

Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Киркпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем критериям:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- изменения в знаниях и их оценка;
- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- общая оценка результатов для образовательной организации.

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция наставляемого

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в ликвидации профессионального дефицита, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника. Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества, такие как сроки и условия обучения; способы организации наставничества, информированность о содержании работы; квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на вопросы, которые могут

рассматриваться в качестве показателей при оценке наставнической деятельности. Эти вопросы следующие:

- качество наставничества;
- удовлетворенность/неудовлетворенность наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- желание совершенствовать наставническую деятельность;
- желание разработать еще одну персонализированную программу наставничества.

2) Оценка знаний, умений, навыков, компетенций, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества. Вопросы тестирования могут рассматриваться в качестве показателей этого критерия. Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения

Целью данного критерия становится проверка изменения поведения наставляемого педагога после реализации персонализированной программы наставничества. Для оценки этого критерия необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества показателей оценки деятельности педагога. Как правило, эти показатели имеют психологическое, профессионально-педагогическое, социальнопрофессиональное и личностное измерение. Выбор конкретного

способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителям и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение.

4) Оценка результатов для образовательной организации

Данный критерий оценивания является наиболее сложным, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации, в которой довольно сложно определить роль и значение различных факторов. Это касается таких показателей, как рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса, уменьшение текучести педагогических кадров, сокращение времени на адаптацию молодых специалистов, увеличение числа выпускников, поступивших в ведущие вузы, уровень закрепленности в профессии молодых специалистов, рост числа педагогов, имеющих категорию «педагог-наставник», первую и высшую квалификационные категории в образовательной организации. Довольно сложно однозначно определить, являются ли эти позитивные изменения в жизни образовательной организации прямым или хотя бы опосредованным следствием реализации программ наставничества, или же они произошли вследствие иных причин. Тем не менее проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении программ наставничества, наглядно демонстрировать на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации. Возможность подстраивать модель Киркпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают ее удобной для использования в любых образовательных организациях