

Оценка эффективности наставничества: от данных к решениям

Карпеева Ирина Вячеславовна,
методист ЦНППМ КУРО

Цель внедрения системы мониторинга

Цель внедрения системы мониторинга:

перейти от разрозненных данных к **целостной системе оценки**, где каждый уровень отвечает на свои вопросы и предоставляет данные для управленческих решений

4 ключевых уровня оценки

Индивидуальный: рост участников

Институциональный: эффективность ОО

Муниципальный: координация и лучшие практики

Региональный: стратегия и масштабирование

Индивидуальный (Наставляемый и наставник)

Цель: оценить личностный и профессиональный рост наставляемого и наставника

Направление оценки	Ключевые показатели
Профессиональное развитие	Динамика учебных результатов обучающихся наставляемого
	Количество статей, методик, исследований (портфолио)
Активность и мотивация	Участие в проектах, инновационной деятельности ОО
	Повышение мотивации к саморазвитию (анкеты)
Статус наставника	Факт аттестации на категорию «педагог-наставник»/«педагог-методист»

Институциональный (Образовательная организация)

Цель: оценить, как работает система наставничества внутри школы

Направление оценки	Ключевые показатели
Нормативные и организационные условия	Наличие и актуальность Положения, Дорожной карты, приказов Наличие информационного ресурса (раздела на сайте)
Практика реализации программ	Количество функционирующих пар/групп Количество педагогов с категорией «педагог-наставник»
Влияние на развитие ОО	Включенность наставляемых в инновационную деятельность Количество успешно реализованных образовательных проектов

Муниципальный уровень

Цель: оценить координацию и поддержку системы наставничества на уровне муниципалитета

Направление оценки	Ключевые показатели
Создание единого пространства	Наличие муниципального Положения/Концепции и Дорожной карты Наличие нормативных актов о стимулировании
Выявление и поддержка практик	Наличие и пополняемость базы лучших муниципальных практик Проведение мониторингов, конкурсов
Информационное сопровождение	Наличие и доступность муниципального информационного ресурса

Региональный (стратегический)

Цель: оценить состояние и эффективность системы наставничества в целом по региону

Направление оценки	Ключевые показатели
Нормативное и методическое обеспечение	Доля ОО, имеющих актуальное Положение о наставничестве Наличие и доступность регионального информационного ресурса
Масштаб и охват системы	Общее количество наставнических пар/групп в регионе Количество молодых специалистов
Развитие кадрового потенциала	Количество педагогов, аттестованных на категорию «педагог-наставник» Количество выявленных и тиражируемых лучших практик

Аудит сайтов ОО – проверка документов и информационной открытости

Статистическая отчетность – консолидация данных

Анализ документов – проверка локальных актов, приказов

Анкетирование и опросы – оценка мотивации и удовлетворенности

Портфолио – фиксация индивидуальных достижений

Конкурсы и экспертные оценки – выявление лучших практик

Цель

- оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Показатели

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ГИА;
- динамика успеваемости обучающихся;
- динамика участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

Показатели

- результативность реализации персонализированной программы наставничества (ППН)

Инструменты

- **Чек-лист реализации ППН:**
цели, задачи сформулированы;
наставник определен и включен в работу;
проведено не менее 3 встреч (очно/онлайн);
использован трекер/дорожная карта;
организован мониторинг;
предусмотрена рефлексия наставника.
- **Таблица реализации задач по ППН**
- **Дорожная карта сопровождения**

Задача ППН	Мероприятие	Выполнение мероприятий	Результаты
Применение технологии формирующего оценивания	1. Вебинар «Что формирует формирующее оценивание?» 2. Взаимопосещение уроков по использованию приемов формирующего оценивания на разных этапах урока	1. Алгоритм использования технологии формирующего оценивания 2. Выступление на ШМО по теме «Практическое применение методов и приёмов формирующего оценивания»	1. Учитель включает в работу приемы формирующего: Подумай-обсуди-поделись, Билет на выход или «3 – 2 – 1», Вопрос одной минуты, Трехминутная пауза, Парковка вопросов, Синквейн. 2. Карты взаимопосещения уроков. Банк технологических карт. Банк приемов.

- ☐ Количество методических мероприятий, в которых приняли участие наставники и наставляемые
- ☐ Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)
- ☐ Количество успешно реализованных педагогами образовательных и культурных проектов

Цель

- оценка влияния реализации персонализированной программы наставничества на всех ее участников

Показатели

- удовлетворенность результатами реализации персонализированной программы наставничества наставляемого и наставника;
- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Показатели

- удовлетворенность результатами реализации персонализированной программы наставничества наставляемого и наставника

Инструменты

- Опросники, анкеты
- Мини-интервью, рефлексивное письмо
- Карта изменений
- Диагностика профессиональных компетенций

Опрос для молодых педагогов (оценка сопровождения)

- Я понимаю, кто мой наставник и как он может мне помочь.
☐ Совершенно согласен / ☐ Скорее согласен / ☐ Не знаю / ☐ Скорее не согласен / ☐ Не согласен
- Мой наставник помогает мне ставить цели и отслеживать продвижение.
- У нас есть регулярные встречи (очно или онлайн).
- Я получил(-а) поддержку по методике преподавания.
- Я чувствую, что становлюсь увереннее как педагог.
- Я бы рекомендовал(-а) включение наставника каждому начинающему учителю

Мини-опрос

- Что стало получаться по-другому после включения в ППН?
- Какую поддержку от наставника вы считаете наиболее значимой?
- Была ли ситуация, когда именно наставничество помогло вам справиться?
- Что бы вы изменили в этой программе, если бы участвовали снова?

Рефлексивное письмо

- Если бы я писал себе письмо в начало года
- Что я понял о себе, о профессии, о наставничестве?

Карта изменений

- **Навыки:** чему я научился?
- **Уверенность:** как я изменился как профессионал?
- **Ценности:** какие смыслы усилились во мне?

Удовлетворенность программой

Цель: получение обратной связи от педагогов

- Формы обратной связи
- Интервью

Качество сопровождения и обучения

Цель: изучение качества процесса подготовки и обучения

- Тесты на знание теоретического материала
- Чек-листы проверки приобретенных умений
- Составление плана действия

Влияние на педагогическую практику

Цель: изучение качества педагогической практики

- Есть ли изменения в привычной практике преподавания? (чек-листы, проверка дорожной карты)
- Есть ли у вас желание меняться?
- Понимаете ли вы, как это сделать?
- Есть ли для этого соответствующие условия?
- Ожидаются ли поощрения за изменения?

Достижение результатов

Цель: изучение уровня улучшений, достижений

**Мы открыты
для сотрудничества и новых
идей**

