проекте является наиболее ценным для тебя?

12.Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Рад (а) ли ты участвовать в реализации проекта? [да/нет]

2. Второй этап опроса для мониторинга программы
(по завершению работы)
Анкеты для участников

1 модуль: учитель – студент «Мастера и партнёры»

Анкета наставляемого

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

1. Оцените эффективность работы с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.Насколько комфортно было работать с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение уроков и родительских собраний, участие в школьных мероприятиях) – их качество	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Что Вы ожидали от проекта и своей роли?

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

10. Что особенно ценно для Вас было в проекте?

11. Чего Вам не хватило и/или что хотелось бы изменить?

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

Анкета наставника

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

1. Оцените эффективность работы с наставляемым	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение уроков и родительских собраний, участие в школьных мероприятиях) – их качество	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Что Вы ожидали от проекта и своей роли?

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

10. Что особенно ценно для Вас было в проекте?

11. Чего Вам не хватило и/или что хотелось бы изменить?

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

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

2 модуль: студент – ученик «Кураторы и исследователи»

3 модуль: ученик – ученик «Кумиры и поклонники»

Анкета наставляемого

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

1. Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы довольны результатом?										

8. Что Вы ожидали от проекта и своей роли?

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

10. Что особенно ценно для Вас было в проекте?

11. Чего Вам не хватило и/или что хотелось бы изменить?

12. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]

13. Хотели бы Вы продолжить работу с наставником? [да/нет]

14. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

Анкета наставника

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

1. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в проекте?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Хотели бы Вы продолжить работу в качестве наставника? [да/нет]

12. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

4 модуль: ученик – дошкольник «Шефы и подопечные»

Анкета наставляемого

1. Понравилось ли тебе работать со старшими товарищами? [да/нет]
2. Тебе было интересно работать? _____
3. Узнал ли ты что-то новое? _____
4. Что запомнилось больше всего? _____
5. Хочешь ли ты продолжить работу с наставниками? _____

Анкета наставника

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

1. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в проекте?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько ты оцениваешь включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько ты доволен (довольна) вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько ты доволен (довольна) результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Хотел (а) бы продолжить работу в качестве наставника? [да/нет]

12. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

3. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников проекта

3.1. Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо-Рубинштейн

Данная методика направлена на изучение самооценки учащихся, педагогов и специалистов.

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 высокой школьной 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 в себе 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 в школу, 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».

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

3.2. Методика оценки уровня развитости метанавыков

Инструмент разработан компанией «Скиллфолио» для определения уровня сформированности системного, критического, креативного мышления, коммуникации, кооперации, сетевой грамотности, эмоционального интеллекта.

Стимуляция: 21 утверждение, для ответа на которые участнику необходимо дать из трех вариантов: «да», «не знаю», «нет», исходя из своего опыта. Данные ответов суммируются по показателям метапредметных навыков.

Инструкция. Внимательно прочитай каждое утверждение, обдумай его и вспомни ситуации из своего опыта. Выбери наиболее подходящий вариант ответа. Варианты ответов: нет/иногда/да.

1. Мне не надо много знать, чтобы понять, как поступить.
2. Чтобы быстро решить задачу, я самостоятельно разбиваю ее на куски.
3. Я всегда уточняю информацию, которую слышу или читаю, просто так не верю.
4. Мне трудно находить что-то новое в привычных вещах.
5. Я считаю, что мое мнение важнее, чем мнение других.
6. Мне нравится говорить комплименты и подбадривать окружающих.
7. Я привык внимательно слушать, что мне говорят. Не люблю угадывать причины.
8. Я часто понимаю, почему человек агрессивен. Поэтому умею общаться с такими людьми.
9. Я предлагаю сразу несколько решений одной проблемы.
10. Когда мы спорим, то я всегда стараюсь найти общие интересы у всех.
11. Анализируя ситуацию, я стараюсь рассмотреть все, что влияет на нее.
12. Я часто пользуюсь интернетом, когда хочу что-то узнать.
13. Мне интереснее найти собственный способ решения задачи, а не использовать стандартный.
14. Я могу изменить свое мнение, если мне убедительно докажут, что я не прав.
15. Я не перепроверяю то, что говорят или пишут люди, которым я доверяю.

16. Считаю, что лучше всего самому принять решение, а потом убедить в нем остальных.

17. Я четко понимаю свою роль в командной работе.

18. Мне комфортнее общаться с друзьями в чате, чем лично.

19. Я научился сохранять самообладание в ситуациях сильного стресса.

20. Я собираю группу, чтобы решить сложную задачу.

21. Считаю, что нельзя решить сложную задачу вместе с людьми, с которыми знаком только виртуально.

