

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Иркутская область город Усть-Илимск
Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2»

666671 г.Усть-Илимск, Иркутская обл.,
ул. Солнечная – 1
E-mail: school2ui@mail.ru
Телефон (факс) № (39535) 7-42-95



**Программа наставничества «Новый вектор» (направление: учитель-учитель)
МБОУ «СОШ №2»**

Потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование». Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования [1]. МБОУ «СОШ №2» рассматривает наставничество как значимый элемент системы развития педагогов, выдвигая на первый план задачи формирования компетенций сотрудников, развития их потенциала, повышения вовлеченности и инновационной активности.

Цель программы наставничества «Новый вектор»: создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимых для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников.

Программа рассчитана не только на работу с молодыми педагогами, новыми сотрудниками, но и на педагогов, испытывающих затруднения в профессиональной деятельности. Поэтому наставляемыми могут быть:

- молодые специалисты;
- педагоги, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагоги, желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Программа наставничества решает следующие задачи:

1. Повышение квалификации педагогов.
2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.
3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности
3. Предоставление наставникам опыта управления и возможности профессионального роста, поощрение за хорошую работу.
4. Снижение текучести персонала.

Наставничество помогает талантливым и амбициозным молодым сотрудникам планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными; содействует транслированию ценностей, видения и миссии организации на все ее уровни через тесные отношения между наставником и подопечным сотрудником, помогая им понять и внести необходимые изменения в индивидуальный стиль работы и поведения.

Портрет наставника

Немаловажной для наставника является способность увлечь и заинтересовать своего подопечного. Это в значительной мере повышает мотивацию сотрудника и эффективность процесса обучения.

Наставник должен:

- обладать значительным опытом в сфере своей профессиональной деятельности;
- иметь желание быть наставником, иначе наставничество будет восприниматься как дополнительная нагрузка, а это рано или поздно скажется на качестве. Что важно – от наставника требуется искреннее стремление помогать подопечному, а не просто от случая к случаю оценивать результаты его работы;

- уметь структурировать опыт работы с передачей его для молодого специалиста, с четким и последовательным изложением необходимой информации и замечаний по данным работы обучаемого, быть способным к конструктивной критике, то есть критическая оценка в первую очередь должна содержать конкретные предложения по улучшению работы;

- быть заинтересован в успехах своего подопечного, неся личную ответственность за решение возникших проблем при обучении.

В общем случае наставник — это лицо, существенно превосходящее сопровождаемого в следующих отношениях:

- у наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у сопровождаемого;

- у наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми);

- личный опыт отрефлексирован наставником и может использоваться им в работе с сопровождаемым и (или) для передачи сопровождаемому.

Модели наставничества

В МБОУ «СОШ №2» используются следующие модели наставничества:

Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6– 9–12 месяцев). Практика показывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию будущих лидеров компании. Алгоритм взаимодействия наставника и наставляемого: «Я расскажу, ты послушай»-«Я покажу, ты посмотри»-«Сделаем вместе»- «Сделай сам, я подскажу»-«Сделай сам, расскажи, что сделал».

Партнерское наставничество. Эта модель может быть реализована в двух формах. Первый вариант, когда друг с другом взаимодействуют пары молодых сотрудников, один из которых уже имеет небольшой опыт работы в школе и становится наставником, а другой только приступает к работе. Однако опыта и компетентности начинающего наставника для более глубокого развития подопечного недостаточно, поэтому необходимо программу наставничества дополнять другими формами. Второй вариант основан на взаимодействии двух сотрудников, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной предметной области, которые требуются другому педагогу.

Групповое наставничество. Мы используем эту модель, когда в организации не имеется требуемого количества наставников, один наставник работает с группой из 2–4–6 подопечных одновременно. Непосредственное общение происходит периодически (один или два раза в месяц). Однако следует учитывать, что недостаток личного общения может неблагоприятно сказаться на мотивации подопечных и, как следствие, результатах программы развития. Поэтому рекомендуется сочетать групповое наставничество с другими его формами.

