Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

Конзаводская средняя общеобразовательная школа №2

Программа наставничества

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

Составитель: Землянская О.Г.

Плещенко О.Ю.

2024г.

Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.  Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступающий в силу с 01 января 2017 года.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике  роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Настоящая примерная программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года

**Цель:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

**Задачи:**

1. Обеспечить  наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать  эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию  карьеры  молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению  на основе школьных традиций.

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель».

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями: консультирование (индивидуальное, групповое); активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

**Сведения о молодом специалисте**

|  |  |
| --- | --- |
| Ф.И.О | Орёл Татьяна Александровна |
| Образование и учебное заведение | Среднее профессиональное. Зимовниковский педагогический колледж. Учится на третьем курсе ЮФУ |
| Специальность по диплому | Воспитатель дошкольного учреждения |
| Должность | воспитатель |
| Стаж работы | 0-3года |
| Кв. категория | — |

**Сведения о наставляемом педагоге**

|  |  |
| --- | --- |
| Ф.И.О | Иванова Ольга Трофимовна (долгое время не работал по специальности) |
| Образование и учебное заведение | Высшее. |
| Специальность по диплому | Учитель русского языка и литературе |
| Должность | Учитель начальных классов |
| Стаж работы | 21 год |
| Кв. категория | - |

Направления наставнической деятельности

* адаптационная работа;
* психологическая поддержка;
* мотивация самообразования;
* организация профессиональной коммуникации.

План-график реализации программы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Мероприятия | Сроки реализации | Ответственные |
| 1 | Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предметам. | сентябрь | Наставник |
| 2 | Знакомство с положениями о ведении журнала, о едином орфографическом режиме и внешнем виде учащихся. | сентябрь | Наставник |
| 3 | Проведение инструктажа по заполнению журнала, журнала внеурочной деятельности. | октябрь | Наставник, зам директора по УВР |
| 4 | Выбор темы по самообразованию. | октябрь | Наставник |
| 5 | Практическая помощь в ведении электронного журнала, выставлении итоговых оценок. | сентябрь | Наставник |
| 6 | Оказание помощи в анализе стартовых контрольных работ | октябрь | Наставник |
| 7 | Консультация по объективности выставления отметок за контрольные работы, устные ответы, письменные текущие работы | октябрь | Наставник |
| 8 | Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов. | В течение года | Наставник |
| 9 | Оформление учебного кабинета. | Сентябрь-октябрь | Наставник |
| 10 | Практическое занятие: «Как работать с тетрадями обучающихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей». | сентябрь | Наставник, зам.директора по УВР |
| 11 | Участие в заседании методического объединения. | По плану работы МО | Наставник |
| 12 | Оказание помощи в написании аннотаций к рабочим программам | ноябрь | Наставник, зам.директора по УВР |
| 13 | Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. | В течение года | Наставник |
| 14 | Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета. | Сентябрь-октябрь | Наставник |
| 15 | Знакомство с условиями аттестации на квалификационную категорию. | Сентябрь-ноябрь | Наставник, зам.директора по УВР |
| 16 | Час общения «Основные проблемы молодого учителя» | октябрь | Наставник |
| 17 | Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника. | В течение года | Наставник |
| 18 | Консультация-практикум по теме «Особенности построения урока для детей с ОВЗ» | октябрь | Наставник |
| 19 | Практическая помощь по оформлению протоколов контрольных работ в электронном журнале | ноябрь | Наставник, зам.директора по УВР |
| 20 | Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с обучающимися. | декабрь | Наставник |
| 21 | Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа) | декабрь | Наставник |
| 22 | Анализ работы за первое полугодие. | декабрь | Наставник |
| 23 | Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе». | ноябрь | Наставник |
| 24 | Общие положения портфолио ученика. | февраль | Наставник |
| 25 | Структура содержания и порядок | Сентябрь-октябрь |  |
| 26 | Дозировка домашнего задания. Виды контроля и оценки. | ноябрь | Наставник |
| 27 | Ведение портфолио. Оценивание материалов портфолио. | В течение года | Наставник |
| 28 | Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования). | март | Наставник |
| 29 | Проведение внеклассного мероприятия по предмету с обучающимися. | В течение года | Наставник |
| 30 | Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока». | апрель | Наставник |
| 31 | Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). | В течение года | Наставник |
| 32 | Отчет молодого специалиста о проделанной работе. | май | Наставник |
| 33 | Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год. | май | Наставник |
| 34 | Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока, консультации по волнующим вопроса с психологом, наставником, администрацией, участие в Педагогических советах, методических совещаниях, посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп. | в течение года | Наставник, зам.директора по УВР, руководитель ШМО, психолог |
| 35 | Работа со школьной документацией. | В течение года | Наставник, зам.директора по УВР |
| 36 | Работа с личными делами обучающихся | В течение года | Наставник, зам.директора по УВР |
| 37 | Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся. | В течение года | Наставник, зам.директора по УВР |
| 38 | Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания  методической  помощи.  Консультация: анализ и самоанализ урока. | В течение года | Наставник, зам.директора по УВР |
| 39 | Практическое занятие для молодого специалиста «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование». | В течение года | Наставник, зам.директора по УВР |
| 40 | Диагностика успешности работы молодого специалиста. Практическое занятие «Психолого -  педагогический подход к обучающимся, предупреждение педагогической запущенности». | январь | Наставник, школьный психолог |
| 41 | Степень комфортности молодого учителя в пед. коллективе. Мониторинг. | февраль | Наставник, школьный психолог |
| 42 | Практическая помощь  при составлении планирования на новый учебный год.  Уровень сформированности  организационных и коммуникативных умений. Мониторинг. | май | Наставник, зам.директора по УВР |
| 43 | Практическая помощь в ведении электронного журнала, выставлении итоговых оценок. | май | Наставник, зам.директора по УВР |
| 44 | Выполнение учебных программ и их анализ. Практическая помощь в ведении электронного журнала, выставлении итоговых оценок. | май | Наставник, зам.директора по УВР |
| 45 | Практическая помощь в оформлении корректировки рабочих программ | май | Наставник, зам.директора по УВР |