Подсчет результатов. Данные ответов суммируются (итоговый показатель в диапазоне 0–5).

Совпадения с прямой шкалой: да = 2 балла; иногда = 1 балл; нет – 0 баллов.

Совпадения с обратной шкалой: да = 0 баллов; иногда = 1 балл; нет – 2 балла.

3.3. 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

1. Я не чувствую в себе уверенности.

2. Из-за пустяков я краснею.

3. Мой сон беспокоен.

4. Я легко впадаю в уныние.

5. Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их предполагаю.

6. Меня пугают трудности.

7. Я люблю копаться в своих недостатках.

8. Меня легко убедить.

9. Я мнительный.

10. Я с трудом переношу время ожидания.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке. Участнику необходимо выбрать один из трех вариантов ответа: «совсем не подходит», «бывает, но изредка», «часто бывает».

Подсчет 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.

3.4. Оценка вовлеченности учащихся в образовательный процесс

Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Инструкция. Ниже будут представлены вопросы об уроках и внеурочной деятельности, отношении к тебе учителей, твоем участии в школьных мероприятиях. Мы понимаем, что каждый урок индивидуален и все характеристики, присущие одному уроку, могут кардинально отличаться от других, однако в своих ответах ориентируйся, пожалуйста, на большинство пройденных уроков в целом в текущем учебном году и на характер отношений, который складывался у тебя с большинством учителей. Помни, здесь нет правильных или неправильных ответов, важно ответить честно, как ты ощущаешь.

Стимуляция: 20 утверждений

Оцени, в текущем учебном году как часто ты...

№ п/п	Вопросы	Очень часто (5)	Часто (4)	Иногда (3)	Крайне редко (2)	Никогда (1)	Такая деятельность не предлагалась (0)
1	Задавал(а) вопросы учителю на уроках						
2	Участвовал(а) в общегрупповых дискуссиях на уроках						
3	Выступал(а) с докладом или презентацией на уроках						
4	Решал(а) задачи у доски или отвечал(а) на вопросы учителя						
5	Приходил(а) на урок с невыполненным домашним заданием						

	(обратная шкала 0–1–2–3–4–5)						
6	Присутствовал(а) на уроке, но не вникал(а) в материал, не слушал(а) учителя (обратная шкала 0–1–2–3–4–5)						
7	Работал(а) над групповым заданием совместно с одноклассниками на уроке						
8	Выполнял(а) индивидуальные домашние задания или задания по выбору						
9	Выполнял(а) групповое задание с одноклассниками во внеурочное время						
10	Использовала ли знания, полученные на других уроках или самостоятельно, при работе на уроках?						
11	Помогал(а) другим ученикам с домашним заданием						
12	Обсуждал(а) с учениками других классов, друзьями или родственниками идеи из пройденного урока						
13	Работал(а) над дополнительными заданиями (необязательными)						
14	Обсуждал(а) индивидуально с учителем оценки и						

	задания по предмету						
15	Задавал (а) ли учителю дополнительные вопросы						
16	Обсуждал(а) с учителем то, что тебе интересно						
17	Мог(ла) найти большинство учителей во внеурочное время						
18	Посещал(а) спортивные секции						
19	Посещал(а) занятия кружков, коллективов, клубов по интересам						
20	Участвовал(а) в олимпиадах, конкурсах, концертах						

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке. Участнику необходимо выбрать один из 5 вариантов ответа: «такая деятельность не предлагалась», «никогда», «крайне редко», «иногда», «часто», «очень часто».

Подсчет результатов: данные ответов суммируются (итоговый показатель в диапазоне 0–100).

3.5. Фиксация показателей уровня успеваемости

Участникам предлагается перенести свои оценки (средний балл из дневника «Сетевого города») на момент первого и второго тестирования в форму по следующим предметам: русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, английский язык

3.6. Фиксация показателей уровня улучшения образовательных, культурных и спортивных результатов

Участникам предлагается перенести количество побед (включая титул «призер») в олимпиадах с учетом уровней, в творческих и иных конкурсах, спортивных соревнованиях на момент первого и второго тестирования. Для понимания глубинного влияния участия в проекте на показатели обучающегося рекомендуется заполнить по окончании проекта следующую форму:

	Часто	Средне	Редко	Никогда
1. У меня появилось желание чаще принимать участие в олимпиадах и конкурсах				
2. Мне стало легче готовиться к олимпиадам и конкурсам				
3. Я хочу принять участие в олимпиадах и конкурсах, в которых ранее не принимал участие				
4. Я понимаю, зачем мне нужно участвовать в олимпиадах и конкурсах				

3.7. 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 или ученическом коллективах.