Реверсивное наставничество – подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимодействие между двумя педагогами. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д. Для нас такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности педагогов старших возрастов в области информационных технологий и интернеткоммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в школе, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

Мотивация наставника

Очень важно не только оценивать труд наставников, но и признавать его ценность. Опосредованный способ материального поощрения наставника – включение измеряемых показателей в систему ключевых показателей эффективности, от выполнения которых зависит размер зарплаты (НСОТ). Однако для МБОУ «СОШ №2» нематериальная мотивация имеет решающее значение: публичное признание значимости работников для организации; внимание к проблемам наставников со стороны руководства; также, в стадии разработки находятся различные внутришкольные знаки отличия для наставников – в виде грамоты, которая вручается на ежегодном школьном празднике «Виват, школяр» с участием всех учащихся школы. Есть общепринятая статистика, что 10% людей будут работать хорошо, независимо ни от чего. Еще 10% будут работать плохо, какие бы к ним меры стимулирования не применяли. Работа же остальных 80% зависит от искусства управления и стимулирования. В том числе – и от искусства наставничества.

В основе программы наставничества «Новый вектор» МБОУ «СОШ №2» лежат два документа: блокнот наставника и отрывной (перекидной) календарь наставляемого.

Блокнот наставника – это инструментарий, в который входят: выбор стиля обучения, методы и техники наставничества (внимание на формулировку целей и модель Колба), эффективность деятельности, обратная связь, корректировка. Наполовину заполненный теоретическими моментами блокнот выдается наставнику, где он фиксирует дальнейшую работу с наставляемым педагогом. Отрывной (перекидной) календарь наставляемого – это своеобразный маршрут профессионального роста, способы решения конкретных проблем, задач.

Блокнот наставника – современный инструментарий

1 Блок включает в себя тестирование наставляемого «Какой у Вас стиль обучения?». Наставляемый проходит онлайн - тест <https://testometrika.com/personality-and-temper/test-learning-style-honey-and-mumford/> и сразу получает результат. В зависимости от результата наставник совместно с наставляемым заполняют отрывной календарь.

Стили обучения на практике:

- Активист

В двух словах: выводит из практики практику. То есть сразу делает что-то и в процессе выясняет, как делать это правильно.

Девиз: «Сразу к делу!»

Любит: делиться опытом и впечатлениями, получать живую обратную связь, использовать умения и навыки для решения насущных проблем, учиться в дружелюбной атмосфере.

Не любит: абстрактные понятия и концепции, излишнюю теоретизацию, оторванные от реальности знания, длинные сложные инструкции, скучные задания.

Как выбирает цель: главный критерий — ее жизненность, а также собственные интерес и желание.

Что помогает добиваться своего и преодолевать препятствия: положительные эмоции, моральные поощрения, командная работа, взаимная поддержка, собственный интерес.

Идеальная образовательная среда: та, где ему позволяют учиться методом проб и ошибок, не заставляют что-то зубрить или изучать сложные концепции и дают возможность делиться впечатлениями и опытом с соучениками. Активист первым заскучает на сугубо

«теоретическом» вебинаре, но тут же оживится, если предложить ему сразу погрузиться в практику и получать объяснения ведущего по ходу работы.

- Мыслитель

В двух словах: выводит из практики теорию. У него все наоборот: он изучает свой и чужой практический опыт, рассматривает со всех сторон, обсуждает — и формулирует на его основе собственную теорию.

Девиз: «Я посмотрю и сделаю выводы».

Любит: рассматривать проблему со всех сторон, иметь достаточно времени «на подумать».

Не любит: работать в спешке или в условиях недостатка информации, не понимать, на чем основана полученная им для изучения теория.

Как выбирает цель: главный критерий — ее осмысленность и актуальность.

Что помогает добиваться своего и преодолевать препятствия: вовлеченность в контекст, осознание конкретных проблем, самомотивация, наличие необходимой информации и времени на обдумывание.

Идеальная образовательная среда: та, которая позволяет учиться вдумчиво и без спешки, а также перерабатывать в знания реальный практический опыт (чужой или свой). Кейсы будут идеальным вариантом как для теории, так и для домашних заданий.

