

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ № 54 Красносельского
района Санкт-Петербурга
О.П. Никитина

Приказ от 13.10.2022 № 225.1-АХВ

**Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества
в ГБОУ школа № 54 Красносельского района Санкт-Петербурга
в 2022-2023 учебном году**

**Санкт-Петербург
2022**

Содержание мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

| | |
|--|----|
| 2.1. Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)..... | 3 |
| 2.1.1 Форма «учитель – учитель» | 3 |
| 2.2. Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы). | |
| 2.2.1 Форма «учитель – учитель» | 5 |
| 2.3. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества | 8 |
| 2.3.1 Форма наставничества «учитель – учитель» | 8 |
| 2.4. Анкета куратора | 10 |
| 2.4.1 Оценка программы наставничества..... | 11 |
| 2.5. Оценка психологической атмосферы в организации | 13 |
| 2.5.1. Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе | 13 |

2.1. Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макеты опросных анкет для участников пяти форм наставничества

2.1.1 Форма «учитель – учитель»

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 (средние значения)

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

| | | | | | |
|--|-------------|--------------|-------|----------|---------|
| 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]

Анкета наставника (средние значения)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [нет]
- 2.

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 |

| | | | | | |
|---|-------------|--------------|-------|----------|---------|
| 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]

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

2.2.1 Форма «учитель – учитель»

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 (средние значения)

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

2.

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 |

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

| | | | | | |
|---|-------------|--------------|-------|----------|---------|
| 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]
 19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да]
 20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да]
 21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да]
 22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да]
 23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да]
 24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да]
 25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да]

Анкета наставника (средние значения)

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

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 |

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

| | | | | | |
|---|-------------|--------------|-------|-------------|---------|
| 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]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да]
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да]
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да]

2.3. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Форма наставничества «учитель – учитель»

| | |
|---|---|
| <p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (100%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (95%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (100%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; <ul style="list-style-type: none"> – У участников Программы (100%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (100%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (100%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества; | <p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Неэффективная система мотивации участников Программы; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками |
| <p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; | <p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; |

Личностная оценка наставляемых

Всего участников – 6

Из них:

Довольны совместной работой -6

Довольны результатом - 6

| Характеристика | Количество участников, отметивших ее для себя |
|--|--|
| Понравилось участвовать в программе | 6 |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества | 6 |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет | 6 |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации | 6 |
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала | 6 |

| | |
|--|---|
| Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах | 6 |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества | 6 |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования | 6 |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет | 6 |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации | 6 |
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала | 6 |

Личностная оценка наставников Всего участников – 7

Из них:

Довольны совместной работой - 7

Довольны результатом - 7

| Характеристика | Количество участников, отметивших ее для себя |
|---|--|
| Достаточность и понятность обучения наставников | 7 |
| Понравилось участвовать в программе | 7 |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества | 7 |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет | 7 |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации | 7 |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества | 7 |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования | 7 |

2.4. Анкета куратора

2.4.1 Оценка программы наставничества (средние значения)

| Показатели | Оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--|
| 1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 3. Актуальность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 5. Каждая форма и программа направлены на достижение | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--|
| желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами | | | | | | | | | | | |
| 6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 7 | 10 | |
| 8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |

