

Практика «Анализ эффективности системы (целевой модели) наставничества в школе с фокусом на развитие личностного потенциала» является результатом методической и проектной деятельности, осуществляемой учителями и педагогами ОДОД Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 297 Пушкинского района Санкт-Петербурга в рамках внедрения школьной системы наставничества. В данной работе описана практика оценки эффективности системы (целевой модели) наставничества и методика анализа эффективности реализации практики наставничества в школе.

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который исторически использовался на протяжении многих веков в образовании. Это не только единственная, но и едва ли не самая эффективная форма профессиональной адаптации: молодых учителей, учителей, имеющих большой перерыв в работе, учителей, испытывающих трудности и эмоциональное напряжение в различных методах современного образования. Наставничество ориентировано на формирование позитивных взаимоотношений, способствует повышению профессиональных навыков и закреплению педагогов в образовательном учреждении.

Наш школьный вид наставничества предполагает учет интересов каждого учителя. Выбор наставника определяется именно его предпочтениями. Данный вид наставничества является неформальной поддержкой со стороны более опытного коллеги. И это не всегда наставничество более опытного педагога над молодым учителем, часто молодежь помогает учителям со стажем, выбирая наставников и наставляемых по их личным и профессиональным качествам, на основе интересов и потребностей подопечного.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что администрации школы важна не только система наставничества, но и оценка эффективности её введения в школе через создание мониторинговых электронных карт оценивания результатов, вариантов тестов и анкет, диагностических материалов для оценки качества наставничества.

Целью «внутреннего аудита» эффективности целевой модели наставничества является составление мнения администрации об уровне продвижения системы наставничества в ГБОУ школе № 297 с последующим его анализом, выработкой методических рекомендаций, административных решений, корректировкой планов и программ.

Основные этапы становления системы наставничества в ГБОУ школе № 297:

1. **Моделирование.** Проектирование ценностных ориентаций и целевых установок, их осмысление. Проектирование системообразующих видов деятельности.
2. **Становление.** Появление признаков системы: целенаправленность, внутрисистемные связи, развитие межличностных отношений, собственной системообразующей деятельности.
3. **Стабилизация.** Развитие педагогического коллектива, рождение новых коллективных традиций и ценностей. Становление традиций в наставничестве.
4. **Функционирование.** Формы жизнедеятельности и саморазвития педагогического коллектива, их многообразие. Показатели и критерии развития эффективности системы наставничества.
5. **Обновление.** Система анализа внедрения целевой модели наставничества в школе за счет инноваций, ведущих к прогрессу всей системы. Постоянный мониторинг и анализ.

Мониторинг процесса наставничества направлен на две ключевые цели:

- выявление соответствия условий организации наставнической деятельности требованиям и принципам целевой модели наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы.

Для проведения внутреннего аудита внедрения целевой модели наставничества в школе, как действующего инструмента, обеспечивающего адекватную диагностику, нами выбран «Метод педагогических измерений», разработанный на основе имеющейся в школе методики оценки качества образования - совместной разработки школы и Головного центра мониторинга и сертификации отраслевой системы Университета ИТМО «Метод

формализации педагогических знаний и количественной оценки результатов образования» по руководством д.т.н. Бояшовой Светланы Анатольевны.

Оценка результатов эффективности внедрения целевой модели наставничества в ГБОУ школе №297 осуществляется на основе моделирования проблемы, создания спецификации, кодификаторов, анкет, заполняющихся посредством использования онлайн-форм до начала работы, в процессе работы и по её завершении.

Что?	• оценивание результатов внедрения целевой модели наставничества в школе
Кто?	• участники всех форм системы наставничества в школе
Как?	• по критериям уровней кодификаторов в соответствии с спецификацией
Где?	• по всем направлениям образовательной деятельности
Итог	• портфель достижений и диагностик по всем накопленным результатам

Получение и обработка сводных результатов мониторинга полностью автоматизированы. По прохождении опроса в онлайн-форме, данные обрабатываются и анализируются, фокусируя основное направление на уровень личностного роста, степень удовлетворенности наставников и наставляемых от наставнической деятельности на «входе» и «выходе» из Программы «Целевой модели наставничества в форме «учитель-учитель», как организационной основы наставничества в ГБОУ школе 297 Пушкинского района Санкт-Петербурга».