Мониторинг эффективности реализации программы

**Первый этап опроса для мониторинга программы**

**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]

**Второй этап опроса для мониторинга программы**

**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]

Описание планируемых результатов, диагностический инструментарий, сроки мониторинга и ответственных за его проведение

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Диагностический инструментарий | Сроки | Ответственные |
| 1 | Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо – Рубинштейн | Сентябрь-ноябрь | наставник |
| 2 | Методика оценки уровня развитости метанавыков | Декабрь-февраль | наставник |
| 3 | Оценка психологической атмосферы в коллективе. По А.Ф. Фидлеру | Март-апрель | наставник |

**Методика определения самооценки, основанная  
на методике Дембо – Рубинштейн**

Стимульный материал методики представляет собой 6 вертикальных линий, обозначающих 6 шкал: успешности; удовлетворенности собственными успехами.

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".

Процедура. Стимулы предъявляются на белом фоне на экране так, что участник видит 6 линий и инструкцию сверху. Участнику необходимо перетянуть бегунок на субъективно переживаемую отметку относительно шкалы.

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

**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 нажать на один из трех вариантов: "да", "не знаю", "нет", исходя из своего опыта. Данные ответов суммируются по показателям метапредметных навыков.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на белом фоне экрана так, что участник видит утверждение по центру экрана (рисунок 3). Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: "да", "не знаю", "да".

Инструкция. Внимательно прочитай каждое утверждение, обдумай его и вспомни ситуации из своего опыта. Выбери наиболее подходящий вариант ответа. Старайся выбирать вариант "не знаю" как можно реже. 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.

**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 4 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.

Таблица 4. 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.

**ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Высокий уровень включенности   специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста  методических практик молодого специалиста.