- Теоретик

В двух словах: выводит из теории теорию. Он изучает теоретическую информацию и в процессе углубляет, систематизирует, дополняет ее.

Девиз: «Сначала нужно разобраться».

Любит: хорошо систематизированные занятия, шаблоны, таблицы и схемы; строить сложные и последовательные теории, иметь доступ к большому количеству разнообразной информации, работать в одиночку и ни от кого не зависеть.

Не любит: игры, симуляции, обилие практических заданий, спешку; активно делиться впечатлениями и работать в группах (исключение — диспуты на интересные темы с Теоретиками и Мыслителями).

Как выбирает цель: главный критерий — рациональность и возможность сформулировать в итоге четкую теорию.

Что помогает добиваться своего и преодолевать препятствия: значимость идеи, планирование и самоконтроль.

Идеальная образовательная среда: та, где не нужно спешить, выполнять практические задания без четких подробных объяснений, отвлекаться на постоянные обсуждения.

- Прагматик

В двух словах: выводит из теории практику. Он берет идеи и концепции и воплощает их, чтобы определить, что работает, а что нет, и как именно оно работает.

Девиз: «Покажите мне, как это работает».

Любит: учиться на реальных проектах, экспериментировать, находить оптимальное решение проблемы.

Не любит: внешний контроль, теорию и домашние задания без четкой практической пользы, бесконечные дискуссии, долгие размышления.

Как выбирает цель: главные критерии — ее личная значимость и максимальная конкретность.

Что помогает добиваться своего и преодолевать препятствия: визуализация достижений, позитивная связь между затрачиваемыми усилиями и результатом, материальная мотивация или другая конкретная польза.

Идеальная образовательная среда: та, где можно работать над собственным проектом или хотя бы задачами, имеющими личную значимость, а также легко отслеживать свой прогресс. Прагматику важно получать развернутую, но четкую обратную связь по домашним заданиям, чтобы точно знать, что он делает правильно, а что необходимо доработать. Он будет недоволен, если придется тратить время на учебные задачи, практическая польза которых для него не очевидна.

2 Блок - методы и техники наставничества

В МБОУ «СОШ №2» наиболее востребованные следующие **техники**:

1. «Сопровождение» – наставник берет на себя обязательства предоставления обучаемому помощи, в том числе участвует в развитии профессиональных навыков во время обучения.
2. «Посев» – у обучаемого формируются навыки либо знания, которые пока еще не актуальны, но приобретут ценность в дальнейшем, когда ситуация этого потребует.
3. «Катализация» – обучаемый погружается в среду изменений, провоцируя ученика на расширение кругозора, с изменением порядка ценностей и восприятия. Обучение при достижении критического уровня переживает резкий скачок.
4. «Показ» – наставник на своем личном примере показывает определенные методики, навыки совершения определенных действий, способы решения поставленных задач, делая рабочие ситуации понятнее.
5. «Сбор урожая»: Концентрируется наставник для налаживания обратной связи с обучаемым. Чтобы понимать – что изучено за время обучения, какие выводы были сделаны.

Формы и методы работы с молодыми педагогами:

Технология сотрудничества – учиться вместе, а не просто помогать друг другу. Успех, который может быть достигнут только в случае постоянного взаимодействия при работе над темой, проблемой, вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый овладел необходимыми знаниями, умениями и навыками.

Коучинг – метод обучения, в процессе которого человек, называемый «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. Задача коуча – использовать техники и инструменты, чтобы помочь наставляемому сгенерировать собственные решения, а затем поддерживать педагога в их исполнении.

Кейс-метод – техника обучения, использующая описание реальных педагогических ситуаций. Наставляемые должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

Технология открытого пространства – технология отлично работает при совместной работе над вопросами, в ответах на которые нет даже образа результата. Это неплохо работает, когда нужно изменить различные точки зрения на возникающие вопросы. При работе в этой технологии, у людей возникает высокая личная заинтересованность. Участник должен взять стикер, записать на стикере свое имя и заявить свой вопрос, который он хочет обсудить в рамках обозначенной темы на сессии. Участника необходимо предупредить, что ведущим обсуждения, заявленного им вопроса, будет он. Если участник озвучивает вопрос, но не берет на себя ответственность быть ведущим – такой вопрос не записывается. Но перед этим вопрос озвучивается и спрашивается у членов группы: готов ли кто-нибудь из членов группы взять на себя при обсуждении данного вопроса роль ведущего. Если такой человек находится, то вопрос попадает на флипчарт. Когда делается заявление вопроса, то для него сразу определяется время и место обсуждения. Таким образом формируется структура сессии. Структура сессии (время, место) обычно определяется на отдельном флипчарте.