Оценка наставнических отношений предоставляет соответствующую поддержку наставническим взаимоотношениям. Процедура настоящей оценки проводится на индивидуальной основе по окончании каждой встречи наставника и наставляемого и включает в себя опрос о наставнической деятельности наставника, результатах развития наставляемого, обоюдного влияния процесса наставничества как на наставника, так и на наставляемого.

По результатам полученных мониторингов администрацией школы:

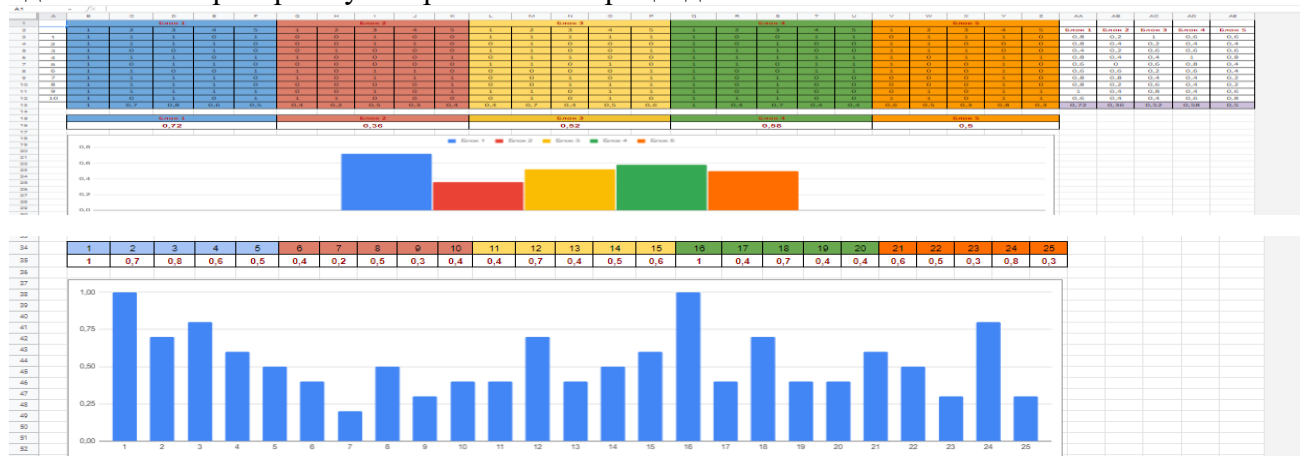
- создаётся наглядность внедрения программы с использованием Swot- анализа,
- пополняется накопительная база статистических данных,
- выявляются динамики роста инновационных тенденций педагогического процесса,
- подбираются методические пособия для помощи педагогам,
- создаются программы обучения,
- формируются предложения продвижения результативного опыта работы,
- обновляются процедуры прогнозирования,
- вносятся коррективы в локальные акты,
- утверждаются план повышения квалификации и индивидуальный план самообучения,
- создаются в рамках методических объединений тематические практикумы,
- выявляются педагогические и управленческие дефициты,
- вырабатываются административные решения.

Веер решений, включенный в кодификатор электронной карты эффективности внедрения системы наставничества с принятием административных решений, состоит из обязательных модулей и вариативной наполняемой части.

Наиболее простым решением для быстрого и объективного сбора информации от каждого педагогического звена наставников, оказалось размещение универсальной матрицы (для каждой категории педагогов) и прилагающихся к ней скриптов в **Google форм**. Для использования данного метода не обязательно иметь под рукой место, оснащенное компьютером, так как с наличием мобильной версии мониторинговые таблицы могут заполняться в любом доступном месте. За установленные временные рамки происходит

необходимый охват педагогических работников с возможным фильтром педагогов – респондентов, и осуществляется обратная связь лицом, проводящему опрос. Наглядность и простота этого приема заслужили право на утвержденные школой формы обратной связи: «администрация-наставник-наставляемый».

