

Показатели эффективности внедрения модели наставничества

Для оценки эффективности наставнической работы в общеобразовательных организациях выделяется ряд наиболее важных критериев оценки.

1. В части оценки соответствия разработанной программы наставничества подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программам, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в колледже;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности реализации программы наставничества всеми участниками наставнической деятельности:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;
- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

3. В части изучения динамики развития наставляемых критериями оценки могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности позволяет чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие

происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) оценка качества реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов.

Цели и задачи мониторинга реализации программы наставничества (1-ый этап)

Мониторинг направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый.

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения в общеобразовательных организациях, реализующих программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

На первом этапе мониторинг процесса реализации программы наставничества направлен на 2 ключевые цели:

- Оценка качества реализуемой программы наставничества;
- Оценка эффективности и полезности программы, как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ним организаций.

Задачи, решаемые мониторингом:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей. орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования.

Результаты мониторинга позволят выделить сильные и слабые стороны программы наставничества, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Среди оцениваемых результатов эффективности программы наставничества:

- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе колледжа и совместно с представителем организаций-партнеров;

- количество выпускников колледжа, участвовавших в программе наставничества и планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных;
- число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой направления;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Цели и задачи мониторинга реализации программы наставничества (2-ой этап)

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

По результатам данного этапа можно разработать наиболее рациональную и эффективную стратегию формирования и взаимодействия пар наставник-наставляемый.

Мониторинг на этом этапе осуществляется дважды, до входа в программу наставничества и по итогам прохождения программы.

На втором этапе мониторинга процесса реализации программ наставничества определены следующие **цели**:

- Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
- Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
- Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

Среди **задач**, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- достижение взаимной заинтересованности всех сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.

Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом мониторинга на втором этапе является оценка динамики:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности студентов в образовательные процессы организации;

- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в колледже.

Результаты мониторинга позволят увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие.

По результатам мониторинга формируется отчет в виде статистического анализа собранных данных.

Среди оцениваемых результатов программы в целом являются:

- вовлеченность учащихся в образовательный процесс;
- успеваемость учащихся;
- сфера интересов учащихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- уровень личностной тревожности;
- понимание собственного будущего;
- эмоциональное состояние при посещении ОО;
- желание высокой успеваемости ;
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый/реальный уровень осведомлённости в профессии или организации у наставляемого (для работодателей);
- ожидаемый/реальный интеллектуальный потенциал наставляемых (для работодателей);
- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).