Квик – настройка – быстрая психологическая индивидуальная настройка педагога на успешную работу. Квик-настройка одна из новейших интерактивных форм работы с педколлективом, она предполагает активность со стороны всех участников.

Мастер-класс (практикум) – метод обучения и конкретное практическое занятие по совершенствованию практического мастерства, проводимое специалистом в определённой области деятельности.

Основным методом обучения наставляемых в МБОУ «СОШ №2» является метод Дэвида Колба. В 1970-х гг. Дэвид Колб придумал свой знаменитый цикл (схема 1). По его теории, цикл обучения состоит из четырех последовательных этапов:

Конкретный опыт. В процессе любой деятельности мы получаем практический опыт, и это запускает процесс обучения.

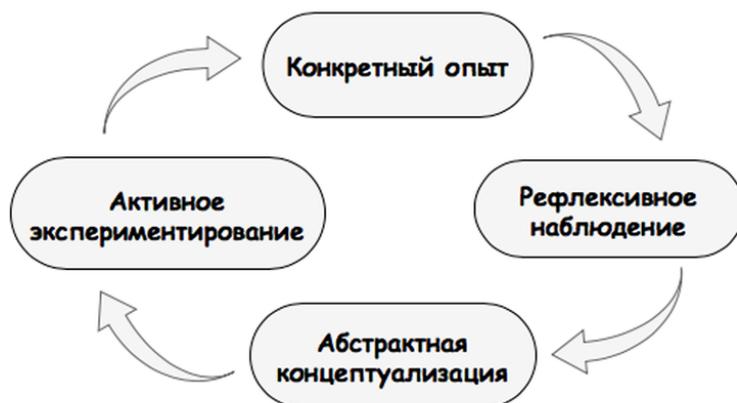


Схема 1. Цикл обучения Дэвида Колба

Рефлексивное наблюдение. Получив опыт, мы обдумываем и оцениваем собственные действия.

Абстрактная концептуализация. После этого мы делаем выводы, систематизируем полученную информацию, возможно — читаем материалы по теме, которые помогают нам лучше в ней разобраться.

Активное экспериментирование. Сделанные выводы мы применяем на практике, получая в результате новый опыт — и цикл запускается заново.

На каждом этапе требуются разные ментальные установки. Причем у любого из нас присутствуют все (иначе цикл бы не замыкался), но некоторые из них развиты гораздо лучше. Именно это определяет стиль обучения, который мы предпочитаем.



Схема 2.

Согласно варианту, доработанному Питером Хани и Аланом Мамфордом, каждый из четырех стилей обучения находится на стыке двух соседних фаз цикла Колба (схема 2).

Ось «Конкретный опыт — абстрактная концептуализация» отвечает за то, как мы собираем информацию.

Ось «Активное экспериментирование — рефлексивное наблюдение» отвечает за то, как мы ее обрабатываем.

Например, Мыслитель собирает конкретный опыт и обрабатывает его путем рефлексивного наблюдения, а Прагматик берет некую абстрактную концепцию и проверяет ее на практике путем активного экспериментирования.

Личность наставника не безупречна. Она формируется на основе опыта успехов и неудач. Готовность наставника открыто обсуждать свои успехи и несовершенства, способность делиться своими успехами, помогает новичку формировать требуемое

поведение, а рассказы о своих провалах и ошибках – видеть, к каким последствиям приводят неверные стратегии, и учиться избегать их. С этой целью раз в месяц организуется открытое пространство «Четверг честности».