Можно ли доверять полученным результатам? Однозначно, да. Достоверность и объективность итоговых результатов мониторинга определена заинтересованностью каждого участника программы наставничества в эффективном проведении работы, а также наличием однозначных критериев универсальной матрицы диагностики.



Целью наставничества в форме «учитель-учитель» является успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение учительского профессионального потенциала, создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентирование на творческое использование в деятельности передового опыта;
- закрепление интереса к педагогической деятельности;
- непрерывность процесса профессионального становления педагога.

Форма наставничества «учитель — учитель» является для ГБОУ школы № 297 наиболее значимой формой работы. Молодые люди, к числу которых относятся и молодые учителя – совершенно новое поколение членов педагогического сообщества. Именно в этом главным подспорьем в организации наставничества и очень важным его фактором становится профессиональный стандарт педагога и сформированный в ГБОУ школе № 297 банк методических материалов по практической методике, приёмам структурированного наблюдения за работой учителя, по организации воспитательной работы в коллективе.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель — учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов:

- взаимодействие «опытный педагог — молодой специалист»;
- «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»;
- взаимодействие «педагог-новатор — консервативный педагог»;
- взаимодействие «опытный предметник — неопытный предметник».

Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности всех педагогов в наставническую работу, культурную и общественную жизнь школы, что ведет к усилению уверенности в собственных силах и развитию личного, творческого и педагогического потенциалов. Это положительно влияет на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Наставляемые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри профессии.

Успех программы наставничества напрямую зависит от наставников. Ключевым фактором, который следует учитывать при выборе наставника, является его умение говорить на одном языке с подопечными, давать объективную оценку, вести воспитательную работу, быть компетентным руководителем, лидером самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

Требования к наставнику:

- высокая профессиональная компетентность;
- педагогическое мастерство;
- коммуникативные качества;
- организаторские качества;
- нравственно-этические качества;
- авторитет в трудовом коллективе.

Среди оцениваемых результатов отмечаются следующие:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе ГБОУ школы № 297;
- качественный рост успеваемости;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик наставляемого.

Один из вариантов анкеты мониторинга наставника в форме «Учитель-Учитель»

Модули	Вопросы анкеты
1 Уровень комфорта	Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?
	Уровень комфорта при общении с наставляемым.
	Полезность/интерес личных встреч с наставляемым.
	Полезность/интерес групповых встреч с наставляемыми
	Выделены ли у Вас ожидаемые результаты от реализации программы?
2 Расширение границ	Ожидаемое качество организационных мероприятий
	Наличие планирования, разработанного Вами.
	Придерживаетесь ли Вы разработанного плана?
	Интенсивность включенности наставляемого в образовательный процесс.
3 Оценивание реальной помощи	Уровень удовлетворения от совместной работы.
	Наличие оценки эффективности качества передачи необходимых теоретических и практических навыков.
	Ожидаемая включенность наставляемого в процесс наставничества.
	Ожидаемая полезность программы профессиональной адаптации.
	Эффективность отработки ролевой практик конкретной деятельности
4 Ожидание перемен	Польза организованных Вами мероприятий по развитию профессиональных навыков (ведение открытых уроков, семинары, участие в конкурсах).
	Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации.
	Наличие ожидаемых перемен в Вашей жизни от проекта Наставничество.
	Наличие Ваших личных мероприятий в программе Наставничество.
	Наличие мероприятий на выявление интересов и предпочтений.
5 Создание	Наличие ощущения поддержки педагогического и ученического сообщества
	Насколько важным/необходимым является обучение наставников
	Комфорт общения с наставляемым

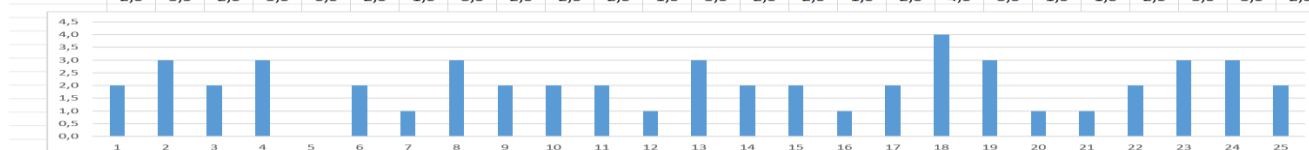
зоны комфорта	Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладевает необходимыми теоретическими и практическими знаниями?
	Наличие особенно ценного компонента для Вас в программе.
	Рады ли Вы участвовать в программе?

