

Кейс/отзыв наставника

1. Отчёт наставника по итогам реализации программы наставничества (Приложение 1).
2. Методическая копилка наставника, которая сформировалась в рамках реализации программы: разработки мероприятий, памятки, инструкции, рекомендации и т.д.
3. Достижения наставника за период реализации программы, связанные с целями наставнической деятельности (публичное представление опыта, участие в конкурсах, публикации и т.д.).
4. Заполненная наставником анкета, с приложением краткого анализа её результатов (Приложение 2).

Кейс/отзыв наставляемого

1. Методическая копилка наставляемого, которая сформировалась в рамках реализации программы: методические разработки, проекты и т.д.
2. Достижения наставляемого за период реализации программы, связанные с целями наставнической деятельности (если целью являлось прохождение аттестации, то должен быть представлен приказ о прохождении педагогом аттестации; если целью являлось участие в конкурсе, то должен быть представлен результат участия педагога в конкурсе и т.д.)
3. Заполненная наставляемым анкета, с приложением краткого анализа её результатов (Приложение 3).

По окончании реализации индивидуальной программы наставничества создаются кейс/отзывы наставника и наставляемого, которые должны быть размещены на сайте ОУ в разделе «Наставничество», ссылки добавлены в программу АИС.

Критерии эффективности наставнической деятельности

- удовлетворенность наставляемого, в том числе собственной профессиональной деятельностью;
- заинтересованность и включенность наставляемого;
- профессиональный рост, развитие работника и пр. (результативность выполнения задач наставляемым);
- повышение уровня позитивного отношения к работе;
- применимость наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни.

Представленный перечень критериев носит ориентировочный характер и проектируется в начале наставнической деятельности куратором и руководителем образовательной организации.

Оценка эффективности наставнической деятельности

Эффективность системы наставничества и работу конкретных наставников, возможно, оценить применяя: «оценка 360 градусов», сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования), контроль за процессом наставничества, описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; анализ динамики качественных и количественных изменений в деятельности наставляемого.

Пример отчёта наставника по итогам реализации программы наставничества, осуществляемой в контексте модели «педагог-педагог»

1. Общие сведения

Ф.И.О. наставляемого: Иванова И.И.

Ф.И.О. наставника: Петрова П.П.

Ф.И.О., должность куратора

Период наставничества: с « ____ » _____ 20 ____ г. по

« ____ » _____ 20 ____ г.

2. Рефлексивный анализ

Целевой контур программы наставничества учителя истории Иванова И.И. определялся на основе оценочной процедуры и интервью. В результате была определена дефицитная профессиональная компетенция «Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями обучающихся, с использованием онлайн-обучения и онлайн-сервисов», которая легла содержательной единицей в основу программы.

Планируемым результатом наставнической деятельности было обозначено: сформированное умение взаимодействовать с родителями обучающихся, в том числе с использованием онлайн-обучения и онлайн-сервисов.

Достижение плановых показателей достигалось с помощью следующих действий:

- формирование представлений о лучших практиках;
- подготовка мероприятия родительского собрания в цифровом формате;
- проведение родительского собрания в цифровом формате;

- проектирование работы по выстраиванию работы с родителями на год;
- презентация проекта;
- оценка результативности реализации программы наставничества.

Совместная работа выстроилась в три этапа:

1й этап проведен в формате проектно-аналитической сессии со всеми участниками (наставник, наставляемый, куратор) по уточнению организационно-содержательных аспектов программы.

2й этап – основной, в ходе которого происходила отработка основных проблемных зон наставляемого. Ключевым принципом для меня, как наставника, является деятельности подход в этой связи для погружения в тематику наставляемому в начале было предложено изучение лучших кейсов в логике технологии «перевернутого класса» с предоставлением базовых информационных источников:

-«Цикл дистанционных родительских собраний с использованием ИКТ в период самоизоляции», Куликова Ирина Геннадьевна, педагог дополнительного образования театральной студии «Креатив» МБУ ДО ДЮЦ «Пилигрим» г.о. Самара, Россия; «Средняя школа №1 отдела образования Атбасарского района», республика Казахстан, проведение родительского собрания в дистанционном формате с применением сервиса Zoom.,

-Изучение сервисов связи. Skype – система интернет телефонии;

- Zoom — платформа для видеоконференцсвязи, которая позволяет организовать виртуальную встречу с другими людьми через видео, аудио или и то, и другое;

- Padlet - это веб-сайт, который позволяет общаться с другими пользователями с помощью текстовых сообщений, фотографий, ссылок и другого;

- Discord – бесплатная платформа для общения, позволяет бесплатно обмениваться текстовыми сообщениями, а также совершать голосовые и видео звонки как конкретному пользователю мессенджера, так и нескольким одновременно.)

После данного такта происходило обсуждение с наставляемым возникающих вопросов.

Следующий такт работы с наставляемым заключался в совместном проектировании сценария проведения родительского собрания в цифровом формате

«Наименование...». Обсуждался формат родительского собрания, распределялись тактические задачи по подготовке сценария и проведения ближайшего мероприятия родительского собрания. Я, как наставник, придерживалась лидерской и поддерживающей позиции в проведении собрания, делегируя определенный участок организации и проведения собрания наставляемому, предоставляла обратную связь. Учитель (наставляемый) проявила себя, продемонстрировала

Резюмируя этот такт, можно отметить.....

Сформированные в ходе данной деятельности умения позволили перейти к задаче более высокого порядка, а именно: «проектирование работы по выстраиванию работы с родителями на год», где ведущая роль уже принадлежала наставляемому.

(Комментарии: далее идет описание действий наставляемого с оценкой его результативности).

При проведении работ по проекту я, как наставник, предоставляла обратную связь как в формате индивидуальной встречи, так и в дистанционном, совместно обрабатывались ключевые элементы проекта. Презентация проекта состоялась.....

(Комментарии: описательная часть презентации, что получилось, какие возникли трудности, причины их возникновения)

3й этап– контрольно-оценочный изначально был ориентирован на оценку результативности реализации программы наставничества и проходил в формате рефлексивная сессии, где были обсуждены следующие проблемные вопросы.....

..., выявленные в ходе организационно-содержательных аспектов наставнической деятельности.

Резюме

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, с точки зрения целевых показателей, следует отметить, что у наставляемого (учителя.....) сформирована компетенция по взаимодействию с родителями обучающихся, с использованием онлайн-обучения и онлайн-сервисов. К наиболее эффективным методам работы можно отнести: проектную деятельность, рефлексию, личное лидерство.

Анкета наставника

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

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

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	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. Включенность наставляемого в процесс	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 программы 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 программе?

11. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

12. 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
--	-------------	-------	-------	----------	---------

Анкета наставляемого

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

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

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. 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
5. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ощущение поддержки от наставника	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. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

_перенять опыт у более опытного педагога

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

11. Что особенно ценно для Вас было в программе?

_составление технологической карты, выбор темы методического семинара

12. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

___больше

практических

приемов

13. 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
--	-------------	-------	-------	----------	---------