Блок 3 - Формулировка цели

Цель — это образ результата. Именно от наставника зависит, сможет ли он просто и ясно донести цель до обучаемого и вдохновить подопечного на ее достижение. Недостижимых целей нет, но есть взаимоисключающие критерии их достижения, которых следует избегать. Возьмем за основу постановки целей SMART. Само слово smart в переводе на русский, означает «умный», а результаты работы должны быть:

конкретными (specific)

измеримыми (measurable)

достижимыми (attainable)

значимыми (relevant)

соотносимыми с конкретным сроком (time-bounded).

Таким образом, правильная постановка цели означает, что она также конкретна, измерима, достижима, значима и должна быть достигнута к конкретному сроку. Рассмотрим каждый критерий цели.

Конкретная и позитивно сформулированная

Неправильно: «Разработай технологическую карту урока, только не традиционно».

Правильно: «Разработай технологическую карту урока по шаблону А». Негативно сформулированная цель «не делай» указывает на то, чего нужно избежать, а не на то, чего нужно достичь. Подсознание не воспринимает частицу «не», а слышит команду «традиционно», поэтому, формулируя цель по принципу «не делай так», наставник рискует получить прямо противоположный результат.

Измеримая. Как измерить цель? Она должна быть выражена в штуках, в листах, в процентах, в рублях и т.д. Например, «одна технологическая карта урока математики по шаблону А» — это пример верно сформулированных критериев, указание на то, что и как делать. Неправильно: «Копай от забора и до обеда». Правильно: «На каждый урок должна быть новая технологическая карта».

Достижимая. Сам наставник при постановке цели должен быть уверен, что она достижима, и речь не идет о вере в удачу или чудо. Цель должна быть не слишком простой, иначе не будет мотивации для ее достижения, в то же время слишком сложная цель может напугать неуверенного обучаемого. Она должна попадать под описание «трудно, но выполнимо», бросать вызов обучаемому (challenge). То есть, ее следует ставить с учетом индивидуальных особенностей, чуть ниже предела возможностей обучаемого. Уровень сложности будет постепенно повышаться. Неправильно: дать неопытному работнику слишком сложную задачу. Правильно: дать задачу чуть сложнее, чем обучаемому уже приходилось решать.

Цель, соотносимая с конкретным сроком. Неправильно: «Разработай технологическую карту урока, ну, давай к концу месяца». Правильно: «Разработай технологическую карту урока к 20 сентября».

Значимая Цель должна мотивировать стажера. Нужно сформулировать ее так, чтобы цель стала его собственной. Наставник, как правило, не может прямо указывать, командовать, в его распоряжении только приемы нематериальной мотивации. Неправильно: «Разработай технологическую карту урока, потому что она нужна». Правильно: «Разработаешь технологическую карту урока, и у тебя будет эффективный урок, учащиеся достигнут результат».

Отрывной (перекидной) календарь наставляемого педагога

Приступив к работе, основываясь на знания, полученные в ВУЗе/СУЗе или на прежнем месте работы, у наставляемого педагога появляется запрос. Наставляемый проходит онлайн – тест на выявление предпочитаемого стиля обучения <https://testometrika.com/personality-and-temper/test-learning-style-honey-and-mumford/> и сразу получает результат. В зависимости от результата наставник совместно с наставляемым заполняют отрывной (перекидной) календарь. Данный документ включает

в себя своеобразный маршрут (модель на основе профстандарта педагога) профессионального роста (рисунок 1) и пути решения конкретных проблем, задач - индивидуальную программу развития (таблица 1).



Рисунок 1. Маршрут (модель на основе профстандарта педагога) профессионального роста

Под индивидуальной программой развития (таблица 1) мы понимаем способ интеграции мотивированной индивидуально-личностной и коллективной самообразовательной деятельности, направленной на профессиональное саморазвитие личности педагога через удовлетворение его индивидуальных потребностей, ориентированной на качественное изменение профессионального пространства педагога: проектирование, деятельность, позиционирование, самоаудит, в рамках пространств у педагога формируются надпредметные умения:

в пространстве «Проектирование» - формирование замысла, планирование возможных действий;

в пространстве «Деятельность» - реализация замысла, опыт действия;

в пространстве «Позиционирование» - опыт построения субъектных связей, обобщение опыта, опыт самопрезентации;

в пространстве «Самоаудит» - оценка самостоятельности своего замысла, анализ связи задуманного и реализации, опыт анализа внешней ситуации.