Один из вариантов анкеты мониторинга **наставляемого в форме «Учитель-Учитель»**

Модули	Вопросы анкеты
1 Уровень комфорта	Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?
	Уровень комфорта при общении с наставником.
	Полезность/интерес личных встреч с наставником.
	Полезность/интерес групповых встреч с наставником.
	Сбылись ли Ваши ожидаемые результаты от реализации программы?
2 Расширение границ	Результат ожидаемости качества организационных мероприятий
	Стали ли Вы интересоваться новой информацией
	Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект?
	Повышение интенсивности включения в образовательный процесс.
	Уровень удовлетворения от совместной работы.
3 Оценивание реальной помощи	Наличие оценки эффективности качества передачи необходимых теоретических и практических навыков.
	Ожидаемое качество передачи необходимых практических навыков.
	Ожидаемая полезность программы профессиональной адаптации.
	Эффективность отработки ролевой практиконкретной деятельности
	Полезность организованных для Вас мероприятий по развитию проф. навыков
4 Ожидание перемен	Планируете ли Вы стать наставником в будущем?
	Уровень удовлетворения от совместной работы.
	Наличие ожидаемых перемен в Вашей жизни от работы с наставником.
	Наличие мероприятий на выявление профессиональных интересов.
	Наличие ощущения поддержки педагогического и ученического сообщества.
5 Создание зоны комфорта	Насколько важным/необходимым является для Вас обучение с наставником.
	Комфорт общения с наставником.
	Важно ли Вам оставаться довольным совместной работой с наставником?
	Наличие особенно ценного компонента для Вас в программе с наставником.
	Рады ли Вы участвовать в программе?

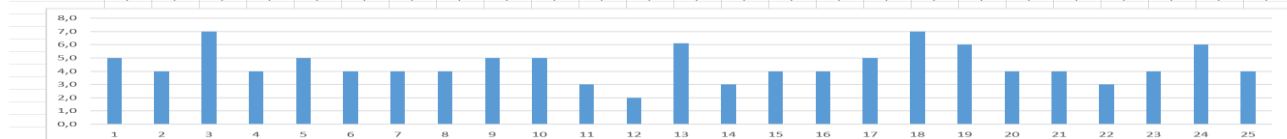
Электронная таблица результатов оценивания группы наставляемых.

	Модуль 1				Модуль 2				Модуль 3				Модуль 4				Модуль 5								
Иванов	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1		
Петров	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0		
Сидоров	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0		
Михайлов	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1		
	2,0	3,0	2,0	3,0	0,0	2,0	1,0	3,0	2,0	2,0	2,0	1,0	3,0	2,0	2,0	1,0	2,0	4,0	3,0	1,0	1,0	2,0	3,0	3,0	2,0



Электронная таблица оценивания наставника группой наставляемых

	Модуль 1				Модуль 2				Модуль 3				Модуль 4				Модуль 5								
1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	
3	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1
6	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0
7	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1
	5,0	4,0	7,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	3,0	2,0	6,1	3,0	4,0	4,0	5,0	7,0	6,0	4,0	4,0	3,0	4,0	6,0	4,0



Современная школа как никогда нуждается в квалифицированных специалистах. Большую роль в этом могут и должны сыграть педагоги-наставники. «Позади каждого добившегося успеха человека стоит тот, кто заботился о его росте и развитии. Этим человеком является их наставник» (Л.В. Мозгарёв. Алгоритм профессионального развития педагога).