

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального

и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
- Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.
- В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)

Факторы SWOT

Внутренние

Позитивные

Сильные стороны:

- Значительная доля участников (100%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;
- Участники Программы (100%) 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;
- 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, 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;

Негативные

Слабые стороны:

- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как регулярной работы с наставляемыми;
- дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;
- трудностям в синхронизации графиков педагогов и наставников;
- сложности организации коммуникации наставников и наставляемых;
- недостаточная мотивация к профессиональному развитию ввиду недостаточной квалификации по программам учреждений профессионального образования в результате следствии сильной загруженности педагогов;
- преобладание стереотипов в профессиональной деятельности педагогов;

Внешние

Возможности:

- Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Республики Коми;
- Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;
- Наличие многочисленных

Угрозы:

- Рост конкуренции между ОО за квалифицированных педагогов;
- Отсутствие финансирования проекта внедрения

предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;
 – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;

Всего участников - 2	
Из них:	
Довольны совместной работой 2	Довольны результатом 2

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	1
Понравилось участвовать в программе	2
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	2
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	2
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	1
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	2
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	2