Через данные пространства в индивидуальной программе развития каждого педагога реализуются обязательные кейсы: нормативно-правовой, аналитический, инновационный, рейтинговый и информационно-сетевой. Аналитический кейс содержит все материалы педагогического мониторинга: мониторинг УУД обучающихся. Мониторинг достижения обучающихся, мониторинг достижения педагога. Рефлексируя аналитический кейс в пространстве самоаудит, педагог анализирует связь задуманного и реализации, вычленяет проблему, продвигается на шаг вперед и планирует дальнейшую деятельность в пространстве Проектирование. Инновационный кейс включает в себя следующие виды деятельности: написание авторских программ, проведение педагогического исследования, личное участие педагога в реализации образовательной программы экспериментальной площадки, участие в работе методических объединений по результатам совершенствования методов обучения и воспитания.

Реализация Рейтингового кейса также проходит через все педагогические пространства: проектирование, деятельность, позиционирование, самоаудит. Так, планирование курсовой подготовки зависит от темы самообразования учителя, тема, как правило, сочетается с работой школьной проектной группы. В пространство деятельность прописываются конкурсы, участие в которых дает развитие по исследуемой теме. Например, у учителя возникла проблема формирование рефлексивных умений на уроке. Тогда он запланирует курсовую подготовку, связанную с ФГОС, интерактивными технологиями, рефлексивной технологией. Запланирует участие в проектной группе стандартизация контрольно-оценочных процедур, участие в конкурсе с серией разработок уроков по формированию рефлексивных навыков. Каждый промежуточный результат деятельности рефлексируется – педагог проходит через пространство самоаудит.

Информационно-сетевой кейс. Это работа учителя с электронным портфолио, электронными ресурсами. В учебно-образовательном процессе прослеживается продуктивное использование ИКТ с применением ЭОР с целью самообразования, улучшения качества и доступности образовательного процесса, реализации контрольных процедур и участия учащихся в конкурсах. Наряду с активным использованием электронных УМК, педагоги разрабатывают электронные учебные пособия, составляют информационные карты для индивидуальной работы учащихся в мультимедийном кабинете, презентации с целью сопровождения занятия, проводят компьютерное тестирование школьников, создавая тесты в оболочке UniTest.

Таблица 1

Индивидуальная программа развития (шаблон)

Кейсы	Пространство «Самоаудит»		Пространство «Проектирование» и «Деятельность»		Пространство «Позиционирование»	
	Проблемы	Сильные стороны	Пути решения	Сроки	Планируемый результат	Фактический результат
нормативно-правовой	Низкий уровень владения НПБ		Изучение нормативно-правовых документов: ФГОС, Закон об образовании, Положение о методической службе, Положение о школьных проектных группах, Положение о внеурочной деятельности и др.			
			Разработка рабочих программ по предметам и курсам внеурочной деятельности			
аналитический			Мониторинг УУД обучающихся			
			Мониторинг достижения обучающихся. Выявление и развитие у обучающихся способностей к различным видам деятельности			
инновационный			Мониторинг достижения педагога			
			Написание авторских программ			
			Проведение педагогического исследования			
			Личное участие педагога в реализации образовательной программы экспериментальной площадки			
рейтинговый			Участие в работе методических объединений по результатам совершенствования методов обучения и воспитания			
			Работа в качестве эксперта			
			Работа по обобщению опыта профессиональной деятельности			
			Участие в профессиональных конкурсах по занимаемой должности, конкурсах методических разработок			
информационно-сетевой			Прохождение курсовой подготовки			
			Систематическое использование ЭОР педагогическим работником в своей профессиональной деятельности			
			Использование информационно-коммуникационной, дистанционных и других технологий			

Оценка результатов наставничества

Чтобы определить эффективность системы наставничества и работу конкретных наставников, применяются опросы:

- определение степени удовлетворенности системой наставничества, и в частности, работой наставников;

- «оценка 360 градусов», если к оценке привлечь учащихся или родителей, то получится уже оценка «540 градусов» [6]. Заполнение опроса через гугл-форму (конечно, без сбора почтовых адресов заполняющих). Важная цель метода - дать сотруднику обратную связь, помочь понять, как его воспринимают со стороны и скорректировать возможные проблемы. "Опрос 360" собирает массу полезной информации и обычно является мощным "толчком к осознанию проблем и возможностей". После такого "толчка" педагог активно и мотивированно начинает работать со своими слабыми местами, "провисающими компетенциями". При оценке 360 человек получает обратную связь от целого ряда коллег. Можно сказать, это коллективное мнение окружения, причем с разных позиций относительно самого оцениваемого. Такую оценку воспринимают наиболее серьезно. Алгоритм проведения "оценки 360 градусов":

1. Определяем цели исследования. Формируем список важных для данного педагога компетенций (важных с точки зрения поставленных целей и функционала сотрудника, в том числе планируемого в будущем). Пример компетенций: инициативность, интерес к работе, желание развиваться, командная работа, методические компетенции.

2. Разрабатываем опросник; каждая компетенция оценивается с помощью нескольких вопросов.

3. Продумываем, как обеспечить полную анонимность опроса.

4. Выбираем оценивающих.

5. Осуществляем PR-подготовку опроса: разъясняем оценивающим и оцениваемому цели мероприятия, просим отнестись ответственно, серьезно; отвечать максимально честно и объективно.

6. Анализируем результаты. Особо интересны могут быть случаи, когда разные группы дали одной и той же компетенции разные оценки.

7. Обязательно даем обратную связь сотруднику о результатах оценки в максимально корректной форме, - так, чтобы он воспринял их как возможность для развития, а не травму (в случае "плохих" результатов). Помогаем составить программу развития.

Важные принципы оценки 360:

1. Люди, участвующие в опросе, должны хорошо знать оцениваемого, регулярно взаимодействовать с ним по работе.

2. Анонимность ответов.

3. Конфиденциальность результатов оценки

4. Понятность и однозначность формулировок

5. Учет влияния субъективных факторов при интерпретации результатов.

Одним из показателей эффективности наставничества является способность сопровождаемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность сопровождаемого с определенного момента обходиться без наставника. Этому важнейшему моменту в восполнении образовательного дефицита сопровождаемого могут предшествовать те или иные промежуточные этапы, например переход от потребности в постоянной и систематической поддержке к потребности в эпизодической помощи в наиболее сложных ситуациях.

Самым главным показателем эффективности является «очередь» к этому наставнику. А для этого необходимо система свободного выбора наставника, прозрачность оценки его деятельности и престижность этой деятельности.

Использованные источники

1. http://kadry24.krskstate.ru/dat/bin/art/23822_pamytka_nastavnikam.pdf
2. 18.12.2019 Обзорная информационно-методическая статья подготовлена Мазуровой Е.Г, ведущим экспертов проектного управления АУ «Институт

развития образования».
https://iro86.ru/images/documents/1/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE-%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%8F%D0%BD%D0%B5%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%80%D1%8B%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%8F.pdf

3. Наталья Шахова сертифицированный консультант по управлению (ICMCI) тренер по управленческим навыкам
<http://ashrm.ru/upload/file/%D0%92%D1%8B%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D1%8B%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%20%D0%A8%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%282%29.pdf>
4. Стили обучения по Хани и Мамфорду. Подробный гайд для методистов. Александра Караваева. Методист, редактор, выпускница курса EdMarket.
<https://edmarket.ru/blog/styles-of-education>
5. Автор теста: Testometrika Team <https://testometrika.com/personality-and-temper/test-learning-style-honey-and-mumford/>
6. <https://proaction.pro/metod-ozenki-360-gradusov>
7. <http://uo-prohladny.narod.ru/novosti/logoped/pr1.htm>

Ссылка на результат тестирования по стилям
<https://testometrika.com/a/yVq6hUuHDdnkZWP0%252BTIY3Q/>