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.

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.

3.8. Опросник «Профессиональное выгорание»

Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова).

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 вас никогда 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».

№ п/п	Вопрос	Шкала
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 нахожу 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 мной. 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 участливым(ой) ко всем ученикам, особенно к недисциплинированным и не желающим учиться	0 1 2 3 4 5 6
16	Мне хочется уединиться от всех и	0 1 2 3 4 5 6

	отдохнуть от работы	
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками и коллегами	0 1 2 3 4 5 6
18	Я легко общаюсь с учениками 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 много смогу еще достичь в своей жизни	0 1 2 3 4 5 6
22	Бывает, что коллеги, ученик и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей	0 1 2 3 4 5 6

Стимуляция: 22 утверждения.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке. Участнику необходимо нажать на один из 7 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

Журнал наставника (примерная форма)

Ф. И. О. наставника

Ф. И. О. наставляемого

Форма наставничества _____

Направление деятельности _____

[illegible]

трудностей каждым ребёнком, что, конечно, будет помогать и решению задач школы по достижению образовательных результатов.

13. Вероятные риски

Риск – это вероятность происхождения отрицательного явления, вследствие чего не происходит достижение ожидаемого эффекта от инновационного процесса. Отличительной чертой инновационных проектов является наиболее высокий риск, в сравнении с другими проектами. Проекты, ориентированные на будущее, т. е. те, которые разрабатывают и внедряют новые продукты или услуги, всегда имеют неопределённость в плане достижения результатов, поэтому имеют большие риски.

К основным рискам, сдерживающим реализацию данного проекта, могут быть отнесены следующие:

- изменение условий договора с партнёрами;
- слабая подготовленность педагогических коллективов к работе в инновационном режиме;
- снижение творческой активности участников проекта;
- отсутствие согласованных действий со стороны педагогических работников различных образовательных организаций;
- перегрузка педагогов, администрации.

Глоссарий

Взаимодействие – процесс совместного достижения общей цели, при котором каждый его участник, по-своему решая связанные с ее достижением конкретные задачи, влияет и на других участников.

Гибкость мышления – это умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться одного способа действий на другой.

Инструментарий - совокупность средств, применяемых для достижения или осуществления чего-либо.

Методика – совокупность методов, приемов, опробованных и изученных для выполнения определенной работы.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Нетворкинг - это социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых, работающих или имеющих связи в той или иной сфере, максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи. При этом в сути нетворкинга лежит выстраивание доверительных и долгосрочных отношений с людьми и взаимопомощь.

Коммуникативные способности - умение говорить простым и доступным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним в общении, уметь слушать и слышать наставляемого.

Контент-анализ – стандартный метод исследования в области общественных наук, предметом анализа которого является содержание текстовых массивов и продуктов коммуникативной корреспонденции. «Контент-анализ» происходит от английского «contents», что значит содержимое, следовательно, анализ содержания.

Критичность мышления - умение не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения только взвесив все «за» и «против».

Куратор - сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Проектная деятельность – это способ достижения цели через детальную разработку проблемы в условиях ограниченности по срокам и ресурсам, которая должна завершиться вполне **определённым** практическим результатом, оформленным тем или иным образом.

Рефлексия – способность к осмыслению собственной деятельности, слов и эмоций с целью саморегуляции

Риски - неопределенность, связанная с возможностью возникновения неблагоприятных ситуаций и последствий в ходе реализации какой-либо образовательной модели. К педагогическим рискам также относятся все непредвиденные реакции и проявления, ведущие к нарушению логики задуманного процесса воспитания и предполагающие организационные, методические, кадровые и личностные потери, шанс неблагоприятного исхода, некую опасность для позитивного исхода реализуемого процесса воспитания.

SWOT – это комплекс маркетинговых и других исследований сильных и слабых сторон предприятия или конкретного объекта.

Толерантность – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного и даже неприемлемым для наставника.

Учебная исследовательская деятельность – это специально организованная, познавательная творческая **деятельность** учащихся, по своей структуре соответствующая научной деятельности, характеризующаяся целенаправленностью, активностью, предметностью, мотивированностью и сознательностью, результатом которой является формирование познавательных мотивов, **исследовательских** умений, субъективно новых для учащихся знаний или способов **деятельности**

Фрустратор - это тот «фактор» (человек или группа людей, их поступки, различные обстоятельства и целостные ситуации), который возникает на пути целенаправленной деятельности человека в качестве препятствующего барьера.

Эмоциональная устойчивость – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Эмпатия – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию. Наставник не должен обладать чрезмерным уровнем эмпатии, т.к. чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически наставляемыми для реализации собственных целей.